

UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO “FRANKLIN
ROOSEVELT”

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



“LA RELACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CON LA
INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE
LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN
ROOSEVELT-2017”

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES

PRESENTADO POR:
Bach. JHOSHI ROMARIO QUISPE HUAMANI
Bach. JHUNIOR GREGORIO CASO CANCHUMANYA

HUANCAYO – 2018

ASESOR

Mg. Milton Cesar Rojas Chagua

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios quien me guio por el buen camino A mis padres a Reynaldo Quispe y Agustina Huamani por estar siempre en los momentos difíciles de mi vida a mi hermano Elvis quien siempre estuvo a mi lado a pesar de toda las sircuantacias de la vida.

Bach. Jhoshi Quispe.

A mis padres por ser los pilares fundamentales en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida y por su incondicional apoyo. A mi hija Valeska por darme esa motivación a seguir creciendo cada vez más como profesional.

Bach. Jhunion Caso.

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de tesis principalmente agradecemos a Dios por guiarnos y bendecirnos para llegar hasta este punto de nuestra vida profesional.

A nuestro asesor de tesis al Mg. Milton Cesar Rojas Chagua, por la orientación y ayuda que nos brindó para la realización de esta tesis.

También nos gustaría agradecer a nuestros profesores que han aportado un granito de arena en nuestra formación y en especial al Lic. Roy vilca, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado empujarnos hasta aquí.

Los autores

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
INDICE.....	v
CONTENIDO DE TABLAS	viii
CONTENIDO DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCION.....	xiv
CAPÍTULO I:	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción del Problema	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.2.1. Problema General.	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	18
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. Justificación de la Investigación.....	18
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.5.1. Delimitación Espacial.....	19
1.5.2. Delimitación Social	19
1.5.3. Delimitación Temporal.....	19
1.5.4. Delimitación Conceptual.....	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. Antecedentes Internacional	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	23
2.1.3. Antecedentes locales.....	26
2.2. MARCO TEÓRICO RELACIONADO A LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	29
2.3. MARCO TEÓRICO RELACIONADO A LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL	32

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	34
2.5. HIPÓTESIS	35
2.5.1. Hipótesis General.....	35
2.5.2. Hipótesis Especificas	35
2.6. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	36
CAPÍTULO III.....	37
METODOLOGÍA.....	37
3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.1.1 Método universal	37
3.1.2 Método general	37
3.1.3 Métodos específicos	38
3.2. Tipo y Nivel de Investigación.....	38
3.3. Diseño de Investigación	38
3.4. Población y Muestra de Estudio	39
3.4.1. Población	39
3.4.2. Muestra	39
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	40
3.6. Técnicas de procesamiento de la Investigación	40
CAPÍTULO IV	41
RESULTADOS	41
4.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	41
4.2. Trabajo de Campo.....	42
4.3. Resultados de las variables de investigación.....	68
4.4. Prueba de hipótesis de investigación.....	83
4.4.1 Contrastación de hipótesis General	83
4.4.2 Contrastación de hipótesis Especifica 1	86
4.4.3 Contrastación de hipótesis Especifica 2	88
4.4.4 Contrastación de hipótesis Especifica 3	90
4.4.5 Contrastación de hipótesis Especifica 4	92
4.4.6 Contrastación de hipótesis Especifica 5	94
CAPITULO V.....	96
DISCUSIÓN	96
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100

ANEXOS.....	102
Anexo N°1: Matriz de Consistencia	103
Anexo N°2: Matriz de operacionalizacion de variables	104
Anexo N°3: Instrumento (s) de recolección de datos.	105
Anexo N°4: Validación de instrumento(s).....	106
Anexo N°5: Constancia de aplicación de investigación.....	112
Anexo N°6: Evidencias de investigación.....	113

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 ¿Evita usted a las personas que le hacen sentir avergonzado?	42
Tabla 2 ¿Cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada?.....	43
Tabla 3 ¿Llega usted a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?	44
Tabla 4 ¿Evita usted a las personas que le hagan sentir inferior?	45
Tabla 5 ¿Cuándo usted comete algún error en sus actos se da cuenta de ello?	46
Tabla 6 ¿Necesito de reconocimientos para lograr las metas de la organización?	47
Tabla 7 ¿Se siente bien consigo mismo ayudando a los demás?.....	48
Tabla 8 ¿Reconozco la angustia de los demás?.....	49
Tabla 9 ¿Escucho lo que tienen que decir los demás?.....	50
Tabla 10 ¿Proporciono apoyo y consejo a los demás, cuando es necesario?	51
Tabla 11 ¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas? 52	
Tabla 12 ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?.....	53
Tabla 13 ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?.....	54
Tabla 14 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	55
Tabla 15 ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?.....	56
Tabla 16 ¿Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	57
Tabla 17 ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?.....	58
Tabla 18 ¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?.....	59
Tabla 19 ¿Usted cumple con las tareas asignadas?	60
Tabla 20 ¿Usted logra realizar las actividades que le han asignado?.....	61
Tabla 21 ¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?.....	62
Tabla 22 ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	63
Tabla 23 ¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?.....	64
Tabla 24 ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	65
Tabla 25 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?66	
Tabla 26 ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	67
Tabla 27 Autoconciencia	68
Tabla 28 de Autorregulación.....	69

Tabla 29 de Empatía	70
Tabla 30 de Habilidades Sociales	71
Tabla 31 de Eficiencia del trabajador.....	72
Tabla 32 de Eficacia del trabajador.....	73
Tabla 33 de Producción del personal	74
Tabla 34 de Calidad de trabajo.....	75
Tabla 35 de Metas logradas.....	76
Tabla 36 de Conocimiento dentro del puesto de trabajo	77
Tabla 37 de Responsabilidad del personal	78
Tabla 38 de Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	79
Tabla 39 de Adaptabilidad del trabajador	80
Tabla 40 de Desempeño laboral	81
Tabla 41 de Inteligencia emocional	82

