



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS

TESIS

La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Empresa
Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, Región de
Ucayali, 2024

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

Clayre Jhalith Silvano Panduro (orcid.org/0009-0007-1081-7005)

Karin Lizeth Ruiz Villacrez (orcid.org/0009-0003-6942-8486)

Walter Marrache Vargas (orcid.org/0009-0007-9836-9613)

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:
Desarrollo Organizacional

UCAYALI -PERÚ
2025

JURADO EVALUADOR



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. Arlen Panduro Pinchi
Vocal



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 9:31 am del día sábado 01 de febrero del 2025 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA VALDERRAMA RENGIFO INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, REGIÓN DE UCAYALI, 2024", elaborado por los bachilleres KARIN LIZETH RUIZ VILLACREZ, CLAYRE JHALITH SILVANO PANDURO y WALTER MARRACHE VARGAS.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio, Secretario Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas y Vocal Mg. Arlen Panduro Pinchi; designados con RESOLUCIÓN N° 006-2025-FCCyA-UPP de fecha 15 de enero del 2025; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.


Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres KARIN LIZETH RUIZ VILLACREZ, CLAYRE JHALITH SILVANO PANDURO y WALTER MARRACHE VARGAS, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.


Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

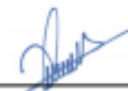
Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres KARIN LIZETH RUIZ VILLACREZ, CLAYRE JHALITH SILVANO PANDURO y WALTER MARRACHE VARGAS fueron:

- Aprobado por Excelencia 19-20
- Aprobado por Unanimidad 17-18
- Aprobado por Mayoría 14-16
- Desaprobado por Mayoría 11-13
- Desaprobado por Unanimidad 00-10

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 16 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 10:02 am del mismo día, de lo que se da fe.


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente


Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario


Mg. Arlen Panduro Pinchi
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD





Nosotros, **Clayre Jhalith Silvano Panduro, Karin Lizeth Ruiz Villacrez y Walter Marrache Vargas**, egresados de la **Carrera Profesional de Administración de Negocios** de la **Universidad Privada de Pucallpa**, identificados con DNI **45317728, 76372703 y 73516016**.

Declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores del trabajo titulado: **“La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024”** El mismo que presentamos bajo la modalidad de **tesis**, para optar el Título profesional de **Licenciado en Administración de Negocios**.
2. Bajo la asesoría del **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**.
3. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
6. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 09 de diciembre de 2024.

			
Clayre J. Silvano Panduro	Karin L. Ruiz Villacrez	Walter Marrache Vargas	Mg. Adrian M. Sifuentes Rosales
DNI 45317728	DNI 76372703	DNI 73516016	DNI 44795562

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°051-2024

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

"La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024."

Facultad : **Ciencias Contables y Administrativas**
Escuela Profesional : **Administración de Negocios**
Asesor(a) : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**
Cuyos autores : **Karin Lizeth Ruiz Villacrez**
Clayre Jhalith Silvano Panduro
Walter Marrache Vargas

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **9.3%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 16/12/2024

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

Con profunda gratitud y amor, dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes nos brindaron su apoyo incondicional, comprensión y fortaleza en cada paso de este camino académico. A nuestros padres, por ser nuestra inspiración y por enseñarnos el valor del esfuerzo y la perseverancia.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios, por darnos salud, fortaleza y sabiduría para culminar este importante proyecto.

A nuestras familias, por ser el pilar fundamental en nuestras vidas. Su apoyo incondicional, paciencia y amor nos motivaron a superar los desafíos y perseverar en este camino académico.

Los autores

RESUMEN

Determinar la relación la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024. La metodología utilizada fue de tipo de investigación fue correlacional, el enfoque fue cuantitativo, el método deductivo, el diseño del estudio fue no experimental. La población estuvo conformada por 12 trabajadores y la muestra fue la misma. Se tuvo como resultados con respecto a la variable inteligencia emocional que el 56.3% de los 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali, manifestó que no es considerada la variable inteligencia emocional, mientras que el 33.3% manifestó que a veces es considerada y el 10.4% manifestó que sí. Con respecto a la variable desempeño laboral, se observó que el 47.9% de los 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali, manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 22.9% manifestó que a veces es considerada y el 29.2% manifestó que sí. Se concluyó que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.694$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras claves: Inteligencia emocional, desempeño laboral, automotivación.

ABSTRACT

Determine the relationship between emotional intelligence and job performance in the company Valderrama Rengifo engineering and construction S.A.C, Ucayali Region, 2024. The methodology used was a correlational research type, the approach was quantitative, the deductive method, the study design was non-experimental. The population consisted of 12 workers and the sample was the same. S4e had as results regarding the variable emotional intelligence that 56.3% of the 12 workers of the company Valderrama Rengifo engineering and construction S.A.C., Ucayali, stated that the variable emotional intelligence is not considered, while 33.3% stated that it is sometimes considered and 10.4% stated that it is. Regarding the variable job performance, it was observed that 47.9% of the 12 workers of the company Valderrama Rengifo engineering and construction S.A.C., Ucayali, stated that the variable job performance is not considered, while 22.9% stated that it is sometimes considered and 29.2% stated that it is. It was concluded that emotional intelligence is significantly related to job performance in the company Valderrama Rengifo engineering and construction S.A.C., Ucayali Region, 2024. With a value $r = 0.694$ estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Emotional intelligence, job performance, self-motivation.

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
1.6.1. Viabilidad Técnica	4
1.6.2. Viabilidad Financiera	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5

2.1. Antecedentes del problema	5
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Inteligencia emocional	11
2.2.2. Desempeño laboral	14
2.3. Definición de términos básicos	17
2.4. Formulación de hipótesis	20
2.4.1. Hipótesis general	20
2.4.2. Hipótesis específicas	20
2.5. Variables	21
2.5.1. Definición conceptual de la variable	21
2.5.2. Definición operacional de la variable	21
2.5.3. Operacionalización de la variable	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1. Diseño de la investigación	24
3.2. Población y muestra	25
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	26
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	27
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
4.1. Presentación de resultados	28
4.2. Discusión	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	47
Anexo 1: Matriz de consistencia	47
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	48
Anexo 3: Matriz de validación	50
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	62
Anexo 5: Base de datos	63
Anexo 6: Galería de fotos	64

Índice de tablas

Tabla 1. Inteligencia emocional	22
Tabla 2. Desempeño laboral	23
Tabla 3. Validadores	27
Tabla 4. Frecuencia de la variable inteligencia emocional	29
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión autoconocimiento	30
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión automotivación	31
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión autocontrol	32
Tabla 8. Frecuencia de la variable desempeño laboral	33
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión efectividad	34
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión eficiencia	35
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión calidad	36
Tabla 12. Correlación inteligencia emocional y desempeño laboral	37
Tabla 13. Correlación autoconocimiento y desempeño laboral	38
Tabla 14. Correlación automotivación y desempeño laboral	39
Tabla 15. Correlación autocontrol y desempeño laboral	40

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable inteligencia emocional	29
Figura 2. Frecuencia de la dimensión autoconocimiento	30
Figura 3. Frecuencia de la dimensión automotivación	31
Figura 4. Frecuencia de la dimensión autocontrol	32
Figura 5. Frecuencia de la variable desempeño laboral	33
Figura 6. Frecuencia de la dimensión efectividad	34
Figura 7. Frecuencia de la dimensión eficiencia	35
Figura 8. Frecuencia de la dimensión calidad	36

INTRODUCCIÓN

En Ucayali, la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., se puede observar la carencia de la inteligencia emocional el cual se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores.

Existe poco compromiso, por lo que los trabajadores no creen que su trabajo sea importante o motivador.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito internacional, la inteligencia emocional, llega a ser la capacidad de autoevaluar los sentimientos de uno mismo y de otros, la capacidad de automotivarse y en general como se manejan de las emociones y la forma de relacionarse deben ser claramente delimitada y diferenciadas de algo tan simple como el coeficiente intelectual. Dicho de otro modo, la inteligencia emocional dista mucho de conceptos como el coeficiente intelectual, pues no llegan a describir ni siquiera la capacidad cognitiva de las personas (Federación de Enseñanza del CC.OO. de Andalucía, 2011).

A nivel nacional, El INEI (2015) realizó un estudio a más de 250 empresas en el Perú, en el cual reveló que el 46% prioriza en la evaluación de sus recursos humanos la medición de indicadores de desempeño; sin embargo, el 54% aún no le está dando la importancia que merece al desempeño laboral dentro de sus organizaciones, lo cual representa cierta desventaja en el mundo empresarial. Así mismo, Medina (2017) señala a nivel nacional, de todas las empresas peruanas, solo el 30% invierte en capacitaciones para sus trabajadores, luego de haber realizado la medición del desempeño, siendo esto último una alta limitación.

