



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**La inteligencia emocional y el desempeño laboral en Pymes del  
sector calzado. Trujillo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

De La Cruz Ulloa, Christian Alberto (orcid.org/0000-0002-8983-8007)  
Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn (orcid.org/0000-0003-2545-0481)

**ASESORA:**

Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

### **Christian De La Cruz Ulloa**

A quien desde antes de nacer ya me amaba y me dio vida nueva, Padre, Hijo y Espíritu Santo, porque sin Dios nada soy y a mamá María por su intercesión. A mis padres Paulina y Luis, por su constante aliento y siempre confiando que podía lograrlo. Y mis queridos hermanos Willy y Elena. Porque desde que soy padre aumento mi felicidad, tu sonrisa y amor me dan vida cada día, a Uziel mi amado hijo y a mi amada Erika, mi esposa, mi vida, mi complemento, mi compañera. Para los dos, que son mi vida.

### **Yessenia Reyes Valderrama**

Mi tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a Él he llegado a concluir mi carrera universitaria, a mis padres, Javier y Magaly, a mi hermano Yorddy y a mi novio Luis Miguel porque siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y consejos para ser de mí una mejor persona. También se la dedico a mi abuelita Chonita desde el cielo estará muy contenta.

## **AGRADECIMIENTO**

### **Christian De La Cruz Ulloa**

A Dios, por darme la condición de ser su hijo y darme la pauta para ser feliz cada día siguiendo su camino.

A mi familia, por su constante apoyo en todos los momentos de mi vida y lograr culminar mi carrera.

A la Dra. Luzmila Maurtua Gurmendi, mi asesora, por su paciencia y guía para lograr cumplir este gran objetivo. Y no puedo olvidar a todos mis docentes que con su experiencia impartida me dan la confianza de poner en práctica todo lo aprendido.

### **Yessenia Reyes Valderrama**

Agradezco a Dios porque me ha guiado, me ha dado la sabiduría y la fortaleza para seguir adelante.

Me agradezco a mí por nunca rendirme a pesar de duras batallas y momentos difíciles, pero sabía que no podía rendirme y ahora diré lo LOGRÉ.

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

**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR**

Yo, MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La inteligencia emocional y el desempeño laboral en Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023", cuyos autores son DE LA CRUZ ULLOA CHRISTIAN ALBERTO, REYES VALDERRAMA YESSENIA JHOSELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 27 de noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA <b>DNI:</b> 07379211 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 06-12- 2023 19:26:41

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

**DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES**

Nosotros, DE LA CRUZ ULLOA CHRISTIAN ALBERTO, REYES VALDERRAMAYESSENIA JHOSSSELYN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La inteligencia emocional y el desempeño laboral en Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CHRISTIAN ALBERTO DE LA CRUZ ULLOA <b>DNI:</b> 42733793 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8983-8007	Firmado electrónicamente por: CCRUZU el 27-11-2023 20:49:12
YESSENIA JHOSSSELYN REYES VALDERRAMA <b>DNI:</b> 48945487 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2545-0481	Firmado electrónicamente por: YREYESV19 el 27-11- 2023 11:37:27

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis . .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS .....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Sinopsis de admisión de especialistas.</i> .....	17
<b>Tabla 2:</b> <i>Resumen de prueba de confiabilidad.</i> .....	18
<b>Tabla 3</b> <i>Objetivo general: Relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</i> .....	21
<b>Tabla 4</b> <i>Objetivo específico 1: Relación significativa entre la dimensión calidad del trabajo y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</i> .....	22
<b>Tabla 5</b> <i>Objetivo específico 2: Relación significativa entre la dimensión servicio y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</i> ..	22
<b>Tabla 6</b> <i>Objetivo específico 3: Relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</i> .....	23
<b>Tabla 7</b> <i>Nivel de inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</i> .....	81
<b>Tabla 8</b> <i>Objetivo general: Determinar el nivel de los desempeños laborales en las Pymes de Trujillo.</i> .....	82
<b>Tabla 9</b> <i>Prueba de normalidad de la hipótesis principal.</i> .....	83
<b>Tabla 10</b> <i>Tabla cruzada para determinar relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral.</i> .....	84
<b>Tabla 11</b> <i>Relación significativa entre la dimensión calidad del trabajo y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</i>	842
<b>Tabla 12</b> <i>Objetivo específico 2: Relación significativa entre la dimensión servicio y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</i> .....	842
<b>Tabla 13</b> <i>Objetivo específico 3: Relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</i> .....	843

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Objetivo general: Determinar el nivel de inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</i> .....	82
<b>Figura 2</b> <i>Objetivo general: Determinar el nivel de los desempeños laborales en las Pymes de Trujillo.</i> .....	83



## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023, la investigación fue cuantitativa de diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 06 Pymes de calzado que hayan estado operando en el distrito de El Porvenir, Trujillo, con el criterio de inclusión que tengan como mínimo un espacio de tres años y sean formales. Como instrumentos se utilizaron el Cuestionario de inteligencia emocional y el Cuestionario de desempeño laboral, ambos fueron validados en constructo por 3 expertos y en confiabilidad obteniendo valores de Alfa de Crombach de 0.847 y 0.835 respectivamente. Los resultados nos permiten concluir: Respecto al objetivo general, se determinó que si existe relación estadística significativa entre las inteligencias emocionales y los desempeños laborales en las Pymes del sector calzado ( $Rho = 0.865$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ); demostró que existe relación de intensidad alta entre la dimensión calidad del trabajo con la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado ( $Rho = 0.743$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ), asimismo se demostró la existencia de relación de intensidad media entre la dimensión servicio con la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado ( $Rho = 0.638$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ) y finalmente también se demostró que existe relación de intensidad alta entre la dimensión satisfacción laboral con la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado ( $Rho = 0.896$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ).

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño laboral, sector calzado.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between emotional intelligence and job performance in SMEs in the footwear sector. Trujillo, 2023, the research was quantitative with a correlational design, the sample was made up of 06 footwear SMEs that have been operating in the district of El Porvenir, Trujillo, with the inclusion criterion that they have been there for at least three years and are formal. The Emotional Intelligence Questionnaire and the Job Performance Questionnaire were used as instruments; both were validated in construct by 3 experts and in reliability, obtaining Crombach's Alpha values of 0.847 and 0.835, respectively. The results allow us to conclude: Regarding the general objective, it was determined that there is a significant statistical relationship between emotional intelligence and work performance in SMEs in the footwear sector ( $Rho = 0.865$ ,  $p = 0.000$ ,  $alpha = 0.05$ ); demonstrated that there is a high intensity relationship between the dimension of work quality and emotional intelligence in SMEs in the footwear sector ( $Rho = 0.743$ ,  $p = 0.000$ ,  $alpha = 0.05$ ), and the existence of a medium intensity relationship between the dimension service with emotional intelligence in SMEs in the footwear sector ( $Rho = 0.638$ ,  $p = 0.000$ ,  $alpha = 0.05$ ) and finally it was also demonstrated that there is a high intensity relationship between the job satisfaction dimension with emotional intelligence in SMEs in the footwear sector. ( $Rho = 0.896$ ,  $p = 0.000$ ,  $alpha = 0.05$ ).

**Keywords:** Emotional intelligence, job performance, footwear sector.

## I. INTRODUCCIÓN

En el plano mundial, Martins (2023) señala que, estudios efectuados en la última década han demostrado que la inteligencia emocional es tan necesaria y relevante, aunque a veces de mayor peso que la inteligencia tradicional; de acuerdo a un estudio realizado en 2016, pudo determinar que la inteligencia emocional elevada resulta ser de mayor significancia para ejecutar un excelente trabajo en equipo en contraste con un coeficiente intelectual elevado; así estudios efectuados después de modo complementario probaron que la inteligencia emocional elevada conduce a un desempeño laboral y liderazgo sobresaliente.

En lo que respecta a América Latina, Velarde (2018) afirma que según el Report State of the Heart 2018, la región alcanzó puntajes de inteligencia emocional de modo estadístico mayores (101.5) a las logradas por el mundo en promedio (97.3), lo que indicaba que en Latinoamérica, los individuos con puntajes de inteligencia emocional poseen 7.7 veces mayores posibilidades de alcanzar mejores resultados básicamente en 4 áreas de la vida: efectividad, relaciones, calidad de vida y bienestar; esto mostraba indicios de implementación futura y cercana en estrategias efectivas de inteligencia emocional que dan mejoría a la calidad de vida en la región, no es un sentido abstracto e intangible, sino más bien en centrarse en temas en los que haya mayores fricciones.

En lo que respecta al Perú, Andina (2022) señala que según lo expresado por Hortensia Casanova, Directora Ejecutiva de Servicios de Psicología y Consultora en LHH DBM, en diversos estudios se indica que existe un promedio del 20% en incremento de productividad cuando hay un grado clima laboral, a la vez que señala que ante una mala gestión difícilmente se podrá sobrevivir a la coyuntura a causa que los colaboradores pierden el compromiso, incrementando la desmotivación y las ganas de quererse ir del trabajo (El Peruano, 2022). A esto hay que agregar que la Consultora Dench al efectuar una investigación privada a más de 400 profesionales que laboran en empresas, halló que el 66 % de los colaboradores indicaba que en sus centros de trabajo, los empleadores no ejecutaban ningún programa para promover la salud mental ocasionado por el estrés durante la época de la pandemia.

La Libertad, Cuero América (2022) precisa que la pandemia del COVID 19, hizo que 2,000 emprendimientos de calzado se declararan en quiebra, lo que significó que 6,000 operarios quedaran sin trabajo, llegando solo a laborar al 20% de su capacidad sin opción a poder ser reincorporados, siendo este evento una coyuntura que incidió en la inteligencia emocional de la masa trabajadora de este sector de las pymes en los últimos tiempos.

La cuestión incógnita nos trasladó a preguntar: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023?

De acuerdo al punto de vista práctico, esta indagación se justifica porque, dado por el hecho que se pretende encontrar soluciones factibles a casos donde se evidencien situaciones de inteligencia emocional que incidan en el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo 2023. A su vez, una justificación teórica, por la cual se persiga comprobar los enunciados dictados por algunos autores y que están plasmados en la literatura relativa a la inteligencia emocional. También la justificación metodológica que intenta probar el método científico adoptado para dar soluciones viables a los problemas que encierra la inteligencia emocional en una institución privada y para lo cual se vale de técnicas e instrumentos. Asimismo, la justificación social que pueda mostrar el aporte o beneficio que deja en los seres humanos de una comuna, región, localidad o país (Bilbao y Escobar, 2020). La importancia del tema radica en que nos mostrará cuáles son las conductas emocionales que pueden presentar los colaboradores de una organización al momento de desarrollar su carga laboral, sobre lo cual nos llevará a la reflexión.

La realidad problemática como principal objetivo es determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023; y como fines secundarios: Determinar la relación que existe entre la dimensión calidad del trabajo y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023. Determinar la relación que existe entre la dimensión servicio y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023. Determinar la relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Los objetivos expuestos tienen por finalidad demostrar la hipótesis de investigación:  
Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral  
en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel local destacó Vásquez y Vidal (2021), la intención de su trabajo era establecer cómo se relaciona la inteligencia emocional y el desempeño laboral. El método no era experimental, correlacional y transversal. El tamaño de la muestra era de 60 participantes y se utilizaron cuestionarios y escalas de Wong and Law Emotional Intelligence como instrumentos. En conclusión, existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis principal de nuestro estudio, que observa el coeficiente de correlación, la cual indica la existencia de relaciones entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral con un valor semántico de 0,000.

Aporte: Aporta valiosos conocimientos sobre la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Esta indagación tiene implicaciones tanto para NSP Courier Tarapoto como para otras organizaciones interesadas en mejorar el desempeño del personal trabajador.

A nivel nacional destacó Bartra et al. (2022), el cual se trazó como finalidad sentar la manera en que incide la inteligencia emocional en el desenvolvimiento de la masa trabajadora de una compañía tecnológica en Lima. Investigación con enfoque cuantitativo. Muestra de 300 y con instrumento el cuestionario. Dio como resultado que el manejo de la inteligencia emocional de la masa trabajadora tiene una incidencia en su desempeño de 78 %, además de que la inteligencia emocional alcanzó un nivel de 63.3 % y desempeño laboral de 58 %. Como conclusión obtuvo que el coeficiente afectivo de su personal incide muy significativamente con desempeño de la empresa de tecnología de Lima.

Aporte: Este estudio proporciona información valiosa sobre la contribución de la inteligencia emocional al desarrollo de los empleados; además los hallazgos del estudio tienen implicaciones tanto para las empresas tecnológicas de Lima como para otras organizaciones interesadas en mejorar el desarrollo de sus empleados.

Soldado y Timana (2022) en su investigación se fijó como propósito vincular la inteligencia emocional y el desempeño de la masa trabajadora de crosselling, subárea de migraciones de la cuenta de Movistar Chile, Chiclayo 2020. Investigación descriptiva correlacional con enfoque mixto, de diseños no experimentales transversales. La distribución poblacional y muestra de veinticinco

aliados. Los hallazgos señalaron que la inteligencia emocional se halla en un nivel de valoración deficiente en 48%, también sus indicadores comprobaron un rango precario; en el desempeño laboral se halló un grado bajo de 40 %, siendo el indicador de efectividad que adquirió un rango precario de 40 %. Esta indagación finiquita indicando la existencia vinculada el coeficiente afectivo y rendimiento del personal del sector empresarial, identificándose más calificación de coeficiente afectivo, más valor del desempeño profesional.

Aporte: Esta investigación aporta valiosos conocimientos sobre las relaciones entre las variables mencionadas en el personal de venta cruzada; entonces, la autorregulación de las emociones es una destreza valiosa para todos los empleados, pero es especialmente importante para los trabajadores de ventas cruzadas.

Agreda y Fernández (2023) en su tesis cuya finalidad fue plantear el coeficiente afectivo como estrategia a optimizar el rendimiento en empleados. El método era empírico y no prescriptivo. La muestra estuvo formada por 30 participantes. Resultado: que el 60% de los compañeros informaron de que percibían su inteligencia emocional como media y el 63,3% percibieron el rendimiento de sus compañeros como bajo. En resumen, se han realizado tres talleres: un taller de conciencia emocional, un taller de aclaración emocional y un taller de optimización emocional para mejorar el rendimiento del personal.

