



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L.,
Pueblo Libre 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Gamarra Vargas, Ingrid Milagros (ORCID: 0000-0002-6549-0536)

ASESOR:

Dr. Vasquez Espinoza, Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres y familiares por el gran apoyo, a mis amigos y colegas por el impulso y a mi profesor por su dedicación brindada.

AGRADECIMIENTO

A Dios por acompañarme siempre en cada paso de mi vida.

Mis padres que son mi mayor motivación.

Mi familia por el gran apoyo brindado desde siempre.

A mis amigos que juntos hemos podido apoyarnos para poder lograr nuestras metas.

A mi asesor, el Dr. Juan Manuel Vasquez por el aporte de conocimientos y para seguir mejorando y creciendo profesionalmente.

Acta de aprobación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 25-02-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(ña)

Ingrid Milagros Gamarra Vargas

cuyo título es: *Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales en la empresa Jardino del Perú S.R.L Pueblo Libre 2019.*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *16* (número) *Dieciséis* (letras).

Los Olivos, *11* de *12* de 2019


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
Dr. VÁSQUEZ-ESPINOZA, DIAN MANUEL
CORLAD REGUC 23623
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ingrid Milagros Gamarra Vargas con DNI: 74836915, en la senda de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que los documentos que se adjuntan son fidedignos.

Así mismo indico bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En el caso que hubiera falta, omisión o falsedad asumo los correspondientes procesos investigativos y sanciones de acuerdo a las normas internas de la universidad.

En concordancia, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, con las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 9 diciembre del 2019



.....

GAMARRA VARGAS INGRID MILAGROS

DNI: 748369158

Índice

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRAC.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
2.2 Operacionalización de variables.....	13
2.3. Población y muestra.....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Método de análisis de datos.....	20
2.7 Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES.....	32
VI.RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre, 2019. Según Warner (2015) define a la inteligencia emocional como el reconocimiento de las emociones y como usarlas para sacar el mayor provecho para el cumplimiento de las metas personales. Mientras que De la Cruz (2014) define que la relación interpersonal es un proceso donde participan muchos factores como la cultura, cercanía, estado de ánimo, etc. y a pesar de ser distinto de uno con otro se da el proceso de comunicar. La importancia de la investigación es que los colaboradores aprendan a gestionar sus emociones ya que la mayor parte de las decisiones que se toman día a día depende de ella es por ello que manejar la inteligencia emocional es clave para el buen funcionamiento de las organizaciones y vital para el desarrollo de la personas. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo; tipo básica, nivel correlacional no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 63 trabajadores de la empresa Giardino del Perú S.R.L., en la zona de Pueblo Libre. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, del cual se obtendrá un Alfa de Cronbach para la validación de la confiabilidad estadística y con una valides por juicio de expertos. La inteligencia emocional y las relaciones interpersonales son dos variables que se utilizan para establecer relaciones exitosas. La inteligencia emocional es una característica primordial de las relaciones interpersonales debido a que permite conocer mejor las emociones y concientizar como uno se siente en ciertos momentos lo cual permite controlarlo y comprender mejor a los demás logrando así una comunicación eficaz. De manera general, se concluye que existe una relación positiva considerable entre las variables; es decir que ante la presencia de una buena inteligencia emocional se tendrá una alta relación interpersonal con los demás, mostrando así una relación positiva considerable que se reafirma con la significancia estadística.

Palabras clave: Inteligencia emocional, relaciones interpersonales, asertividad.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and interpersonal relationships in the company Giardino del Perú SRL, Pueblo Libre, 2019. According to Warner (2015), he defines emotional intelligence as the recognition of emotions and how to use them to get the mayor benefit for the fulfillment of personal goals. While De la Cruz (2014) defines that the interpersonal relationship is a process involving many factors such as culture, closeness, mood, etc. and a weight of being different from one another is the communication process. The importance of research is that employees learn to manage their emotions since most of the decisions that are made day by day depend on it, that is why it handles emotional intelligence is key to the proper functioning of organizations and vital for the development of people. The research will be approached with a quantitative approach; basic type, non-experimental correlational cross-sectional level. The study population consisted of 63 workers of the company Giardino del Perú S.R.L., in the Pueblo Libre area. The technique used for the survey and the instrument was the questionnaire, of which a Cronbach's Alpha is specified for the validation of statistical reliability and with a validation by expert judgment. Emotional intelligence and interpersonal relationships are two variables that are used to establish successful relationships. Emotional intelligence is a fundamental characteristic of interpersonal relationships because it allows you to better understand emotions and raise awareness of how you feel at certain times, which allows you to better control and understand others, thus achieving effective communication. In general, it is concluded that there is a considerable positive relationship between the variables; that is to say that in the presence of good emotional intelligence having a high interpersonal relationship with others, thus showing a considerable positive relationship that reaffirms itself with statistical significance. Keywords: Emotional intelligence, interpersonal relationships, assertiveness.

I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional se dio a conocer gracias a Mayer y Salovey en los años 1990, pero es Daniel Goleman quien lo expande gracias a sus publicaciones, es desde ahí donde parten muchas investigaciones y teorías. El concepto de inteligencia emocional es tan amplio por lo mismo que implica muchas variables lo cual se complementan y juegan un papel muy importante en los individuos. Tanto la gestión de la inteligencia emocional y la inteligencia racional son importantes y más aún si es en el ámbito empresarial, es donde más se siente la influencia de la inteligencia emocional. La mente emocional es tan rápida que al momento de tomar decisiones las emociones juegan un papel muy importante y muchas veces se toman decisiones inconscientemente. Una persona con habilidades emocionales bien desarrolladas se siente mucho más satisfecha y eficaz en su vida cotidiana y lo mismo sucede de manera contraria una persona con bajo nivel de inteligencia emocional genera insatisfacción y problemas personales que a veces afecta a la sociedad.

A nivel internacional la falta de gestión en nuestras emociones está generando aquellos problemas que hoy vemos reflejado a diario en distintas partes del mundo tanto personales como organizacionales, solo hace falta mirar la televisión o prender la radio para oír noticias de gran magnitud. Para el mundo moderno como hoy donde las organizaciones están en constante cambio y cada vez más competente, donde la tecnología está avanzando muy rápido y la presente globalización que cada vez abarca más, origina que las organizaciones implementen mejor sus procesos organizacionales e innoven sus activos físicos y muy pocos sus activos personales.

Cuando las organizaciones deciden gestionar mejor el talento humano, aprender a gestionar las emociones o utilizar la inteligencia emocional puede transformarse en un extraordinario activo fundamental en las organizaciones puesto que esta capacidad ayuda mucho en el ámbito social y también personal. República Dominicana es un país donde las capacidades personales están bien desarrolladas, el científico español Eduard Punset asegura que es un país donde su gente tiene un alto nivel de empatía e intuición y eso es una gran adquisición del conocimiento moderno por lo tanto responde a las necesidades de su país y le convierte en un país exitoso y en desarrollo.

Por otro lado, a nivel nacional en el Perú la poca gestión en nuestras emociones está originando problemas personales y sociales lo cual no es producto de la falta de educación o los insuficientes recursos básicos sino a una inadecuada gestión de las emociones.

En las organizaciones los colaboradores se desenvuelven de manera diferente ya sea por su forma de pensar, actuar y de tomar decisiones. En la organización Giardino del Perú, dedicada a la comercialización e importación de equipos de laboratorios; hace uso de la tecnología para la facilitación y rápida entrega del producto cumpliendo los estándares de calidad y aportando a la ciencia y al crecimiento del país haciendo uso correcto de los recursos para el cuidado del medio ambiente. En la organización se determinó la siguiente problemática, los colaboradores desconocen de sus funciones diarias ya que no están en constante comunicación, además el personal muestra poco interés en la toma de decisiones cuando se solicita su participación en el mejoramiento del plan empresarial demostrando así la falta de identificación. Por ello se pretende practicar mejor la inteligencia emocional mediante el control de las emociones y así transmitir de manera efectiva la comunicación. De este modo se realizará dicho estudio para determinar la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú, 2019.

Los antecedentes internacionales; Pozo, Sánchez, Castejón, Gilar (2018) cuyo objetivo era desarrollar evaluaciones que promuevan la validez en la evaluación de competencias interpersonales. En conclusión, el proceso de mejorar los programas de estudio para adaptarlos a los cambios tanto en el micro como en el microambiente es un proceso continuo. Especialmente cuando los cambios en el mercado laboral son frecuentes, los servicios de educación secundaria deberán adaptarse con frecuencia. Este estudio mostró que el programa TCEI mejora la calidad del aprendizaje de los estudiantes y conduce a un mayor nivel de desarrollo emocional y mejora las relaciones interpersonales.

Carretero (2018) tuvo como objetivo de este estudio fue encontrar información sobre las variables Inteligencia emocional y resiliencia que nos ayudaron a comprender y mejorar los procesos de cambio que sufren los menores en las instalaciones juveniles. Como resultado de estos objetivos, nuestras hipótesis de trabajo fueron: 1) Personas menores de edad que residen en las instalaciones juveniles tienen puntajes de Inteligencia Emocional significativamente más bajos que los menores que viven con sus familias y no tienen medidas de protección o ayuda de los Servicios Sociales; 2) los menores que residen en un centro juvenil tienen puntajes de resiliencia significativamente más bajos que los menores que viven con sus familias y no tienen medidas de protección ni son intervenidos por los Servicios Sociales.

Carrillo, Paz, Vergel (2018) cuyo objetivo principal de esta investigación es evaluar el impacto del alto rendimiento académico en las relaciones interpersonales de los adolescentes

jóvenes en el I.E. Colegio del Sagrado Corazón de Jesús. La metodología utilizada responde al enfoque mixto, en el campo cuantitativo sigue un método correlacional, desde el campo cualitativo sigue un método etnográfico, está diseñado para tres fases y aplica los instrumentos de la prueba de empatía de Davis (IRI), entrevista y observación no participante. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa entre el éxito académico de los estudiantes y la calidad de las relaciones que tienen con sus compañeros de clase, en general tienden a ser menos emocionales e interesados en cultivar vínculos significativos.

Bang y Sim (2017) el objetivo de este estudio es identificar la relación entre la personalidad, las relaciones interpersonales y estrés de la práctica clínica en estudiantes de enfermería. Los datos fueron recolectados de 221 estudiantes de enfermería utilizando cuestionario de informe El resultado de estudios mostró que el puntaje de relación interpersonal de los estudiantes de enfermería es más alto que el promedio [5, 6], pero el puntaje es -5949-M] RAN BANG Y SIM DE SOL lo cual no es satisfactorio para ellos construir una relación efectiva con los pacientes y además mantener relaciones terapéuticas con pacientes como enfermeras, sin embargo, las relaciones interpersonales se informó que tienen una correlación con el estrés, por lo que es necesario realizar prácticas de educación para mejorar las habilidades interpersonales, como el programa de educación para la empatía para los estudiantes de enfermería para controlar el estrés con confianza sobre las relaciones interpersonales.