En el plano regional, en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C. de Ucayali, se puede observar la carencia de la inteligencia emocional el cual se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores. Existe un compromiso débil, por lo que los trabajadores no creen que su trabajo sea importante o motivador.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación de Autoconocimiento y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024?
2. ¿Cuál es la relación de Automotivación y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024?
3. ¿Cuál es la relación de Autocontrol y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación de Autoconocimiento y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.
2. Determinar la relación de Automotivación y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.
3. Determinar la relación de Autocontrol y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó teóricamente porque se desarrolló conceptos teóricos de la inteligencia emocional y el desempeño laboral, así como sus dimensiones e indicadores.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justificó de manera práctica, porque usó los resultados de los cuestionarios aplicados a la muestra para mejorar el desempeño de los trabajadores, haciéndolo más productivo.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó el método deductivo, que es un proceso para la obtención de conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas a partir de principios generales.

1.4.4. Justificación Social

Se justificó porque, benefició a los trabajadores de la empresa para controlar sus emociones.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Estuvo limitada por la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., en el distrito de Callería, provincia de coronel Portillo, región de Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el mes de setiembre a diciembre del 2024.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

El proceso investigativo contó con todos los recursos necesarios para elaborar la investigación: Laptop, internet, útiles de y acceso a información de primera mano en la empresa.

1.6.2. Viabilidad Financiera

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel Internacional

Fariña, (2020) presentó la tesis: “La inteligencia emocional como factor estratégico del liderazgo efectivo”, para optar el grado de master en recursos humanos en la Universidad de Coruña, España. En la investigación se estableció el objetivo general: “Analizar la importancia del uso de una buena inteligencia emocional por parte del líder sobre su equipo de trabajo”; siendo desarrollado el estudio con los aspectos metodológicos como; de método científico, de tipo aplicada, siendo fundamental detallar que es una investigación de tipo documental; para lo cual fue necesario la identificación de fuentes primarias, siendo necesario el uso del Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT); como fuentes Secundarias, fue primordial la revisión de diferentes fuentes bibliográficas y considerar los aportes realizados respecto a las variables en artículos y revistas; siendo la investigación de carácter bibliográfico se aplicó al número conformante del grupo de estudio igual a 8 personas a quienes se aplicó el cuestionario en mención y permitió elaborar las conclusiones a las que se llegó: existe evidencia que el desarrollo de las competencias emocionales en los equipos de trabajo, significa un nivel de reto para los que son identificados como líderes; es importante mencionar que un hecho

importante de la investigación es que en diferentes niveles de relación e influencia emocional, existen factores internos como externos, que pueden influenciar hacia el logro de los objetivos.

Sánchez (2021), presento la tesis: “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro” para optar el grado de magister en administración pública, Universidad Nacional de Milagro, Ecuador. En la investigación se estableció como objetivo; “Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas que desarrollan actividades en el cantón San Francisco de Milagro”; la investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo de tipo correlacional – descriptivo; de diseño no experimental y donde se consideró como población a servidores que prestan servicios en las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro, haciendo un total de 371 servidores y la muestra de 131 servidores a quienes se aplicó el instrumento respectivo. Posterior al análisis de los datos en forma estadística, los resultados encontrados fueron; que los funcionarios en un 50,41% de las diversas empresas, se encuentran identificados con la cultura organizacional, el 28,10% en desacuerdo, 14,88% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 6,61% totalmente de acuerdo, los resultados presentados posibilitaron la presentación de las conclusiones; que a nivel de funcionarios se encontró una adecuada cultura organizacional; sin embargo, se hace necesario, la aplicación de una serie de estrategias y medidas para fortalecer la identidad empresarial de sus funcionarios, esta información basada en los resultados del análisis correlacional, que mostró como resultado $\rho = 0,850$ ($p > 0,05$) que demuestra una correlación positiva muy fuerte.

Oviedo, (2021) presento la tesis: “La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público” para obtener el grado de Maestra en Administración con énfasis en Negocios, Universidad

Autónoma de San Luis Potosí – México. En la investigación, se consideró como objetivo general: “Analizar la relación entre justicia organizacional, engagement en el trabajo y el desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público”; con la que se buscó medir el nivel de relación entre las variables de estudio; siendo los aspectos metodológicos, método científico y de nivel correlacional y siendo el diseño no experimental; el investigador considero como población, a los trabajadores del Centro de Justicia para las Mujeres de San Luis Potosí (CJM); El tipo de muestreo fue no probabilístico y por conveniencia, habiendo administrado la encuesta que propicio la presentación de las conclusiones: siendo la base los resultados estadísticos se encontró que los colaboradores perciben que las instituciones, distribuyen los recursos (retribuciones e información) de manera justa y equitativa, pero lo más importante es que en su mayoría, se sienten que son tratados con respeto por parte de sus superiores, es decir se evidencian altos niveles de engagement.

2.1.2. A nivel nacional

Peralta y Ortiz (2019) en la investigación que realizaron en el departamento de Piura titulado “La Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús en Sullana”, donde el objetivo fue describir cuál es la influencia entre las variables, para lo cual planteó la siguiente hipótesis la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral del personal docente de la institución mencionada, donde se utilizó un enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo, se aplicó la técnica de encuesta mediante un cuestionario a una muestra conformada por 45 docentes. Los principales resultados de la investigación afirmaron que existe una influencia positiva entre ambas variables, dado que el 93% de los docentes mantienen una postura de autocontrol por lo que desarrollan sus funciones de manera adecuada, además otro porcentaje significativo es del 95% donde quedó demostrado que la inteligencia emocional influye en las relaciones

interpersonales de los docentes. Luego de analizar los resultados se concluyó que es importante que los docentes desarrollen la inteligencia emocional para que mantengan una buena relación tanto con los directivos de la institución como con sus alumnos, ya esto les permitirá actuar de la manera más oportuna ante cualquier situación.

Samudio (2020), en su investigación “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2019” tuvo como objetivo general establecer de qué manera la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huari en el año 2019, donde planteó la hipótesis que la inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en dicho periodo de estudio basándose en la metodología de tipo aplicada, de alcance explicativo, diseño no experimental y enfoque mixto. La población fue de 247 trabajadores y respecto a los resultados el estudio mostró la correlación a través de la Prueba de Spearman de las variables, obteniendo un coeficiente de correlación igual 0,626 que se interpreta como una correlación positiva moderada entre las dos variables demostrando que la inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Yacila (2018), desarrollo la tesis “La Inteligencia Emocional en el desempeño de los funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central”. Para optar el grado de Maestra en Psicología educativa, Universidad César Vallejo, Lima. En la investigación se presentó el objetivo: “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central, ciudad de Lima”; considerado como aspectos metodológicos un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional y con diseño no experimental; en la investigación se tomó en cuenta la población constituida por 24 funcionarios con responsabilidad de especialistas, para el acopio de la información se hizo uso de dos modelos de cuestionarios, la primera con una escala Likert

que permitiera medir el cociente emocional Baron y el segundo con un modelo de cuestionario de evaluación del desempeño laboral, validado y aplicado para el sector público; como resultado general la autora preciso que habiendo utilizado como estadístico de prueba el análisis de regresión simple, se obtuvo que la Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los jefes y funcionarios del Ministerio de Educación, no muestran ninguna dependencia entre sí, esto porque los resultados presentaron una significación bilateral asintótica igual a 0,581, que no permitió rechazar la hipótesis nula por ser un valor mayor que el alfa; permitiendo posteriormente establecer las conclusiones: Los resultados permiten a la autora establecer que la inteligencia emocional no es determinante en el desempeño; pues, existen otros factores que no permiten alcanzar un desempeño ideal de funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central, es decir no hay interdependencia entre las variables de estudio

2.1.3. A nivel local

Vásquez (2020) en su tesis sobre sobre inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018, concluye: Según los resultados obtenidos en la prueba de Pearson con valores de $Rho = 0.629$ y de $p = 0,516$ se concluye que el nivel de relación es moderada por lo que se afirma existe una relación moderada positiva entre la inteligencia emocional y la productividad laboral en la empresa Socopur – Ucayali, Es decir que la inteligencia emocional influye de manera positiva en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Socopur en el año 2018.