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación	39
Figura 2 ¿Cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada?	43
Figura 3 ¿Llega usted a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?	44
Figura 4 ¿Evita usted a las personas que le hagan sentir inferior?	45
Figura 5 ¿Cuándo usted comete algún error en sus actos se da cuenta de ello?	46
Figura 6 ¿Necesito de reconocimientos para lograr las metas de la organización?	47
Figura 7 ¿Se siente bien consigo mismo ayudando a los demás?	48
Figura 8 ¿Reconozco la angustia de los demás?	49
Figura 9 ¿Escucho lo que tienen que decir los demás?	50
Figura 10 ¿Proporciono apoyo y consejo a los demás, cuando es necesario?	51
Figura 11 ¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?	52
Figura 12 ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	53
Figura 13 ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	54
Figura 14 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	55
Figura 15 ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?	56
Figura 16 ¿Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	57
Figura 17 ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	58
Figura 18 ¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	59
Figura 19 ¿Usted cumple con las tareas asignadas?	60
Figura 20 ¿Usted logra realizar las actividades que le han asignado?	61
Figura 21 ¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	62
Figura 22 ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	63
Figura 23 ¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?	64
Figura 24 ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	65
Figura 25 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	66
Figura 26 ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	67

Figura 27 de Autoconciencia	68
Figura 28 de Autorregulación	69
Figura 29 de Empatía	70
Figura 30 de Habilidades Sociales	71
Figura 31 de Eficiencia del trabajador	72
Figura 32 de Eficacia del trabajador	73
Figura 33 de Producción del personal	74
Figura 34 de Calidad de trabajo	75
Figura 35 de Metas logradas	76
Figura 36 de Conocimiento dentro del puesto de trabajo.....	77
Figura 37 de Responsabilidad del personal.....	78
Figura 38 de Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.....	79
Figura 39 de Adaptabilidad del trabajador.....	80
Figura 40 de Desempeño laboral.....	81
Figura 41 de Inteligencia emocional	82

RESUMEN

La presente investigación se titula “LA RELACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT-2017”, la investigación surge a raíz de que no se han realizado trabajos similares en la Universidad y nuestro deseo es contribuir a conocer como es el desempeño laboral y el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Siendo nuestro objetivo encontrar la relación entre las dos variables. El método fue el científico, realizado en la población y muestra de tipo censal de 37 Administrativos que laboran más de un año; el diseño de investigación fue el no experimental de corte transversal-correlacional, realizándose la observación, toma de datos y la descripción de las relaciones entre las variables; empleándose la encuesta. Los resultados de la encuesta y la contrastación de la hipótesis, utilizándose el coeficiente de correlación de Tau de Kendal, y en conclusión llegamos que la relación del desempeño laboral con la autoconciencia de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt existe una relación directa con un nivel de correlación negativa baja, es decir con un nivel de autoconciencia baja el desempeño aumenta., haciendo mención que el trabajo se realizó en un momento de alta presión laboral por el proceso de licenciamiento fue un factor donde los colaboradores emocionalmente estaban más concentrados en un objetivo a corto plazo.

Palabras clave: desempeño laboral, inteligencia emocional, motivación, autoconciencia, autorregulación, empatía, habilidades sociales.

ABSTRACT

The present investigation is entitled "THE RELATIONSHIP OF LABOR PERFORMANCE WITH THE EMOTIONAL INTELLIGENCE OF COLLABORATORS OF THE PRIVATE UNIVERSITY OF HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT-2017", the investigation arises as a result of which no similar work has been done in the University and our desire is contribute to know how is the work performance and the level of emotional intelligence of the administrative workers of the Private University of Huancayo Franklin Roosevelt.

Our objective is to find the relationship between the two variables. The method was the scientific one, carried out in the population and sample of census type of 37 Administratives who work more than a year; the research design was the non-experimental cross-correlational, with observation, data collection and description of the relationships among the variables; using the survey. The results of the survey and the testing of the hypothesis, using the Tau correlation coefficient of Kendal, and in conclusion we find that the relationship of work performance with the self-consciousness of the collaborators of the Private University of Huancayo Franklin Roosevelt there is a direct relationship with a low level of negative correlation, that is, with a low level of self-awareness, performance increases., mentioning that the work was done at a time of high labor pressure by the licensing process was a factor where employees were more emotionally focused in a short-term objective.

Keywords: work performance, emotional intelligence, motivation, self-awareness, self-regulation, empathy, social skills.

INTRODUCCION

La siguiente investigación tuvo como objetivo el estudio de la relación del desempeño laboral con la inteligencia emocional, el estudio se llevó en la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt en donde fueron encuestados 37 administrativos que laboran más de un año

La investigación fue desarrollada en cinco capítulos, los cuales fueron desarrollados de acuerdo a la metodología.

En el capítulo I: Se desarrolló el planteamiento del problema, en donde se tocó la delimitación de la investigación la formulación del problema de investigación, los objetivos, la justificación, la importancia y limitación.

En el capítulo II: Se desarrolló el Marco Teórico de la investigación en los cuales se inició con el desarrollo de los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local, formulación de hipótesis que orienta al desarrollo de la presente investigación y las variables.

En el capítulo III: Se desarrolló lo referente a la metodología, definiendo el método de la investigación, tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos y procesamiento de la investigación.

En el capítulo IV: Se desarrolló el trabajo de campo y proceso de contrastación de la hipótesis y discusión de resultados.

En el capítulo V: Se desarrolló discusión de resultados y finalmente se desarrollaron las conclusiones, recomendaciones, Referencia bibliográfica y anexos.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. Descripción del Problema

Después de haber buscado información de tesis similares planteamos el problema de nuestra investigación.

Las tensiones de la vida moderna, la híper-competencia en el terreno individual y empresario, la presión del reloj, la exigencia de un constante perfeccionamiento profesional, etc., son situaciones que tienden a alterar el estado emocional de la mayoría de las personas consideradas normales, llevándolas al borde de sus propios límites físicos. El resultado, a menudo, es el desequilibrio emocional.

Este desequilibrio no sólo afecta la vida más íntima de una persona, sino que afecta su trabajo y su desarrollo profesional, porque las emociones desempeñan un papel importante en el ámbito laboral. De la ira al entusiasmo, de la frustración a la satisfacción, cada día nos enfrentamos a emociones -propias y ajenas. La clave está en utilizar las emociones de forma inteligente, para que trabajen en beneficio propio, de modo que nos ayuden a controlar nuestra conducta y nuestros pensamientos en pos de mejor resultado, por otro

lado, cada uno de nosotros influye en el estado de ánimo de los demás. Es perfectamente natural influir en el estado emocional de otra persona, para bien o para mal; lo hacemos constantemente, ‘contagiándonos’ las emociones como si fueran el más poderoso virus social.