Fernandez y Montero (2016) cuyo estudio tiene como objetivo fundamentar el valor de la inteligencia emocional en la educación; explicar la relación entre las emociones y cognición y analizar los factores para el desarrollo de la inteligencia emocional que influyen en el desarrollo de los niños. Como resultado se sabe que las emociones y la cognición son compatibles no solo eso sino además son inseparables y tiene beneficios que ayuda a las relaciones que ya hay entre ellas. Retomando los objetivos expuestos se da como resultados que la inteligencia emocional es un proceso que se desarrolla durante toda la vida siendo los primeros años lo más importante ya que en esa etapa se está más expuesto al mundo emocional y donde se aprende y se desarrolla habilidades emocionales así como la influencia de la familia, el ámbito escolar y laboral, la inteligencia emocional se desarrolla a lo largo de la vida solo que cuando se entra a la etapa de adultez es mucho más compleja es por ello que en los primeros años su desarrollo es fundamental.

Isaza y Calle (2016) tuvo como objetivo analizar la inteligencia social y emocional con un objeto de estudio de 110 docentes de educación primaria que tienen vínculos con

instituciones educativas. Como resultado se obtuvo después de analizar el perfil de la inteligencia emocional que existe relación con varios factores como la empatía, automotivación, autorregulación observando una correlación con propensión a cero entre las variables. En conclusión la inteligencia social y emocional de los docentes de educación primaria tiene a implantar una identificación de las habilidades, la sensibilidad hacia la educación, las limitaciones y su influencia en los estudiantes.

Moreno y Perez (2018) tiene como objetivo analizar el nivel de significación de las relaciones interpersonales como parte de la sociedad teniendo relación directa con el desarrollo del ser humano lo cual es importante conocer como incurre en las relaciones interpersonales en la cultura laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó “Diego Luis Córdoba” para así mejorar el desempeño de los trabajadores. Para realizar el estudio se utilizó ocho dimensiones hecho mediante un estudio transversal de tipo cualitativo que se obtuvo como resultado que la comunicación es la más importante dimensión obteniendo en conclusión que incide directamente debido a que al tener buenas relaciones interpersonales ayuda al incremento del nivel productivo de la institución.

Ysern (2016) cuyo objetivo fue identificar la influencia que tiene la inteligencia emocional en las variables: depresión, quejas, inteligencia emocional y fortalezas personales. En menciona investigación empleo un método descriptivo con el fin de describir las variables e instrumentos utilizados. El nivel de investigación es cuantitativo ya que se evaluó el grado de ansiedad en niños a través de un test que consta de dos partes, cada una con 20 preguntas con una escala de Likert. El estudio concluyó que existen diferencias de acuerdo al sexo y a la edad. Las chicas tienden mayor nivel de habilidad interpersonal y también un mayor nivel de depresión y ansiedad. Por otro lado, los chicos tienen un mejor manejo del estrés y un buen estado de ánimo.

Evans (2015) en su tesis cuyo objetivo es evaluar la percepción que tienen los docentes acerca del liderazgo de los directivos de sus instituciones educativas. En menciona investigación empleo un método descriptivo. El nivel de investigación fue cuantitativo, pero también a partir de entrevistas, análisis de contenidos y de información histórica y de archivos; con una muestra de 1690. El estudio concluyó que los directivos con inteligencia emocional alta demuestran mayor seguridad, entusiasmo y compromiso en su trabajo fomentan confianza y colaboración entre los docentes con la finalidad de tomar decisiones adecuadas y cumplir con los objetivos.

Vallejo (2014) tuvo como objetivo establecer la incidencia que tiene la inteligencia emocional en el rendimiento académico mediante el uso de técnicas de investigación. En menciona investigación empleo un método correlacional y descriptivo ya que busca establecer la relación de las variables. El nivel de investigación fue cuantitativo se recopilaron datos mediante cuestionarios con una muestra de 114 estudiantes. El estudio concluyo que la inteligencia emocional no incide de manera directa en el rendimiento académico del estudiante, sino que generalmente influye en otros aspectos como el bienestar, la adaptación y las relaciones interpersonales.

Flores (2014) cuyo objetivo fue conocer la influencia que tiene las redes sociales para relacionarse con otras personas. En menciona investigación empleo un método descriptivo o funcional. El nivel de investigación fue cualitativo es decir se realizó las encuestas, se tabularon y se analizó los resultados con una muestra de 384 jóvenes de 13 a 25 años. El estudio concluyo que el 81% de jóvenes creen que las redes sociales es un medio para relacionarse con personas es decir ellos utiliza este medio para entablar nuevas relaciones interpersonales con otras personas lo cual se ha convertido en un mecanismo mucho más ágil para relacionarse con otros, invirtiendo así cuatro horas diarias en el uso de esta herramienta.

Ruiz y Nuñez (2015) cuyo objetivo es el diseñar un proyecto en clima laboral basado en la inteligencia emocional para áreas complicadas. En menciona investigación empleo un método descriptivo. El nivel de investigación fue cuantitativo es decir se realizó encuestas de las variables lo cual fueron aplicados al objeto de estudio. El estudio concluyo que es de suma importancia tomar en cuenta la conducción de las emociones de los colaboradores del Hotel, sin importar el cargo en el que se desempeñan.

Los Antecedentes nacionales; Flores y Almenara (2019) en el artículo científico donde su finalidad fue comparar el grado de inteligencia emocional de los alumnos de ciencia de comunicación de acuerdo a su nivel de competencias esperados. El estudio utilizo el método no longitudinal y trasversal. Llegando a la siguiente conclusión de que las mujeres tuvieron un mayor nivel de inteligencia emocional así mismo los estudiantes de comunicación que poseen menor nivel de inteligencia emocional podrían tener algunos problemas tanto en el ámbito personal como el ámbito laboral ya que la comunicación y la expresión de las emociones es un rasgo indispensable en los alumnos de comunicación.

Vilchez, Miguel y Reyes (2019) en su artículo científico cuyo objetivo fue analizar la

inteligencia emocional y la espiritualidad para la contribución de la mejora del ámbito laboral. El estudio optó al método cuantitativo tipo correlacional con diseño transaccional. Se concluye que ambas variables tienen una impresión positiva en los empresarios corroborando así la relación que hay entre las dos variables dando un entendimiento tanto social, científico y espiritualismo de como las variables se relacionan entre sí siendo indispensables para el desarrollo de las personas y obteniendo una mejor comprensión de la relación de las variables que es revelada en el comportamiento de los estudiantes.

Chichizola y Quiroz (2019) en su artículo científico cuya finalidad del artículo fue conocer la relación que existe en las distintas maneras de crianza y la inteligencia emocional en los escolares identificando las características y relacionando. En mencionada investigación se utilizó una muestra de 407 estudiantes con un muestreo no probabilístico. El trabajo de investigación tiene como conclusión que la manera de criar a los hijos tiene una correlación estadísticamente significativa y positiva con la inteligencia emocional y una crianza inadecuada por parte de los padres hace que el estudiante perciba un comportamiento inadecuado y sea asociado con un nivel bajo de inteligencia emocional.

Ibarguen (2015) en su artículo cuyo objetivo del artículo fue reforzar las relaciones interpersonales conociendo los aportes del deporte y conociendo la calidad de vida de los jóvenes de 12 hasta 16 años. En mencionada investigación se utilizó un enfoque cuantitativo y la recolección de datos. El trabajo de investigación tiene como conclusión que existe múltiples aportes que brinda el deporte a la calidad de una buena relación interpersonal entre lo más resaltante esta la participación, la interacción, fortalecimiento, motivación y el adquirir y fortalecer los valores permitiendo el desarrollo y crecimiento de los adolescentes como también un estilo de vida combatiendo el estrés, ansiedad, timidez entre otros.

Flores, García, Calsina y Yapuchura (2016) en su artículo científico cuya finalidad del artículo fue conocer la correlación de la comunicación interpersonal y las habilidades sociales de los alumnos de la Universidad Nacional del Altiplano. El presente artículo utilizó el método descriptivo- correlacional teniendo una población conformada por los estudiantes de la universidad. El trabajo de investigación tiene como conclusión que existe un alto grado de correlación entre la comunicación interpersonal y las habilidades sociales concluyendo así que los alumnos de la universidad nacional del Altiplano tienen muy buenas habilidades sociales pero se practican con poca frecuencia raras veces expresan sus opiniones, expresiones, emociones y sentimientos. En general de acuerdo a los estudios resultados dan como respuesta que la comunicación interpersonal y las habilidades sociales hay una correlación positiva.

Acuña (2017) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del hospital Dos de Mayo, Lima. La investigación emplea un método descriptivo con un nivel de investigación cuantitativo ya que se analizaron los resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos. El trabajo de investigación tiene como conclusión la inteligencia emocional y el desempeño laboral tienen una gran relación haciendo que una buena inteligencia emocional influya de manera positiva al desempeño laboral de los trabajadores.

Manosalvas (2017) en su tesis cuyo objetivo fue analizar la relación de la variable inteligencia emocional en la intención de emprendimiento. En esta investigación se emplea un método descriptivo con la finalidad de analizar la relación que existe entre la inteligencia emocional sobre la intención de emprendimiento comprobando así que hay relación entre las dos variables. El nivel de investigación fue cuantitativo. En los instrumentos de la investigación se utilizó la recopilación de datos numéricos usando encuestas e instrumentos de medición. La muestra poblacional fue de 333 estudiantes de los últimos ciclos de las carreras administrativas y empresariales. El estudio concluyó que los estudiantes universitarios con alta inteligencia emocional fomentan mejor la tolerancia al estrés, son más proactivos, afectivos y creativos y eso facilita el emprendimiento personal.

Maxera (2017) en su tesis cuyo objetivo fue conocer si existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción en grupos de estudiantes universitarios. En la mencionada investigación se emplea un método descriptivo ya que detalla y explica el impacto de la inteligencia emocional en la satisfacción de los estudiantes universitarios en Lima. El nivel de investigación fue cuantitativo. En los instrumentos de la investigación se utilizó la recopilación de datos mediante una serie de preguntas. La muestra poblacional fue de 270 estudiantes universitarios de Lima. El estudio concluyó que el factor percepción no necesariamente incrementa la satisfacción vital ya que puede ser indicador de un desajuste emocional, las personas que son menos depresivas tienen una mayor satisfacción con la vida.

Vasquez (2018) cuyo objetivo es conocer la relación que hay entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral. En la mencionada investigación se emplea un método hipotético deductivo basado en brindar posibles soluciones. El nivel de investigación fue cuantitativo y los instrumentos de investigación empleados fueron las encuestas con una

muestra poblacional de 220 docentes que laboran en la I.E. N° 80382 Carlos Alberto Olivares. El estudio concluyo que la correlación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los profesores de la I.E. N° 80382 “Carlos Alberto Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017 es alta positiva y significativa ya que la relación interpersonal y la motivación laboral son dos variables que los docentes deberían tomar en cuenta al momento de establecer una enseñanza ya que ello desarrolla una mejor comunicación de ellos hacia los alumnos y así se percibe mejor el mensaje que se desea transmitir.