García (2023) en su tesis La Inteligencia Emocional y La Toma de decisiones en las Jefaturas del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali 2021, tuvo como objetivo de determinar en qué medida la inteligencia emocional se relaciona con la toma de decisiones en las Jefaturas del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali 2021. el estudio es de tipo no experimental, diseño correlacional, con una población de 759 trabajadores

y la muestra de 256 trabajadores; siendo la hipótesis general: La inteligencia emocional se relaciona directamente con la toma de decisiones en las Jefaturas del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali 2021. Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable inteligencia emocional consta de 10 ítems, y en relación con la segunda variable toma de decisiones consta de 09 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones en las Jefaturas del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali 2021. La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones, con un valor $r = 0.897$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Ayte y Vilcapoma (2010), Inteligencia emocional y su relación con el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Micaela Bastidas de el Tambo, 2009. Estudio donde utilizaron como instrumento el cuestionario en una muestra de 120 estudiantes. Concluyeron: que los estudiantes presentan grados medios o moderados de inteligencia emocional ya que la gran mayoría frecuentemente suelen autoevaluarse y además a veces son reflexivos, analíticos antes de actuar, como también son conscientes de sus emociones. Asimismo, indican que hay una 16 correspondencia directa y relevante entre la Inteligencia emocional y el aprendizaje con un nivel de significancia del 95% y 5% de error en los estudiantes protagonistas de la investigación. (p.138).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Inteligencia emocional

Definición

Goleman (1995) define la inteligencia emocional como "la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar bien las relaciones" (Goleman, 1995, p. 43).

Salover y Mayer (1990) describen la inteligencia emocional como "la capacidad de monitorear los sentimientos propios y ajenos, de distinguir entre ellos y de usar esta información para guiar el pensamiento y las acciones" (Salovey & Mayer, 1990, p. 189).

Brackett (2019) define la inteligencia emocional como "la capacidad de reconocer, comprender, y gestionar las emociones de manera que nos ayude a tomar decisiones más efectivas y a mantener relaciones saludables" (Brackett, 2019, p. 68).

Importancia

Bienestar Personal

La IE ayuda a las personas a manejar el estrés, las emociones negativas y a fomentar una actitud positiva. Goleman (1995) argumenta que la inteligencia emocional es crucial para el bienestar personal, ya que permite a las personas gestionar sus emociones de manera eficaz.

Relaciones Interpersonales

La IE facilita la comprensión y la empatía hacia los demás, mejorando la calidad de las relaciones personales y profesionales. Según Brackett (2019), la capacidad de gestionar emociones de manera efectiva fortalece las relaciones interpersonales.

Desempeño Profesional

La IE mejora la capacidad para tomar decisiones, resolver conflictos y liderar equipos. Salovey y Mayer (1990) destacan que una alta inteligencia emocional contribuye al éxito en el entorno laboral al manejar mejor las relaciones y el estrés.

Tipologías de inteligencia

Según Gardner (1983), creador de la Teoría de las inteligencias múltiples, la inteligencia es la capacidad para solucionar dificultades o crear cosas nuevas que ayuden a la persona a vivir en sociedad. Por ello, propuso tipologías de inteligencia muy importantes:

- **Inteligencia lingüística:** Nos permite utilizar el vocabulario de forma apropiada. Se percibe especialmente en los literatos y poetas:
- **Inteligencia lógica-matemática:** Nos permite solucionar problemas de lógica y matemática. Es primordial en científicos e intelectuales.
- **Inteligencia musical:** Capacidad auditiva asociada con la armonía, ritmo y diferentes tonalidades musicales. Es la habilidad de los músicos y bailarines.
- **Inteligencia espacial:** La capacidad de diferenciar colores, líneas, formas, figuras, espacios en tres dimensiones. Está vinculada con el diseño, la arquitectura, la geografía, la ingeniería y la escultura.
- **Inteligencia corporal-cinestésica:** Capacidad de reconocer y conjugar los movimientos del cuerpo con la expresión de emociones. Es el talento de los actores, mimos, o bailarines. Implica a deportistas o cirujanos.
- **Inteligencia intrapersonal o emocional:** Es conocer las propias emociones y comprenderse uno mismo. Se relaciona con las ciencias psicológicas.
- **Inteligencia interpersonal o social:** Capacidad para comprender a las personas con empatía; se relaciona con las emociones. Se percibe en los buenos vendedores, políticos, profesores o terapeutas.

Posteriormente añadió:

- Inteligencia naturalista: Se utiliza cuando observamos y estudiamos la naturaleza para organizar y clasificar. Lo desarrollan los biólogos y naturalistas.
- Inteligencia existencial o filosófica: La capacidad para animarse uno mismo a vivir la vida con pensamientos positivos.

Dimensiones de la Inteligencia emocional

1. Autoconocimiento

Según Goleman (1995) define el autoconocimiento como la capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones y cómo estas afectan nuestro comportamiento. El autoconocimiento es el primer componente de la inteligencia emocional según su modelo.

Sus indicadores son: Autenticidad y Autoconciencia

2. Automotivación

Según Goleman (1995) describe la automotivación como una habilidad para usar las emociones para alcanzar objetivos, mantener el enfoque y persistir en el esfuerzo a pesar de las dificultades. Es uno de los componentes centrales de la inteligencia emocional.

Sus indicadores son: Optimismo y Resiliencia

3. Autocontrol

Según Goleman (1995) define el autocontrol como la capacidad de manejar las propias emociones y comportamientos de manera constructiva, evitando reacciones impulsivas. El autocontrol es uno de los componentes clave de la inteligencia emocional.

Sus indicadores son: Regulación de emociones y Manejo del estrés

2.2.2. Variable: Desempeño laboral

Definición

Según Palaci (2005) el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Chiavenato (2004) plantea que el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Evaluación del desempeño

Según Mondy y Noe (1997), el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores:

- 1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave;

- 2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo;
- 3) Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

Marco teórico

La investigación asume como marco teórico los dos factores de Herzberg:

Factores de higiene

Los factores de higiene engloban aquellos factores extrínsecos al trabajador y están principalmente asociados a la insatisfacción laboral. Los factores de higiene están situados en el ambiente que envuelve al trabajador e incluye las condiciones que determinan el trabajo llevado a cabo por este. Se dice que estos factores son extrínsecos porque estos dependen de las decisiones de la empresa y la forma que esta tenga de administrarlos. Según Herzberg, a lo largo de la historia las personas encargadas de dirigir y gestionar las empresas solamente tenían en cuenta los factores higiénicos como medio para motivar o castigar al trabajador. Las compañías e industrias utilizaban premios e incentivos salariales, políticas de empresa flexibles y recompensas externas con el fin último de conseguir que los trabajadores produjeran en mayor cantidad.

Los factores que Herzberg catalogaba como de higiene son:

- Salario y otros incentivos económicos o materiales
- Políticas de empresa y organización

- Vínculos de afinidad con los compañeros
- Contexto físico donde el trabajador lleve a cabo sus tareas
- Vigilancia y supervisión del trabajador.
- Estatus o posición que ocupa el trabajador dentro de la empresa.
- Estabilidad del puesto de trabajo.

Factores de motivación

A diferencia de los factores de higiene, los factores de motivación son intrínsecos a los trabajadores, puesto que estos están directamente asociados a la satisfacción tanto con el cargo como con la índole o con el tipo de tareas que la persona realiza dentro de la empresa.

Estos factores motivacionales sí que estarían bajo el dominio del individuo, e incluyen los sentimientos o la percepción que el trabajador tiene sobre su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, así como del reconocimiento profesional, del deseo de autorrealización y de la necesidad de responsabilidades.

Durante mucho tiempo, los puestos de trabajo eran creados con la intención de cubrir las necesidades de eficiencia y económicas de la empresa, eliminando cualquier posibilidad de que el trabajador se sintiera motivado por crecer o por desarrollar su creatividad laboral, provocando un sentimiento de indiferencia y desgana.

Estos factores motivacionales intrínsecos son:

- Facultad estimulante del trabajo
- Sentimientos de autorrealización
- Logros
- Reconocimiento por parte de superiores
- Posibilidad de aumento de las responsabilidades

Dimensiones del Desempeño laboral

1. Efectividad

Según Collins (2021) explora la efectividad en el contexto de liderazgo y organizaciones. Para él, la efectividad se relaciona con la capacidad de las empresas para pasar de ser buenas a ser grandes, lo que implica un enfoque en la ejecución disciplinada y la alineación estratégica.

Sus indicadores son: Productividad y Rentabilidad

2. Eficiencia

Según Juran (1988) un experto en gestión de calidad, define la eficiencia como la relación entre el resultado obtenido y los recursos empleados. Él enfatiza la importancia de reducir los costos y mejorar la productividad sin comprometer la calidad.

Sus indicadores son: Logro de resultados y Ejecución

3. Calidad

Según Juran (1988) aborda la calidad en términos de "adecuación para el uso" y "conformidad con los requisitos". La calidad implica tanto el desempeño del producto como la satisfacción de las expectativas del cliente.

Sus indicadores son: Conformidad y Satisfacción al cliente

2.3. Definiciones de términos básicos

Autenticidad

Según Rogers (1961), un destacado psicólogo humanista, define la autenticidad en términos de congruencia y autoaceptación. Para él, la autenticidad implica que una persona es genuina y transparente en sus relaciones y acciones, alineando sus experiencias internas con su comportamiento externo.