Aporte: Esta indagación aporta conocimientos a la contribución del coeficiente afectivo a la productividad de trabajo del personal. El coeficiente afectivo refiere una destreza vital para la mayoría de los trabajadores de la industria de restaurantes, pero mayor énfasis para los empleados que interactúan directamente con los clientes.

Arquinigo (2020) en su tesis su intención es la determinación de la vinculación de autorregulación de las emociones y rendimiento de empleados en una empresa. Metodológicamente es un enfoque cuantitativo aplicado, relacional, no empírico y transversal. La muestra fue de 40 colegas y se utilizó un cuestionario como técnica. Esto dio lugar a una relación importante con los soldados, obteniéndose una asociación de carácter positivo significativa con un cuantil de 0,000, con una rho de Spearman de 0,745, atribuido a que los empleados desarrollan y mejoran su

autorregulación de las emociones en vista de que contribuyen a mejorar el rendimiento laboral. Por último, hay vinculaciones de autorregulación de las emociones y el rendimiento laboral de los empleados del negocio.

Aporte: Se realiza un valioso aporte al cuerpo de conocimientos sobre autorregulación de las emociones y rendimiento de los empleados; además proporciona evidencia empírica relacionada de forma positiva la autorregulación de las emociones y el rendimiento de los empleados en un contexto peruano identifica componentes específicos de la inteligencia emocional que están más fuertemente asociados con el rendimiento de los empleados.

Mamani (2022), la intención de este estudio era identificar la vinculación entre la autorregulación de las emociones y el rendimiento de los empleados. Metodología, fue aplicada, descriptivo correlacional, como técnica se empleó la encuesta. Resultados, se obtuvo la vinculación entre la autorregulación de las emociones y el rendimiento de los empleados es de tipo alto positivo, el valor del coeficiente de correlación como Spearman fue de 0,747, el valor de P fue de 0,46, inferior al valor del nivel de significación (0,05). En resumen, esa relación fue positiva: de igual modo, debería haber una asociación de carácter positivo entre moderada y alta cuando se examinan cualquier dimensión de la autorregulación de las emociones como dimensión del rendimiento de los empleados.

Aporte: La tesis aporta una contribución significativa a la comprensión de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la industria minorista; también tiene implicaciones importantes para Conecta Retail SA y otras empresas que buscan formas de optimización en el rendimiento del personal.

Lujan (2022) en su tesis cuya finalidad fue examinar la vinculación entre autorregulación de las emociones y rendimiento de los empleados. Diseño horizontal metodológico, aplicado, cuantitativo, correlacional, no experimental; Población 42 empleados, técnica de encuesta utilizada. En efecto el  $Rho = 0,544$ , indicando asociación de carácter positivo moderada entre las dos variables y un nivel de significación (0,000). Por último, es importante utilizar más estrategias y dar más formación en autorregulación de las emociones, en vista de que es importante aumentar la productividad y potenciar el trabajo en equipo en el negocio.



Aporte: Este estudio aporta significativamente a la comprensión de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Los hallazgos pueden ser utilizados por Partner Service SAC y otras empresas peruanas para desarrollar e implementar programas para mejorar la inteligencia emocional de sus empleados y mejorar su desempeño laboral.

A nivel internacional destacó Aragón (2019) en su artículo señala que el desenvolvimiento laboral está referido a cumplir de manera exitosa de tareas asignadas, demostrando eficiencia y eficacia y que la inteligencia emocional es la habilidad humana de mostrar sensaciones, entendimiento, control y cambio de estados emocionales en sí mismo y en los demás. Como técnica se usó la encuesta y observación directa. Como principales resultados se obtuvieron que un 35.66 % posee inteligencia emocional, que un 53.2 % posee un buen desempeño laboral, que un 54.66 % está motivado. Como conclusión se determinó que el suministro de los diferentes factores o unidades de inteligencia emocional en el ámbito del trabajo facilita la mejora notable con eficacia de este mismo. El suministro y conducción de la inteligencia emocional en la actividad laboral ofrece buenas ventajas, no únicamente para la masa trabajadora, sino asimismo para compañías.

Aporte: Este estudio aporta al campo de la psicología organizacional al proporcionar más evidencia de vinculación positiva entre el coeficiente afectivo con el rendimiento profesional; además proporciona información sobre los mecanismos específicos a través de los cuales la inteligencia emocional influye en el rendimiento profesional.

Nguyen et al. (2019), cuya finalidad fue identificar la vinculación de la autorregulación de las emociones basada en habilidades, inteligencia cognitiva y desempeño laboral. Metodología, se empleó la prueba de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT) y la medición de la inteligencia emocional de la capacidad de autoinforme, la Escala de inteligencia emocional de Wong Law (WLEIS). Resultados, nuestros hallazgos respaldaron el modelo en cascada, pero en el caso de las medidas WLEIS, tanto la evaluación de las emociones propias como la de los demás preceden a la regulación de las emociones, lo que produce un efecto positivo en el desempeño laboral. Conclusión, la inteligencia cognitiva moderó vinculación de la inteligencia emocional en el rendimiento de los empleados, de

modo que una disminución en la inteligencia cognitiva hizo que la relación fuera más positiva. El MSCEIT y el WLEIS mostraron resultados similares, apoyando así el modelo en cascada y moderando los efectos.

Aporte: Contribución significativa a la literatura existente, pues tiene implicaciones importantes tanto para la teoría como para la práctica. En teoría, proporciona una comprensión más matizada de la relación entre las tres variables; y para la práctica, las organizaciones mejoran el rendimiento del personal seleccionando y promoviendo a empleados con altos niveles de inteligencia emocional y proporcionando programas de capacitación y desarrollo para ayudar a los empleados a desarrollar sus habilidades de inteligencia emocional.

Moorthy et al. (2023) en su investigación cuya finalidad fue examinar el nivel de inteligencia emocional de los empleados malayos en varios sectores que afectan su desempeño laboral a través de la influencia mediadora del capital psicológico. Metodología, fue cuantitativo, como técnica se empleó la encuesta, la muestra fueron 311 empleados malayos. Resultados, todas las subescalas de inteligencia emocional, excepto la de utilización de emociones, tienen una relación significativa con el desempeño laboral a través del efecto del capital psicológico. Conclusión, se ofrece implicaciones valiosas y reveladoras al combinar los modelos SSEIT, PCQ-24 y RBPS para investigar el efecto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en Malasia.

Aporte: El nivel teórico de IE de los empleados malayos en diversos sectores contribuye a su desempeño laboral a través de la influencia mediadora del capital psicológico; por lo tanto, los empleados con una inteligencia emocional alta están en mejores condiciones de manejar sus sentimientos, entablar y conservar vínculos favorables con otras personas y afrontar el estrés y la adversidad; esto puede conducir a niveles más altos de capital psicológico, lo que a su vez puede conducir a un mejor desempeño laboral.

Nalwoga (2020), su intención es determinar el coeficiente afectivo y motivación intrínseca en el desempeño profesional. Metodología, fue aplicada, cuantitativa, la muestra estuvo compuesta por 312 trabajadores. Resultados, del coeficiente de trayectoria estándar en el modelo indican vinculaciones favorables leves importantes de la estimulación con el rendimiento de los empleados ( $\hat{\beta}^2=0,08$ ,

$p > 0,005$ ). El modelo también indica una relación significativa positiva bastante fuerte de la autorregulación de las emociones con el rendimiento de los empleados ( $\hat{\beta} = 0,31$ ,  $p > 0,005$ ). Conclusión, para mejorar el desempeño laboral se debe centrarse en mejorar la competencia de utilización emocional y los motivadores intrínsecos de los trabajadores.

Aporte: Este estudio proporciona información valiosa sobre cómo estos dos factores influyen en el rendimiento del personal, además tienen diversas implicaciones para las organizaciones y ayuda a mejorar el rendimiento de sus colaboradores.

Kyoo y Kim (2021), cuya finalidad fue analizar empíricamente los efectos directos de la autorregulación de las emociones sobre disfrutar en el trabajo y los efectos indirectos de parámetros como la agilidad de aprendizaje y la autoeficacia sobre la satisfacción laboral en consultores de gestión. Metodología, fue aplicada, cuantitativa, la muestra fueron 221 empleados, como técnica se empleó la encuesta. Resultados, la inteligencia emocional afectó significativamente la satisfacción laboral y también afectó significativamente de manera positiva la agilidad de aprendizaje y la autoeficacia. Además, se pudo encontrar vinculaciones indirectamente importantes entre la agilidad pedagógica y la autoeficacia. Conclusión, es necesario desarrollar intervención pedagógica en coeficiente afectivo que pueda ayudar a los consultores de gestión a mejorar su inteligencia emocional.

Aporte: Esta investigación hace una aportación significativa al conjunto de conocimientos existente sobre inteligencia emocional, satisfacción laboral, agilidad de aprendizaje y autoeficacia en el contexto de la consultoría de gestión.

González et al. (2020); cuya finalidad fue conocer la estimulación y productividad de las pequeñas y medianas empresas. Método: aplicación, cuantitativa, la muestra fue de 44 empleados, la técnica utilizada fue un cuestionario. Resultados: 39% de acuerdo, 18% muy de acuerdo, 18% ni en desacuerdo ni en de acuerdo, 16% en desacuerdo y 9% muy en desacuerdo. Conclusión: Por lo general, coincidieron en la estimulación y satisfacción laboral de las pequeñas empresas para las que trabajan, Pese a que es beneficioso para una pequeña empresa mantener a sus empleados estimulados y contentos, esto no debe impedirles vigilar a aquellos que

exhiben que están motivados por su impacto en la consecución de las metas del negocio.

Aporte: La tesis aporta al discernimiento existente sobre estimulación y desempeño de los subordinados en PYMES en el contexto de un país en desarrollo; además proporciona información sobre los factores específicos que están asociados con la estimulación y el rendimiento de los empleados.

Según Purushothaman (2021), la autorregulación de las emociones se define como un tipo de inteligencia social que hace referencia a la capacidad de controlar y comprender las emociones propias y los sentimientos de los otros, distinguir entre estas emociones y aplicar esa información al pensamiento y al comportamiento de un ser, por ser utilizado como orientación. Según Purushothaman, este concepto de autorregulación de las emociones incluye los conceptos de autorregulación intrapersonal e interpersonal propuestos por Gardner, y proporciona una perspectiva algo menos cognitiva, sin embargo añade un elemento emocional que Gardner deja de lado en gran medida. Este concepto propuesto por Purushothaman incluso incluye el hecho de que es la capacidad de categorizar en cinco componentes o dimensiones, tal y como lo menciona (Lemke, 2022).

La inteligencia emocional se define como la capacidad de reconocer y regular las emociones en uno mismo y en los demás Jacobson (2021), se refiere a una serie de habilidades como el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia y la capacidad de motivarse a uno mismo que suponen un reto para el desarrollo y el control.

Sobre la inteligencia emocional e inteligencias múltiples, Kanesan y Fauzan (2019) propusieron la existencia de siete inteligencias a partir de la inteligencia emocional y las inteligencias múltiples: La autorregulación de las emociones hace referencia a nuestras capacidades lingüísticas, la autorregulación relacionada con el lenguaje y el vocabulario. La autorregulación lógica se ocupa del desarrollo del pensamiento abstracto, la precisión y la organización mediante el orden o la secuencia. La autorregulación musical está directamente relacionada con la capacidad y el ritmo musical. La autorregulación visual-espacial hace referencia a la capacidad de conectar elementos, identificarlos y ordenarlos en el espacio y desarrollar relaciones metafóricas entre ellos. La autorregulación cinestésica se ocupa de todo lo relacionado con los movimientos físicos, al igual que con objetos y reflejos. La

autorregulación interpersonal hace referencia a la capacidad de entablar relaciones con otras personas. La autorregulación intrapersonal hace referencia al autoconocimiento y todos los procesos asociados, como la autoestima y la motivación. La teoría proponía dos tipos de inteligencia: intrapersonal e interpersonal, que están estrechamente vinculadas con la autorregulación de las emociones propuesta posteriormente (Goleman, 2020).

Sobre la medición de la inteligencia emocional, Bar-On (2006), fue uno de los pioneros en dar uso al término fractura emocional, donde pretende definir competencias que ayuden a comprender, tratar y actuar en un contexto social y a adaptarse y hacer frente a las condiciones y demandas ambientales. Para él, éstas son hermosas habilidades que evolucionan con el tiempo. La inteligencia emocional está relacionada con otros determinantes importantes como las tendencias y condiciones biomédicas, la capacidad intelectual cognitiva y las realidades y limitaciones del entorno inmediato y cambiante. Según Johnson (2022), han actualizado su definición de inteligencia emocional, indicando que implica la virtud de percibir, evaluar y expresar emociones con exactitud; la competencia de utilizar y/o crear impresión cuando entregan el pensamiento, el talento de comprender las emociones, información emocional y la virtud de regular las emociones para favorecer el crecimiento emocional e intelectual. La inteligencia emocional interpretada en términos típicos se refiere, por lo tanto, a la existencia o carencia relativa de un cúmulo de habilidades en una persona y en la mayoría de los textos se puede encontrar en las pruebas más conocidas como Raven, Bender entre otras, medidas de razonamiento lógico, orientación espacial, capacidad de análisis, habilidades lingüísticas entre otras.

Según Cuesta (2019) el rendimiento profesional se define en el perfeccionamiento de todo individuo que cumple su día laborable del negocio, que debe estar de acuerdo con las necesidades y requerimientos del negocio para alcanzar el rendimiento de forma que sea eficaz, eficiente y con éxito en la ejecución de las tareas que se le deleguen, donde el éxito del negocio depende de las metas propuestos.

De acuerdo a Bautista et al. (2020), el rendimiento de los empleados se define como las metas relacionados con la conducta de un trabajador o la consecución de

finés del negocio y se puede valorar en función de las aptitudes de cada persona y el nivel de contribución al organización. El rendimiento de los empleados es el resultado de lo que un ser piensa y siente, y estos factores influyen en su comportamiento, su capacidad para alcanzar objetivos y su compromiso.

A su vez Mora y Mariscal (2019), por su parte, definen el rendimiento de los empleados como el comportamiento o comportamientos de un empleado que contribuyen a la consecución de las metas organizativas. De hecho, sostiene que el buen rendimiento es la mayor fortaleza interna de una organización. El rendimiento de Aragón (2019) está muy influido por las perspectivas de trabajo de los empleados, las actitudes de rendimiento y el deseo de cohesión. El rendimiento se relaciona, pues, con las habilidades y conocimientos que apoyan los esfuerzos de los empleados por alcanzar las metas del negocio.