Arana y Lanao (2018) cuyo objetivo es identificar los tipos de relaciones interpersonales y conocer la percepción que se obtiene a través de la rotación laboral. En mencionada investigación empleo un método descriptivo donde se explicará los tipos de relaciones interpersonales que hay en los salones de belleza de Lima Metropolitana. El nivel de investigación fue cualitativo donde se hizo uso de entrevistas semiestructuradas que permitió recopilar la información para ser analizada para el cumplimiento de los objetivos. La muestra poblacional fue de veinticinco colaboradores de las tres cadenas. El estudio concluyo que el impacto en la rotación mediante las relaciones interpersonales está relacionado al tipo de cultura organizacional de cada cadena, se encontró que la cadena donde la cultura es más estricta, las relaciones interpersonales se presentaban más limitadas.

Las Teorías relacionadas al tema, con Inteligencia emocional, la inteligencia emocional es un término que hace referencia a como la persona gestiona sus emociones para poder relacionarse, motivarse, controlarse, adaptarse entre otras habilidades; esta palabra es tan amplia que hace uso no solo de aspectos sentimentales sino como el cerebro está relacionado con los sentimientos y como esto influye ya sea de mayor o menor grado en la toma de decisión que se realiza a diario.

El estudio realizado por Warner (2015) define a la inteligencia emocional como la concientización personal de las emociones y el reconocimiento de ellos en otras personas, también como la manera de interrelacionarse con los demás y como hacer uso de las emociones de manera óptima para utilizarse en los objetivos personales y también para las relaciones sociales.

Por otro lado De La Serna (2017) afirma que estamos en un mundo social y emocional. Lo cual aquellas personas más habilidosas en cuanto a su desempeño emocional, son también las más exitosas. Apoyando a la afirmación mencionada Acosta (2015) menciona que la empresa está formada por personas, teóricamente funciona de manera racional; lo hace

así, pero todas las relaciones acaban desarrollándose con una fuerte fuente emocional, aunque trata de fingirse racional en todo momento. Todas las relaciones empresariales funcionan de manera racional pero si se profundiza todo está acompañado con una fuerte inteligencia emocional lo cual conlleva a las fuertes relaciones organizacionales y es así donde se lleva a cabo las relaciones exitosas.

Fernandez, Almagro, Saenz (2016) en su publicación motivación, inteligencia emocional y actividad física en universitarios comenta que con una inteligencia emocional adecuada es probable la mejora de las emociones y se toman decisiones mucho más saludable sin importar que exista estado de ánimo negativo.

Todas las emociones son impulsos que permite actuar de manera rápida y muchas veces estos impulsos nos pueden jugar en contra ya que cuando el ser humano experimenta una emoción sea cual sea tiende a actuar de manera instantánea y no le da tiempo de procesar la información en la parte racional del cerebro el cual indica si la decisión que se tomo fue correcta o no. La inteligencia emocional tiene mucha relación con la congruencia no es solo parecer sino el ser.

De la Cruz (2014) menciona que la relación interpersonal es un proceso muy amplio donde practica muchos factores como la cultura, cercanía, estado de ánimo, etc.; a pesar que exista diferencias entre las personas, existen factores comunes que permiten que se dé el proceso de comunicar.

Por otro lado Sanchez (2014) en su libro gestión y psicología en las empresas y organizaciones explica que al promover los impulsos positivos y esquivar los estímulos negativos contribuirá a la optimización de las relaciones interpersonales mejorando así la buena y adecuada comunicación con el entorno.

Cuando en las organizaciones las relaciones interpersonales están fortalecidas habrá un cambio de actitud positivo empresarial lo cual provocara la comodidad que tiene los colaboradores y esto como resultado dará una organización exitosa.

Silveira (2015) afirma que nosotros como personas sociales que somos nos encontramos destinados a vivir relacionados y rodeados de personas lo cual las relaciones interpersonales es un aspecto fundamental en la existencia del ser humano. Tanto es así que el 90% de las actividades compromete a la participación de personas y la sociedad.

Las relaciones interpersonales son las diversas maneras de interactuar con las

personas. Es una habilidad individual que conlleva a las relaciones siempre respetando la forma de ser de uno mismo y de otros, todos tenemos la capacidad de comunicarnos solo hace falta desarrollarla, se definen como el conjunto de habilidades como la empatía, persuasión, negociación entre otras capacidades que utiliza los individuos para relacionarse de manera competente y respetuosa con los demás.

Problema general ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el estímulo y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019? ¿Qué relación existe entre el autoconocimiento y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019? ¿Qué relación existe entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019?

La justificación del estudio, teórica se realiza con el fin de aportar al conocimiento existente sobre la inteligencia emocional, relaciones interpersonales y los conceptos de las dimensiones en relación a las variables mencionadas. Asimismo, busca conocer la relación que existe entre la variable independiente en la variable dependiente. La justificación metodológica utilizará el método científico por medio de técnicas como lo es el cuestionario y el procesamiento en spss, para lograr los objetivos del estudio el cual es conocer la relación de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales. En la justificación práctica con los resultados de este trabajo de investigación, permitirá que las personas reconozcan que la inteligencia emocional se relaciona mucho en su día a día ya sea en el ámbito familiar, social o laboral permitiéndoles así tomar mejores decisiones, conocerán el valor que tiene y cómo se relaciona positivamente en las relaciones interpersonales con el entorno desarrollándose así relaciones duraderas y verdaderas con el entorno laboral, social y familiar. La justificación económica y social demostrará que mediante el buen manejo de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales, los trabajadores demostrarán una actitud mucho más positiva, mejorando el desempeño laboral y dando como resultado más rentabilidad a la empresa. Aportando así de manera económica a la organización y dando más utilidad al recurso humano brindándole un mejor desarrollo personal y social.

Hipótesis general es, la inteligencia emocional se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019. Las hipótesis específicas de la investigación son, el estímulo se relaciona en las relaciones interpersonales en

la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019. El autoconocimiento se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019. Las habilidades sociales se relacionan en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

Objetivo general de la investigación es, determinar la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019. Los objetivos específicos de la investigación son, determinar la relación entre el estímulo y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019. Determinar la relación entre el autoconocimiento y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019. Determinar la relación entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

2.1.1. Enfoque de investigación

El presente estudio de enfoque cuantitativo ya que se recopilará datos para luego ser medidos. Según Sampieri, Collado y Lucio (2010) refieren que se hace uso de la recopilación de datos para acreditar la hipótesis, teniendo como principio la medición numérica para ser procesada y analizada por un método estadístico con la finalidad de fijar patrones y comprobar teorías. Por otro lado, considerando la apreciación de Valenzuela (1993) se puede afirmar que la presente investigación se puede definir como un enfoque cuantitativo, ya que se realizara la recopilación de datos para luego ser procesado mediante programas estadísticos.

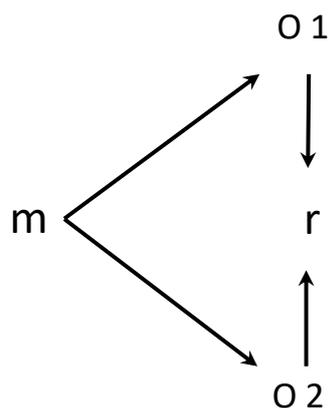
2.1.2. Nivel de investigación

Descriptivo correlacional. La investigación correlacional, examina la relación entre las variables este caso inteligencia emocional y relaciones interpersonales.

2.1.3. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada ya que se utilizará la información obtenida para brindar soluciones en beneficio a la población. Tal como lo afirma Cegarra (2011). La investigación aplicada es un conjunto de actividades que pretende descubrir conocimientos nuevos que puedan desarrollarse en productos y en procesos nuevos.

El esquema adecuado para este estudio es el siguiente:



Dónde:

m: Unidad muestral

O1: Medición de la variable Inteligencia emocional

O2: Medición de la variable Relaciones interpersonales

Considero que el diseño fue adaptado para la investigación, pues interesa determinar la relación que existe entre las dos variables de interés.

2.1.4. Diseño metodológico

La investigación tiene un diseño no experimental, ya que no se intentara modificar ninguna variable tal como señala Arias, (1999), lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, de corte transversal dado que la recopilación de información se dará en un solo momento de tiempo teniendo un propósito rápido , útil y definido para determinar la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

2.1.5. Método de la investigación

La presente investigación es una investigación de nivel correccional de método hipotético deductivo.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

En la tabla 1 se clasifica las variables de estudio de la investigación:

Tabla 1: *Variables de la investigación*

Variables de investigación	Tipo
Inteligencia emocional	Variable uno
Relaciones interpersonales	Variable dos

Fuente: Elaboración propia

El estudio realizado por Warner (2015) define a la inteligencia emocional como la concientización personal de las emociones y el reconocimiento de ellos en otras personas, también como la manera de interrelacionarse con los demás y como hacer uso de las emociones de manera óptima para utilizarse en los objetivos personales y también para las relaciones sociales.

El estudio realizado por Warner (2015) hace mención a las siguientes dimensiones como:

Estimulo, o motivación refiere a la capacidad que los individuos tienen para optar por una cierta conducta, de manera óptima y adecuada para el crecimiento personal y el cumplimiento y la búsqueda de los objetivos individuales llevando a actuar de una cierta

manera por un sentimiento impulsivo que nace del afán de obtener algo, el cual guía y apoya a tomar iniciativa.

Dentro de los estímulos se encuentra la motivación intrínseca y extrínseca donde la primera se define como el actuar de alguna forma por decisión propia sin recibir estímulos externos y a diferencia de la motivación extrínseca esta proviene desde afuera hacia adentro es decir el individuo actúa de tal forma que es consciente de que su actitud y sus resultados le brindaran ciertos beneficios donde en la mayoría de veces tienen relación con lo económico.

El autoconocimiento, se define como el reconocimiento de las emociones en distintas situaciones y de qué manera utilizarlas como conductor para poder elegir la mejor decisión.

Por otro lado también permite tener una identificación propia lo cual convierte a una persona en un ser único y diferente hacia los demás ya sea en la forma de pensar, reaccionar, relacionarse, entre otros. Esta capacidad es de suma importancia para el ser humano ya que le permite conocerse a sí mismo e identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades sacar el máximo provecho y establecer estrategias para seguir mejorando, creciendo y desarrollándose personalmente.

El conocernos va permitir la valoración de uno mismo, el querernos como personas, la aceptación y conocer lo que realmente es uno capaz de lograr.

Las habilidades sociales, hacen referencia a manejar de la manera más adecuada las emociones en las relaciones sociales.

Estas habilidades son un conjunto de rasgos que posee el individuo lo que le conlleva a vivir en armonía, comunicarse de la manera más adecuada, acertada, compartir experiencias, dar opiniones y entablar una buena relación con los demás.