Por eso se verifica hoy una tendencia mundial en la demanda de recursos humanos (especialmente ejecutivos), que valora la capacidad de interrelación emocional sobre la capacitación técnica.

Esta investigación surgió de la observación en la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt donde existen diversos problemas; uno de ellos es conocer la inteligencia emocional de los colaboradores, y por el logro de sus metas asignada en el trabajo conocer el desempeño laboral. Con este estudio se busca determinar la relación del desempeño laboral con la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt ya que existe la necesidad de conocer el desempeño laboral de cada trabajador en el área asignada dentro de la institución, que con lleve a lograr un eficiente y eficaz desarrollo en los trabajos encomendados y poder cumplir las metas trazadas por la empresa.

Aún más que en la Universidad no se tienen evidencias de la evaluación del desempeño de los trabajadores, con la presente investigación deseamos contribuir a la Universidad para mejorar el clima organizacional contando con trabajadores con un alto desempeño y un buen manejo de su inteligencia emocional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la Autoconciencia de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017?
- b. ¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la Autorregulación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017?
- c. ¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la Motivación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017?
- d. ¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la Empatía de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017?
- e. ¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la Habilidades Sociales de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación del desempeño laboral con la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar la relación del desempeño laboral con la Autoconciencia de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.
- b. Determinar la relación del desempeño laboral con la Autorregulación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.
- c. Determinar la relación del desempeño laboral con la Motivación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.
- d. Determinar la relación del desempeño laboral con la Empatía de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.
- e. Determinar la relación del desempeño laboral con la Habilidades Sociales de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

1.4. Justificación de la Investigación

En la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt no hay investigaciones realizadas sobre el tema por lo cual este trabajo servirá como marco de referencia para futuras investigaciones en el ámbito del comportamiento organizacional.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación Espacial.

La investigación se llevó a cabo en la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt, ubicada dentro de la jurisdicción del distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo y departamento de Junín.

1.5.2. Delimitación Social

Se incluyó a la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt y al personal administrativo que labora más de 1 año en la Universidad

1.5.3. Delimitación Temporal

la investigación se realizó en el período 2017. El proceso y la duración de la investigación constan de seis meses consecutivos, dando inicio desde el mes de diciembre 2017 y finalizó el mes de mayo 2018.

1.5.4. Delimitación Conceptual

- El desempeño laboral son las acciones y actividades que un trabajador las desarrolla en una entidad u organización. Dentro de ella se tocó las siguientes dimensiones:
productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral.
- Inteligencias Emocional capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo dentro de ella se tocó las siguientes dimensiones: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacional

a. García (2012), en su tesis para optar el título profesional en Administración “La inteligencia emocional en la formación del administrador” en la Universidad Veracruzana de México, llega a las siguientes conclusiones:

- Actualmente dentro de cualquier organización ya sea pública o privada, se necesita de personal capacitado en diversas áreas, capaces de afrontar diversas situaciones de la vida laboral. Es por esto que se necesitan administradores con una excelente preparación tanto intelectual como emocional, ya que los administradores son los guías de una empresa.
- La formación que reciben los alumnos de la carrera de administración de la Universidad Veracruzana en Xalapa es muy escasa, no se cuenta con una materia específica en la cual el alumno vaya obteniendo habilidades, aptitudes y actitudes le permitan desarrollar esta inteligencia.

- Los futuros licenciados en administración necesitamos estar actualizados sobre nuevas tendencias administrativas, incluso puede influir en nuestra formación temas relacionado con psicología, ya que gran parte de nuestro ambiente laboral va a ser tratar con personas, gente que piensa y que siente. Me queda claro que no todo está enfocado hacia esa parte, pero incluso en nuestra vida cotidiana utilizar la inteligencia emocional nos da más seguridad y más herramientas para salir adelante.
- Independientemente de eso, aprender a canalizar nuestras propias emociones nos ayuda a sobrevivir en un mundo muy estresante en donde cualquier movimiento en falso puede alterarnos y llevarnos a hacer cosas que nos pueden traer serias consecuencias.
- Aprender a autocontrolarse es indispensable tanto laboral como socialmente, nos ayuda a tener buenas relaciones, a alcanzar objetivos, pero sobre todo a estar bien con nosotros mismos y con los demás.
- En la actualidad se ha dado mucha importancia al capital humano, las tendencias administrativas van enfocadas hacia esa área y hacia el cliente. Por esto considero que una buena forma de apoyarnos en nuestro futuro laboral es preparándonos emocionalmente, dándonos armas para salir a la realidad y afrontar situaciones verdaderas, casos en los que no se necesitan tanto del intelecto, si no de sentimientos, impulsos y presentimientos.
- Por lo tanto, la respuesta a hipótesis planteada anteriormente es verdadera, esto se pudo comprobar gracias a la aplicación de cuestionario en donde pude notar que la mayoría de las entrevistas considera importante la inteligencia emocional en el ámbito profesional, así como sugieren que se implemente una materia en la cual se hable de este tema más a fondo.

b. Pereira (2012), en su tesis para optar el título profesional en Psicología industrial/Organizacional “Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral ” (estudio realizado con el personal de la empresa servipuertas s.a. de la ciudad Quetzaltenango en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, llega a las siguientes conclusiones:

- Los empleados de la empresa Servipuertas S.A. poseen un nivel promedio de inteligencia emocional, lo que indica que poseen un óptimo manejo de las situaciones adversas en las que se desenvuelven.
- Los empleados de la empresa Servipuertas S.A. poseen un nivel adecuado de desempeño laboral, el cual llena las expectativas de los altos mandos de la empresa, esto indica que realizan más de lo que sus funciones les determinan y es superior a los estándares requeridos.
- La inteligencia emocional no se determina como parte fundamental en el desempeño laboral de los colaboradores, por lo que se deben identificar otros elementos que puedan intervenir.
- El desarrollo de habilidades emocionales le da al individuo herramientas para mejorar el desempeño y el manejo inteligente de las emociones garantiza el éxito ya que es lo que le va a facilitar la creatividad, motivación, seguridad e identificación en el puesto de trabajo.
- Las aptitudes emocionales que se necesitan para el éxito varían conforme a los requerimientos del trabajo y la realidad de cada organización laboral, por ello cada puesto de trabajo requerirá de un conjunto indispensable de habilidades que permitan el cumplimiento exitoso de sus objetivos.