Sobre el desempeño laboral, existen diversas teorías, entre las que destacan las del psicólogo Hacker (1994) quien planteó la teoría del rendimiento en el trabajo que adquirió gran importancia en la psicología laboral europea; su enfoque es cognitivo y se fundamenta en el procesamiento de la información, pero sólo de la información estrechamente relacionada con el comportamiento. Esta teoría comparte aspectos con otras teorías cognitivo-conductuales, pero la diferencia es que se centra en la especialización en el puesto de trabajo. Este factor plantea dos aspectos: el primero es que la acción surge del objetivo de planificación, ejecución y retroalimentación posterior. El segundo sugiere que la acción está determinada por la cognición consciente o automática. También señala que la acción consta de seis etapas: desarrollo del objetivo, cognición, planificación, decisión, control de la ejecución y retroalimentación. Según esta teoría, se puede demostrar que el comportamiento comunicativo que conduce a un buen rendimiento en el trabajo consta de dos aspectos: la implementación y la retroalimentación, que conduce a la acción desde la meta hasta el final del programa.

Respecto a la teoría del rendimiento en el trabajo, el modelo teórico desarrollado por Campbell (1993) no se ocupa de las acciones, sino de los resultados. Los autores establecen que el conocimiento declarativo, el conocimiento procedimental, las habilidades y la estimulación son esenciales para determinar la conducta y basan los ocho elementos del rendimiento, que son: realizar tareas específicas del

puesto, realizar tareas que no son específicas del puesto, realizar tareas de comunicación verbal y escrita, demostrar esfuerzo, mantener la disciplina personal, facilitar el rendimiento del personal y de los compañeros, supervisión, liderazgo y gestión. Según los autores, el rendimiento en el trabajo es una actividad, no los resultados que produce también describen los elementos para identificar su conducta.

Otra teoría sobre el desempeño laboral es la teoría cognitiva de la estimulación propuesta por Earley y Shalley (1991) define el rendimiento de los empleados como una extensión de la fijación de objetivos. Describe cómo los objetivos de la organización afectan al rendimiento de los empleados y cómo estos objetivos se traducen en acción. Por otra parte, también proponen que el rendimiento consta de dos partes: la primera es la identificación, evaluación e interiorización de los propósitos de la tarea, y la segunda es el desarrollo y la aplicación de un plan de acción, basándose en lo anterior, el autor señala la importancia en el sector servicios, donde trabajan en equipos e interacción con las personas, a diferencia de las industrias de manufactura, la interacción de personas no es tan fundamental en los resultados.

### III. METODOLOGÍA

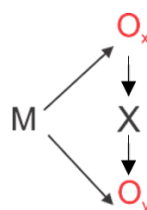
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** La pesquisa empleó la tipología aplicada, ya que es un tipo de indagación donde el inconveniente se fundamenta y el investigador está familiarizado con él, por lo que la pesquisa se usa para responder a una pregunta específica (CONCYTEC, 2018). Este tipo de indagación esta centralizada en la resolución de inconvenientes prácticos, presta mayor particularidad en cómo aplicar la teoría general. Su estimulación es resolver los inconvenientes que surgen en este momento (Baena, 2017).

De acuerdo al enfoque fue de abordaje numérico y muy estructurado, permitiendo la medida de variables mediante la recopilación y las erudiciones de informaciones a partir de mediciones de informaciones, cálculos y análisis estadísticos (Hernández, 2018).

**3.1.2 Diseño de investigación:** La metodología será no experimental, oblicuo y correlacional. Las indagaciones relacionales son un modelo de análisis no experimentales que permite a los investigadores medir ambos temas. Comprenden e identifican las vinculaciones estadísticas entre las mismas sin que exista intervención de temas ajenos (Navarro et al., 2017).

Este proyecto se describe con detalle en el siguiente ejemplo.



Dado que:

**M:** Muestras.

**O<sub>x</sub>:** Inteligencia emocional.

**R:** Asociación.

**O<sub>y</sub>:** Desempeño laboral.



### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variables

##### Variable 1: Inteligencia emocional

**Definición conceptual:** Según Purushothaman (2021), se define como un tipo de inteligencia social que hace referencia a la capacidad de controlar y comprender las emociones propias y los sentimientos de los otros, distinguir entre estas emociones y aplicar esa información al pensamiento y al comportamiento de un ser, por ser utilizado como orientación.

**Definición operacional:** Categoría de la herramienta de medición cuestionario de inteligencia emocional, distribuida en tres dimensiones; para dimensión autoconocimiento consigna 4 preguntas, para dimensión motivación consigna 4 preguntas, y para dimensión socialización consigna 4 ítems. Haciendo un total de 12 preguntas. Se utiliza la escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

**Indicadores:** Autoconocimiento, motivación, socialización.

**Escala de medición:** Ordinal.

##### Variable 2: Desempeño laboral

**Definición conceptual:** Según Cuesta (2019) se define como el desarrollo de cada individuo que cumple su día laborable del negocio, que debe estar de acuerdo con las necesidades y requerimientos del negocio para alcanzar el rendimiento de forma que sea eficaz, eficiente y con éxito en la realización de las tareas que se le encomiendan, donde el éxito del negocio depende de las metas propuestos.

**Definición operacional:** Categoría de la herramienta de medición cuestionario de desempeño laboral, distribuida en 3 dimensiones, para dimensión calidad del trabajo consigna 4 preguntas, para la dimensión servicio consigna 4 preguntas, y para la dimensión satisfacción laboral consigna 4 preguntas. Haciendo un total de 12 preguntas. Se utiliza la escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

**Indicadores:** Calidad del trabajo, servicio, satisfacción laboral.

**Escala de medición:** Ordinal.

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

**3.3.1 Población:** Definida como aglomeración de sujetos que presentan los atributos, determinados por las variables de estudio, las mismas que buscan ser estudiadas (Voxco, 2023). La población fueron las Pymes del sector calzado del distrito El Porvenir.

**Criterios de inclusión:** se consideró a las Pymes de calzado que se encuentren laborando como mínimo en los últimos tres años.

**Criterios de exclusión:** no se consideró a las Pymes de calzado que hayan estado laborando menos de tres años.

**3.3.2 Muestra:** Las muestras están organizada de 06 Pymes de calzado que hayan estado operando en el distrito de El Porvenir, Trujillo y que tengan como mínimo un espacio de tres años y estén legalizadas. Por lo que, las muestras se define como cualquier subdivisión de las poblaciones en la investigación, es el conjunto de elementos que en sí serán estudiados y que debe ser representativa Voxco (2023), por lo tanto cada Pyme tiene 5 colaboradores quienes suman en total 30 y por conveniencia del investigador fue la muestra, asumiendo sus características más frecuentes o por juicio arbitrario.

**3.3.3 Muestreo:** Fue conveniente, el mismo que consiste en tomar la muestra que se tiene disponible en el lapso o fase de estudio (Hanif et al., 2018).

**3.3.4 Unidad de análisis:** Conformada por las Pymes del sector calzado del distrito El Porvenir.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas

**La encuesta.** Definida como el método de investigación consistente en recopilar datos de individuos encuestados a través de cuestionarios elaborados previamente (Vaske, 2019).

#### Instrumentos

Cuestionario de inteligencia emocional

Cuestionario de desempeño laboral

#### Validez

La herramienta se evaluó 3 jueces expertos que tienen habilidades y el conocimiento necesario para valorar el instrumento en función de las variables en estudio y que reflejan la ponderación de valores, de la importancia, la claridad y pertinencia.

#### Tabla 1

*Sinopsis de admisión de especialistas.*

Experto	Grado	Veredicto
Dr. William Armando Reyes Alva	Doctor	Es aplicable
Mg. Edwin Rivas Rumiche	Magister	Es aplicable
Dr. Tania Vanessa Colchado Cerdán	Magister	Es aplicable

*Nota.* Fuente anexo 4.

#### Confiabilidad

Se basa en una prueba piloto a 10 participantes, como efecto se obtuvo resultados que permitieron medir al coeficiente Alfa de Cronbach, esta es una medida estadística más empleada para estimar la confiabilidad de los instrumentos.

**Tabla 2**

*Resumen de prueba de confiabilidad.*

<b>Herramientas de medición</b>	<b>Alfa de Crombach</b>	<b>Veredicto</b>
Encuesta inteligencia emocional	0, 847	Confiable
Encuesta desempeño laboral	0, 835	Confiable

*Nota.* Fuente anexo 7 y 8

### **3.5. Procedimientos**

- A efectos de esta indagación, se llevó a cabo una coordinación inicial con cada propietario-gerente de una empresa de calzado, informándoles de los propósitos del estudio a fin de obtener su aprobación y facilidades para la recogida de datos. Una vez recibida la aprobación, se fijaría una fecha y hora para el ingreso a la pequeña empresa.
- Seguidamente, en cada PYME, se informó al personal sobre las finalidades y las cuestiones de moralidad del estudio y se obtuvo su autorización aprobada (Anexo 9).
- La herramienta consiste en dos cuestionarios de carácter anónimo, personal y confidencial, cada uno de los cuales se realizó durante 15 minutos, aclarándose durante su aplicación cualquier duda que pudiera surgir sobre el significado de las palabras o afirmaciones. Luego se realiza un control de calidad de la cumplimentación para evitar omisiones en las respuestas y garantizar así la eficacia de la aplicación del instrumento.
- Al final, se recogieron los cuestionarios y se confirmó que habían sido contestados correctamente.
- La información del instrumento se transfirió a una aplicación de Excel y se sometió a un estudio de tablas y figuras de los temas principales para obtener datos descriptivos sobre ellas y sus subtemas.
- Finalmente, tras limpiar las informaciones y calcular las medidas y los temas, los datos se transfirieron a un programa informático de análisis de aplicaciones, donde se procesaron para su análisis estadístico a fin

de determinar las relaciones entre las variables y las dimensiones. Las pruebas con valores  $p$  superiores a 0,05 indicaban la presencia de una asociación, y se calculó el coeficiente Chi Cuadrado para determinar la intensidad de su asociación. Las operaciones superiores a 0,05 se interrumpieron por falta de contacto.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

En el desarrollo de la estadística se utilizan una doble ramificación de la misma: las estadísticas descriptivas y las estadísticas de inferencias, para conseguir una interpretación concreta de los hallazgos (Devore, 2010). Las estadísticas descriptivas pueden describir variables temas y subtemas a partir de diagramas de distribución de frecuencias y sus niveles. Para probar hipótesis, determinar la normalidad de la muestra y mostrar relaciones estadísticas entre variables estadísticas, utilice el Chi Cuadrado de Pearson si la distribución es normal o el Chi Cuadrado de Spearman si no es normal. Del mismo modo se utiliza para procesar los hallazgos. En lo que concierne a las estadísticas soportadas por este programa, los hallazgos en gráficos y tablas se utilizarán para contrastar hipótesis (Pérez, 2012).

### **3.7. Aspectos éticos**

Como instrumento directriz se tomó el protocolo de producción de trabajos de indagación perteneciente a la UCV, el cual irá de la mano del Código de Ética y Directiva. Las citas y referencias señaladas en el trabajo serán conforme a las Normas APA 7° Edición.

Aparte de esto, se considerarán algunos criterios como el de confidencialidad que afirma que la información será guardada en reserva, lo cual no permitirá su divulgación por agentes ajenos a esta investigación. De la misma forma el consentimiento informado, el que facilite recaudar la información bajo la noción del consentimiento de los elementos involucrados en el estudio, los cuales con anticipación deberán ser informados de la finalidad del trabajo a efectuar. Asimismo, la libre participación estará garantizada bajo la idea de que no se obligará a nadie o ir contra su voluntad en lo referente a la investigación utilizando medios de presión o coerción. Finalmente, se incidirá

en el anonimato, por el que no se facultará la divulgación de nombres, direcciones, trabajos o cual señal que pueda identificar a los participantes (UCV, 2017).

#### IV. RESULTADOS

Para el **objetivo general** se determinó los niveles de inteligencia emocional (Anexo 11-1) y el desempeño laboral (Anexo 11-2), los mismos que se sometieron a la prueba de normalidad (Anexo 11-3), encontrándose la inexistencia de distribuciones normales, por esta razón se usó la prueba estadística Rho.

**Ho:** No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

**Ha:** Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

#### Tabla 3

*Objetivo general: Relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.*

	Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL
	Rho	,865**
DESEMPEÑO LABORAL	p	,000
	N	30

*Nota.* Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que el p valor es  $0.000 < 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_a$ : Existe relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en Pymes del sector calzado Trujillo, 2023 y es de intensidad alta, lo que queda evidenciado con el valor  $Rho = 0.865$ .

**Tabla 4**

*Objetivo específico 1: Relación significativa entre la dimensión calidad del trabajo y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.*

<b>Rho de Spearman</b>		<b>Inteligencia emocional</b>
Dimensión calidad del trabajo	Rho	,743**
	p	,000
	N	30

*Nota.* Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que el p valor es  $0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: Existe relación entre la dimensión calidad de trabajo y la inteligencia emocional en Pymes del sector calzado Trujillo, 2023 y es de intensidad alta lo que queda evidenciado con el valor  $Rho = 0.743$ .

**Tabla 5**

*Objetivo específico 2: Relación significativa entre la dimensión servicio y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.*

<b>Rho de Spearman</b>		<b>Inteligencia emocional</b>
Dimensión servicio	Rho	,638**
	p	,000
	N	30

*Nota.* Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que el p valor es  $0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: Existe relación entre la dimensión servicio y la inteligencia



emocional en Pymes del sector calzado Trujillo, 2023 y es de intensidad media lo que queda evidenciado con el valor  $Rho = 0.638$ .

**Tabla 6**

*Objetivo específico 3: Relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.*

<b>Rho de Spearman</b>		<b>Inteligencia emocional</b>
Dimensión	Rho	,896**
satisfacción laboral	p	,000
	N	30

*Nota.* Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que el p valor es  $0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023 y es de intensidad alta lo que queda evidenciado con el valor  $Rho = 0.896$ .