La diferencia entre los líderes de las empresas exitosas y los líderes de las empresas del montón es el nivel de inteligencia emocional. Un profesional no está completo sino sabe utilizar su inteligencia emocional como se mencionó en el párrafo anterior un profesional sin esta clave de éxito será un fracaso ya que en el momento de querer establecer relaciones interpersonales no tendrá la capacidad de ser empático o tener una buena comunicación, el mensaje que se quiere transmitir no será claro por lo tanto el receptor no captará el mensaje principal generando así un problema básico y fundamental, la comunicación.

Lo mismo sucede con la inteligencia racional, de que sirve manejar a la perfección la inteligencia emocional si racionalmente no sabe cómo manejar técnicas para realizar ciertas

labores empresariales. Para para las organizaciones es mucho más sencillo aportar en la inteligencia racional es decir enseñar, capacitar al personal que aportar en la inteligencia emocional es muy difícil que las organizaciones cambien la esencia de sus colaboradores.

Las Teorías relacionadas al tema, con relaciones interpersonales, el hombre por naturaleza siempre se encontrará con situaciones donde implica que se dé una relación interpersonal lo cual le ha permitido permanecer y continuar desarrollándose individualmente adquiriendo nuevos conocimientos y adaptándose a nuevas culturas.

Las relaciones interpersonales se han convertido en una necesidad básica y necesaria para el hombre ya que mediante ella las personas pueden comunicarse con otros y así compartir ideas y apoyarse mutuamente no solo beneficia personalmente sino también en el ámbito laboral las relaciones interpersonales son indispensables ya que gracias a ella las empresas pueden incrementar su productividad no solo ello sino también construyen una alianza muy fuerte entre los trabajadores y la empresa.

De la Cruz (2014) menciona que la relación interpersonal es un proceso muy amplio donde practica muchos factores como la cultura, cercanía, estado de ánimo, etc.; a pesar que exista diferencias entre las personas, existen factores comunes que permiten que se dé el proceso de comunicar.

El estudio realizado por De la Cruz (2014) hace mención a las siguientes dimensiones como: La asertividad, es una capacidad social y comunicativa que hace uso de diversos métodos de comunicación y que se define como el equilibrio entre la agresividad y la pasividad el cual permite expresar tus ideas, comunicar tus sentimientos y abogar por ellos respetando las diversas opiniones de los demás, comunicarse asertivamente permitirá expresarte de manera respetuosa, amable y directa consiguiendo decir lo que deseas sin perjudicar y respetando a los demás.

Habilidades comunicativas, son procesos lingüísticos que desarrollan los individuos durante su crecimiento como el hablar, leer, escribir y oír este desarrollo tiene como fin comunicarse de manera clara, precisa y respetuosa hacia los demás.

Los procesos lingüísticos son tan amplios que uno puede llegar a comunicarse ya sea de manera verbal o no verbal. Estas capacidades permiten a que los individuos se expresen libremente opiniones, ideas y sentimientos lo cual es tan fundamental para el desarrollo personal y para la supervivencia.

Tabla 2: *Matriz de operacionalización de las variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES INSTRUMENTO	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Inteligencia emocional	Warner (2015) define la inteligencia emocional como la concientización personal de las emociones y el reconocimiento de ellos en otras personas, también como la manera de interrelacionarse con los demás y como hacer uso de las emociones de manera óptima para utilizarse en los objetivos personales y también para las relaciones sociales.	Se realizara un cuestionario tipo Likert con 10 preguntas donde se relacionara las dimensiones con los indicadores	Estimulo	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Compromiso	Cuestionario	Ordinal
			Autoconocimiento	Autoconciencia Autocontrol Autoestima		
			Habilidades sociales	Trabajo en equipo Liderazgo Comunicación		
Relaciones interpersonales	De La Cruz (2014) menciona que la relación interpersonal es un proceso muy amplio donde participa muchos factores como la cultura, cercanía, estado de ánimo, etc.; a pesar que exista diferencias entre las personas, existen factores comunes que permiten que se dé el proceso de comunicar.	Se utilizara la herramienta de medición a través de cuestionarios que será procesado a través de un software estadístico	Asertividad	Comunicación efectiva Comunicación saludable Comunicación empática	Cuestionario	Ordinal
			Habilidades comunicativas	Persuasión Empatía Negociación		
			Relaciones sociales	Integración Pertenencia Aceptación de grupo		

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Se denomina población al conjunto de individuos que tienen características similares de un determinado lugar. Nuestra población queda delimitada por los trabajadores de la organización Giardino del Perú S.R.L, que es de un total de 63 colaboradores.

2.3.2. Muestra

El presente estudio se consideró una muestra tipo censo tanto que la población y la muestra queda conformada por la totalidad de la población de la organización Giardino del Perú S.R.L.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4. 1. Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la encuesta, con la finalidad de recolectar datos. Llamamos técnica al conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación. Se empleó el cuestionario como instrumento con escala Likert por ser una investigación cuantitativa. El instrumento es un mecanismo que usa el investigador para recolectar y registrar la información.

Escala de medición del cuestionario es de tipo Likert:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

2.4.2. Técnica de Procesamiento de datos

Se utilizaron como instrumento, las tablas de procesamiento de datos para tabular y procesar los resultados de las encuestas a los sujetos de la muestra, además también se utilizó la herramienta estadística spss.

2.4.3. Instrumento de recolección de datos sobre la variable inteligencia emocional

Se aplicó la prueba piloto sobre la variable inteligencia emocional para conocer su percepción sobre el tema. Este cuestionario consta de 10 ítems y se toma en cuenta la escala de Likert.

a) Validez:

Para determinar la consistencia interna en relación lógica, el instrumento se sometió a juicio de expertos, para ello se solicitó el aporte tanto de doctores como magíster, acreditados en el conocimiento de las variables y de la investigación. Cabe precisar que el instrumento fue evaluado teniendo la aprobación de los expertos.

Tabla 3: *Jueces expertos*

N.º	EXPERTO
01	Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza
02	Dr. Rosel Cesar Alva Arce
03	Dr. Teodoro Carranza Estela
04	Dr. Abraham Cardenas Saavedra

Fuente: Elaboración propia.

b) Confiabilidad

Hernandez (2016) define que cuando más cerca se encuentre al valor 1 mayor es la confiabilidad del instrumento de medición para lo cual lo clasifica de la siguiente manera:

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Del mismo modo el instrumento se sometió a prueba previa, para ello tomó como muestra de 10 trabajadores que no son mi muestra sino trabajadores con la mismas características de mi muestra como prueba piloto, con las mismas características de las unidades de análisis, se utilizó la fórmula del Alfa de Cronbach, cuyos resultados reportaron lo siguiente:

Tabla 4: Resultado de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
0,786	10

Fuente: Elaboración propia. Reporte del SPSS V24 para el estudio

Como se aprecia la prueba de confiabilidad el valor obtenido alcanza un índice de 0,786 lo que indica una confiabilidad alta.

2.4.4. Instrumento de recolección de datos sobre la variable relaciones interpersonales

Se aplicó la prueba piloto sobre la variable relaciones interpersonales para conocer su percepción sobre el tema. Este cuestionario consta de 10 ítems y se toma en cuenta la escala de Likert.

a) Validez

Para determinar la consistencia interna en relación lógica, el instrumento se sometió a juicio de expertos, para ello se solicitó el aporte tanto de doctores como magíster, acreditados en el conocimiento de las variables y de la investigación. Cabe precisar que el instrumento fue evaluado teniendo la aprobación de los expertos.

Tabla 5: Jueces expertos

N.º	EXPERTO
01	Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza
02	Dr. Rosel Cesar Alva Arce
03	Dr. Teodoro Carranza Estela
04	Mg. Abraham Cardenas Saavedra

Fuente: Elaboración propia.

b) Confiabilidad

Hernandez (2016) define que cuando más cerca se encuentre al valor 1 mayor es la confiabilidad del instrumento de medición para lo cual lo clasifica de la siguiente manera:

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Del mismo modo el instrumento se sometió a prueba previa, para ello tomó como muestra de 10 trabajadores como Prueba Piloto, con las mismas características de las unidades de análisis, se utilizó la fórmula del Alfa de Cronbach, cuyos resultados reportaron lo siguiente:

Tabla 6: *Resultado de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
0,776	10

Fuente: Elaboración propia. Reporte del SPSS V24 para el estudio

Como se aprecia de la prueba de confiabilidad el valor obtenido alcanza un índice de 0,776 lo que indica una confiabilidad alta.

2.5. Procedimiento

En la investigación se siguió el siguiente procedimiento:

Primero se hizo la prueba de frecuencia con el estadístico SPSS 24, esto con el objetivo de medir la frecuencia por pregunta, seguida a ello realizamos la prueba de normalidad para verificar si es paramétrico o no paramétrico obteniendo un resultado no paramétrico, seguido a ello, hicimos uso del estadístico Rho de Spearman para medir la correlación entre las dos variables, así mismo para contrastar las hipótesis.

2.6 Métodos de análisis de datos

Se realizó una base de datos para las variables inteligencia emocional y relaciones interpersonales, donde se recopilaron datos conseguidos a través de aplicativos e instrumentos de medición, para que, posteriormente se utilicen en el análisis mediante programas estadísticos e informativos de SPSS versión 24 y Excel

Prueba de correlación

La prueba de correlación se determina mediante el coeficiente de correlación de rho de Spearman.

Nivel de significación

Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05. Se hizo uso del Software estadístico SPSS en su versión 24, para hallar la las frecuencias descriptivas, con la finalidad de analizar la relación la inteligencia emocional y las relaciones. Para el análisis de los datos se propone un baremo de análisis de acuerdo a las puntuaciones siguiendo las consideraciones teóricas de Amón (1998) en análisis estadístico para variables psicológicas ordinales para convertir en categorías de análisis.

Determinación del nivel de análisis de la inteligencia emocional

Debemos de considerar que la inteligencia emocional puede variar de manera considerable en cinco etapas, ya sea bajo, medio, alto, muy alto.

2.7. Aspectos éticos

La investigación presentada es confidencial y anónima; ya que se respetó todos los aspectos teóricos y metodológicos; así como la autenticidad de los resultados obtenidos; el respeto por la pertenencia intelectual de cada autor; el respeto por la responsabilidad política, ética y social; y por último el respeto a proteger la identificación de los individuos que participan en el estudio de investigación.

III. RESULTADO

Prueba de normalidad

Según Garcia (2010) define que la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra es un procedimiento de bondad y ajuste que permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica.

Regla de decisión

$p > \alpha$ = acepta H_0

$p < \alpha$ = rechaza H_0

Tabla 7: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE_1	,117	63	,032	,973	63	,174
VARIABLE_2	,106	63	,058	,944	63	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia. Reporte del SPSS V24 para el estudio

Interpretación:

Como se observa la muestra es igual a 63, lo cual se hará uso de pruebas no paramétricas al observar valores menores $p < 0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se calculará el coeficiente de correlación Rho de Spearman por no tener distribución normal.