Autoconciencia

Según Rogers (1961), un psicólogo humanista, define la autoconciencia como la comprensión y aceptación de uno mismo, que incluye el reconocimiento de los propios sentimientos, pensamientos y comportamientos.

Optimismo

Según Seligman (1991), conocido como el padre de la psicología positiva, define el optimismo como una forma de pensar que implica una expectativa generalizada de que las cosas saldrán bien. Seligman también introduce el concepto de "optimismo aprendido", que es la capacidad de desarrollar una actitud optimista mediante la reestructuración cognitiva.

Resiliencia

Según Werner (1993), conocida por sus estudios pioneros sobre la resiliencia en niños, define la resiliencia como la capacidad de los individuos para superar y adaptarse a adversidades severas. Su investigación reveló que muchos niños que enfrentaron dificultades extremas aún desarrollaron una salud mental y emocional positiva.

Regulación de emociones

Según Gross (1998) define la regulación emocional como los procesos mediante los cuales las personas influyen en las emociones que tienen, cuando las tienen y cómo las experimentan y expresan. Gross distingue entre estrategias de regulación emocional de tipo antecedente y de tipo respuesta.

Manejo del estrés

Según Selye (1956) define el manejo del estrés en términos de cómo el cuerpo responde al estrés a través de fases de alarma, resistencia y agotamiento, y cómo las estrategias pueden ayudar a mitigar estos efectos.

Productividad

Según Porter (1958) un experto en estrategia empresarial, aborda la productividad desde el punto de vista de la ventaja competitiva y la eficiencia operativa en la creación de valor.

Rentabilidad

Según Porter (1958) aborda la rentabilidad desde una perspectiva estratégica, destacando cómo las ventajas competitivas y la implementación eficaz de estrategias pueden mejorar la rentabilidad a largo plazo.

Logro de resultados

Según Kahneman (2011) psicólogo y ganador del Premio Nobel, aborda el logro de resultados desde una perspectiva cognitiva y de toma de decisiones, destacando cómo las percepciones y juicios influyen en la capacidad para alcanzar metas.

Satisfacción al cliente

Según Kotler (2003) un influyente experto en marketing, define la satisfacción del cliente como la medida en que el producto o servicio cumple o supera las expectativas del cliente.

Comportamientos

Según Chiavenato (2004) al modo en que un ser vivo responde a los estímulos de su entorno, ya sea que lo haga de forma consciente o inconsciente, voluntaria o involuntaria, proporcionada o no.

Habilidades

Según Chiavenato (2004) capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad.

Emociones

Según Chiavenato (2004) son reacciones afectivas intensas, que suponen

un impulso a actuar, una condición psicológica y biológica de respuesta a ciertos estímulos

Actividades sociales

Según Chiavenato (2004) consiste en la relación que se produce entre las personas que viven en un mismo lugar. Esta relación hay que trabajarla para poder sobrevivir en armonía. En ocasiones no es una tarea fácil y requiere esfuerzo por todas las partes implicadas.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. El Autoconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.
2. La Automotivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.
3. El Autocontrol se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Engagement

Leaf (2013) define la inteligencia emocional como la habilidad para manejar el pensamiento y las emociones para lograr una vida equilibrada y saludable. Ella enfatiza la importancia del autocontrol y la autorregulación en el bienestar emocional.

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2004) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.

2.5.2. Definición operacional de las variables

Inteligencia emocional

Se elaboró el instrumento “Cuestionario Inteligencia emocional”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Desempeño laboral

Se elaboró el instrumento “Cuestionario desempeño laboral”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1: inteligencia emocional

Tabla 1

Inteligencia emocional

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Autocimiento	Autenticidad	1. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa son auténticos?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que la autenticidad en los trabajadores es importante?	
	Autoconciencia	3. ¿Considera usted que la autoconciencia es parte importante de la inteligencia emocional?	
		4. ¿Considera usted que la autoconciencia en el proceso de aprendizaje y la retención de conocimientos para realizar buenos trabajos?	
Automotivación	Optimismo	5. ¿Considera usted que los trabajadores la empresa son optimistas?	
		6. ¿Considera usted que la empresa motiva a sus trabajadores para que estos tengan optimismo?	
	Resiliencia	7. ¿Considera usted que la resiliencia con el rendimiento laboral se relaciona entre sí?	
		8. ¿Considera usted que la falta de resiliencia afecta al éxito de la empresa?	
Autocontrol	Regulación de emociones	9. ¿Considera que los trabajadores regulan sus emociones cuando algo no está como se esperaba?	
		10. ¿Considera usted que la empresa debería tener capacitaciones sobre regulación de emociones?	
	Manejo del estrés	11. ¿Considera usted que los trabajadores saben manejar el estrés?	
		12. ¿Considera usted que la empresa aporta conocimientos para el manejo del estrés?	

b. Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 2

Desempeño laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Efectividad	Productividad	1. ¿considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C son productivos?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera que la productividad de la empresa depende de la productividad de los trabajadores?	
	Rentabilidad	3. ¿Considera usted que la rentabilidad es base principal del desempeño laboral?	
		4. ¿Considera usted que la rentabilidad influye en la reducción de costos de la empresa?	
Eficiencia	Logro de resultados	5. ¿Considera usted que el logro de resultados hace que la empresa sea más eficiente?	
		6. ¿Considera usted que la empresa debería premiar los logros obtenidos a los trabajadores?	
	Ejecución	7. ¿Considera usted que la eficiencia es la mejora de la ejecución de planes de negocio en empresas en crecimiento?	
		8. ¿Considera usted que los trabajadores ejecutan bien sus funciones laborales?	
Calidad	Conformidad	9. ¿Considera que los trabajadores están conformes con la empresa?	
		10. ¿Considera que los clientes de la empresa están conformes con el servicio brindado?	
	Satisfacción al cliente	11. ¿Considera usted que la satisfacción al cliente se ve reflejado en el desempeño laboral?	
		12. ¿Considera usted que la satisfacción al cliente es importante para el crecimiento de la empresa?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014) una investigación correlacional es un método de estudio a través del cual se intenta determinar cómo dos variables se relacionan.

El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

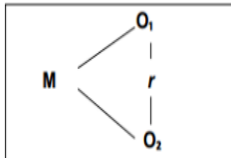
Métodos de investigación

Deductivo, según Hernández et al. (2014) el método deductivo es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014) es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de clientes

O1=Observación de la Inteligencia emocional.

O2=Observación del Desempeño laboral.

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Representa la mayor población y se utiliza para sacar

conclusiones de esa población. Es una técnica de investigación ampliamente utilizada en las ciencias sociales como una manera de recopilar información sin tener que medir a toda la población.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) Una encuesta es un método de investigación que recopila información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas.

3.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Adrian Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister
3	Rolando Percy Noriega Matute	44447080	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 12 trabajadores. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Inteligencia emocional” de $\alpha=0.875$ (altamente confiable) y para el instrumento “Desempeño laboral” de $\alpha=0.880$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer el coeficiente de correlación. Finalmente, elaboramos la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

Variable 1: Inteligencia emocional

De la Tabla 4 y Figura 1, se observó que el 56.3% de los 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali, manifestó que no es considerada la variable inteligencia emocional, mientras que el 33.3% manifestó que a veces es considerada y el 10.4% manifestó que sí.

Tabla 4
Frecuencia de la variable inteligencia emocional

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	7	56,3%
A veces	4	33,3%
Si	1	10,4%
Total	12	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

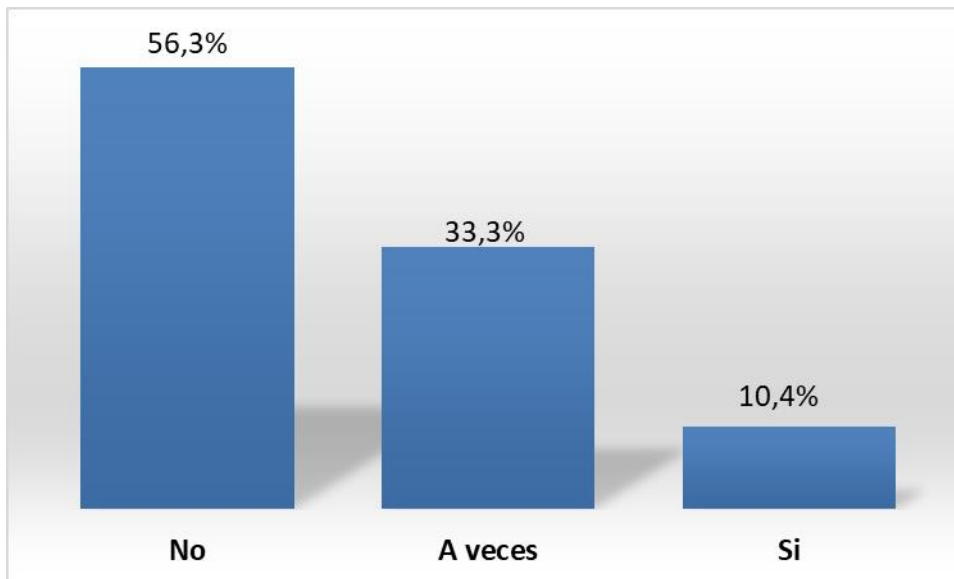


Figura 1. Frecuencia de la variable inteligencia emocional
Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observó que el 62.5% de los 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión autoconocimiento, mientras que el 31.2% manifestó que a veces es considerada y el 6.3% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión autoconocimiento