## V. DISCUSIÓN

**Respecto al objetivo general**, nuestros resultados comprobaron que si presentan relaciones significativas de intensidad alta entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado ( $Rho = 0.865$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ). Estos hallazgos coinciden con los resultados hallados por Nalwoga (2020), asimismo demostró vinculaciones significativas positiva bastante fuerte entre el coeficiente afectivo y el desempeño profesional, pero usando el modelo de coeficiente de trayectoria ( $\hat{\beta}^3 = 0,31$ ,  $p > 0,005$ ), lo que fortalece los resultados hallados pues se verifican a través de diferentes metodologías estadísticas, además en el antecedente los trabajadores que obtuvieron puntuaciones altas en inteligencia emocional, especialmente en la dimensión de utilización emocional, obtuvieron puntuaciones altas en desempeño laboral.

Nuestros resultados también son concordantes los hallados por Bartra et al. (2022), quienes encontraron una alta correlación positiva de alta intensidad, de la rho de Spearman (0.780), es decir, si el nivel de inteligencia emocional se incrementa, por lo tanto el puntaje de desempeño laboral también, de lo que se infiere que el coeficiente afectivo en el mundo profesional es fortalecida por las habilidades interpersonales e intrapersonales, tanto a nivel personal como profesional; de esta manera tiene más probabilidades de resiliencia y tener éxito contribuyendo positivamente en las organizaciones.

Nuestros resultados también concuerdan con los encontrados por Soldado y Timana (2022), quienes alcanzaron una asociación entre la inteligencia emocional con el rendimiento de la plana trabajadora del área de Crossselling, subárea Migraciones de Movistar Chile en la empresa Konecta, lo cual se logró un rango significativo de 0.004. Los investigadores han demostrado la importancia de la inteligencia emocional para el desempeño laboral, es por eso por lo que las empresas hoy en día buscan más candidatos con un alto nivel de inteligencia emocional, además de incluir evaluaciones de inteligencia emocional en su proceso de contratación.

De igual forma, los resultados de Arquino (2020) también convergieron con nuestro estudio, encontrando una asociación alta entre el coeficiente afectivo y el rendimiento profesional del personal de la empresa Servician S.A.C, Rímac. Hoy en día las organizaciones han demostrado que trabajar con empleados con una inteligencia emocional alta, conlleva a obtener mejores ganancias, tasas de rotación más bajas, clientes más satisfechos; estos puntos es de gran ayuda el mejoramiento del desempeño organizacional.

Los resultados también coinciden con el estudio de Mamani (2022), el investigador demostró una alta vinculación entre el coeficiente afectivo y el desempeño profesional; este estudio demuestra que la inteligencia emocional es fundamental para el éxito de cualquier organización, de esta manera percibir y tramitar sus emociones individuales y las del resto, ayuda a que la plana trabajadora construyan relaciones sólidas, gestionar el estrés y los conflictos, tomar decisiones acertadas y ser adaptables y resilientes; esto conduce a un mejor desempeño laboral y mejores resultados para la empresa en su conjunto.

**Respecto al objetivo específico 1**, nuestros resultados demostraron que existe relación de intensidad alta entre la dimensión calidad del trabajo con la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado ( $Rho = 0.743$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ), resultados que sintonizan con los hallados por Aragón (2019), quien encontró elevados niveles de calidad de trabajo con la inteligencia emocional, evidenciando mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de sus trabajadores, por otro lado aporta que la empresa desarrolló capacitaciones en el desarrollo de inteligencia emocional en sus trabajadores, lo que contribuyó significativamente en la actitud laboral, el clima laboral y el apoyo mutuo en el conseguir las metas institucionales más allá de la labor profesional específica de cada empleado.

En esta línea de ideas Kyoo y Kim (2021), aporta la importancia de la autorregulación en el desempeño laboral, su satisfacción, pues el empleado tiene que enfrentar los problemas personales, familiares, sociales y del trabajo, en

particular si el trabajo involucra trato con el cliente, otro aspecto de la auto regulación es la aceptación del trabajo (en términos de identificación ) y ser proactivo en este, esto va más allá de sus funciones, desear ser excelente, mejorar o tomar iniciativas, liderazgo, y ser una persona positiva de gran inspiración, en la actualidad, dada la globalización y la competencia, se requiere para todos los perfiles el mejor perfil humano y ello depende de las habilidades blandas, esto lleva a una satisfacción con el trabajo, con el entorno laboral, y esto hace que tenga un desempeño laboral bueno, entusiasta y satisfecho con esté, esto es importante.

**Respecto al objetivo específico 2**, nuestros hallazgos demostraron que hay vinculación de intensidad media entre el subtema servicio con la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado ( $Rho = 0.638$ ,  $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ), producto que coincide con los encontrados por Nguyen et al. (2019), dado que encontró que la inteligencia emocional, contribuye a las relaciones laborales, las mismas que requieren una adecuada conducta emocional, empatía y asertividad, una labor que debe cultivarse en los empleados de la empresa a fin de poder tener mejor comunicación, entendimiento y sobre esta base lograr resultados potenciadores, sinérgicos entre los empleados, lo que es muy adecuado, pues de esta forma se supera la rutina laboral y se colabora con las metas de desarrollo continuo.

En esta línea de ideas, Moorthy et al. (2023) señala que el capital psicológico es de mucho dominio en el rendimiento profesional en particular en la calidad de servicio, su eficiencia y eficacia, la adaptabilidad y sobre todo lo más importante es el entendimiento de que más allá de la compensación económica, dar lo mejor de sí, saber tener adecuadas relaciones, empatía, asertividad y compromiso son valores que no solo benefician a la empresa, sino al mismo trabajador en su vida personal, en particular micro entrenamientos repetitivos.

**Respecto al objetivo específico 3**, nuestros resultados lograron evidenciar que hay relación de ímpetu superior entre la dimensión deleite profesional con el coeficiente afectivo en las Pymes del sector calzado ( $Rho = 0.896$ ,  $p =$

0.000,  $\alpha = 0.05$ ), resultados que convergen con los hallados por Vázquez y Vidal (2021), quien encontró alta vinculación entre el coeficiente afectivo, el desempeño y deleite profesional, en particular porque los trabajos requieren de una actitud, la misma que no es desligada de del estado emocional, hay vinculación transitiva entre las satisfacciones, el estado emocional y el rendimiento profesional, siendo un aspecto importante en la satisfacción la realización en el trabajo, no hacerlo por necesidad, ni falta de alternativas, obviamente, la empresa influye mucho en esto.

En esta línea de ideas, Agreda y Fernández (2023) aporta que la inteligencia emocional aporta definitivamente al desempeño laboral, incrementando su satisfacción, lo cual es muy importante que las empresas promueven el desarrollo emocional, el cual no se aprende en el sistema educativo, se aprende en la familia y entorno social y este puede ser de diferentes niveles, en particular en los trabajadores de sectores socioeconómicos diferentes, la promoción de la inteligencia emocional en las empresas, esto mejora la aceptación de la persona, valoración de sus circunstancias y con ello una satisfacción tanto laboral como todos sus aspectos personales, este antecedente fue importante porque ha capacitado en inteligencia emocional y se han podido comparar los resultados.

## VI. CONCLUSIONES

1. **Sobre el OG**, se determinaron que hay diferencia estadística significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado y esta es de intensidad alta (Rho = 0.865, p= 0.000, alfa = 0.05).
2. **Sobre el OE1**, se logró demostrar que existe relación de intensidad alta entre la dimensión calidad del trabajo con la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado (Rho = 0.743, p= 0.000, alfa = 0.05).
3. **Sobre el OE2**, se comprobaron que hay relación de intensidad media entre la dimensión servicio con la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado (Rho = 0.638, p= 0.000, alfa = 0.05).
4. **Sobre el OE3**, se comprobaron que hay relación de intensidad alta entre la dimensión satisfacción laboral con el coeficiente afectivo en las Pymes del sector calzado (Rho = 0.896, p= 0.000, alfa = 0.05).

## **VII. RECOMENDACIONES.**

1. A los gerentes de las pequeñas empresas del sector calzado, se recomienda ejecutar programas de inteligencia emocional, a fin de mejorar las condiciones emocionales, que permite mejorar la calidad de empleados y con ello su desempeño laboral.
2. Se recomienda al jefe de recursos humanos promover a través de la inteligencia emocional la empatía hacia la empresa y como tal su desempeño laboral, el mismo que no solo debe ser la parte contractual laboral, sino de identificación y liderazgo dentro de la comunidad laboral que es muy importante.
3. Se recomienda al personal de recursos humanos que explique a los trabajadores sobre el desempeño laboral, el mismo que no solo se trata de cumplir su trabajo, sino realizarlo con entusiasmo, felicidad y sentirse realizado.
4. Se recomienda a los gerentes que deben ser coherentes con sus valores, para motivar a los trabajadores, darles seguridad y esto es uno de los motivos de satisfacción laboral y como tal de su desempeño.

## REFERENCIAS

- Agreda, E. L., & Fernández, J. D. (2023). Inteligencia emocional como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante 25 horas, Chiclayo – 2022 [Tesis Licenciado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/11481>
- Andina. (2022, marzo 5). El 66 % de empresas en el país no promueve la salud mental de sus colaboradores. Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-66-empresas-el-pais-no-promueve-salud-mental-sus-colaboradores-883494.aspx>
- Aragón, K. I. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6(1), 57–67. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Arquinigo, Y. M. (2020). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servician S.A.C., Rímac 2020 [Tesis Licenciada, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59400>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3ª ed.). Grupo Editorial Patria. [https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n/DFEyxQEACAAJ?hl=es](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/DFEyxQEACAAJ?hl=es)
- Bar-On R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13–25. <https://www.psycothema.com/pdf/3271.pdf>
- Bartra, K. R., Torres, O. L., & Armesto, M. S. (2022). Inteligencia Emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima—3Ciencias. *3ciencias*, 11(1). <https://www.3ciencias.com/articulos/articulo/inteligencia-emocional-y-desempeno-de-colaboradores-en-empresa-tecnologica-en-lima/>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bilbao, J. L., & Escobar, P. H. (2020). Investigación y educación superior. Lulu.com. [https://www.google.com.pe/books/edition/INVESTIGACION\\_Y\\_EDUCACION\\_SUPERIOR/W67WDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/INVESTIGACION_Y_EDUCACION_SUPERIOR/W67WDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)



- Campbell, P. (1993). A theory of performance. Employee Selection. [https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?hl=en&publication\\_year=1993&author=JP+Campbell&author=RA+McCloy&author=SH+Oppler&author=CE+Sager&title=A+theory+of+performance](https://scholar.google.com/scholar_lookup?hl=en&publication_year=1993&author=JP+Campbell&author=RA+McCloy&author=SH+Oppler&author=CE+Sager&title=A+theory+of+performance)
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento renacyt. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cuero América. (2022). » Las micro y PYMEs del Perú reclaman la asistencia estatal por la crisis post pandémica. <http://cueroamerica.info/wpnews/2022/07/las-micro-y-pymes-del-peru-reclaman-la-asistencia-estatal-por-la-crisis-post-pandemica/>
- Cuesta, A. (2019). Manual para la evaluación del desempeño laboral. Marcombo. [https://www.google.com.pe/books/edition/Manual\\_para\\_la\\_evaluaci%C3%B3n\\_del\\_desempe%C3%B1o/DY0azgEACAAJ?hl=es](https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_para_la_evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o/DY0azgEACAAJ?hl=es)
- Devore, J. L. (2010). Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias. Cengage Learning Editores, S.A. De C.V. [https://www.google.com.pe/books/edition/Probabilidad\\_y\\_estad%C3%ADstica\\_para\\_ingenier%C3%ADa/XXSXAQAACAAJ?hl=es](https://www.google.com.pe/books/edition/Probabilidad_y_estad%C3%ADstica_para_ingenier%C3%ADa/XXSXAQAACAAJ?hl=es)
- Earley A, & Shalley C. (1991). Teoría de la motivación—Cognitiva. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9442/Reyes%20Mari%C3%A1tegui%20Danny%20Percy\\_.pdf?sequence=6](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9442/Reyes%20Mari%C3%A1tegui%20Danny%20Percy_.pdf?sequence=6)
- El Peruano. (2022, noviembre 8). La inteligencia emocional laboral. <https://elperuano.pe/noticia/196491-la-inteligencia-emocional-laboral>
- Goleman, D. (2020). Emotional Intelligence: 25th Anniversary Edition. Bloomsbury Publishing. [https://www.google.com.pe/books/edition/Emotional\\_Intelligence/PUMIEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Emotional_Intelligence/PUMIEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- González, M. G., Michalik, V. L., Simionato, C. M., & Vacas, R. B. (2020). La motivación y el desempeño laboral en las PYMES del Gran Mendoza [Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas]. <https://bdigital.uncu.edu.ar/15744>

- Hacker, W. (1994). Action regulation theory and occupational psychology: Review of German empirical research since 1987. *German Journal of Psychology*, 18(2), 91–120. <https://psycnet.apa.org/record/1995-07706-001>
- Hanif, M., Shahbaz, M. Q., & Ahmad, M. (2018). *Sampling Techniques: Methods and Applications*. Nova Science Publishers, Incorporated. [https://www.gettextbooks.co.in/author/M\\_Munir\\_Ahmad](https://www.gettextbooks.co.in/author/M_Munir_Ahmad)
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7ª ed.)*. Mc Graw Hill Educación. [https://www.google.com.pe/books/edition/METODOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N/5A2QDwAAQBAJ?hl=es](https://www.google.com.pe/books/edition/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N/5A2QDwAAQBAJ?hl=es)
- Jacobson, A. (2021). *Emotional Intelligence: A Simple and Actionable Guide to Increasing Performance, Engagement and Ownership*. John Wiley & Sons. [https://www.google.com.pe/books/edition/Emotional\\_Intelligence/oHgrEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Emotional_Intelligence/oHgrEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Johnson, M. (2022). *Emotional Intelligence for the Modern Workplace: A Guide to Developing Emotional Intelligence and Ensuring Psychological Safety*. Morten Johnson. <https://www.amazon.com/Emotional-Intelligence-Modern-Workplace-Psychological-ebook/dp/B0B69FVXHJ>
- Kanesan, P., & Fauzan, N. (2019, agosto 22). Models of emotional intelligence: A review. <https://www.semanticscholar.org/paper/MODELS-OF-EMOTIONAL-INTELLIGENCE%3A-A-REVIEW-Kanesan-Fauzan/d48d04aae78874d3681f6581759e0307af99ff4b>
- Kyoo, D., & Kim, B. (2021). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A Case Study of SME Management Consultants in Korea. 1129–1138. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1129>
- Lemke, R. (2022). *Emotional Intelligence: The Genius Guide to Maximizing Your Emotional Intelligence (A Bold Recovery Guide to Save Your Anxious Mind from Addiction)*. Rudolph Lemke. <https://www.amazon.com/Emotional-Intelligence-Maximizing-Recovery-Addiction/dp/B09LGWL9B7>
- Lujan, D. G. (2022). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Partner Service S.A.C*, Santa Anita, 2022 [Tesis Licenciada, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112704>