Análisis Descriptivo

Tabla N° 8 Dimensión N°1

		Categoría para el estímulo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	12,7	12,7	12,7
	Medio	12	19,0	19,0	31,7
	Alto	34	54,0	54,0	85,7
	Muy alto	9	14,3	14,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia. Reporte del SPSS V24 para el estudio

El 14,3% se muestra en un nivel muy alto sobre lo importante que es el estímulo en los colaboradores, el 54% se muestra en un nivel alto, el 19% se muestra en un nivel medio y el 12,7% se encuentra en un nivel bajo acerca de la importancia del estímulo en los colaboradores.

Tabla N° 9 Dimensión N°2

		Categoría para el autoconocimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	7,9	7,9	7,9
	Medio	24	38,1	38,1	46,0
	Alto	25	39,7	39,7	85,7
	Muy alto	9	14,3	14,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia. Reporte del SPSS V24 para el estudio

El 14,3% se muestra en un nivel muy alto sobre lo importante que es el autoconocimiento, el 39,7% se muestra en un nivel alto, el 38,1% se muestra en un nivel medio y el 7,9% se encuentra en un nivel bajo acerca de la importancia del autoconocimiento en los colaboradores

Tabla N° 10 Dimensión N°3

		Categoría para las habilidades sociales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,2	3,2	3,2
	Medio	21	33,3	33,3	36,5
	Alto	26	41,3	41,3	77,8
	Muy alto	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia. Reporte del SPSS V24 para el estudio

El 22,2% se muestra en un nivel muy alto sobre lo importante que es las habilidades sociales en los colaboradores, el 41,3% se muestra en un nivel alto, el 33,3% se muestra en un nivel medio y el 3,2% se encuentra en un nivel bajo acerca de la importancia del autoconocimiento en los colaboradores.

Tabla N° 11 Dimensión N°4

		Categoría para la asertividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	12,7	12,7	12,7
	Medio	9	14,3	14,3	27,0
	Alto	38	60,3	60,3	87,3
	Muy alto	8	12,7	12,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia. Reporte del SPSS V24 para el estudio

El 12,7% se muestra en un nivel muy alto sobre lo importante que es la asertividad en los colaboradores, el 60,3% se muestra en un nivel alto, el 14,3% se muestra en un nivel medio y el 12,7% se encuentra en un nivel bajo acerca de la importancia de la asertividad en los colaboradores

Tabla N° 12 Dimensión N°5

		Categoría para las habilidades comunicativas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4,8	4,8	4,8
	Medio	18	28,6	28,6	33,3
	Alto	38	60,3	60,3	93,7
	Muy alto	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia. Reporte del SPSS V24 para el estudio

El 6,3% se muestra en un nivel muy alto sobre lo importante que es las habilidades comunicativas en los colaboradores, el 60,3% se muestra en un nivel alto, el 28,6% se muestra en un nivel medio y el 4,8% se encuentra en un nivel bajo acerca de la importancia de las habilidades comunicativas en los colaboradores.

Tabla N^o 13 Dimensión N^o6

		Categoría para las relaciones sociales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4,8	4,8	4,8
	Medio	22	34,9	34,9	39,7
	Alto	26	41,3	41,3	81,0
	Muy alto	12	19,0	19,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia. Reporte del SPSS V24 para el estudio

El 19% se muestra en un nivel muy alto sobre lo importante que es las relaciones sociales en los colaboradores, el 41,3% se muestra en un nivel alto, el 34,9% se muestra en un nivel medio y el 4,8% se encuentra en un nivel bajo acerca de la importancia de las habilidades comunicativas en los colaboradores.

3.1. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis: Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L, Pueblo Libre 2019.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L, Pueblo Libre 2019.

Se observa en la Tabla 14, que se ha obtenido un sig $p= 0,00 < 0,05$, por la cual se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, con la cual se establece que existe una relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L, Pueblo Libre 2019.

Tabla14

Índice de correlación de Rho de Spearman para las variables inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L, Pueblo Libre.

Rho de Spearman	VARIABLE_2	Coefficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	VARIABLE_1	Coefficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa (H1)

Hi: El estímulo se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

Hipótesis Nula (HO)

Ho: El estímulo no se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

Tabla15

Índice de correlación de Rho de Spearman para el estímulo y las relaciones interpersonales

			D1_de_V1	VARIABLE_2
Rho de Spearman	D1_de_V1	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	VARIABLE_2	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se ha obtenido un sig. $p= 0,00 < 0,05$, por la cual se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis de investigación con la cual se establece que el estímulo se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa (H1)

Hi: El autoconocimiento se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

Hipótesis Nula (HO)

Ho: El autoconocimiento no se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

Tabla 16*Índice de correlación de Rho de Spearman para el autoconocimiento y las relaciones interpersonales*

			D2_de_V1	VARIABLE_2
Rho de Spearman	D2_de_V1	Coefficiente de correlación	1,000	,358**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	63	63
	VARIABLE_2	Coefficiente de correlación	,358**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se ha obtenido un sig $p = 0,04 < 0,05$ menor al valor de alfa de 0.05, por la cual se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis de investigación con la cual se establece que el autoconocimiento se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa (H1)

Hi: Las habilidades sociales se relacionan en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

Hipótesis Nula (HO)

Ho: Las habilidades sociales no se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

Tabla 17*Índice de correlación de Rho de Spearman para las habilidades sociales y las relaciones interpersonales*

			D3_de_V1	VARIABLE_2
Rho de Spearman	D3_de_V1	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	VARIABLE_2	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se ha obtenido un sig $p = 0,00 < 0,05$ por la cual se puede afirmar que las habilidades sociales se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Con relación al objetivo general el cual es determinar la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019. Determina que existe una correlación positiva y significativa en donde se presenta un Rho Spearman del ,755 con un p-valor=0.000 (p-valor<0.05). Por la cual se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto a una mejor inteligencia emocional existirá una mejor relación interpersonal.

Dichos resultados coinciden con las conclusiones finales de Evans (2015) en su investigación “Interacción entre la inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas” en donde menciona que el nivel de inteligencia emocional se relaciona con el nivel de liderazgo que hacen uso los directivos institucionales de centros educativos demostrando así la relación positiva entre las dos variables enfocadas al desarrollo y crecimiento de las personas para tener un balance entre la vida laboral y personal.

Así mismo coincide con los resultados final de Fernandez, Montero (2016) “Aportes para la educación de la Inteligencia Emocional desde la Educación Infantil”. En donde se encontró una relación directa entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgos que van adquiriendo en la educación infantil que concluye que la inteligencia emocional se da durante toda la vida siendo los inicios lo más importante ya que en esa etapa se experimenta más las emociones y donde se aprende y se van desarrollando las habilidades donde se ve relacionada en la familia, el ámbito laboral y escolar, la inteligencia emocional se desarrolla a lo largo de la vida solo que cuando se entra a la etapa de adultez es muy amplia es por ello que en los primeros años su desarrollo es fundamental, este resultado también coincide con lo expuesto por Vilchez, Miguel y Reyes (2019) donde menciona que la espiritualidad y la inteligencia emocional ayuda al mejoramiento del desarrollo personal ya que estas dos variables inician en los primeros años y se ve afectada por la familia, educación y amigos es ahí donde se desarrolla y con el tiempo se va perfeccionando obteniendo así una comprensión mejor de las personas y sus emociones desarrollando valores lo cual se verá reflejado en su día a día mejorando su satisfacción personal, laboral, familiar y social.

4.2. El primer objetivo específico es determinar la relación entre el estímulo y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019. A través del coeficiente de Rho Spearman se observa un nivel de significancia menor a 0,05 y un coeficiente de correlación del ,629 en donde se muestra que existe una correlación positiva significativa. El resultado tiene relación con el de el de Ibarguen L. (2015). En el artículo en donde se obtiene una correlación positiva, donde se muestra que las relaciones interpersonales y la calidad de vida de los adolescentes se relacionan de manera positiva mejorando el desarrollo personal y laboral de las personas esta investigación redacta acerca a que como la persona con un buen nivel de relación interpersonal hace que exista múltiples beneficios en su día a día manteniendo una calidad de vida deseable y no solo hace que se sienta placentero en específicos ámbitos sino de manera general lo cual repercute hacia los demás y beneficia a que ellos también desarrollen mejor estas habilidades.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Arana y Lanao (2018) en donde menciona que las relaciones interpersonales se relaciona con la rotación del personal es decir que el impacto que provoca las relaciones interpersonales tiene una respuesta en la rotación del personal ; a una buena relación interpersonal tiene una respuesta en la poca rotación y así e manera viceversa es por ello que cuando existe buenas relaciones interpersonales los colaboradores se sienten motivados, comprometidos con su labor; lo cual hace que los colaboradores se sientan identificados con la organización disminuyendo así la rotación del personal y construyendo una empresa saludable y con trabajadores estables e involucrados con la organización. Así mismo coincide con la investigación de Vasquez (2018) donde relaciona la motivación laboral con las relaciones interpersonales donde menciona que la motivación en los centros laborales es fundamental para retener al personal y también para crear una cultura de bienestar con relaciones saludables el estudio concluyo con la correlación de las dos variables recalando que la motivación en el ámbito laboral es importante ya que se relaciona con una buena comunicación laboral facilitando así la comunicación fluida de dos a más personas.

4.3. El segundo objetivo específico es determinar la relación entre el autoconocimiento y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019. Mediante el coeficiente de Rho Spearman se demuestra un nivel de significancia menor a 0,005 un coeficiente de correlación del 0,358 en donde se muestra que hay una correlación significativa. El resultado tiene relación con el estudio realizado por Bang y Sim (2017) donde menciona que las relaciones interpersonales ayudan a construir una relación efectiva entre dos

personas lo cual se crea un vínculo en donde sus habilidades sociales e interpersonales se desarrollen de una manera adecuada, desarrollando así y forjando tanto habilidades sociales como habilidades interpersonales. El estudio hace referencia también que gracias al manejo de las relaciones interpersonales se puede controlar el estrés y la ansiedad. Así mismo coincide con la investigación realizada por Carrillo, Paz, Vergel (2018) donde se observa que las relaciones interpersonales está relacionado con el rendimiento escolar y se obtuvo una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el alto rendimiento escolar concluyendo así que las relaciones interpersonales no solo repercute en el ámbito laboral sino también se ve reflejado desde la etapa escolar y se va desarrollando durante toda la vida siendo afectada por la familia y la sociedad y forjando mejor la calidad de relaciones que se cultivan a lo largo del tiempo.

Por otro lado Maxera (2017) en su investigación menciona la satisfacción de estudiantes universitarios y la inteligencia emocional con una característica principal la comunicación interpersonal donde menciona que la satisfacción personal es un componente de la inteligencia emocional y relaciones interpersonales lo cual permite a que la persona se desarrolle adecuadamente y perciba habilidades y competencias de la manera más adecuada para la satisfacción vital.