c. Negro (2010), en su tesis para optar el título profesional en Administración “inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral; estudio en el colegio Jardín del Edén” en la Universidad de San Carlos de Guatemala, llega a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que no existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente del Colegio Jardín del Edén.
- La muestra de docentes del área de pre-primaria y primaria fue la única que presentó una correlación significativa entre la escala de eficacia y desempeño laboral, con un valor de .96, atribuyéndose que los individuos respondieron de forma más atenta y sincera al test.
- En términos generales se determinó que el desempeño laboral del personal docente del Colegio Jardín del Edén es aceptable con un valor de 78%.
- Se determinó que el personal docente del Colegio Jardín del Edén, posee un bajo coeficiente emocional, con un valor medio de 65%, debido a su poco autoconocimiento, baja autoestima, dificultad para afrontar situaciones inesperadas y mala toma de decisiones.
- Se determinó que el desempeño laboral de los docentes del Colegio Jardín del Edén es totalmente independiente de estado de ánimo de los catedráticos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

a. Arredondo (2008), en su tesis para optar el grado académico de Magíster en Salud Ocupacional y Ambiental “inteligencia emocional y clima organizacional en el hospital Felix Mayorca Soto” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú, llega a las siguientes conclusiones:

- No hay correlación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal del Hospital “Félix Mayorca Soto”.
- Los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores del Hospital “Félix Mayorca Soto” es mayoritariamente normal, seguido del bajo nivel emocional.
- El 78.99% trabajadores perciben un clima organizacional bueno o aceptable, 19.33% ineficaz y 1.68% excelente.
- No hubo diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de la inteligencia emocional según sexo ni tampoco entre la inteligencia emocional según grupo ocupacional.
- No hubo diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de la percepción del clima organizacional según sexo, pero si hubo mejor percepción en el grupo de obstetricas que en el grupo de enfermeras y de médicos.

b. kenia & Javier (2016), Albitres en su tesis para optar el Título en administración “relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa novedades b&v s.a.c. de la ciudad de Trujillo en el periodo 2016” en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo Perú, llega a las siguientes conclusiones:

- El nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la empresa Novedades B&V S.A.C. es bajo. Esto se evidenció debido a que los trabajadores no tienen confianza en sí mismo, no se adaptan a los cambios,

tienen dificultad para superar los obstáculos que se les presenta, poseen una motivación baja, caracterizada por presentar dificultades al momento de tomar iniciativa y no pueden adaptarse a los contratiempos lo que indica que los trabajadores no tienen un control adecuado de sus emociones.

- Las dimensiones de inteligencia emocional que más impacta en el desempeño laboral son la motivación, autorregulación y empatía. Debido a que los trabajadores no se sienten motivados, ni les gusta su trabajo. Además, los trabajadores prefieren realizar sus actividades de manera individual, en situaciones adversas no controlan sus emociones y surgen conflictos, lo que origina una mala relación con sus compañeros de trabajo. Toda esta situación les produce incomodidad, haciendo que se deteriore el ambiente laboral y una disminución de la productividad en el personal.

c. Luis & Darcy (2017), en su tesis para optar el título profesional en Administración “la inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de bienestar universitario de la universidad privada Antenor Orrego en la ciudad de Trujillo, año 2017” en la Universidad Antenor Orrego Trujillo de Perú, llega a las siguientes conclusiones:

- La Inteligencia Emocional del personal de Bienestar Universitario tiene relación directa que influye de manera significativa ante su Desempeño Laboral diario.
- El Personal de Bienestar Universitario maneja adecuadamente sus emociones e impulsos de modo que facilita las tareas programadas y objetivos a alcanzar

- El personal de Bienestar Universitario posee una idea realista de sus propias habilidades y una sólida confianza basada en ellos mismos que se orienta en la toma de sus decisiones
- El Personal de Bienestar Universitario considera no ser flexible para el manejo de los cambios, y con dificultad para desarrollar nuevas habilidades
- La inteligencia emocional del personal de Bienestar Universitario se ubica en niveles altos, lo cual permite que estas personas reconozcan las emociones propias y la de los demás
- Los factores motivacionales son los menos resaltantes para el Personal de Bienestar Universitario.

2.1.3. Antecedentes locales

a. Llacza (2016), en su tesis para optar el Título en administración “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán - Junín, 2016” en la Universidad Nacional Del Centro Del Perú, llega a las siguientes conclusiones:

- Se identificó la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral la cual es de manera directa y significativa en el personal de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán – Junín, 2016. Obteniéndose una correlación positiva muy fuerte ($r_s=0.991$; p-valor=0.000).
- Se determina la relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral la cual es de manera directa y significativa en el personal de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán – Junín, 2016. Obteniéndose una correlación positiva media ($r_s=0.659$; p-valor=0.038).

- Se determinó la relación entre el autocontrol y el desempeño laboral es de manera directa y significativa en el personal de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán – Junín, 2016. Obteniéndose una correlación positiva media ($\rho_s=0.691$; $p\text{-valor}=0.029$).
- La automotivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa en el personal de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán – Junín, 2016. Se obtuvo una correlación positiva considerable ($\rho_s=0.798$; $p\text{-valor}=0.009$).

b. Meilyn & Gerardo (2016), en su tesis para optar el Título en psicología “Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo” en la Universidad Continental de Huancayo, llega a las siguientes conclusiones:

- Se ha demostrado que existe una correlación inversa entre la inteligencia emocional y estrés laboral de los docentes universitarios de la ciudad de Huancayo. Lo que indica que ha mayor inteligencia emocional menor es el nivel de estrés laboral que se puede encontrar en los profesionales de la docencia universitaria; y a menor inteligencia emocional mayor es la tendencia a un moderado o alto estrés laboral.
- Se logró determinar la correlación inversa entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional con el estrés laboral, en los docentes universitarios de la ciudad de Huancayo; con esto se quiere decir que existen docentes que están desarrollado una adecuada comprensión emocional de sí mismos, por ello tienden a generar una baja tendencia hacia el estrés laboral.