- Mamani, N. (2022). Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Conecta Retail S.A. Juliaca, 2022 [Tesis Licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100034>
- Martins, J. (2023). La importancia de la inteligencia emocional [2023] • Asana. <https://asana.com/es/resources/emotional-intelligence-skills>
- Moorthy, K., Juan, L. M., Kamarudin, A. A., Govindarajo, N. S., & T'ing, L. C. (2023). Emotional intelligence on job performance: A study on Malaysian employees. *Work, Preprint (Preprint)*, 1–12. <https://doi.org/10.3233/WOR-220418>
- Mora, J. L., & Mariscal, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Nalwoga, M. M. (2020). Inteligencia emocional y motivación intrínseca en el desempeño laboral. *Revista Internacional de Estudios de Gestión e Investigación en Ciencias Sociales*, 2. <https://www.ijmsssr.org/2020%20volume%20%20issue%204%20July%20-%20August.html>
- Navarro E, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. *ResearchGate*, 6(961). [https://www.researchgate.net/publication/317937065\\_Fundamentos\\_de\\_la\\_investigacion\\_y\\_la\\_innovacion\\_educativa](https://www.researchgate.net/publication/317937065_Fundamentos_de_la_investigacion_y_la_innovacion_educativa)
- Nguyen, N. N., Nham, P. T., & Takahashi, Y. (2019). Relationship between Ability-Based Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. *Sustainability*, 11(8), Article 8. <https://doi.org/10.3390/su11082299>
- Pérez HE. (2012). Estadística para las ciencias sociales del comportamiento y de la salud. CENGAGE Learning. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>
- Purushothaman, R. (2021). *Emotional Intelligence*. SAGE Publishing India. <https://sk.sagepub.com/books/emotional-intelligence>
- Soldado, C. J. L., & Timana, F. E. (2022). Inteligencia emocional y desempeño laboral en los colaboradores de Konecta—Chiclayo 2020 [Tesis Licenciado,

- Universidad Señor de Sipán].  
<http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/10524>
- UCV. (2017). Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV: Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo.  
<https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>
- Vaske, J. J. (2019). Survey Research and Analysis. En Sagamore-Venture (2ª ed.). Sagamore-Venture. <https://www.amazon.com/Survey-Research-Analysis-Jerry-Vaske/dp/1571678794>
- Vásquez, D. B., & Vidal, B. I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores de NSP Courier, Tarapoto, 2021 [Tesis Licenciado, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75845>
- Velarde, F. (2018). 3 preguntas Acerca de las Tendencias Actuales de Inteligencia Emocional en Latinoamérica – Six Seconds. Six Seconds.  
<https://esp.6seconds.org/2018/10/15/3-preguntas-acerca-tendencias-actuales-eq-latam/>
- Voxco. (2023). Población vs Muestra. <https://www.voxco.com/blog/population-vs-sample/>

## ANEXOS


### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición		
VI: Inteligencia emocional	Según Purushothaman (2021), la inteligencia emocional se define como un tipo de inteligencia social que implica la capacidad de controlar y comprender las emociones propias y ajenas, de distinguir entre ellas y de utilizar la información para guiar el propio pensamiento y las propias acciones.	Categoría del instrumento cuestionario de inteligencia emocional, distribuida en 3 dimensiones; para dimensión autoconocimiento consta de 4 ítems, para dimensión motivación consta de 4 ítems, y para dimensión socialización consta de 4 ítems. Haciendo un total de 12 ítems.  Se utiliza la escala de Likert: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).	Autoconocimiento	Responsabilidad	1. El colaborador es responsable con el trabajo encomendado. 2. El trabajador toma la iniciativa cuando desempeña sus actividades laborales.	Ordinal		
				Bienestar	3. El colaborador obtiene bienestar en su vida personal por el trabajo que desempeña. 4. El trabajador es considerado eficaz en sus labores por sus compañeros.			
					Compromiso		5. El colaborador tiende a comprometerse en sus distintas actividades. 6. El trabajador tiene compromiso con los lineamientos de la empresa.	
				Logro de objetivos			7. El colaborador es optimista para lograr objetivos en su quehacer laboral. 8. El líder del equipo de trabajo motiva a sus compañeros a lograr los objetivos.	
			Socialización		Valores		9. El colaborador practica los valores con sus compañeros de trabajo. 10. El trabajador respeta la cultura organizacional de la compañía.	
				Desarrollo cognitivo			11. El colaborador conoce el desarrollo cognitivo propio como el de sus compañeros de trabajo 12. El trabajador presta atención al desarrollo motriz propio como al de sus compañeros de trabajo	
					Calidad del trabajo		Identificación	1. El colaborador muestra identificación con sus compañeros de trabajo 2. El trabajador se identifica con los lineamientos de la empresa.
				VD: Desempeño laboral				Según Cuesta (2019) el desempeño laboral se define como el desarrollo de cada

	individuo que cumple su jornada laboral en una organización, el cual debe adecuarse a las exigencias y requerimientos de la empresa para ser eficiente, eficaz y efectivo en el desempeño de las tareas que se le asignan para alcanzar los objetivos propuestos en consonancia con el éxito de la organización.	calidad del trabajo consta de 4 ítems, para dimensión servicio consta de 4 ítems, y para dimensión satisfacción laboral consta de 4 ítems. Haciendo un total de 12 ítems.  Se utiliza la escala de Likert: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).		Convivencia	3. La convivencia en el campo laboral se basa en los principios éticos. 4. En la empresa la convivencia no se quiebra a pesar de los problemas que pueden generarse.
			Servicio	Necesidades	5. El colaborador considera las necesidades organizacionales al ejecutar su trabajo. 6. El trabajador cuenta con los recursos esenciales para desempeñarse.
				Resolución de problemas	7. El colaborador soluciona los problemas de manera inmediata en su área de trabajo. 8. El trabajador apoya a los compañeros a resolver problemas del entorno laboral.
			Satisfacción laboral	Reconocimiento	9. El colaborador busca ser reconocido por el trabajo que realiza. 10. El trabajador busca alcanzar el éxito en la empresa realizando la labor que desempeña.
				Crecimiento	11. El colaborador al ejecutar su trabajo adquiere destreza que le permite crecer como profesional. 12. El trabajador aporta ideas innovadoras para crecimiento de la empresa.

## Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: La inteligencia emocional y el desempeño laboral en Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión calidad del trabajo y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión servicio y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión calidad del trabajo y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar la relación que <b>entre</b> la dimensión servicio y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión calidad del trabajo y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión servicio y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Inteligencia emocional</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Autoconocimiento</p> <p>Motivación</p> <p>Socialización</p> <p>Calidad del trabajo</p> <p>Servicio</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental transversal correlacional</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p>  <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>Población</b> Pymes del sector calzado.</p> <p><b>Muestra</b> Conformada por 06 Pymes.</p> <p><b>Muestreo</b> Por conveniencia.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b> Encuesta y cuestionario</p> <p>Estadística de tratamiento de datos Estadística descriptiva e inferencial Cuadros estadísticos</p>

## Anexo 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de investigación: La inteligencia emocional y el desempeño laboral en Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Investigadores: De La Cruz Ulloa, Christian Alberto y Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La inteligencia emocional y el desempeño laboral en Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Esta investigación generará información novedosa sobre como la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral de las pymes de calzado de Trujillo en el año 2023.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará los siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre investigación titulada: La inteligencia emocional y el desempeño laboral en Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los ambientes de 06 Pymes de calzado en El Porvenir, Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

**Riesgo (principio de no maleficencia):**

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) De La Cruz Ulloa, Christian Alberto, email: [cccruzu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cccruzu@ucvvirtual.edu.pe), Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn, email: [yreyesv19@ucvvirtual.edu.pe](mailto:yreyesv19@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela, email: [lmaurtua@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lmaurtua@ucvvirtual.edu.pe).

\*Obligatorio a partir de los 18 años.

## Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de inteligencia emocional

#### “Cuestionario 1: Inteligencia Emocional”

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado, Trujillo, 2023.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Escala	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	El colaborador es responsable con el trabajo encomendado.					
2	El trabajador toma la iniciativa cuando desempeña sus actividades laborales					
3	El colaborador obtiene bienestar en su vida personal por el trabajo que desempeña					
4	El trabajador es considerado eficaz en sus labores por sus compañeros.					
5	El colaborador tiende a comprometerse en sus distintas actividades					
6	El trabajador tiene compromiso con los lineamientos de la empresa.					
7	El colaborador es optimista para lograr objetivos en su quehacer laboral.					
8	El líder del equipo de trabajo motiva a sus compañeros a lograr los objetivos					
9	El colaborador practica los valores con sus compañeros de trabajo.					
10	El trabajador respeta la cultura organizacional de la compañía.					
11	El colaborador conoce el desarrollo cognitivo propio como el de sus compañeros de trabajo.					
12	El trabajador presta atención al desarrollo motriz propio como al de sus compañeros de trabajo					

## Cuestionario de desempeño laboral

### “Cuestionario 2: Desempeño Laboral”

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Escala	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	El colaborador muestra identificación con sus compañeros de trabajo					
2	El trabajador se identifica con los lineamientos de la empresa.					
3	La convivencia en el campo laboral se basa en los principios éticos.					
4	En la empresa la convivencia no se quiebra a pesar de los problemas que pueden generarse.					
5	El colaborador considera las necesidades organizacionales al ejecutar su trabajo.					
6	El trabajador cuenta con los recursos esenciales para desempeñarse.					
7	El colaborador soluciona los problemas de manera inmediata en su área de trabajo.					
8	El trabajador apoya a los compañeros a resolver problemas del entorno laboral.					
9	El colaborador busca ser reconocido por el trabajo que realiza.					
10	El trabajador busca alcanzar el éxito en la empresa realizando la labor que desempeña					
11	El colaborador al ejecutar su trabajo adquiere destreza que le permite crecer como profesional.					
12	El trabajador aporta ideas innovadoras para crecimiento de la empresa.					

## Anexo 5. Ficha técnica cuestionario de inteligencia emocional.

### 1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de inteligencia emocional.

2. **Autor original:** De La Cruz Ulloa, Christian Alberto y Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn.

3. **Adaptación:** No aplica.

4. **Administración:** Individual

5. **Duración:** 15 minutos

6. **Usuarios:** Colaboradores de Pymes del sector calzado del distrito El Porvenir, Trujillo.

7. **Puntuación y escala de calificación:** Según escala

### Escala de ítem:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

### Escala de dimensión:

Dimensión	Ítems	Rango	Categoría % escala	
Autoconocimiento	4	4-20	Indiferente	0-50%
Motivación	4	4-20	Contemplativa	+50% – 75%
Socialización	4	4-20		
			Proactiva	+75%

### Escala de variable:

Dimensiones	Ítems	Rango	Categoría % escala	
3	12	12-60	Indiferente	0-50%
			Contemplativa	+50% – 75%
			Proactiva	+75%

### Ítems:

Dimensión	Dimensiones		Ítems
Autoconocimiento	Responsabilidad	1	El colaborador es responsable con el trabajo encomendado.
		2	El trabajador toma la iniciativa cuando desempeña sus actividades laborales

	Bienestar	3	El colaborador obtiene bienestar en su vida personal por el trabajo que desempeña
		4	El trabajador es considerado eficaz en sus labores por sus compañeros.
Motivación	Compromiso	5	El colaborador tiende a comprometerse en sus distintas actividades
		6	El trabajador tiene compromiso con los lineamientos de la empresa.
	Logro de objetivos	7	El colaborador es optimista para lograr objetivos en su quehacer laboral.
		8	El líder del equipo de trabajo motiva a sus compañeros a lograr los objetivos
Socialización	Valores	9	El colaborador practica los valores con sus compañeros de trabajo.
		10	El trabajador respeta la cultura organizacional de la compañía.
	Desarrollo cognitivo	11	El colaborador conoce el desarrollo cognitivo propio como el de sus compañeros de trabajo.
		12	El trabajador presta atención al desarrollo motriz propio como al de sus compañeros de trabajo

## Anexo 6. Ficha técnica cuestionario de desempeño laboral.

### 1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de desempeño laboral.

2. **Autor original:** De La Cruz Ulloa, Christian Alberto y Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn.
3. **Adaptación:** No aplica.
4. **Administración:** Individual
5. **Duración:** 15 minutos
6. **Usuarios:** Colaboradores de Pymes del sector calzado del distrito El Porvenir, Trujillo.
7. **Puntuación y escala de calificación:** Según escala

### Escala de ítem:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

### Escala de dimensión:

Dimensión	Ítems	Rango	Categoría % escala	
Calidad de trabajo	4	4-20	Indiferente	0-50%
Servicio	4	4-20	Contemplativa	+50% – 75%
Satisfacción laboral	4	4-20		Proactiva

### Escala de variable:

Dimensiones	Ítems	Rango	Categoría % escala	
3	12	12-60	Indiferente	0-50%
			Contemplativa	+50% – 75%
			Proactiva	+75%

### Ítems:

Dimensión	Indicadores		Ítems
Calidad de trabajo	Identificación	1	El colaborador muestra identificación con sus compañeros de trabajo
		2	El trabajador se identifica con los lineamientos de la empresa.
	Convivencia	3	La convivencia en el campo laboral se basa en los principios éticos.
		4	En la empresa la convivencia no se quiebra a pesar de los problemas que pueden generarse.

Servicio	Necesidades	5	El colaborador considera las necesidades organizacionales al ejecutar su trabajo.
		6	El trabajador cuenta con los recursos esenciales para desempeñarse.
	Resolución de problemas	7	El colaborador soluciona los problemas de manera inmediata en su área de trabajo.
		8	El trabajador apoya a los compañeros a resolver problemas del entorno laboral.
Satisfacción laboral	Reconocimiento	9	El colaborador busca ser reconocido por el trabajo que realiza.
		10	El trabajador busca alcanzar el éxito en la empresa realizando la labor que desempeña
	Crecimiento	11	El colaborador al ejecutar su trabajo adquiere destreza que le permite crecer como profesional.
		12	El trabajador aporta ideas innovadoras para crecimiento de la empresa.