4.4. El tercer objetivo específico es determinar la relación entre las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019. Se determinó por el coeficiente Rho Spearman que existe una relación con un nivel de significancia menor a 0,005 con un coeficiente de correlación del 0,737 en donde se muestra que hay una correlación significativa. El resultado coincide con el estudio realizado por Flores et al. (2016). Donde mención

a que la comunicación interpersonal y las habilidades sociales tienen un alto grado de correlación positiva por lo tanto ante un buen desarrollo de habilidades sociales existirá una buena comunicación interpersonal. Las personas que poseen un alto desarrollo de habilidades sociales se expresan y conviven en armonía, comparten experiencias, se expresan con efectividad logrando así el éxito y la felicidad.

Así mismo Flores (2014) coincide en su investigación cuyo estudio fue conocer cómo afecta las redes sociales en las relaciones interpersonales en los jóvenes este estudio concluye que la mayor parte de los jóvenes de hoy hace uso de la tecnología para comunicarse y expresarse ya que es un método ágil lo cual permite que se dé la comunicación además utilizan este medio para entablar relaciones ya que es sencillo y al alcance de todos invirtiendo casi

aproximadamente 4 horas al día.

Por otro lado Pozo, et al. (2018) en su estudio coincide que las habilidades interpersonales ayudan a tener una mejor comunicación entre personas ya sea de manera verbal o con el lenguaje corporal mostrando diversas reacción desde alegría, tristeza, ira y miedo. Una persona con esta habilidad bien desarrollada es capaz de reconocer estas señales en los demás, resaltando también el uso de la tecnología para entablar nuevas relaciones interpersonales; también promoviendo evaluaciones para la medición de las competencias interpersonales en jóvenes estudiantes.

V. CONCLUSIONES

5.1. Se obtuvo un nivel de significancia de sig. $p= 0,00 < 0,05$ menor al alfa 0,05. Por la cual se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, con la cual se establece que existe una relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L, Pueblo Libre 2019.

5.2. Se obtuvo un nivel de significancia de sig. $p= 0,00 < 0,05$ menor al alfa 0,05. Por la cual se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, con la cual se establece que el estímulo se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

5.3. Se obtuvo un nivel de significancia de sig. $p= 0,00 < 0,05$ menor al alfa 0,05. Por la cual se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, con la cual se establece que el autoconocimiento se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

5.4. Se obtuvo un nivel de significancia de sig. $p= 0,00 < 0,05$ menor al alfa 0,05. Por la cual se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, con la cual se establece que las habilidades sociales se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. La inteligencia emocional y las relaciones interpersonales son dos variables que se desarrollan a lo largo de toda la vida es por ello que se recomienda a las organizaciones invertir más en los aspectos internos de los colaboradores y ayudarles en su desarrollo para que de esta manera ellos se sientan con mayor satisfacción tanto en su ámbito laboral como el ámbito personal.

6.2. El estímulo es una característica que se da tanto de manera interna o externa es por ello que se recomienda a la organización que siempre exista la motivación para una adecuada relación interpersonal de esta manera el personal se siente satisfecho y comprometido con la empresa y los colaboradores se sientan identificados y tengan una mejor relación laboral, integrando equipos eficaces, armónicos hacia el cumplimiento de los objetivos empresariales.

6.3. El autoconocimiento es vital para el bienestar de las personas y para la comunicación entre ellas pues de esa manera se sabe lo que se desea en la vida de manera que gestionan bien sus emociones y más en momentos complicados logrando así los objetivos personales y manejándolos momentos complicados de la vida.

6.4. Las habilidades sociales es una capacidad que ayuda a resolver problemas sociales de la mejor manera generando una adecuada relación interpersonal es por ello que se debe de practicar ya que beneficia y ayuda a resolver situaciones del día a día lo que es esencial en cualquier ámbito del día.

IV. REFERENCIAS

- Hernandez (2016). Metodología de la investigación. Recuperado de <https://bit.ly/2FhE66O>
- Acosta (2015). Inteligencia emocional desmontando tópicos. Recuperado de <https://bit.ly/2UmH3g4>
- Fernandez, Almagro, Saenz (2016). Motivación, inteligencia emocional y actividad física en universitarios. Recuperado de <https://bit.ly/2WTKSpP>
- De La Cruz (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Recuperado de <https://bit.ly/2Wyg5Dd>
- Sanchez (2014). Gestión y psicología en las empresas y organizaciones. Recuperado de <https://bit.ly/2XiFz81>
- Behar, D. (2016). Metodología de la investigación. Bogotá, Colombia: Editorial Shalom.
- Goleman (1995). La inteligencia emocional. Recuperado de <https://bit.ly/2RgvguO>
- Pino, R. (2016). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Valenzuela (1993). Recuperado de La investigación bibliotecológica. Recuperado de <https://bit.ly/2xoh61V>
- Cegarra (2011). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Recuperado de <https://bit.ly/2XPXFhi>
- Wiemann (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. Recuperado de <https://bit.ly/2WLDL7b>
- Pozo-Rico et al. (2018). Curso de inteligencia emocional: La experiencia de la inteligencia emocional en un proyecto de educación secundaria. Publicaciones De La Facultad De Educacion y Humanidades Del Campus De Melilla, 48(2), 235-255. doi:<http://dx.doi.org/10.30827/publicaciones.v48i2.8342>
- Curto, D. (2012). Introducción al Business Intelligence. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Bermejo (2018). Resilience and emotional intelligence: variables in protection of minors who reside in juvenile facilities. *Pedagogia Social*, (32), 129-138. doi:<http://dx.doi.org/10.7179/PSRL2018.32.10>
- De La Serna (2017). La inteligencia emocional. Recuperado de <https://bit.ly/2WUblKn>
- Sampieri, Collado y Lucio (2010). Electro-learning. Recuperado de <https://bit.ly/2J4vGSA>
- Carrillo, Paz Montes, Vergel, (2018). School success, attitude towards science and interpersonal relations. *Revista Logos, Ciencia & Tecnologia*, 10(4), 27-42. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2166519472?accountid=37408>

- Bang y Sim, S. (2017). A study on the personality, interpersonal relations and stress of clinical practice of nursing students. *International Information Institute (Tokyo).Information*, 20(8), 5949-5958. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2020460643?accountid=37408>
- Moreno y Perez (2018). Interpersonal relationships in the work environment of the Technological University of Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Law Magazine*, 9(1), 13-33. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2091875267?accountid=37408>
- Isaza-Zapata y Calle-Piedrahíta (2016). Un acercamiento a la comprensión del perfil de la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1), 331-345. doi:<http://dx.doi.org/10.11600/1692715x.14122220814>
- Fernández-Martínez y Montero-García (2016). Aportes para la educación de la inteligencia emocional desde la educación infantil. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1), 53-66. doi:<http://dx.doi.org/10.11600/1692715x.141212041>
- Palomino y Almenara (2019). Inteligencia emocional en estudiantes de comunicación: estudio comparativo bajo el modelo de educación por competencias. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626073/Palomino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias (1999). El proyecto de investigación. Recuperado de <https://bit.ly/2J6xZEY>
- Silveira (2015) .El arte de las relaciones personales. Recuperado de <https://bit.ly/2ZaLuZc>
- Warner (2015). Inteligencia personal. Perfil de competencias. Recuperado de http://cort.as/-I_78
- Vilchez E., Miguel J. y Reyes M. (2019). Espiritualidad e inteligencia emocional en estudiantes universitarios de la ciudad de Ayacucho. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624010/10.240162018.v4n2.104.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Chichizola S. y Quiroz C. (2019). Estilos de crianza percibidos e inteligencia emocional en estudiantes escolares. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625492/ChichizolaR_S.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arias (1999). El proyecto de investigación. Recuperado de <https://bit.ly/2J6xZEY>
- Navarro, J. (2014). *Epistemología y Metodología de la investigación* (primera ed.) México. Grupo Editorial Patria.
- Silveira (2015) .El arte de las relaciones personales. Recuperado de <https://bit.ly/2ZaLuZc>

- Ibarguen L. (2014). Relaciones interpersonales y calidad de vida en la adolescencia (12 a 16 años) un campo de acción para el deporte. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7711/1/3410-0473504.pdf>
- Flores et al. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449849320001.pdf>
- Ahumada, T. & Perusquia, V. (2016). Inteligencia de negocios: estrategia para el desarrollo de competitividad en empresas de base tecnológica. (Revista científica publicada). Coyoacán, México: Scientific Electronic Library Online. Universidad Nacional Autónoma de México
- Sánchez y Reyes (2015). “Metodología y Diseño de una investigación Científica”. (5° ed.), Perú: business support.S.R.L.
- Hernández R., Fernández, C., & Baptista L. (2014). Metodología de la investigación: 6a. edición. México D.F. México: McGraw-Hill.
- Asociacion de Academias de la Legua Española. (2018). Real Academia Española. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=DgIqVCc>

V. ANEXOS

5.1. Anexo A: Matriz de operacionalización

INTELIGENCIA EMOCIONAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 10 preguntas y cada uno de los indicadores están relacionadas con las dimensiones	Warner (2015) define la inteligencia emocional como la concientización personal de las emociones y el reconocimiento de ellos en otras personas, también como la manera de interrelacionarse con los demás y como hacer uso de las emociones de manera óptima para utilizarse en los objetivos personales y también para las relaciones sociales.	Estimulo	Motivación intrínseca	Existe un programa de motivación intrínseca
				Motivación extrínseca	Frecuentemente promueven incentivos en tu centro laboral
				Compromiso	A un mejor salario hubiera mayor compromiso con la empresa
			Autoconocimiento	Autoconciencia	Tus compañeros suelen tener emociones fuertes
				Autocontrol	Sueles controlar tus emociones en situaciones desconocidas
				Autoestima	Tienes habilidades para resolver problemas laborales
			Habilidades sociales	Trabajo en equipo	Confías en las habilidades que poseen tus compañeros para solucionar problemas
				Liderazgo	Se debe delegar funciones para cumplir con los tiempos previstos Ejerce el liderazgo en el ámbito laboral
				Comunicación	La comunicación es de manera adecuada

RELACIONES INTERPERSONALES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
	Se utilizara la herramienta de medición a través de cuestionarios que será procesado a través de un software estadístico.	De la Cruz (2014) menciona que la relación interpersonal es un proceso muy amplio donde participa muchos factores como la cultura, cercanía, estado de ánimo, etc.; a pesar que exista diferencias entre las personas, existen factores comunes que permiten que se dé el proceso de comunicar.	Asertividad	Comunicación efectiva	Existe una comunicación efectiva en su centro laboral
				Comunicación saludable	Ejerce una comunicación saludable en su centro laboral
				Comunicación empática	Las relaciones interpersonales se dan de manera respetuosa y justa
			Habilidades comunicativas	Persuasión	Normalmente sus opiniones buscan persuadir a los demás
				Empatía	Su comportamiento es empático con los demás
				Negociación	Puedo llegar a un acuerdo con mis compañeros de trabajo ante cualquier problema
			Relaciones sociales	Integración	Sus compañeros muestran una actitud integradora
				Pertenencia	Se involucra en las decisiones que toman en su centro laboral Existe un compromiso de parte de los trabajadores con el mejoramiento continuo de su centro laboral
				Aceptación de grupo	Es positivo el clima laboral de su trabajo