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	8	62,5%
A veces	3	31,2%
Si	1	6,3%
Total	12	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

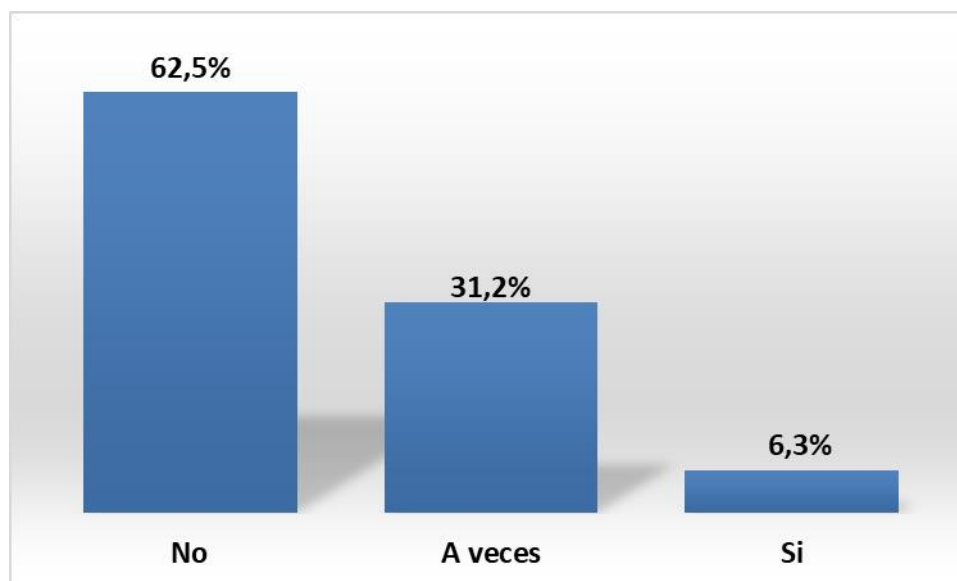


Figura 2. Frecuencia de la dimensión autoconocimiento
Fuente: Tabla 5

De la Tabla 6 y Figura 3, se observó que el 43.8% de los 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión automotivación, mientras que el 43.8% manifestó que a veces es considerada y el 12.4% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión automotivación

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	5	43,8%
A veces	5	43,8%
Si	1	12,4%
Total	12	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

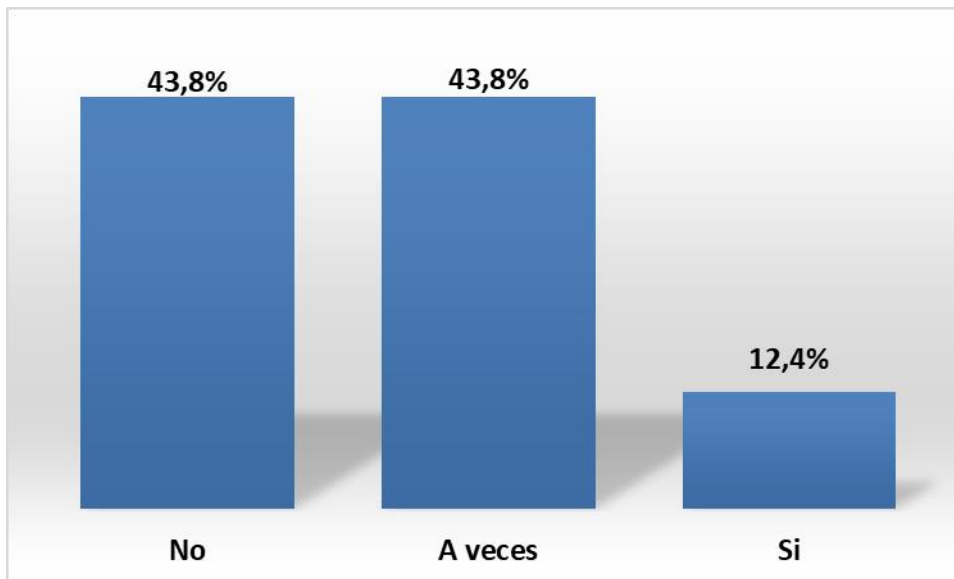


Figura 3. Frecuencia de la dimensión automotivación
Fuente: Tabla 6

De la Tabla 7 y Figura 4, se observó que el 62.5% de los 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión autocontrol, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 12.5% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión autocontrol

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	7	62,5%
A veces	3	25,0%
Si	2	12,5%
Total	12	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

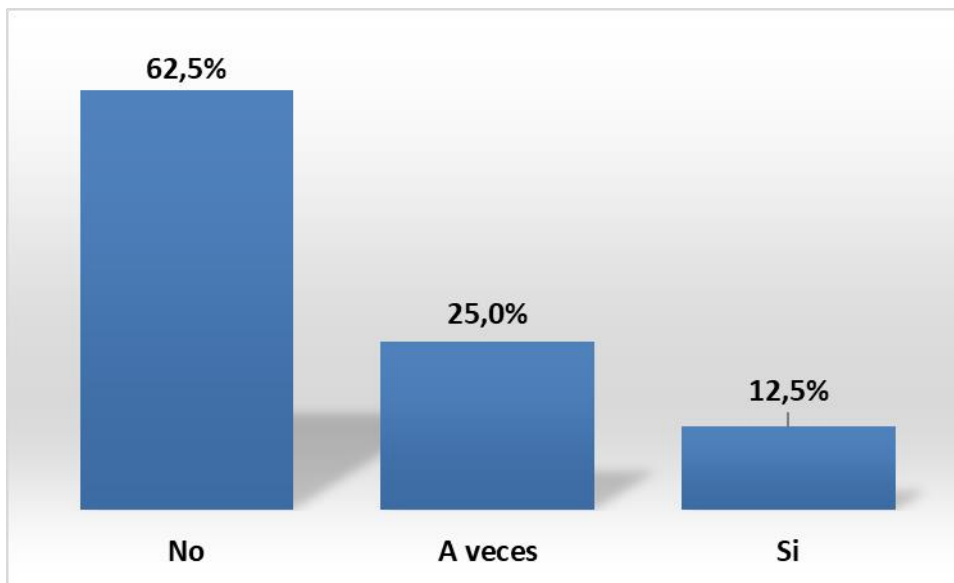


Figura 4. Frecuencia de la dimensión autocontrol
Fuente: Tabla 7

Variable 2: Desempeño laboral

De la Tabla 8 y Figura 5, se observó que el 47.9% de los 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali, manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 22.9% manifestó que a veces es considerada y el 29.2% manifestó que sí.

Tabla 8
Frecuencia de la variable desempeño laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	47,9%
A veces	3	22,9%
Si	4	29,2%
Total	12	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

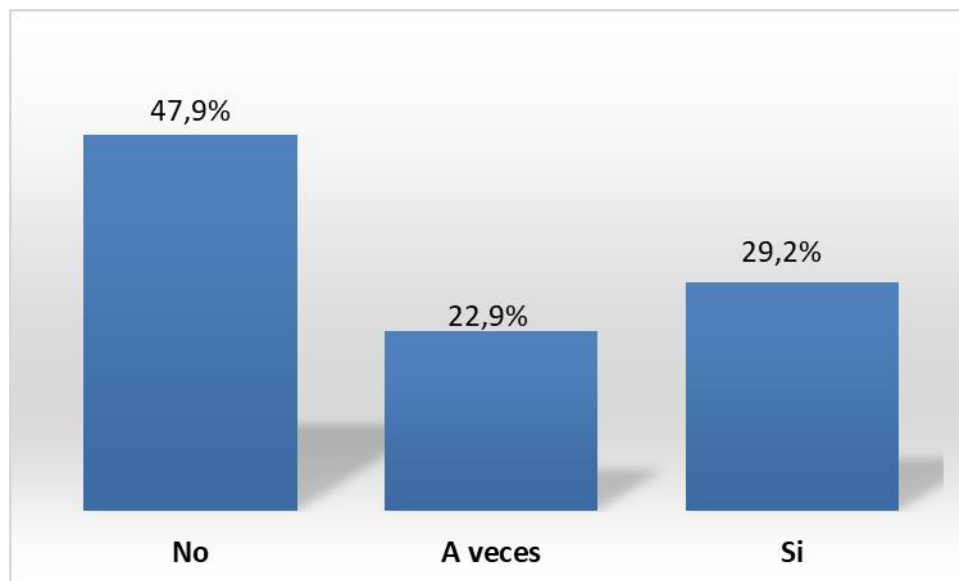


Figura 5. Frecuencia de la variable desempeño laboral

Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 6, se observó que el 50.0% de los 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión efectividad, mientras que el 31.3% manifestó que a veces es considerada y el 18.7% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión efectividad