## Anexo 7. MVE: Matriz de validación de expertos

Experto: Dr. William Armando Reyes Alva

Lima, 24 de junio de 2023

Estimado (a):

Dr.: William Armando Reyes Alva

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) “Cuestionario 1: Inteligencia Emocional”
- b) Matriz de validación

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

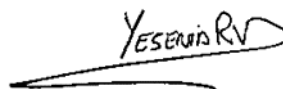
Agradeciéndole de manera anticipada su colaboración, me despido de usted

Atentamente,



---


De La Cruz Ulloa, Christian Alberto  
DNI: 42733793



---

Reyes Valderrama, Yessenia  
Jhosselyn  
DNI: 48945487



Título de investigación: La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.							
Apellidos y nombres de los investigadores: De La Cruz Ulloa, Christian Alberto; Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn.							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Reyes Alva, William Armando							
Aspectos que evaluar					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/SUGERENCIAS
Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	Responsabilidad	El colaborador es responsable con el trabajo encomendado.	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	5		
			El trabajador toma la iniciativa cuando desempeña sus actividades laborales.		5		
		Bienestar	El colaborador obtiene bienestar en su vida personal por el trabajo que desempeña.		5		
			El trabajador es considerado eficaz en sus labores por sus compañeros.		5		
	Motivación	Compromiso	El colaborador tiende a comprometerse en sus distintas actividades.		5		
			El trabajador tiene compromiso con los lineamientos de la empresa.		5		
		Logro de objetivos	El colaborador es optimista para lograr objetivos en su quehacer laboral.		5		
			El líder del equipo de trabajo motiva a sus compañeros a lograr los objetivos.		5		
	Socialización	Valores	El colaborador practica los valores con sus compañeros de trabajo.		5		
			El trabajador respeta la cultura organizacional de la compañía.		5		
		Desarrollo cognitivo	El colaborador conoce el desarrollo cognitivo propio como el de sus compañeros de trabajo.		5		
			El trabajador presta atención al desarrollo motriz propio como al de sus compañeros de trabajo.		5		
Firma del experto:		Fecha: 24/06/2023					
 <small>DR. William A. Reyes Alva            Doctor en Psicología Clínica            Matrícula N° 52 - 3829            Colegiado Profesional N° 61183</small>							

# Evaluación por juicio de expertos (Inteligencia Emocional)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 1: Inteligencia Emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	William Armando Reyes Alva		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Docente (X)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Investigación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

**2. Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Cuestionario 1: Inteligencia Emocional)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 1: Inteligencia Emocional.
Autores:	De La Cruz Ulloa, Christian Alberto Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

## 4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	Son las percepciones, ideas, teorías y opiniones que cada individuo posee de sí mismo, de su cuerpo y habilidades (Fuentes al y Pérez, 2021)
	Motivación	reunión de factores dinámicos que impulsan a la conducta de una persona hacia un propósito determinado (Gabriele, 2018)
	Socialización	proceso por el que las personas, en su interacción con los demás, desarrollan las formas de razonar, sentir y desenvolver que son esenciales para su eficiente intervención en la actividad social (Terol y otros, 2022)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. Alto nivel	El ítem es claro.
	2. Alto Nivel	El ítem es claro y ordenado.
	3. Alto nivel	El ítem es claro.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Alto nivel	El ítem tiene una buena relación con la dimensión.
	3. Alto nivel	El ítem tiene una alta relación con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. Alto nivel	El ítem es muy relevante.
	2. Alto nivel	El ítem tiene alta relevancia.
	3. Alto nivel	El ítem es importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Inteligencia emocional.

- **Primera dimensión:** Autoconocimiento.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	El colaborador es responsable con el trabajo encomendado.	4	4	4	
	El trabajador toma la iniciativa cuando desempeña sus actividades laborales	4	4	4	
Bienestar	El colaborador obtiene bienestar en su vida personal por el trabajo que desempeña.	4	4	4	
	El trabajador es considerado eficaz en sus labores por sus compañeros.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	El colaborador tiende a comprometerse en sus distintas actividades.	4	4	4	
	El trabajador tiene compromiso con los lineamientos de la empresa.	4	4	4	
Logro de objetivos	El colaborador es optimista para lograr objetivos en su quehacer laboral.	4	4	4	

	El líder del equipo de trabajo motiva a sus compañeros a lograr los objetivos.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Socialización.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	El colaborador practica los valores con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador respeta la cultura organizacional de la compañía.	4	4	4	
Desarrollo Cognitivo	El colaborador conoce el desarrollo cognitivo propio como el de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador presta atención al desarrollo motor propio como al de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

DNI: 18093716

Teléfono: 981895950



DR. WILLIAM A. RIVERA RIVERA  
 Docente Público Colegiado  
 Matrícula N° 02 - 3629  
 Colegiación Profes. Unal N° 911529

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Lima, 24 de junio de 2023

Estimado (a):

Dr.: William Armando Reyes Alva

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) “Cuestionario 2: Desempeño Laboral”
- b) Matriz de validación

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

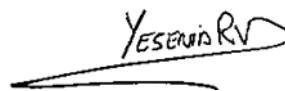
Agradeciéndole de manera anticipada su colaboración, me despido de usted

Atentamente,




---

De La Cruz Ulloa, Christian Alberto  
DNI: 42733793



---

Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn  
DNI: 48945487

Título de investigación: La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.							
Apellidos y nombres de los investigadores: De La Cruz Ulloa, Christian Alberto; Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn.							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Reyes Alva, William Armando							
Aspectos que evaluar					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/SUGERENCIAS
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Identificación	El colaborador muestra identificación con sus compañeros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente en desacuerdo = 1</li> <li>• En desacuerdo = 2</li> <li>• Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3</li> <li>• De acuerdo = 4</li> <li>• Totalmente de acuerdo = 5</li> </ul>	5		
			El trabajador se identifica con los lineamientos de la empresa.		5		
		Convivencia	La convivencia en el campo laboral se basa en los principios éticos.		5		
			En la empresa la convivencia no se quiebra a pesar de los problemas que pueden generarse.		5		
	Servicio	Necesidades	El colaborador considera las necesidades organizacionales al ejecutar su trabajo.		5		
			El trabajador cuenta con los recursos esenciales para desempeñarse.		5		
		Resolución de problemas	El colaborador soluciona los problemas de manera inmediata en su área de trabajo.		5		
			El trabajador apoya a los compañeros a resolver problemas del entorno laboral.		5		
	Satisfacción laboral	Reconocimiento	El colaborador busca ser reconocido por el trabajo que realiza.		5		
			El trabajador busca alcanzar el éxito en la empresa realizando la labor que desempeña.		5		
		Crecimiento	El colaborador al ejecutar su trabajo adquiere destreza que le permite crecer como profesional.		5		
			El trabajador aporta ideas innovadoras para crecimiento de la empresa.		5		
Firma del experto:		Fecha: 24/06/2023					
 <small>DR. WILLIAM A. REYES ALVA          Doctor en Psicología Clínica          Matrícula N° 52 - 3829          Colección Profs. Vol. IV 811828</small>							

## Evaluación por juicio de expertos (Desempeño Laboral)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 2: Desempeño Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	William Armando Reyes Alva
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Docente (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

**2. Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario 2: Desempeño Laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 2: Desempeño Laboral.
Autores:	De La Cruz Ulloa, Christian Alberto Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

### 4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Es aquel que se efectúa de manera adecuada y alcanza objetivos determinados, estando vinculado con el empleo de recursos (Benítez, 2020).
	Servicio	Es una acción o serie de acciones que buscan dar solución a un problema (Chávez, 2023).
	Satisfacción laboral	Es una condición emocional con positividad o placer que resulta de una apreciación relativa lograda de la persona en el ámbito de su

		experiencia laboral (Olaz y Ortiz, 2022).
--	--	---

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Alto nivel	El ítem es claro.
	2. Alto Nivel	El ítem es claro y ordenado.
	3. Alto nivel	El ítem es claro.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Alto nivel	El ítem tiene una buena relación con la dimensión.
	3. Alto nivel	El ítem tiene una alta relación con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. Alto nivel	El ítem es muy relevante.
	2. Alto nivel	El ítem tiene alta relevancia.
	3. Alto nivel	El ítem es importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral.

- **Primera dimensión:** Calidad de trabajo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Identificación</b>	El colaborador muestra identificación con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador se identifica con los lineamientos de la empresa.	4	4	4	
<b>Convivencia</b>	La convivencia en el campo laboral se basa en los principios éticos.	4	4	4	
	En la empresa la convivencia no se quiebra a pesar de los problemas que pueden generarse.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Servicio.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.



Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades	El colaborador considera las necesidades organizacionales al ejecutar su trabajo.	4	4	4	
	El trabajador cuenta con los recursos esenciales para desempeñarse.	4	4	4	
Resolución de problemas	El colaborador soluciona los problemas de manera inmediata en su área de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador apoya a los compañeros a resolver problemas del entorno laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Satisfacción laboral.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	El colaborador busca ser reconocido por el trabajo que realiza.	4	4	4	
	El trabajador busca alcanzar el éxito en la empresa realizando la labor que desempeña.	4	4	4	
Crecimiento	El colaborador al ejecutar su trabajo adquiere destreza que le permite crecer como profesional.	4	4	4	
	El trabajador aporta ideas innovadoras para crecimiento de la empresa.	4	4	4	

DNI: 18093716

Teléfono: 981895950

Dr. William A. Rojas Alva  
 Catedrático Párrafo Catedrático  
 Matrícula N° 02 - 3629  
 Colegiación Prof. Vocal N° 611829

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Experto Mg. Edwin Rivas Rumiche**

Lima, 24 de junio de 2023

Estimado (a):

Mg.: Edwin Rivas Rumiche

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) “Cuestionario 1: Inteligencia Emocional”
- b) Matriz de validación

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

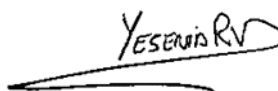
Agradeciéndole de manera anticipada su colaboración, me despido de usted

Atentamente,




---

De La Cruz Ulloa, Christian Alberto  
DNI: 42733793



---

Reyes Valderrama, Yessenia  
Jhosselyn  
DNI: 48945487

<b>Título de investigación:</b> La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.							
<b>Apellidos y nombres de los investigadores:</b> De La Cruz Ulloa, Christian Alberto; Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn.							
<b>Apellidos y nombres del experto:</b> Mg. Edwin Rivas Rumiche							
<b>Aspectos que evaluar</b>					<b>OPINIÓN DEL EXPERTO</b>		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/SUGERENCIAS
Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	Responsabilidad	El colaborador es responsable con el trabajo encomendado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente en desacuerdo = 1</li> <li>• En desacuerdo = 2</li> <li>• Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3</li> <li>• De acuerdo = 4</li> <li>• Totalmente de acuerdo = 5</li> </ul>	5		
			El trabajador toma la iniciativa cuando desempeña sus actividades laborales.		5		
		Bienestar	El colaborador obtiene bienestar en su vida personal por el trabajo que desempeña.		5		
			El trabajador es considerado eficaz en sus labores por sus compañeros.		5		
	Motivación	Compromiso	El colaborador tiende a comprometerse en sus distintas actividades.		5		
			El trabajador tiene compromiso con los lineamientos de la empresa.		5		
		Logro de objetivos	El colaborador es optimista para lograr objetivos en su quehacer laboral.		5		
			El líder del equipo de trabajo motiva a sus compañeros a lograr los objetivos.		5		
	Socialización	Valores	El colaborador practica los valores con sus compañeros de trabajo.		5		
			El trabajador respeta la cultura organizacional de la compañía.		5		
		Desarrollo cognitivo	El colaborador conoce el desarrollo cognitivo propio como el de sus compañeros de trabajo.		5		
			El trabajador presta atención al desarrollo motriz propio como al de sus compañeros de trabajo.		5		
Firma del experto:		Fecha: 24/06/2023					
							

## Evaluación por juicio de expertos (Inteligencia Emocional)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 1: Inteligencia Emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Edwin Rivas Rumiche
Grado profesional:	Maestría (X)      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                                  Social ( )
	Docente (X)                                  Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Talento Humano, Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

**2. Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario 1: Inteligencia Emocional)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 1: Inteligencia Emocional.
Autores:	De La Cruz Ulloa, Christian Alberto Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

### 4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	Son las percepciones, ideas, teorías y opiniones que cada individuo posee de sí mismo, de su cuerpo y habilidades (Fuentes al y Pérez, 2021)
	Motivación	reunión de factores dinámicos que impulsan a la conducta de una persona hacia un propósito determinado (Gabriele, 2018)
	Socialización	proceso por el que las personas, en su interacción con los demás, desarrollan las formas de razonar, sentir y desenvolver que son esenciales para su eficiente intervención en la actividad social (Terol y otros, 2022)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. Alto nivel	El ítem es claro.
	2. Alto Nivel	El ítem es claro y ordenado.
	3. Alto nivel	El ítem es claro.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Alto nivel	El ítem tiene una buena relación con la dimensión.
	3. Alto nivel	El ítem tiene una alta relación con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. Alto nivel	El ítem es muy relevante.
	2. Alto nivel	El ítem tiene alta relevancia.
	3. Alto nivel	El ítem es importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Inteligencia emocional.