- Se logró determinar que no existe correlación entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional con el estrés laboral en los docentes universitarios de la ciudad de Huancayo; mostrando la falta de relación entre dicha dimensión y la segunda variable. Esto conlleva a pensar que la mayoría de docentes universitarios no tendrían dificultad en establecer relaciones satisfactorias en el trabajo en equipo, pero es independiente que puedan o no tener niveles de estrés laboral.

c. Rodríguez (2014) en su tesis para optar el Título en administración “influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín -2014” en la Universidad Peruana los Andes de Huancayo, llega a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que el clima organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014, se observó que el clima organizacional no es favorable para el desarrollo de sus actividades por ello que el personal tiene un deficiente desempeño.
- Se conoció que la inadecuada estructura con la cual trabajan influye directa y significativamente en un 60.6% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Ya que la institución trabaja bajo una estructura vertical en la cual no se puede hacer nada sin el permiso de un superior y demoran demasiado tiempo en atender nuestros requerimientos, también por estar todo bajo una norma continúan trabajando bajo herramientas de gestión desfasadas.

- Se detectó que la falta de responsabilidad influye directa y significativamente en un 63.4% en el Clima Organizacional de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. Por el mismo hecho de que los trabajadores no cumplen con todas las labores que deben realizar diariamente ya sea dentro o fuera de la institución y lo realizan tomándose todo el tiempo e incluso más de lo necesario esto refleja a que los usuarios reclaman o se quejan por el mal servicio.

2.2. MARCO TEÓRICO RELACIONADO A LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2010), desempeño laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

a. Dimensión Productividad laboral

Paz & Gonzales (2013), La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos”

Velazco (2007), La productividad es la relación entre lo producido y lo consumido”. Por consiguiente, la productividad es el uso óptimo de los recursos con el menor desperdicio, esto quiere decir con la menor pérdida posible.

Geografica (2012).Productividad laboral, denominada también productividad del trabajo, se mide a través de la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un período determinado. La medición de la productividad laboral puede realizarse en el ámbito de un establecimiento, de una empresa, de una industria, de un sector o de un país.

b. Dimensión eficacia

Coulter (2008) Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos"

Reinaldo,(2008), La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado".

Andrade, (2008), La eficacia "es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva"

Epañola, (2008), Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Idalberto, (2008), La eficacia "es una medida del logro de resultados"

Koontz (2008),La eficacia es "el cumplimiento de objetivos"

c. Dimensión eficiencia laboral

Chiavenato (2010), Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

weihrich, (2010), La eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos"

Coulter (2010), La eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión"

Da Silva, (2010), La eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada "

Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.

Mejía (2013), efectividad es el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia.

Capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado. El equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, entre la producción y la capacidad de producción. $E = P/CP$. Cuando se habla de efectividad, se está haciendo referencia a la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción.

Kootz & Weihrich, (2001), es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

2.3. MARCO TEÓRICO RELACIONADO A LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Goleman (2009), La inteligencia emocional: La capacidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones. El modelo de las competencias emocionales comprende una serie de competencias que facilitan a las personas el manejo de las emociones, hacia uno mismo y hacia los demás.

Goleman establece cinco dimensiones de la inteligencia emocional:

- a. **Autoconocimiento:** Saber que se siente en cada momento, es decir conocer propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, y utilizar esas preferencias para orientar nuestra toma de decisiones; tener una idea realista de nuestra habilidad, fortalezas, debilidades y una bien basada confianza en uno sí mismo.
- b. **Autorregulación o control de sí mismo:** Manejar las emociones, es decir los propios estados internos, impulsos y recursos. De modo que faciliten la tarea entre manos, en vez de estorbarla; ser escrupulosos y demorar la gratificación en pos de los objetivos; recobrase bien de las tensiones emocionales. La autorregulación es la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Las personas que carecen de esta habilidad caen contantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida. Este indicador de la inteligencia emocional se divide en: autocontrol, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación.
- c. **Motivación:** Utilizar nuestras preferencias más profundas para orientarnos y avanzar hacia los objetivos, para tomar iniciativas y ser efectivos para perseverar frente a los contratiempos y las frustraciones. Se manifiesta en las personas que muestran un gran entusiasmo por su trabajo y por el logro de las metas por encima

de la simple recompensa económica, con un alto grado de iniciativa y compromiso y con gran capacidad optimista en la consecución de los objetivos. precisa que hay cuatro fuentes principales de motivación: el individuo mismo (pensamientos positivo, visualización, respiración abdominal, gestión desagregada); los amigos, la familia y los colegas, realmente nuestros soportes más relevantes; un mentor emocional (real o ficticio) y el propio entorno (aire, luz, sonido, objetos emocionales).

- d. Empatía:** Percibir lo que sienten los demás, es decir, la captación de sentimiento, necesidades e intereses ajenos, ser capaz de ver las cosas, desde su perspectiva y cultivar la afinidad con una amplia diversidad de personas. Las personas empáticas normalmente tienen mucha popularidad y reconocimiento social. La empatía es la habilidad que permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces.
- e. Habilidades sociales:** Habilidad para inducir en los otros las respuestas deseables, es decir manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las redes sociales; en una relación e interactuar sin dificultad; utilizar estas habilidades para persuadir, dirigir y liderar, negociar y resolver disputas, para la cooperación y el trabajo en equipo. El arte relacionarse en gran parte es, debido a las habilidades de producir sentimientos en los demás. Esta habilidad, es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Las personas con esta cualidad son más eficientes en todo lo relacionado con la interacción entre individuos. Durante el desarrollo de las habilidades de comunicación efectivas, de comprensión y valoración de las emociones de los otros, la gestión de la inteligencia para intrapersonal a

interpersonal. Los grandes temas de este aparato tal como expone Goleman son auto apertura, la asertividad y la escucha activa.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Autoconciencia:** significa tener un profundo entendimiento de nuestras emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e impulsos.
- **Motivación:** la motivación como una habilidad de la inteligencia emocional la cual se evidencia como la capacidad de un individuo para encontrar los recursos emocionales propios e internos, para encontrar la energía y disposición suficiente para realizar todas aquellas acciones o actividades que se proponga.
- **Autorregulación:** La autorregulación, que es como una conversación interna continuada, es el componente de la inteligencia emocional que nos libera de ser prisioneros de nuestros sentimientos.
- **Empatía:** Es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo.
- **Habilidades Sociales:** Son un arte de relacionarse con las personas y el mundo que le rodea. Son conductas adecuadas para conseguir un objetivo ante situaciones sociales específicas. Nos sirven para desempeñarnos adecuadamente ante los demás.
- **Eficiencia:** Es la capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización es decir hacer las cosas bien.
- **Eficacia:** Es la capacidad para determinar los objetivos apropiados, es hacer lo que se debe hacer.