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	50,0%
A veces	4	31,3%
Si	2	18,7%
Total	12	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

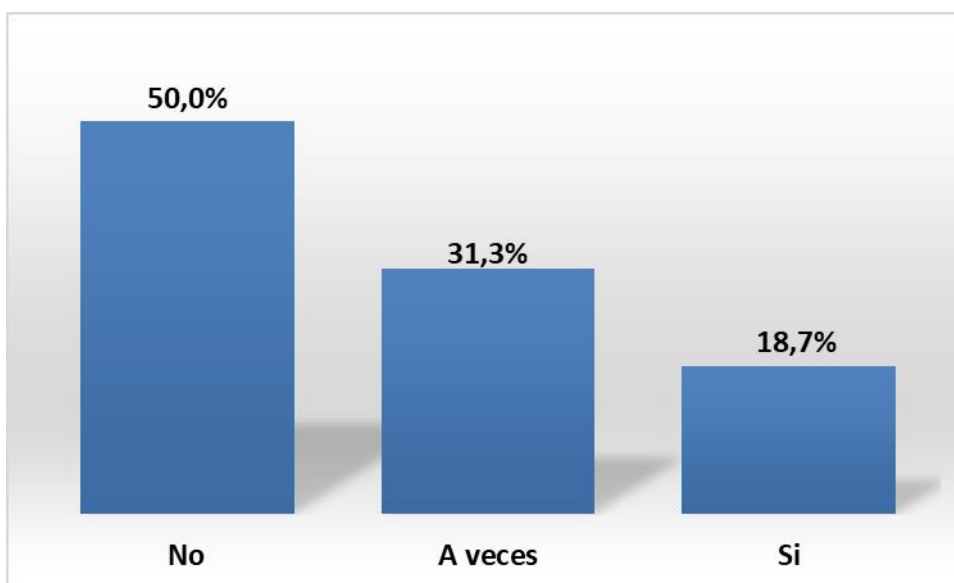


Figura 6. Frecuencia de la dimensión efectividad

Fuente: Tabla 9

De la Tabla 10 y Figura 7, se observó que el 50.0% de los 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión eficiencia, mientras que el 18.7% manifestó que a veces es considerada y el 31.3% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión eficiencia

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	50,0%
A veces	2	18,7%
Si	4	31,3%
Total	12	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

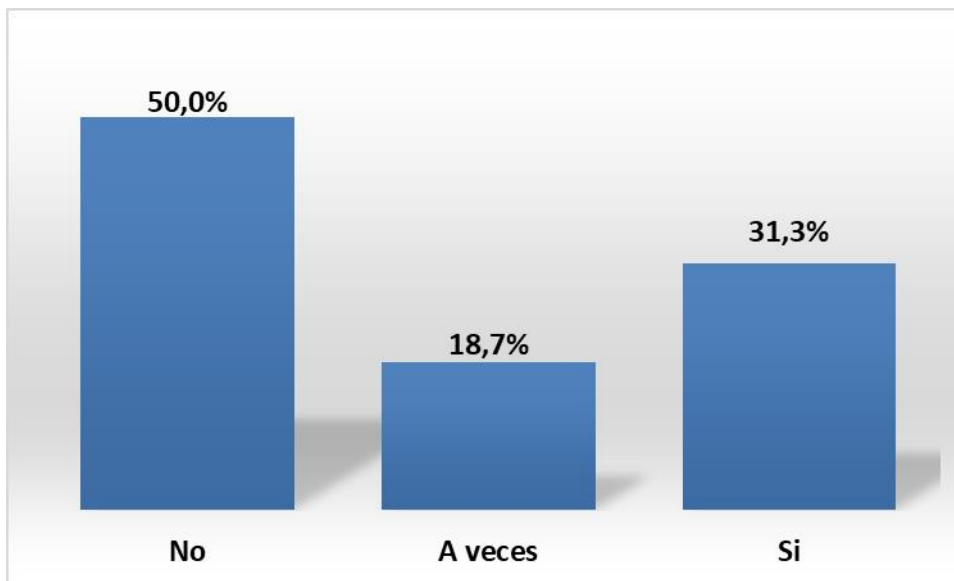


Figura 7. Frecuencia de la dimensión eficiencia

Fuente: Tabla 10

De la Tabla 11 y Figura 8, se observó que el 43.8% de los 12 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C., Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión calidad, mientras que el 12.4% manifestó que a veces es considerada y el 43.8% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión calidad

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	5	43,8%
A veces	2	12,4%
Si	5	43,8%
Total	42	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

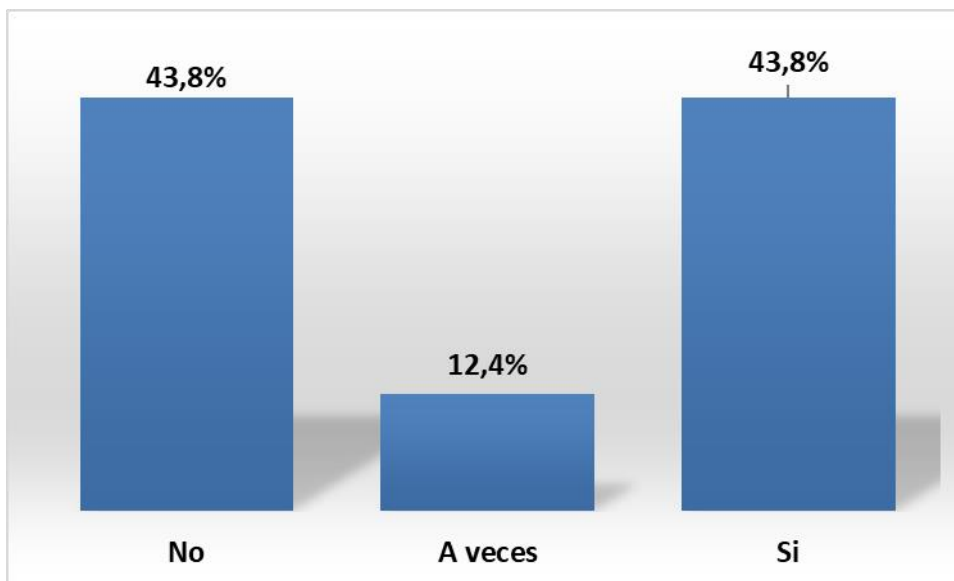


Figura 8. Frecuencia de la dimensión calidad
Fuente: Tabla 11

Prueba de hipótesis y correlación

En lo referente a la hipótesis general:

H_a: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

H₀: La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.694$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12

Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral

Correlaciones			
		Inteligencia emocional	
		Inteligencia emocional	Desempeño laboral
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,694*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,694*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referente a las hipótesis específicas:

Ha: El Autoconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

H₀: El Autoconocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

El Autoconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.698$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Correlación entre autoconocimiento y desempeño laboral

Correlaciones			
		Autoconocimie	
		nto	Desempeño laboral
Autoconocimiento	Correlación de Pearson	1	,698*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,698*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: La Automotivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

H₀: La Automotivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La Automotivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.712$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 14

Correlación entre automotivación y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Automotivación	Desempeño laboral
Automotivación	Correlación de Pearson	1	,712*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,712*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

H_a: El Autocontrol se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

H₀: El Autocontrol no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

El Autocontrol se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.705$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 15

Correlación entre autocontrol y desempeño laboral

Correlaciones			
		Autocontrol	Desempeño laboral
Autocontrol	Correlación de Pearson	1	,705*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,705*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.2. Discusion

La investigación demostró que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.

La investigación coincidió con los resultados de Fariña (2020) existe evidencia que el desarrollo de las competencias emocionales en los equipos de trabajo. Peralta y Ortiz (2019) concluyó que es importante que los docentes desarrollen la inteligencia emocional para que mantengan una buena relación tanto con los directivos de la institución como con sus alumnos, ya esto les permitirá actuar de la manera más oportuna ante cualquier situación.

Del mismo modo, Samudio (2020) interpreta como una correlación positiva moderada entre las dos variables demostrando que la inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño laboral.