5.2. Anexo B: Matriz de consistencia

			MATRIZ DE CONSISTENCIA						Escala de Medición																									
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones /Indicadores																												
General	¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019?	Determinar la relación entre a inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L.,Pueblo Libre 2019.	La inteligencia emocional se relaciona en las relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.	Variable 1	Inteligencia emocional	Warner (2015) define la inteligencia emocional como la concientización personal de las emociones y el reconocimiento de ellos en otras personas, también como la manera de interrelacionarse con los demás y como hacer uso de las emociones de manera óptima para utilizarse en los objetivos personales y también para las relaciones sociales.	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 10 preguntas y cada uno de los indicadores están relacionadas con las dimensiones.	Variable 01: La inteligencia emocional			ORDINAL																							
								<table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Estimulo</td> <td>Motivación Intrínseca</td> <td>1</td> <td rowspan="6">5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca</td> </tr> <tr> <td>Motivación Extrínseca</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Autoconocimiento</td> <td>Autoconciencia</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Autocontrol</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Autoestima</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Habilidades personales</td> <td>Trabajo en equipo</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>8-9</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES		ITEMS	Niveles y rangos	Estimulo	Motivación Intrínseca	1	5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca	Motivación Extrínseca	2	Compromiso	3	Autoconocimiento	Autoconciencia	4	Autocontrol	5	Autoestima	6	Habilidades personales	Trabajo en equipo	7	Liderazgo	8-9	
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Niveles y rangos																															
Estimulo	Motivación Intrínseca	1	5=Siempre 4=Casi siempre 3=A veces 2=Casi nunca 1=Nunca																															
	Motivación Extrínseca	2																																
	Compromiso	3																																
Autoconocimiento	Autoconciencia	4																																
	Autocontrol	5																																
	Autoestima	6																																
Habilidades personales	Trabajo en equipo	7																																
	Liderazgo	8-9																																

5.3. Anexo C: Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en la empresa Gardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: Gamarra Vargas Ingrid Milagros							
Apellidos y nombres del experto: Juan Manuel Vargas Brango							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Inteligencia emocional	Estímulo	Motivación intrínseca	Existe un programa de motivación intrínseca	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓		
		Motivación extrínseca	Frecuentemente promueven incentivos en tu centro laboral		✓		
		Compromiso	A un mejor salario habiera mayor compromiso con la empresa		✓		
	Autoconocimiento	Autoconciencia	Tus compañeros suelen tener emociones fuertes		✓		
		Autocontrol	Sales controlar tus emociones en situaciones desconocidas		✓		
		Autoestima	Tienes habilidades para resolver problemas laborales		✓		
	Habilidades sociales	Trabajo en equipo	Confías en las habilidades que poseen tus compañeros para solucionar problemas		✓		
		Liderazgo	Se debe delegar funciones para cumplir con los tiempos previstos Ejerce el liderazgo en el ámbito laboral		✓		
		Comunicación	La comunicación es de manera adecuada		✓		
Relaciones interpersonales	Asertividad	Comunicación efectiva	Existe una comunicación efectiva en su centro laboral	✓			
		Comunicación saludable	Ejerce una comunicación saludable en su centro laboral	✓			
		Comunicación empática	Las relaciones interpersonales se dan de manera respetuosa y justa	✓			
	Habilidades comunicativas	Persuasión	Normalmente sus opiniones buscan persuadir a los demás	✓			
		Empatía	Su comportamiento es empático con los demás	✓			
		Negociación	Puede llegar a un acuerdo con mis compañeros de trabajo ante cualquier problema	✓			
	Relaciones sociales	Integración	Sus compañeros muestran una actitud integradora	✓			
		Pertenencia	Se involucra en las decisiones que toman en su centro laboral Existe un compromiso de parte de los trabajadores con el mejoramiento continuo de su centro laboral	✓			
		Aceptación de grupo	Es positivo el clima laboral de su trabajo	✓			
Firma del experto: 			Fecha:				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si procedan, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: Gamara Vargas Ingrid Milagros							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carlos Saavedra Abadillo							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
Inteligencia emocional	Estímulo	Motivación intrínseca	Existe un programa de motivación intrínseca	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Motivación extrínseca	Frecuentemente promueven incentivos en tu centro laboral		/		
		Compromiso	A un mejor salario hubiera mayor compromiso con la empresa		/		
	Autoconocimiento	Autoconciencia	Tus compañeros suelen tener emociones fuertes		/		
		Autocontrol	Sueles controlar tus emociones en situaciones desconocidas		/		
		Autoestima	Tienes habilidades para resolver problemas laborales		/		
	Habilidades sociales	Trabajo en equipo	Confías en las habilidades que poseen tus compañeros para solucionar problemas		/		
Liderazgo		Se debe delegar funciones para cumplir con los tiempos previstos Ejerce el liderazgo en el ámbito laboral	/				
Comunicación		La comunicación es de manera adecuada	/				
Relaciones interpersonales	Asertividad	Comunicación efectiva	Existe una comunicación efectiva en su centro laboral	/			
		Comunicación saludable	Ejerce una comunicación saludable en su centro laboral	/			
		Comunicación empática	Las relaciones interpersonales se dan de manera respetuosa y justa	/			
	Habilidades comunicativas	Persuasión	Normalmente sus opiniones buscan persuadir a los demás	/			
		Empatía	Su comportamiento es empático con los demás	/			
		Negociación	Puedo llegar a un acuerdo con mis compañeros de trabajo ante cualquier problema	/			
	Relaciones sociales	Integración	Sus compañeros muestran una actitud integradora	/			
Pertenencia		Se involucra en las decisiones que toman en su centro laboral Existe un compromiso de parte de los trabajadores con el mejoramiento continuo de su centro laboral	/				
		Aceptación de grupo	Es positivo el clima laboral de su trabajo	/			
Firma del experto:			Fecha				
			12/06/19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: Gamarra Vargas Ingrid Milagros							
Apellidos y nombres del experto: <i>CARRANZA ESPELA TEDORO</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Inteligencia emocional	Estimulo	Motivación intrínseca	Existe un programa de motivación intrínseca	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Motivación extrínseca	Frecuentemente promueven incentivos en tu centro laboral		/		
		Compromiso	A un mejor salario hubiera mayor compromiso con la empresa		/		
	Autoconocimiento	Autoconciencia	Tus compañeros suelen tener emociones fuertes		/		
		Autocontrol	Sales controlar tus emociones en situaciones desconocidas		/		
		Autoestima	Tienes habilidades para resolver problemas laborales		/		
	Habilidades sociales	Trabajo en equipo	Confías en las habilidades que poseen tus compañeros para solucionar problemas		/		
		Liderazgo	Se debe delegar funciones para cumplir con los tiempos previstos Ejeres el liderazgo en el ámbito laboral		/		
		Comunicación	La comunicación es de manera adecuada		/		
Relaciones interpersonales	Asertividad	Comunicación efectiva	Existe una comunicación efectiva en su centro laboral	/			
		Comunicación saludable	Ejeres una comunicación saludable en su centro laboral	/			
		Comunicación empática	Las relaciones interpersonales se dan de manera respetuosa y justa	/			
	Habilidades comunicativas	Persuasión	Normalmente sus opiniones buscan persuadir a los demás	/			
		Empatía	Su comportamiento es empático con los demás	/			
		Negociación	Puedo llegar a un acuerdo con mis compañeros de trabajo ante cualquier problema	/			
	Relaciones sociales	Integración	Sus compañeros muestran una actitud integradora	/			
		Pertenencia	Se involucra en las decisiones que toman en su centro laboral Existe un compromiso de parte de los trabajadores con el mejoramiento continuo de su centro laboral	/			
		Aceptación de grupo	Es positivo el clima laboral de su trabajo	/			
Firma del experto: 			Fecha: 12.06.19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en la empresa Giardino del Perú S.R.L., Pueblo Libre 2019.							
Apellidos y nombres del investigador: Gamarrá Vargas Ingrid Milagros							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Silvia Arce Rosal Cesar							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Inteligencia emocional	Estímulo	Motivación intrínseca	Existe un programa de motivación intrínseca	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		Motivación extrínseca	Frecuentemente promueven incentivos en tu centro laboral		/		
		Compromiso	A un mejor salario hubiera mayor compromiso con la empresa		/		
	Autoconocimiento	Autoconciencia	Tus compañeros suelen tener emociones fuertes		/		
		Autocontrol	Sueles controlar tus emociones en situaciones desconocidas		/		
		Autoestima	Tienes habilidades para resolver problemas laborales		/		
	Habilidades sociales	Trabajo en equipo	Confías en las habilidades que poseen tus compañeros para solucionar problemas		/		
		Liderazgo	Se debe delegar funciones para cumplir con los tiempos previstos Ejerce el liderazgo en el ámbito laboral		/		
		Comunicación	La comunicación es de manera adecuada		/		
Relaciones interpersonales	Asertividad	Comunicación efectiva	Existe una comunicación efectiva en su centro laboral	/			
		Comunicación saludable	Ejerce una comunicación saludable en su centro laboral	/			
		Comunicación empática	Las relaciones interpersonales se dan de manera respetuosa y justa	/			
	Habilidades comunicativas	Persuasión	Normalmente sus opiniones buscan persuadir a los demás	/			
		Empatía	Su comportamiento es empático con los demás	/			
		Negociación	Puedo llegar a un acuerdo con mis compañeros de trabajo ante cualquier problema	/			
	Relaciones sociales	Integración	Sus compañeros muestran una actitud integradora	/			
		Pertenencia	Se involucra en las decisiones que toman en su centro laboral Existe un compromiso de parte de los trabajadores con el mejoramiento continuo de su centro laboral	/			
		Aceptación de grupo	Es positivo el clima laboral de su trabajo	/			
Firma del experto:			Fecha:				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

5.4. Anexo D: Formato de encuesta

ITEMS	Escala Likert				
	N	CN	A	CS	S
	1	2	3	4	5
Variable 1 : Inteligencia emocional					
Estimulo					
Existe un programa de motivación intrínseca					
Frecuentemente promueven incentivos en tu centro laboral					
A un mejor salario hubiera mayor compromiso con la empresa					
Autoconocimiento					
Tus compañeros suelen tener emociones fuertes					
Sueles controlar tus emociones en situaciones desconocidas					
Tienes habilidades para resolver problemas laborales					
Habilidades sociales					
Confías en las habilidades que poseen tus compañeros para solucionar problemas					
Se debe delegar funciones para cumplir con los tiempos previstos					
Ejerce el liderazgo en el ámbito laboral					
La comunicación es de manera adecuada					
Variable 2 : Relaciones interpersonales					
Asertividad					
Existe una comunicación efectiva en su centro laboral					
Ejerce una comunicación saludable en su centro laboral					
Las relaciones interpersonales se dan de manera respetuosa y justa					
Habilidades comunicativas					
Normalmente sus opiniones buscan persuadir a los demás					
Su comportamiento es empático con los demás					
Puedo llegar a un acuerdo con mis compañeros de trabajo ante cualquier problema					
Relaciones sociales					
Sus compañeros muestran una actitud integradora					
Se involucra en las decisiones que toman en su centro laboral					
Existe un compromiso de parte de los trabajadores con el mejoramiento continuo de su centro laboral					
Es positivo el clima laboral de su trabajo					

5.5. Anexo E: Solicitud y autorización de acceso a la información de la empresa Giardino del Perú S.R.L.



EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA GIARDINO DEL PERU

CERTIFICA

Que el(a) señor(a) INGRID MILAGROS GAMARRA VARGAS identificado(a) con el documento de identidad N. 74836915 se le concede el permiso de hacer uso del nombre y datos de la empresa Giardino del Perú para fines de estudio.