2.5. HIPÓTESIS

2.5.1. Hipótesis General

Existe relación entre el desempeño laboral con la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa

2.5.2. Hipótesis Especificas

- a.** Existe relación entre el desempeño laboral con la Autoconciencia de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa
- b.** Existe relación entre el desempeño laboral con la Autorregulación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa
- c.** Existe relación entre el desempeño laboral con la Motivación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa
- d.** Existe relación entre el desempeño laboral con la Empatía de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa
- e.** Existe relación entre el desempeño laboral con la Habilidades Sociales de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa.

2.6. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA VALORATIVA
VARIABLE X1 = DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2010), Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.	Eficiencia del trabajador	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	TÉCNICAS DE RECOLECCION DE DATOS. Observación. Encuesta. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS. Ficha de observación. Cuestionario de encuesta.	Se dio una valoración numérica ordenada de menor a mayor (1 al 5). Donde el ítem es: • Siempre • Con frecuencia • A veces • Rara veces • Nunca
		Eficacia del trabajador	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?		
			¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?		
		Nivel de producción del personal	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?		
			¿Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?		
		Percepción del nivel de calidad de trabajo	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?		
			¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?		
		Metas logradas	¿Usted cumple con las tareas asignadas?		
			¿Usted logra realizar las actividades que le han asignado?		
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo	¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?		
		Responsabilidad del personal	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?		
			¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?		
		Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?		
Nivel de adaptabilidad del trabajador	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?				
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?				
VARIABLE X2 = INTELIGENCIA EMOCIONAL	Goleman (1995), La capacidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones. El modelo de las competencias emocionales comprende una serie de competencias que facilitan a las personas el manejo de las emociones, hacia uno mismo y hacia los demás.	Nivel de la Autoconciencia	¿ Evita usted a las personas que le hacen sentir avergonzado?		
			¿ Cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada?		
			¿ Llega usted a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?		
		Nivel de las Autorregulación	¿Evita usted a las personas que le hagan sentir inferior?		
			¿Cuándo usted comete algún error en sus actos se da cuenta de ello?		
		Nivel de la Motivación	¿Necesito de reconocimientos para lograr las metas de la organización?		
			¿Se siente bien consigo mismo (a) ayudando a los demás?		
		Nivel de la Empatía	¿Reconozco la angustia de los demás?		
			¿Escucho lo que tienen que decir los demás?		
			¿Proporciono apoyo y consejo a los demás, cuando es necesario?		
		Nivel de las Habilidades Sociales	¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Método universal

Hernández & Baptista; (2014), Como método universal se utilizará el método científico ya que se utiliza el conjunto de etapas y reglas que señalan el procedimiento para llevar cabo una investigación, desde la concepción de la idea de investigación hasta la presentación del informe de investigación

3.1.2 Método general

Para el desarrollo del planteamiento de la investigación se utilizó:

Caballero (2014), **Método Deductivo:** es aquella orientación que va de lo general a lo específico; es decir, que parte de un enunciado general del que se van desentrañando partes o elementos específicos.

En el desarrollo del trabajo de campo se utilizará:

Caballero (2014). **Método Inductivo** es aquella orientación que va de los casos particulares a lo general; es decir que parte de los datos o elementos individuales

y, por semejanzas, se sintetiza y se llega a un enunciado general que explica y comprende esos casos particulares.

3.1.3 Métodos específicos

En la presente investigación como método específico se utilizará el método de casos la cual se refiere a la investigación detallada de una unidad de observación, teniendo en cuenta sus características y comportamiento de dicha unidad para este caso los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt

3.2. Tipo y Nivel de Investigación

La presente investigación es de tipo básica. Sierra (2001), porque tiene como finalidad el mejor conocimiento de los fenómenos sociales. A través de la presente investigación se busca explicar la relación del desempeño laboral con la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt.

3.3. Diseño de Investigación

La presente investigación utiliza un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional.

Hernández (2014). Es no experimental porque solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, es transversal porque se toman datos en un punto en el tiempo y correlacional porque para este caso solo describen relaciones entre la inteligencia emocional y desempeño laboral.

El esquema correlacional se muestra en la Figura:

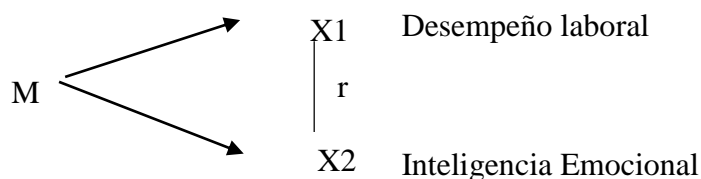


Figura 0-1. Diseño de la investigación

Dónde:

M: Muestra tomada para observación (población)

X1: Desempeño laboral

X2: Inteligencia Emocional

R = Correlación

3.4. Población y Muestra de Estudio

3.4.1. Población

37 administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt

3.4.2. Muestra

Está conformada por un total de 37 administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt., realizaremos un trabajo censal

OFICINAS	ADMINISTRATIVOS
Oficina secretaria de presidencia y administración	- Liliana Coter Casas
Oficina de la carrera de estomatología	-Mg. Jhon Rondinel
Oficina de Logística	- Liliana Coter Casas - Edgar Quispe Rojas
Oficina De Secretaria General	- Velya Camac Dextre - Gamaniel Melendes
Oficina De Marketing	- Lic. Cesar Soto Miranda - Maricarmen Ortega Quinte - Laura Luna Rut Betza
Oficina tecnologías de Información	- Javier Jaime Villaizan Morales