- **Primera dimensión:** Autoconocimiento.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	El colaborador es responsable con el trabajo encomendado.	4	4	4	
	El trabajador toma la iniciativa cuando desempeña sus actividades laborales	4	4	4	
Bienestar	El colaborador obtiene bienestar en su vida personal por el trabajo que desempeña.	4	4	4	
	El trabajador es considerado eficaz en sus labores por sus compañeros.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	El colaborador tiende a comprometerse en sus distintas actividades.	4	4	4	
	El trabajador tiene compromiso con los lineamientos de la empresa.	4	4	4	

Logro de objetivos	El colaborador es optimista para lograr objetivos en su quehacer laboral.	4	4	4	
	El líder del equipo de trabajo motiva a sus compañeros a lograr los objetivos.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Socialización.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	El colaborador practica los valores con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador respeta la cultura organizacional de la compañía.	4	4	4	
Desarrollo Cognitivo	El colaborador conoce el desarrollo cognitivo propio como el de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador presta atención al desarrollo motor propio como al de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

DNI: 02831833  
Teléfono: 948658220



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Lima, 24 de junio de 2023

Estimado (a):

Mg.: Edwin Rivas Rumiche

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) “Cuestionario 2: Desempeño Laboral”
- b) Matriz de validación

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

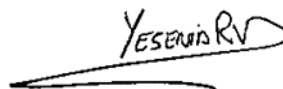
Agradeciéndole de manera anticipada su colaboración, me despido de usted

Atentamente,



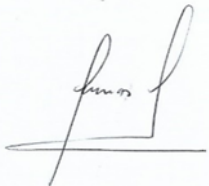
---

De La Cruz Ulloa, Christian Alberto  
DNI: 42733793



---

Reyes Valderrama, Yessenia  
Jhosselyn  
DNI: 48945487

<b>Título de investigación:</b> La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.							
<b>Apellidos y nombres de los investigadores:</b> De La Cruz Ulloa, Christian Alberto; Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn.							
<b>Apellidos y nombres del experto:</b> Mg. Edwin Rivas Rumiche							
Aspectos que evaluar					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/SUGERENCIAS
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Identificación	El colaborador muestra identificación con sus compañeros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente en desacuerdo = 1</li> <li>• En desacuerdo = 2</li> <li>• Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3</li> <li>• De acuerdo = 4</li> <li>• Totalmente de acuerdo = 5</li> </ul>	5		
			El trabajador se identifica con los lineamientos de la empresa.		5		
		Convivencia	La convivencia en el campo laboral se basa en los principios éticos.		5		
			En la empresa la convivencia no se quiebra a pesar de los problemas que pueden generarse.		5		
	Servicio	Necesidades	El colaborador considera las necesidades organizacionales al ejecutar su trabajo.		5		
			El trabajador cuenta con los recursos esenciales para desempeñarse.		5		
		Resolución de problemas	El colaborador soluciona los problemas de manera inmediata en su área de trabajo.		5		
			El trabajador apoya a los compañeros a resolver problemas del entorno laboral.		5		
	Satisfacción laboral	Reconocimiento	El colaborador busca ser reconocido por el trabajo que realiza.		5		
			El trabajador busca alcanzar el éxito en la empresa realizando la labor que desempeña.		5		
		Crecimiento	El colaborador al ejecutar su trabajo adquiere destreza que le permite crecer como profesional.		5		
			El trabajador aporta ideas innovadoras para crecimiento de la empresa.		5		
Firma del experto:		Fecha: 24/06/2023					
							



## Evaluación por juicio de expertos (Desempeño Laboral)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 2: Desempeño Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Edwin Rivas Rumiche
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( )
	Docente (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del talento humano, Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

**2. Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario 2: Desempeño Laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 2: Desempeño Laboral.
Autores:	De La Cruz Ulloa, Christian Alberto Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

### 4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Es aquel que se efectúa de manera adecuada y alcanza objetivos determinados, estando vinculado con el empleo de recursos (Benítez, 2020).
	Servicio	Es una acción o serie de acciones que buscan dar solución a un problema (Chávez, 2023).

	Satisfacción laboral	Es una condición emocional con positividad o placer que resulta de una apreciación relativa lograda de la persona en el ámbito de su experiencia laboral (Olaz y Ortiz, 2022).
--	----------------------	--

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Alto nivel	El ítem es claro.
	2. Alto Nivel	El ítem es claro y ordenado.
	3. Alto nivel	El ítem es claro.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Alto nivel	El ítem tiene una buena relación con la dimensión.
	3. Alto nivel	El ítem tiene una alta relación con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. Alto nivel	El ítem es muy relevante.
	2. Alto nivel	El ítem tiene alta relevancia.
	3. Alto nivel	El ítem es importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral.

- **Primera dimensión:** Calidad de trabajo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Identificación</b>	El colaborador muestra identificación con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador se identifica con los lineamientos de la empresa.	4	4	4	
<b>Convivencia</b>	La convivencia en el campo laboral se basa en los principios éticos.	4	4	4	
	En la empresa la convivencia no se quiebra a pesar de los problemas que pueden generarse.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Servicio.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades	El colaborador considera las necesidades organizacionales al ejecutar su trabajo.	4	4	4	
	El trabajador cuenta con los recursos esenciales para desempeñarse.	4	4	4	
Resolución de problemas	El colaborador soluciona los problemas de manera inmediata en su área de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador apoya a los compañeros a resolver problemas del entorno laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Satisfacción laboral.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	El colaborador busca ser reconocido por el trabajo que realiza.	4	4	4	
	El trabajador busca alcanzar el éxito en la empresa realizando la labor que desempeña.	4	4	4	
Crecimiento	El colaborador al ejecutar su trabajo adquiere destreza que le permite crecer como profesional.	4	4	4	
	El trabajador aporta ideas innovadoras para crecimiento de la empresa.	4	4	4	

DNI: 18093716

Teléfono: 981895950



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Experto: Dr. Tania Vanessa Colchado Cerdán**

Lima, 24 de junio de 2023

Estimado (a):

Dra.: Tania Vanessa Colchado Cerdán

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) “Cuestionario 1: Inteligencia Emocional”
- b) Matriz de validación

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

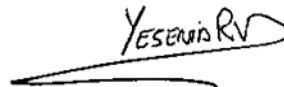
Agradeciéndole de manera anticipada su colaboración, me despido de usted

Atentamente,




---

De La Cruz Ulloa, Christian Alberto  
DNI: 42733793



---

Reyes Valderrama, Yessenia  
Jhosselyn  
DNI: 48945487

Título de investigación: La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.							
Apellidos y nombres de los investigadores: De La Cruz Ulloa, Christian Alberto; Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn.							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Colchado Cerdán, Tania Vanessa							
Aspectos que evaluar					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/SUGERENCIAS
Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	Responsabilidad	El colaborador es responsable con el trabajo encomendado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente en desacuerdo = 1</li> <li>• En desacuerdo = 2</li> <li>• Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3</li> <li>• De acuerdo = 4</li> <li>• Totalmente de acuerdo = 5</li> </ul>	5		
			El trabajador toma la iniciativa cuando desempeña sus actividades laborales.		5		
		Bienestar	El colaborador obtiene bienestar en su vida personal por el trabajo que desempeña.		5		
			El trabajador es considerado eficaz en sus labores por sus compañeros.		5		
	Motivación	Compromiso	El colaborador tiende a comprometerse en sus distintas actividades.		5		
			El trabajador tiene compromiso con los lineamientos de la empresa.		5		
		Logro de objetivos	El colaborador es optimista para lograr objetivos en su quehacer laboral.		5		
			El líder del equipo de trabajo motiva a sus compañeros a lograr los objetivos.		5		
	Socialización	Valores	El colaborador practica los valores con sus compañeros de trabajo.		5		
			El trabajador respeta la cultura organizacional de la compañía.		5		
		Desarrollo cognitivo	El colaborador conoce el desarrollo cognitivo propio como el de sus compañeros de trabajo.		5		
			El trabajador presta atención al desarrollo motriz propio como al de sus compañeros de trabajo.		5		
Firma del experto:		Fecha: 24/06/2023					
							

# Evaluación por juicio de expertos (Inteligencia Emocional)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 1: Inteligencia Emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra.Tania Vanessa Colchado Cerdán
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( )
	Docente (X)      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración y relaciones exteriores, Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

**2. Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Cuestionario 1: Inteligencia Emocional)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 1: Inteligencia Emocional.
Autores:	De La Cruz Ulloa, Christian Alberto Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

## 4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	Son las percepciones, ideas, teorías y opiniones que cada individuo posee de sí mismo, de su cuerpo y habilidades (Fuentes al y Pérez, 2021)
	Motivación	reunión de factores dinámicos que impulsan a la conducta de una persona hacia un propósito determinado (Gabriele, 2018)
	Socialización	proceso por el que las personas, en su interacción con los demás, desarrollan las formas de razonar, sentir y desenvolver que son esenciales para su eficiente intervención en la actividad social (Terol y otros, 2022)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. Alto nivel	El ítem es claro.
	2. Alto Nivel	El ítem es claro y ordenado.
	3. Alto nivel	El ítem es claro.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Alto nivel	El ítem tiene una buena relación con la dimensión.
	3. Alto nivel	El ítem tiene una alta relación con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. Alto nivel	El ítem es muy relevante.
	2. Alto nivel	El ítem tiene alta relevancia.
	3. Alto nivel	El ítem es importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Inteligencia emocional.

- **Primera dimensión:** Autoconocimiento.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	El colaborador es responsable con el trabajo encomendado.	4	4	4	
	El trabajador toma la iniciativa cuando desempeña sus actividades laborales	4	4	4	
Bienestar	El colaborador obtiene bienestar en su vida personal por el trabajo que desempeña.	4	4	4	
	El trabajador es considerado eficaz en sus labores por sus compañeros.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	El colaborador tiende a comprometerse en sus distintas actividades.	4	4	4	
	El trabajador tiene compromiso con los lineamientos de la empresa.	4	4	4	

Logro de objetivos	El colaborador es optimista para lograr objetivos en su quehacer laboral.	4	4	4	
	El líder del equipo de trabajo motiva a sus compañeros a lograr los objetivos.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Socialización.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	El colaborador practica los valores con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador respeta la cultura organizacional de la compañía.	4	4	4	
Desarrollo Cognitivo	El colaborador conoce el desarrollo cognitivo propio como el de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador presta atención al desarrollo motor propio como al de sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

DNI: 18093716  
Teléfono: 981895950

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Lima, 24 de junio de 2023

Estimado (a):

Dra.: Tania Vanessa Colchado Cerdán

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) “Cuestionario 2: Desempeño Laboral”
- b) Matriz de validación

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

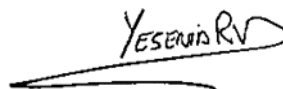
Agradeciéndole de manera anticipada su colaboración, me despido de usted

Atentamente,




---

De La Cruz Ulloa, Christian Alberto  
DNI: 42733793



---

Reyes Valderrama, Yessenia  
Jhosselyn  
DNI: 48945487

Título de investigación: La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.							
Apellidos y nombres de los investigadores: De La Cruz Ulloa, Christian Alberto; Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn.							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Tania Vanessa Colchado Cerdán							
Aspectos que evaluar					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/SUGERENCIAS
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Identificación	El colaborador muestra identificación con sus compañeros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente en desacuerdo = 1</li> <li>• En desacuerdo = 2</li> <li>• Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3</li> <li>• De acuerdo = 4</li> <li>• Totalmente de acuerdo = 5</li> </ul>	5		
			El trabajador se identifica con los lineamientos de la empresa.		5		
		Convivencia	La convivencia en el campo laboral se basa en los principios éticos.		5		
			En la empresa la convivencia no se quiebra a pesar de los problemas que pueden generarse.		5		
	Servicio	Necesidades	El colaborador considera las necesidades organizacionales al ejecutar su trabajo.		5		
			El trabajador cuenta con los recursos esenciales para desempeñarse.		5		
		Resolución de problemas	El colaborador soluciona los problemas de manera inmediata en su área de trabajo.		5		
			El trabajador apoya a los compañeros a resolver problemas del entorno laboral.		5		
	Satisfacción laboral	Reconocimiento	El colaborador busca ser reconocido por el trabajo que realiza.		5		
			El trabajador busca alcanzar el éxito en la empresa realizando la labor que desempeña.		5		
		Crecimiento	El colaborador al ejecutar su trabajo adquiere destreza que le permite crecer como profesional.		5		
			El trabajador aporta ideas innovadoras para crecimiento de la empresa.		5		
Firma del experto:		Fecha: 24/06/2023					
							

## Evaluación por juicio de expertos (Desempeño Laboral)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 2: Desempeño Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra.Tania Vanessa Colchado Cerdán
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( )
	Docente (X)      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración y relaciones exteriores, Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )
	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

**2. Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario 2: Desempeño Laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 2: Desempeño Laboral.
Autores:	De La Cruz Ulloa, Christian Alberto Reyes Valderrama, Yessenia Jhosselyn
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

### 4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Es aquel que se efectúa de manera adecuada y alcanza objetivos determinados, estando vinculado con el empleo de recursos (Benítez, 2020).
	Servicio	Es una acción o serie de acciones que buscan dar solución a un problema (Chávez, 2023).
	Satisfacción laboral	Es una condición emocional con positividad o placer que resulta de una apreciación relativa lograda de la persona en el ámbito de su

		experiencia laboral (Olaz y Ortiz, 2022).
--	--	---

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre La inteligencia emocional y el desempeño laboral en pymes del sector calzado. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Alto nivel	El ítem es claro.
	2. Alto Nivel	El ítem es claro y ordenado.
	3. Alto nivel	El ítem es claro.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Alto nivel	El ítem tiene una buena relación con la dimensión.
	3. Alto nivel	El ítem tiene una alta relación con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. Alto nivel	El ítem es muy relevante.
	2. Alto nivel	El ítem tiene alta relevancia.
	3. Alto nivel	El ítem es importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** Desempeño laboral.

- **Primera dimensión:** Calidad de trabajo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Identificación</b>	El colaborador muestra identificación con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador se identifica con los lineamientos de la empresa.	4	4	4	
<b>Convivencia</b>	La convivencia en el campo laboral se basa en los principios éticos.	4	4	4	
	En la empresa la convivencia no se quiebra a pesar de los problemas que pueden generarse.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Servicio.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y

el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades	El colaborador considera las necesidades organizacionales al ejecutar su trabajo.	4	4	4	
	El trabajador cuenta con los recursos esenciales para desempeñarse.	4	4	4	
Resolución de problemas	El colaborador soluciona los problemas de manera inmediata en su área de trabajo.	4	4	4	
	El trabajador apoya a los compañeros a resolver problemas del entorno laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Satisfacción laboral.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	El colaborador busca ser reconocido por el trabajo que realiza.	4	4	4	
	El trabajador busca alcanzar el éxito en la empresa realizando la labor que desempeña.	4	4	4	
Crecimiento	El colaborador al ejecutar su trabajo adquiere destreza que le permite crecer como profesional.	4	4	4	
	El trabajador aporta ideas innovadoras para crecimiento de la empresa.	4	4	4	

DNI: 18093716

Teléfono: 981895950

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 8. Validación en confiabilidad del cuestionario de inteligencia emocional

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 colaboradores del sector calzado, Trujillo.