Se expide el documento para fines del trabajador.

Cordialmente

GIARDINO DEL PERU S.R.L.
José Miguel Galiano Aliaga
ADMINISTRADOR

JOSÉ M. GALIANO
Gerencia de Administración

5.6. Anexo F: Reporte turnitin

feedback studio INGRID GAMARRA VARGAS INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA GIARDING DEL PERÚ SRL, PUEBLO LIBRE 2019

Resumen del partido

25%

Actualmente viendo fuentes votadas

Ver fuentes en inglés (beta)

Partidos

1	Enviado a Universidad ...	14%
2	repositorio.univalle.pe	2%
3	repositorio.autonoma.s...	2%
4	repositorio.politecna.ed...	1%
5	Enviado a Facultad Lat...	<1%
6	Enviado a Universidad ...	<1%
7	mySlide.es	<1%

Página: 1 de 34 Recuento de palabras: 9852 Informe de solo texto Alta resolución En

5.7. Anexo G: Control de asesorías

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	CONTROL DE ASESORÍAS	Código : F01-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 20-06-2019
		Página : 1 de 1

1. DATOS GENERALES

Filial / sede:	LIMA NORTE	Período académico:	2019-II
Programa académico:	ADMINISTRACIÓN	Ciclo:	X
Docente:	DR. JUAN MANUEL VASQUEZ ESPINOZA	E-mail:	jvasqueze@ucvvirtual.edu.pe

N°	Autor	Fecha	Hora	Breve descripción de la asesoría
1	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	05/09/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	ANALIZA LOS LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS QUE FUNDAMENTAN LA ELABORACIÓN DEL DPI
2	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	12/09/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	APLICA LAS PROPIEDADES MÉTRICAS DE VALIDEZ, CONFIABILIDAD
3	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	19/09/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
4	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	26/09/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
5	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	03/10/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
6	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	10/10/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	APLICA EL PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE SUS DATOS
7	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	17/10/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	1ª JORNADA DE SUSTENTACIÓN
8	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	24/10/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	ORGANIZA LOS RESULTADOS Y LOS DESCRIBE
9	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	31/11/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	ANALIZA LOS RESULTADOS Y LOS DISCUTE CON LOS ANTECEDENTES DE SU INVESTIGACIÓN
10	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	07/11/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	ELABORA LAS CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES
11	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	14/11/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
12	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	21/11/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
13	Gamarra Vargas, Ingrid Milagros	28/11/2019	6:20 p.m. a 10:30 p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS


 Firma del Docente

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

5.8. Anexo H: Análisis descriptivo

Figura 1: Categoría para el estímulo

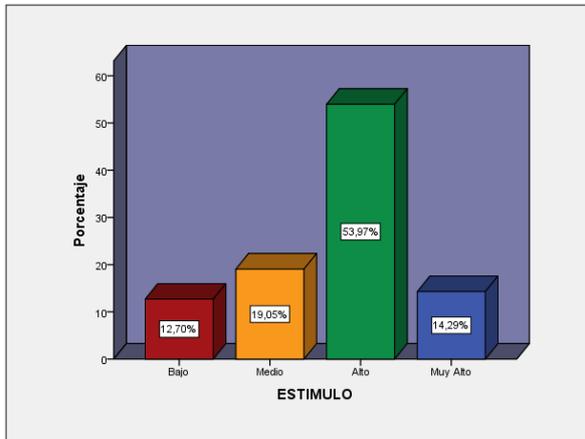


Figura 2: Categoría para el autoconocimiento

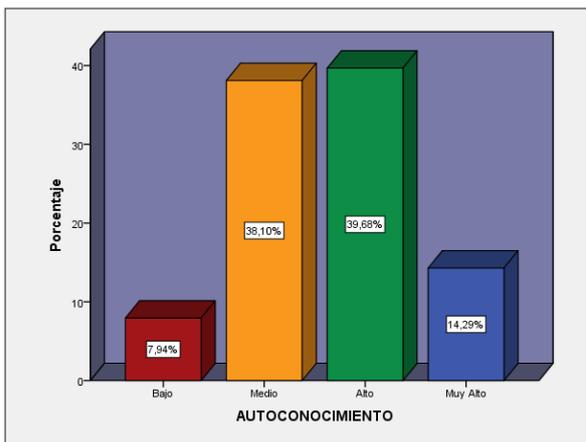


Figura 3: Categoría para las habilidades sociales

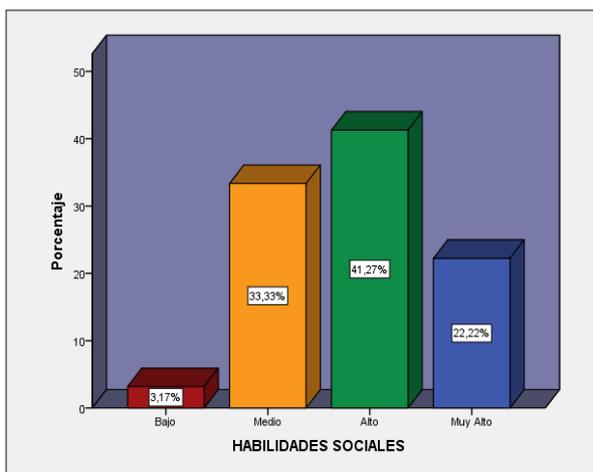


Figura 4: Categoría para la asertividad

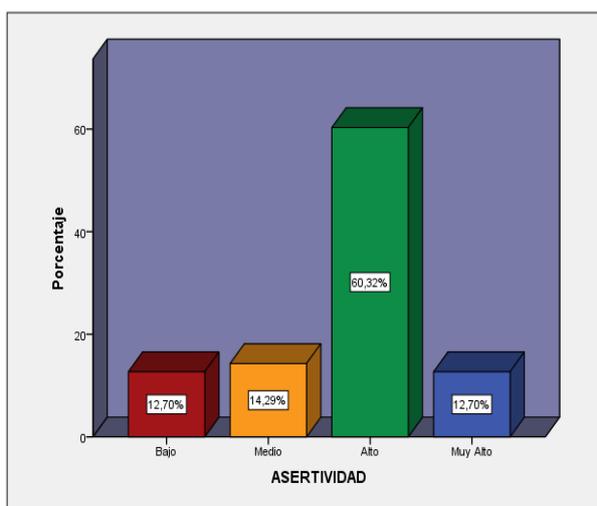


Figura 5: Categoría para habilidades comunicativas

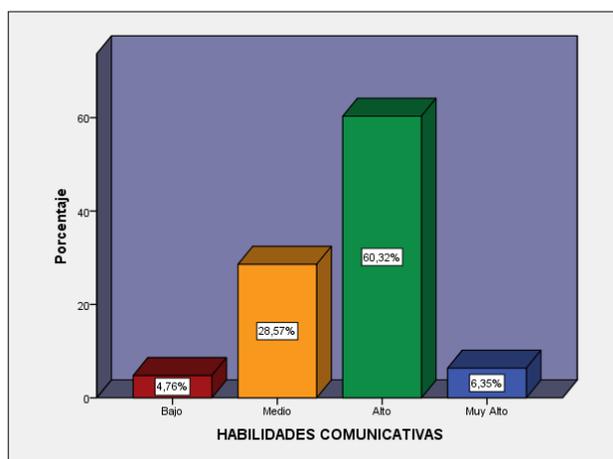
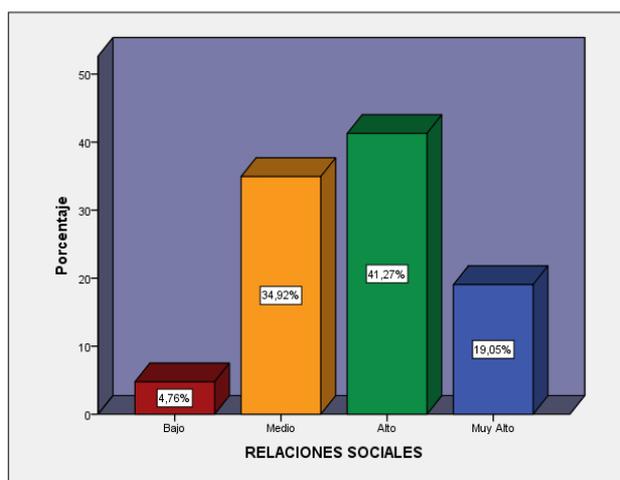


Figura 6: Categoría para las relaciones sociales



5.9. Anexo I: Registro de monitoreo



UCV
UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

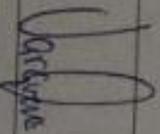
REGISTRO DE MONITOREO

Código : F02-PE-PS-07.02
 Versión : 10
 Fecha : 25-02-2019
 Página : 1 de 1

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN
 Semestre académico : 2019-II Experiencia Curricular: ASESOR ESPECIALISTA Y METODOLÓGICO
 Ciclo académico : X CICLO Docente: Dr. Juan Manuel Viquez Espinoza

I. Unidad académica: ELABORACIÓN DEL INFORME DE TESIS Contenido programador: DIAGNÓSTICO INDIVIDUAL DEL PROYECTO DE TESIS
 II. Contenido trabajado: Adecuaciones por la aprobación de contenidos requeridos para proseguir con el informe de tesis
 III. Evolucióón: Rubrico de DPI
 IV. Observaciones e incidencias

Trabajar los contenidos de los proyectos adecuando al requerimiento necesario para desarrollar los proyectos de investigaciones
 Expedido para sustentar su Tesis.

Nombre del evaluador: _____ Firma del evaluador: _____
 Fecha: 06/12/2019 Firma del docente: 

DR. JUAN MANUEL VIQUEZ ESPINOZA
 CONSEJO REGULAR 20673

Evaluador	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Viceministrado de Investigación
-----------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

NOTA: Cualquier documento impreso eferente del lenguaje y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la plataforma UCV serán considerados como CDPA NO CONTRIBUCIA