Oficina De Producción	- Roy Vilca Rodríguez - Yumi Fiorella Bastidas Tocasca - Margarita Noemi Lujan Zuasnabar - Wild Franz Cerron - Sandro López Mucha - Lisbeth Yanina Mayhuasca Guadalupe
Oficina De Economía Y Finanzas	- Cpc Ángel Fernandez Capcha - Lila Bustamante Cárdenas Lila - Erika Mayta Camarena
Oficina De Bienestar Universitario	- Mg. Amparo Junchaya - Solange Ximena García Herrera
Oficina De Asuntos Académico	- Ing. Angel Mario Valenzuela Cristobal - Ing. Edward Gaslac - Susan Mariela Llanos Tenorio
Oficina de Decanatura de salud	- Dra. Benjamina Ortiz - Katy Choca
Oficina Laboratorio	- Roxana Rojas Huaman - Maritza Ramos Calderón
Oficina de la Carrera de Farmacia y Enfermería	- Mg. Edith Zuasnabar - Deisy Tueros Victorio
Biblioteca	- José Gabriel Albinagorta Zuasnabar - Saúl Nilton Mayhuasca Guadalupe
Seguridad	- Jose Luis Tasta Toralva - José Luis Trigoso Guevara - Mario Meza De La Cruz
Mantenimiento	- Julio Vilcañaupa Huaroc Julio - Carlos Jose Olivas Ore

Fuente: Relación de Personal Oficina de Talento Humano

Elaboración propia

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se usará la técnica estadística, mediante las encuestas que consiste en un cuestionario estructurado, tratando de obtener información de mayor confiabilidad y validez para el análisis de la siguiente investigación.

3.6. Técnicas de procesamiento de la Investigación

Para la elaboración y procesamiento de datos se utilizará el programa SPSS v.24

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validación del instrumento se obtuvo a través del juicio de expertos, con el fin único de su evaluación y al considerar la misma, hacer las correcciones que tuvieran lugar, para de esta forma garantizar la calidad y certidumbre del modelo. Cada experto recibió una planilla de validación, donde se recogió la información. Esta planilla contiene los siguientes aspectos de información por cada ítem: claridad, coherencia interna, inducción a la respuesta, lenguaje adecuado y mide lo que se pretende.

Lic. Roy River Vilca Rodríguez	Promedio de 82% aplicabilidad muy buena
Mag. Jose A. Sanchez Antonio	Promedio 92 aplicabilidad muy buena
Doc. Kenia Aguirre Vilchez	Promedio 87% aplicabilidad muy buena

Fuente: Elaboración propia

4.2. Trabajo de Campo

Tabla 1 ¿Evita usted a las personas que le hacen sentir avergonzado?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	11	29.73%
4 Con frecuencia	12	32.43%
3 A veces	7	18.92%
2 Rara vez	3	8.11%
1 Nunca	4	10.81%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

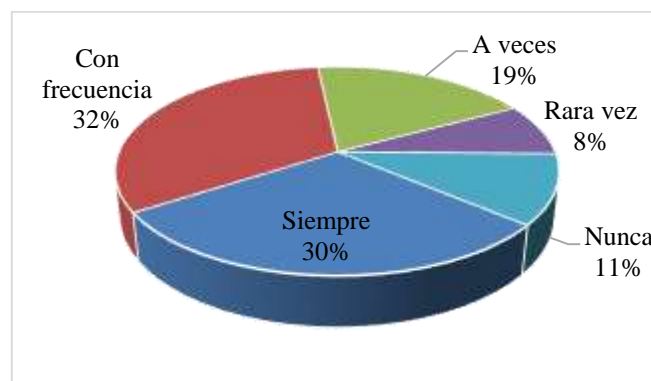


Figura 1 ¿Evita usted a las personas que le hacen sentir avergonzado?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

Interpretación:

32% de los encuestados manifiestan que con frecuencia evita a las personas que le hacen sentir avergonzado, el 30% siempre evita a las personas que le hacen sentir avergonzado, el 19% manifiesta que a veces evita a las personas que le hacen sentir avergonzado, el 11% manifiesta que nunca evita a las personas que le hacen sentir avergonzado y el 8% manifiesta rara vez evita a las personas que le hacen sentir avergonzado.

Tabla 2 ¿Cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	12	32.43%
4 Con frecuencia	15	40.54%
3 A veces	9	24.32%
2 Rara vez	0	0.00%
1 Nunca	1	2.70%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

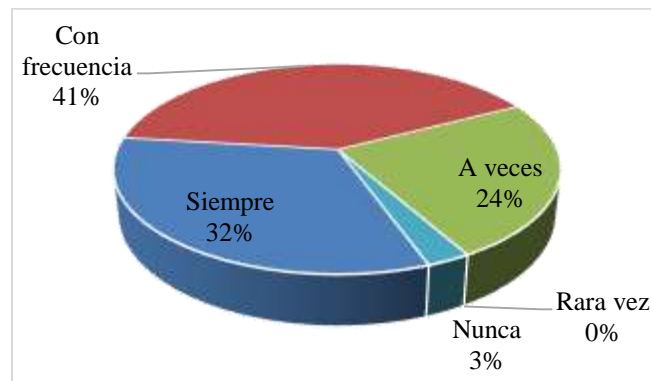


Figura 2 ¿Cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

Interpretación:

41% manifiesta que con frecuencia cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada, el 32% manifiesta que siempre cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada, el 24% manifiesta que a veces cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada y el 3% manifiesta que nunca cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada.