Además, Vásquez (2020) concluye que la inteligencia emocional influye de manera positiva en la productividad laboral, además, García (2023) concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones, Ayte y Vilcapoma (2010) concluye que la inteligencia emocional ya que la gran mayoría frecuentemente suelen autoevaluarse y además a veces son reflexivos, analíticos antes de actuar, como también son conscientes de sus emociones.

En contraste, Yacila (2018) los resultados permiten a la autora establecer que la inteligencia emocional no es determinante en el desempeño; pues, existen otros factores que no permiten alcanzar un desempeño ideal de funcionarios del Ministerio de Educación Sede Central, es decir no hay interdependencia entre las variables de estudio

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.694$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El Autoconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.698$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La Automotivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.712$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El Autocontrol se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024. Con un valor $r = 0.705$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda desarrollar la inteligencia emocional, trabajando en habilidades clave que permitan identificar, entender, gestionar y expresar emociones de manera adecuada, así como comprender y responder a las emociones de los demás. Reconocer y comprender tus propias emociones.
- Se recomienda mejorar el autoconocimiento, que permita comprender quiénes son, conocer sus fortalezas, debilidades, valores y cómo los pensamientos y emociones influyen en las acciones.
- Se recomienda mejorar la automotivación, fortaleciendo la capacidad para actuar de manera consistente hacia las metas personales, incluso cuando enfrentas desafíos o falta de inspiración, puedan afrontarlos con eficiencia.
- Se recomienda mejorar el autocontrol, desarrollando la capacidad de gestionar los pensamientos, emociones y acciones de manera consciente, especialmente en situaciones difíciles. El autocontrol comienza al identificar qué situaciones o emociones hacen perder el control, para trabajar de manera puntual esos factores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayte, N.; Vilcapoma, M. (2010). Inteligencia emocional y su relación con el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Micaela Bastidas de el Tambo, 2009. Pág. 138.
- Brackett, M. A. (2019). *Permission to Feel: Unlocking the Power of Emotions to Help Our Kids, Ourselves, and Our Society Thrive*. New York: Celadon Books.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Collins, J. (2001). *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. New York: HarperBusiness.
- Fariña, L. (2020). *La inteligencia emocional como factor estratégico del liderazgo efectivo*. La Coruña - España: Universidad de Coruña.
- Federación de Enseñanza del CC.OO. de Andalucía. (2011). *La inteligencia emocional*. Temas para la educación (12). Recuperado el 23 de Marzo de 2018, de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7866.pdf>
- García, H (2023) *La Inteligencia Emocional y La Toma de decisiones en las Jefaturas del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali 2021*. Universidad de Ucayali. Ucayali. Peru.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Gross, J. J. (1998). *The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review*. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.

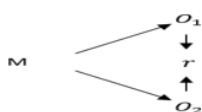
- Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.
- Juran, J. M. (1988). Juran's Quality Control Handbook. New York: McGraw-Hill.
- Kahneman, D. (2011). Thinking, Fast and Slow. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Kotler, P. (2003). Marketing Management (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Leaf, C. (2013). Switch On Your Brain: The Key to Peak Happiness, Thinking, and Health. Carlsbad, CA: Baker Books.
- Medina, E. S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Universidad César Vallejo.
- Mondy, W. y Noé, R. (2014). Administración de recursos humanos. 9na edition. Download Free PDF.
- Oviedo, M. (2021). La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Peralta, F. y Ortiz, T (2019). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana. Piura- Universidad de San Pedro
- Porter, M. E. (1985). Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. New York: Free Press.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.
- Rogers, C. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Samudio, J (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huari*. Huacho Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Sánchez, G. (2021). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del cantón San Francisco de Milagro*. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Knopf.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.
- Vásquez, E. (2020). *Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018 (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Union. Lima-Perú)*. Obtenido de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3088/Ena_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Werner, E. E. (1993). Risk, Resilience, and Recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, 5(4), 503-515.
- Yacila, T. d. (2018). *La inteligencia emocional en el desempeño de los funcionarios del ministerio de educación sede central*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Tesis: “La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024”.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024?	Determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.	La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.	Variable 1: Inteligencia emocional	1. Autoconocimiento	Autenticidad Autoconciencia	Tipo de Investigación: Cuantitativa Nivel de investigación: Descriptivo Esquema:  Población: 12 trabajadores Muestra: 12 trabajadores Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		2. Automotivación	Optimismo Resiliencia	
1. ¿Cuál es la relación de Autoconocimiento y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024?	1. Determinar la relación de Autoconocimiento y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.	1. El Autoconocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.	Variable 2: Desempeño laboral	3. Autocontrol	Regulación de emociones Manejo del estrés	
2. ¿Cuál es la relación de Automotivación y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024?	2. Determinar la relación de Automotivación y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.	2. La Automotivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.		1. Efectividad	Productividad Rentabilidad	
3. ¿Cuál es la relación de Autocontrol y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024?	3. Determinar la relación de Autocontrol y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.	3. El Autocontrol se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024.		2. Eficiencia	Logro de resultados Ejecución	
				3. Calidad	Conformidad Satisfacción al cliente	

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL				
1	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa son auténticos?	1	2	3
2	¿Considera usted que la autenticidad en los trabajadores es importante?	1	2	3
3	¿Considera usted que la autoconciencia es parte importante de la inteligencia emocional?	1	2	3
4	¿Considera usted que la autoconciencia en el proceso de aprendizaje y la retención de conocimientos para realizar buenos trabajos?	1	2	3
5	¿Considera usted que los trabajadores la empresa son optimistas?	1	2	3
6	¿Considera usted que la empresa motiva a sus trabajadores para que estos tengan optimismo?	1	2	3
7	¿Considera usted que la resiliencia con el rendimiento laboral se relaciona entre sí?	1	2	3
8	¿Considera usted que la falta de resiliencia afecta al éxito de la empresa?	1	2	3
9	¿Considera que los trabajadores regulan sus emociones cuando algo no está como se esperaba?	1	2	3
10	¿Considera usted que la empresa debería tener capacitaciones sobre regulación de emociones?	1	2	3
11	¿Considera usted que los trabajadores saben manejar el estrés?	1	2	3
12	¿Considera usted que la empresa aporta conocimientos para el manejo del estrés?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

N°	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL				
1	¿considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C son productivos?	1	2	3
2	¿Considera que la productividad de la empresa depende de la productividad de los trabajadores?	1	2	3
3	¿Considera usted que la rentabilidad es base principal del desempeño laboral?	1	2	3
4	¿Considera usted que la rentabilidad influye en la reducción de costos de la empresa?	1	2	3
5	¿Considera usted que el logro de resultados hace que la empresa sea más eficiente?	1	2	3
6	¿Considera usted que la empresa debería premiar los logros obtenidos a los trabajadores?	1	2	3
7	¿Considera usted que la eficiencia es la mejora de la ejecución de planes de negocio en empresas en crecimiento?	1	2	3
8	¿Considera usted que los trabajadores ejecutan bien sus funciones laborales?	1	2	3
9	¿Considera que los trabajadores están conformes con la empresa?	1	2	3
10	¿Considera que los clientes de la empresa están conformes con el servicio brindado?	1	2	3
11	¿Considera usted que la satisfacción al cliente se ve reflejado en el desempeño laboral?	1	2	3
12	¿Considera usted que la satisfacción al cliente es importante para el crecimiento de la empresa?	1	2	3

ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: “La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024”.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A v e c e s	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Inteligencia emocional	Autonomocimiento	Autenticidad	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa son auténticos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la autenticidad en los trabajadores es importante?				x		x		x		x		
		Autoconciencia	¿Considera usted que la autoconciencia es parte importante de la inteligencia emocional ?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la autoconciencia en el proceso de aprendizaje y la retención de conocimientos para realizar buenos trabajos ?				x		x		x		x		
	Automotivación	Optimismo	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa son optimistas?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa motiva a sus trabajadores para que estos tengan optimismo?				x		x		x		x		
		Resiliencia	¿Considera usted que la resiliencia con el rendimiento laboral se relacionan entre si?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la falta de resiliencia afecta al éxito de la empresa?				x		x		x		x		
	Autocontrol	Regulación de emociones	¿Considera que los trabajadores regulan sus emociones cuando algo no está como se esperaba?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa debería tener capacitaciones sobre regulación de emociones ?				x		x		x		x		
		Manejo del estrés	¿Considera usted que los trabajadores saben manejar el estrés?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa aporta conocimientos para el manejo del estrés?				x		x		x		x		