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla.

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,847	12

Dado que el coeficiente hallado es  $0.847 > 0.8$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Nº	Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	El colaborador es responsable con el trabajo encomendado.	0.92	0.930
2	El trabajador toma la iniciativa cuando desempeña sus actividades laborales	0.864	0.738
3	El colaborador obtiene bienestar en su vida personal por el trabajo que desempeña	0.644	0.745
4	El trabajador es considerado eficaz en sus labores por sus compañeros.	0.95	0.863
5	El colaborador tiende a comprometerse en sus distintas actividades	0.955	0.895
6	El trabajador tiene compromiso con los lineamientos de la empresa.	0.92	0.918
7	El colaborador es optimista para lograr objetivos en su quehacer laboral.	0.529	0.765
8	El líder del equipo de trabajo motiva a sus compañeros a lograr los objetivos	0.458	0.898
9	El colaborador practica los valores con sus compañeros de trabajo.	0.984	0.946
10	El trabajador respeta la cultura organizacional de la compañía.	0.893	0.781
11	El colaborador conoce el desarrollo cognitivo propio como el de sus compañeros de trabajo.	0.416	0.809
12	El trabajador presta atención al desarrollo motriz propio como al de sus compañeros de trabajo	0.66	0.876
		0.766	0.847

## Anexo 9. Validación en confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 colaboradores del sector calzado, Trujillo.

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla.

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0, 835	12

Dado que el coeficiente hallado es  $0.835 > 0.8$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Nº	Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	El colaborador muestra identificación con sus compañeros de trabajo	0.462	0.898
2	El trabajador se identifica con los lineamientos de la empresa.	0.473	0.736
3	La convivencia en el campo laboral se basa en los principios éticos.	0.748	0.717
4	En la empresa la convivencia no se quiebra a pesar de los problemas que pueden generarse.	0.761	0.83
5	El colaborador considera las necesidades organizacionales al ejecutar su trabajo.	0.831	0.827
6	El trabajador cuenta con los recursos esenciales para desempeñarse.	0.683	0.764
7	El colaborador soluciona los problemas de manera inmediata en su área de trabajo.	0.96	0.828
8	El trabajador apoya a los compañeros a resolver problemas del entorno laboral.	0.783	0.974
9	El colaborador busca ser reconocido por el trabajo que realiza.	0.769	0.935
10	El trabajador busca alcanzar el éxito en la empresa realizando la labor que desempeña	0.525	0.761
11	El colaborador al ejecutar su trabajo adquiere destreza que le permite crecer como profesional.	0.736	0.949
12	El trabajador aporta ideas innovadoras para crecimiento de la empresa.	0.432	0.803
		0.680	0.835





## Base de datos de variable inteligencia emocional

	Autoconocimiento				Motivación				Socialización			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Colab 01	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Colab 02	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
Colab 03	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Colab 04	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	4
Colab 05	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	2	4
Colab 06	1	1	1	2	1	2	2	1	1	4	2	4
Colab 07	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4
Colab 08	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4
Colab 09	3	2	3	3	1	1	1	2	1	4	2	4
Colab 10	3	2	2	2	3	3	1	3	1	4	2	4
Colab 11	2	3	2	3	2	1	1	3	2	4	2	4
Colab 12	3	2	2	3	2	2	1	2	2	4	2	4
Colab 13	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4
Colab 14	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	2	4
Colab 15	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	4
Colab 16	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4
Colab 17	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4
Colab 18	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4
Colab 19	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	2	4
Colab 20	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3
Colab 21	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
Colab 22	3	2	3	4	4	3	4	2	4	3	2	2
Colab 23	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3
Colab 24	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4
Colab 25	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
Colab 26	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4
Colab 27	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4
Colab 28	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4
Colab 29	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3
Colab 30	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3

## Base de datos de variable desempeño laboral

	Calidad de trabajo				Servicio				Satisfacción laboral			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Colab 01	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
Colab 02	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
Colab 03	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
Colab 04	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
Colab 05	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
Colab 06	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
Colab 07	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2
Colab 08	2	2	3	3	1	2	2	1	2	4	1	2
Colab 09	2	3	2	2	1	2	1	1	2	4	1	2
Colab 10	2	2	3	3	1	1	1	2	2	4	1	2
Colab 11	3	3	3	3	1	2	1	1	1	4	2	1
Colab 12	2	3	2	3	2	2	2	1	1	4	2	1
Colab 13	2	3	2	1	2	2	2	3	2	4	3	2
Colab 14	2	3	1	1	1	2	1	3	2	4	2	3
Colab 15	1	2	1	2	3	2	1	2	2	4	3	5
Colab 16	3	1	3	3	2	2	3	3	2	4	3	5
Colab 17	1	3	3	3	1	2	1	1	3	4	3	5
Colab 18	1	2	1	3	1	1	2	1	3	4	3	5
Colab 19	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	5
Colab 20	2	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	5
Colab 21	4	2	4	2	3	3	2	2	3	4	3	5
Colab 22	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	5
Colab 23	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	5
Colab 24	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	5
Colab 25	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5
Colab 26	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	3
Colab 27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
Colab 28	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
Colab 29	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3
Colab 30	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5

## Anexo 11. Detalles de resultado.

### A-10.1 Nivel de inteligencia emocional

**Tabla 7**

*Determinar el nivel de inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.*

Categoría	Autoconocimiento		Motivación		Socialización		INTELIGENCIA EMOCIONAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Indiferente	17	56.7%	17	56.7%	5	16.7%	14	46.7%
Contemplativa	10	33.3%	9	30.0%	24	80.0%	13	43.3%
Proactiva	3	10.0%	4	13.3%	1	3.3%	3	10.0%
Totales	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

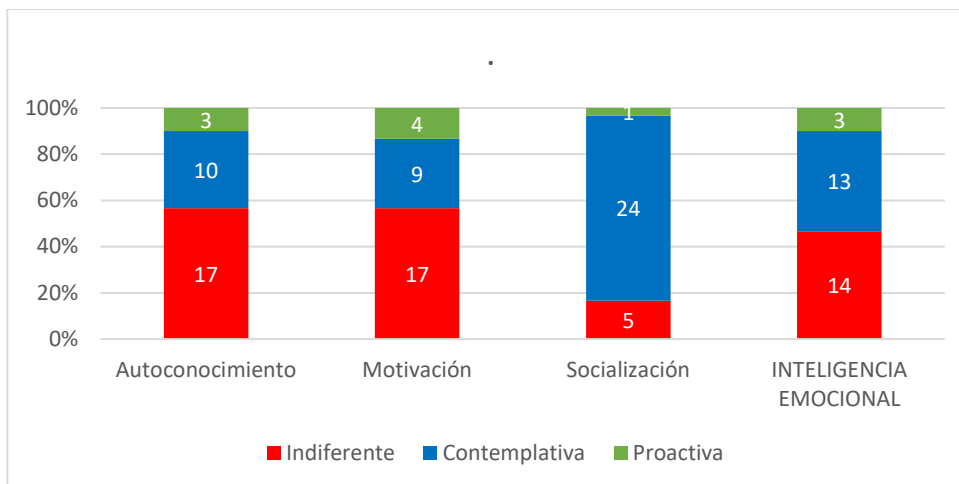
*Nota.* Fuente encuesta realizada.

Se aprecia la inteligencia emocional, predominando 46.7% (14 colaboradores) en la categoría indiferente, seguido de 43.3% (13 colaboradores), en la categoría contemplativa, y 10.0% (3 colaboradores), en la categoría proactiva.

Sobre las dimensiones, el autoconocimiento, recalco 56.7% (17 colaboradores), en la categoría indiferente. La dimensión motivación, destaco 56.7% (17 colaboradores), en la categoría indiferente. La dimensión socialización, destaco 80.0% (24 colaboradores), en la categoría contemplativa.

## Figura 1

*Objetivo general: Determinar el nivel de inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.*



*Nota.* Fuente tabla 7.

## A-10.2 Nivel de los desempeños laborales en las Pymes de Trujillo

**Tabla 8**

*Determinar el nivel de los desempeños laborales en las Pymes de Trujillo.*

Categoría	Calidad de trabajo		Servicio		Satisfacción laboral		DESEMPEÑO LABORAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Indiferente	17	56.7%	23	76.7%	12	40.0%	17	56.7%
Contemplativa	11	36.7%	6	20.0%	14	46.7%	10	33.3%
Proactiva	2	6.7%	1	3.3%	4	13.3%	3	10.0%
Totales	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

*Nota.* Fuente encuesta realizada.

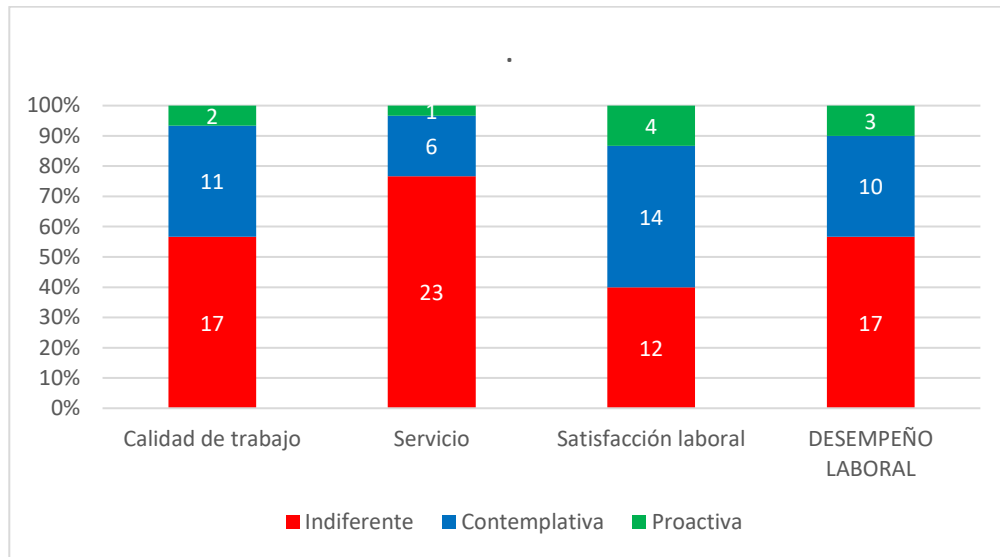
Se aprecia a los desempeños laborales de las Pymes, predominando 56.7% (17 colaboradores) en la categoría indiferente, seguido de 33.3% (10 colaboradores), en la categoría contemplativa, y 10.0% (3 colaboradores), en la categoría proactiva.

A nivel dimensional, la dimensión calidad de trabajo, destaco 56.7% (17 colaboradores), en la categoría indiferente. La dimensión servicio, destaco 76.7% (23 colaboradores), en la categoría indiferente. La dimensión

satisfacción laboral, destaco 46.7% (14 colaboradores), en la categoría contemplativa.

## Figura 2

*Objetivo general: Determinar el nivel de los desempeños laborales en las Pymes de Trujillo.*



*Nota.* Fuente tabla 8.

### A-10.3 Prueba de Normalidad

#### Tabla 9

*Prueba de normalidad de la hipótesis principal.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoconocimiento	,725	30	,000
Motivación	,727	30	,000
Socialización	,586	30	,000
INTELIGENCIA EMOCIONAL	,764	30	,000
Calidad del trabajo	,718	30	,000
Servicio	,559	30	,000
Satisfacción laboral	,787	30	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,725	30	,000

*Nota.* Fuente procesamiento de resultados de encuestas inteligencia emocional y desempeño laboral.

Dado que  $p = 0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, los datos NO PRESENTAN DISTRIBUCIÓN NORMAL.

#### A-10.4 Tabla de contingencia inteligencia emocional y desempeños laborales.

**Tabla 10**

*Tabla cruzada para determinar relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral.*

		Desempeño laboral						Total
		Indiferente		Contemplativa		Proactiva		
		F	%	F	%	F	%	
Inteligencia emocional	Indiferente	14	82.4%	0	0.0%	0	0.0%	14
	Contemplativa	3	17.6%	10	100.0%	0	0.0%	13
	Proactiva	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%	3
Total		17	100.0%	10	100.0%	3	100.0%	30

Nota. Fuente  $p < 0.01$  resultados de correlación de medición de campo de la inteligencia emocional y desempeño laboral (Anexo 11-2 y anexo 11-3).

En la tabla 10 se aprecia la variable desempeño laboral, donde la categoría indiferente destaca el 82.4% (14 colaboradores) indiferente de la variable inteligencia emocional; la categoría contemplativa destaca el 100.0% (10 colaboradores) contemplativa de la variable inteligencia emocional; y la categoría proactiva destaca el 100.0% (3 colaboradores) proactiva de la variable inteligencia emocional.

#### A-10.5 Hipótesis específicas: Dimensiones de desempeño laboral y la inteligencia emocional

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión calidad del trabajo y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

**Ha:** Existe relación significativa entre la dimensión calidad del trabajo y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

### Tabla 11

*Objetivo específico 1: Relación significativa entre la dimensión calidad del trabajo y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.*

Rho de Spearman		Inteligencia emocional
Dimensión calidad del trabajo	Rho	,743**
	p	,000
	N	30

*Nota.* Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que el p valor es  $0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: Existe relación entre la dimensión calidad de trabajo y la inteligencia emocional en Pymes del sector calzado Trujillo, 2023 y es de intensidad alta lo que queda evidenciado con el valor  $Rho = 0.743$ .

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión servicio y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

**Ha:** Existe relación significativa entre la dimensión servicio y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

### Tabla 12

*Objetivo específico 2: Relación significativa entre la dimensión servicio y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.*

Rho de Spearman		Inteligencia emocional
Dimensión servicio	Rho	,638**
	p	,000
	N	30

*Nota.* Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que el p valor es  $0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: Existe relación entre la dimensión servicio y la inteligencia emocional en Pymes del sector calzado Trujillo, 2023 y es de intensidad media lo que queda evidenciado con el valor  $Rho = 0.638$ .

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

**Ha:** Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.

### Tabla 13

*Objetivo específico 3: Relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023.*

Rho de Spearman		Inteligencia emocional
Dimensión satisfacción laboral	Rho	,896**
	p	,000
	N	30

*Nota.* Fuente procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que el p valor es  $0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa: Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y la inteligencia emocional en las Pymes del sector calzado. Trujillo, 2023 y es de intensidad alta lo que queda evidenciado con el valor  $Rho = 0.896$ .