Pucallpa, setiembre del 2024



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A v e c e s	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Efectividad	Productividad	¿considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C son productivos?				x		x		x		x		
			¿Considera que la productividad de la empresa depende de la productividad de los trabajadores?				x		x		x		x		
		Rentabilidad	¿Considera usted que la rentabilidad es base principal del desempeño laboral?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la rentabilidad influye en la reducción de costos de la empresa?				x		x		x		x		
	Eficiencia	Logro de resultados	¿Considera usted que el logro de resultados hace que la empresa sea más eficiente?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa debería premiar los logros obtenidos a los trabajadores?				x		x		x		x		
		Ejecución	¿Considera usted que la eficiencia es la mejora de la ejecución de planes de negocio en empresas en crecimiento?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los trabajadores ejecutan bien sus funciones laborales?				x		x		x		x		
	Calidad	Conformidad	¿Considera que los trabajadores están conformes con la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera que los clientes de la empresa están conformes con el servicio brindado?				x		x		x		x		
		Satisfacción al cliente	¿Considera usted que la satisfacción al cliente se ve reflejado en el desempeño laboral?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la satisfacción al cliente es importante para el crecimiento de la empresa?				x		x		x		x		

Pucallpa, setiembre del 2024



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Tesis: “La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024”.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	Sí	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
						Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Inteligencia emocional	Autonomía	Autenticidad	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa son auténticos?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la autenticidad en los trabajadores es importante?			X		X		X		X		
		Autoconciencia	¿Considera usted que la autoconciencia es parte importante de la inteligencia emocional?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la autoconciencia en el proceso de aprendizaje y la retención de conocimientos para realizar buenos trabajos?			X		X		X		X		
	Automotivación	Optimismo	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa son optimistas?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la empresa motiva a sus trabajadores para que estos tengan optimismo?			X		X		X		X		
		Resiliencia	¿Considera usted que la resiliencia con el rendimiento laboral se relacionan entre sí?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la falta de resiliencia afecta al éxito de la empresa?			X		X		X		X		
	Autocontrol	Regulación de emociones	¿Considera que los trabajadores regulan sus emociones cuando algo no está como se esperaba?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la empresa debería tener capacitaciones sobre regulación de emociones?			X		X		X		X		
		Manejo del estrés	¿Considera usted que los trabajadores saben manejar el estrés?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la empresa aporta conocimientos para el manejo del estrés?			X		X		X		X		

Pucallpa, setiembre del 2024

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447980

FIRMA:


 CPCC Rufando Peraza
 Noriega Monte
 COLEG 16-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A v e c e s	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Efectividad	Productividad	¿considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C son productivos?				x		x		x		x		
			¿Considera que la productividad de la empresa depende de la productividad de los trabajadores?				x		x		x		x		
		Rentabilidad	¿Considera usted que la rentabilidad es base principal del desempeño laboral?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la rentabilidad influye en la reducción de costos de la empresa?				x		x		x		x		
	Eficiencia	Logro de resultados	¿Considera usted que el logro de resultados hace que la empresa sea más eficiente?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa debería premiar los logros obtenidos a los trabajadores?				x		x		x		x		
		Ejecución	¿Considera usted que la eficiencia es la mejora de la ejecución de planes de negocio en empresas en crecimiento?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los trabajadores ejecutan bien sus funciones laborales?				x		x		x		x		
	Calidad	Conformidad	¿Considera que los trabajadores están conformes con la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera que los clientes de la empresa están conformes con el servicio brindado?				x		x		x		x		
		Satisfacción al cliente	¿Considera usted que la satisfacción al cliente se ve reflejado en el desempeño laboral?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la satisfacción al cliente es importante para el crecimiento de la empresa?				x		x		x		x		

Pucallpa, setiembre del 2024

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447980

FIRMA:


 CPCC Ricardo Peralta
 Noriega Monte
 COLEG 156-783

Tesis: “La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024”.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	Sí	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
						Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Inteligencia emocional	Autonocimiento	Autenticidad	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa son auténticos?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la autenticidad en los trabajadores es importante?			X		X		X		X		
		Autoconciencia	¿Considera usted que la autoconciencia es parte importante de la inteligencia emocional ?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la autoconciencia en el proceso de aprendizaje y la retención de conocimientos para realizar buenos trabajos ?			X		X		X		X		
	Automotivación	Optimismo	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa son optimistas?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la empresa motiva a sus trabajadores para que estos tengan optimismo?			X		X		X		X		
		Resiliencia	¿Considera usted que la resiliencia con el rendimiento laboral se relacionan entre sí?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la falta de resiliencia afecta al éxito de la empresa?			X		X		X		X		
	Autocontrol	Regulación de emociones	¿Considera que los trabajadores regulan sus emociones cuando algo no está como se esperaba?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la empresa debería tener capacitaciones sobre regulación de emociones ?			X		X		X		X		
		Manejo del estrés	¿Considera usted que los trabajadores saben manejar el estrés?			X		X		X		X		
			¿Considera usted que la empresa aporta conocimientos para el manejo del estrés?			X		X		X		X		

Pucallpa, setiembre del 2024


 Firma del validador
 Mg Adrian Marcelo Sitientes Rosales
 DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A v e c e s	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño laboral	Efectividad	Productividad	¿considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C son productivos?				x		x		x		x			
			¿Considera que la productividad de la empresa depende de la productividad de los trabajadores?				x		x		x		x			
		Rentabilidad	¿Considera usted que la rentabilidad es base principal del desempeño laboral?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la rentabilidad influye en la reducción de costos de la empresa?				x		x		x		x			
	Eficiencia	Logro de resultados	¿Considera usted que el logro de resultados hace que la empresa sea más eficiente?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa debería premiar los logros obtenidos a los trabajadores?				x		x		x		x			
		Ejecución	¿Considera usted que la eficiencia es la mejora de la ejecución de planes de negocio en empresas en crecimiento?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los trabajadores ejecutan bien sus funciones laborales?				x		x		x		x			
	Calidad	Conformidad	¿Considera que los trabajadores están conformes con la empresa?				x		x		x		x			
			¿Considera que los clientes de la empresa están conformes con el servicio brindado?				x		x		x		x			
		Satisfacción al cliente	¿Considera usted que la satisfacción al cliente se ve reflejado en el desempeño laboral?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la satisfacción al cliente es importante para el crecimiento de la empresa?				x		x		x		x			

Pucallpa, setiembre del 2024


 Firma del validador
 Mg Adrían Marcelo Sitientes Rosales
 DNI: 44795562

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 01: Inteligencia emocional

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach <small>* otra prueba que considere</small>	Ítems
0.875	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.775, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Variable 02: Desempeño laboral

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach <small>* otra prueba que considere</small>	Ítems
0.880	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.785, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, setiembre 2024



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

ANEXO 5: Base de datos de la Confiabilidad

VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL

	D1. AUTOCONOCIMIENTO					D2. AUTOMOTIVACION					D3. AUTOCONTROL					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E3	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E4	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E6	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E7	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E8	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E9	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E10	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E11	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E12	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	D1. EFECTIVIDAD					D2. EFICIENCIA					D3. CALIDAD					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E5	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E6	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E7	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E8	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E9	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E10	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E11	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E12	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Karin Lizeth Ruiz Villacrez, Clayre Jhalith Silvano Panduro y Walter Marrache Vargas, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024"

Sustentada el año: 2025

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicita el VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.


De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:


Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

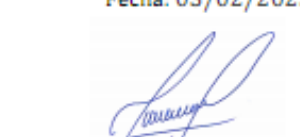
Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 03/02/2025


DNI: 76372703


DNI: 45317728


DNI: 73516016

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

repositorio@upp.edu.pe

Anexo 7: Informe de conformidad del asesor



INFORME N° 0027-2024-UPP-\AMSR

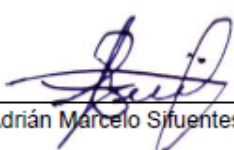
A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe final de tesis
Fecha : Pucallpa, 10 de diciembre de 2024.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD del informe final de tesis**, denominado: **La inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024**, pertenecientes a **Karin Lizeth Ruiz Villacrez, Clayre Jhalith Silvano Panduro y Walter Marrache Vargas** de la Escuela Profesional **de Administración de negocios**, en calidad de Docente asesor.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe final de tesis para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,


Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

Anexo 8: Informe de conformidad del revisor



UPP

Universidad Privada de Pucallpa

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

INFORME N° 198-2024-CI-AMSR- UPP

Al : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**
Decano de la Universidad

F Facultad : **Ciencias Contables y Administrativas**

Escuela Profesional : **Administración de Negocios**

Asesor(a) : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**

Cuyos autores : **Karin Lizeth Ruiz Villacrez**
Clayre Jhalith Silvano Panduro
Walter Marrache Vargas

Tema : **La inteligencia emocional y el desempeño
laboral en la empresa Valderrama Rengifo
ingeniería y construcción S.A.C, Región de
Ucayali, 2024.**

Fecha : **Pucallpa, 16 de diciembre de 2024.**

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a la **APROBACIÓN DE LA TESIS** correspondiente y la **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**, en tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: SI contiene un porcentaje aceptable de **9.3%** de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano.

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

Anexo 9: Evidencias (imágenes y/o fotos)