Tabla 3 ¿Llega usted a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	6	16.22%
4 Con frecuencia	17	45.95%
3 A veces	12	32.43%
2 Rara vez	0	0.00%
1 Nunca	2	5.41%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

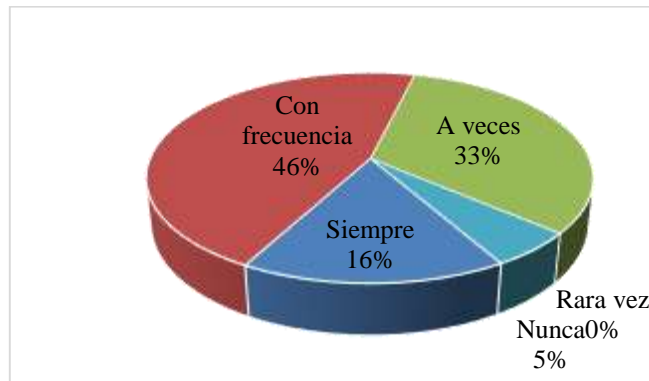


Figura 3 ¿Llega usted a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

46% manifiesta que con frecuencia llega a tener dificultades a la hora de tomar decisiones, el 33% manifiesta que a veces llega a tener dificultades a la hora de tomar decisiones, el 16% manifiesta que siempre llega a tener dificultades a la hora de tomar decisiones y el 5% manifiesta que nunca llega usted a tener dificultades a la hora de tomar decisiones.

Tabla 4 ¿Evita usted a las personas que le hagan sentir inferior?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	17	45.95%
4 Con frecuencia	10	27.03%
3 A veces	5	13.51%
2 Rara vez	3	8.11%
1 Nunca	2	5.41%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

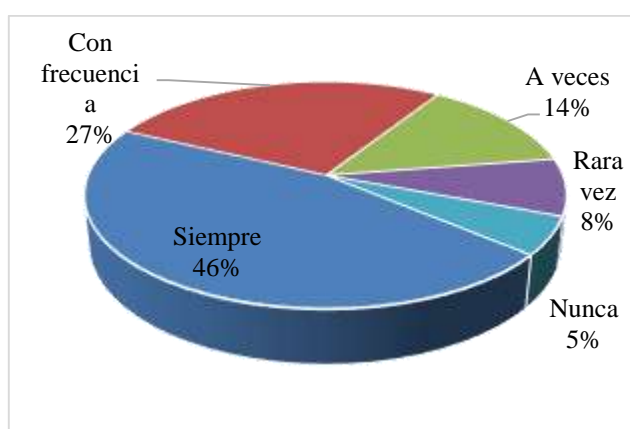


Figura 4 ¿Evita usted a las personas que le hagan sentir inferior?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

46% manifiesta que siempre evita a las personas que le hagan sentir inferior, el 27% manifiesta que con frecuencia evita a las personas que le hagan sentir inferior, el 14% manifiesta que a evita a las personas que le hagan sentir inferior, el 8% manifiesta que rara vez evita a las personas que le hagan sentir inferior y el 5% manifiesta que nunca evita a las personas que le hagan sentir inferior

Tabla 5 ¿Cuándo usted comete algún error en sus actos se da cuenta de ello?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	1	2.70%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	4	10.81%
2 Rara vez	21	56.76%
1 Nunca	10	27.03%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

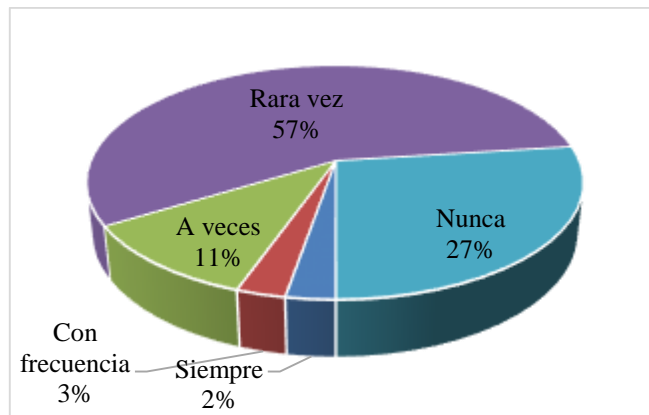


Figura 5 ¿Cuándo usted comete algún error en sus actos se da cuenta de ello?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

57% manifiesta que rara vez cuándo comete algún error en sus actos se da cuenta de ello, el 27% manifiesta que nunca cuándo comete algún error en sus actos se da cuenta de ello, el 11% manifiesta que a veces cuándo comete algún error en sus actos se da cuenta de ello, el 3% manifiesta que con frecuencia cuándo comete algún error en sus actos se da cuenta de ello y el 2% manifiesta que siempre cuándo comete algún error en sus actos se da cuenta de ello.

Tabla 6 ¿Necesito de reconocimientos para lograr las metas de la organización?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	8	21.62%
4 Con frecuencia	14	37.84%
3 A veces	12	32.43%
2 Rara vez	2	5.41%
1 Nunca	1	2.70%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

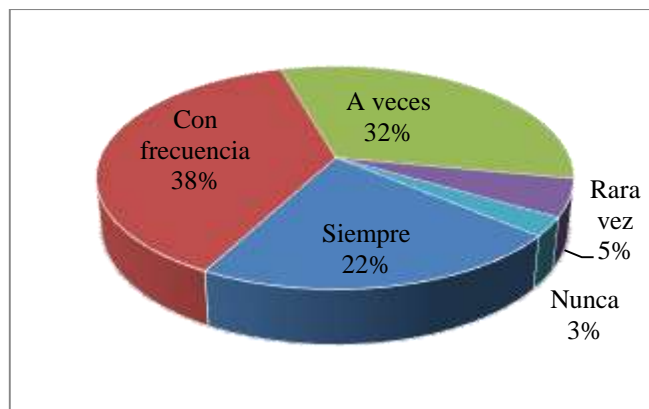


Figura 6 ¿Necesito de reconocimientos para lograr las metas de la organización?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

38% manifiesta que con frecuencia necesita de reconocimientos para lograr las metas de la organización, el 32% manifiesta que a veces necesita de reconocimientos para lograr las metas de la organización el 22% manifiesta que siempre necesita de reconocimientos para lograr las metas de la organización, el 5 % manifiesta que rara vez necesita de reconocimientos para lograr las metas de la organización y el 3% manifiesta que nunca necesita de reconocimientos para lograr las metas de la organización.

Tabla 7 ¿Se siente bien consigo mismo ayudando a los demás?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	3	8.11%
3 A veces	2	5.41%
2 Rara vez	8	21.62%
1 Nunca	24	64.86%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

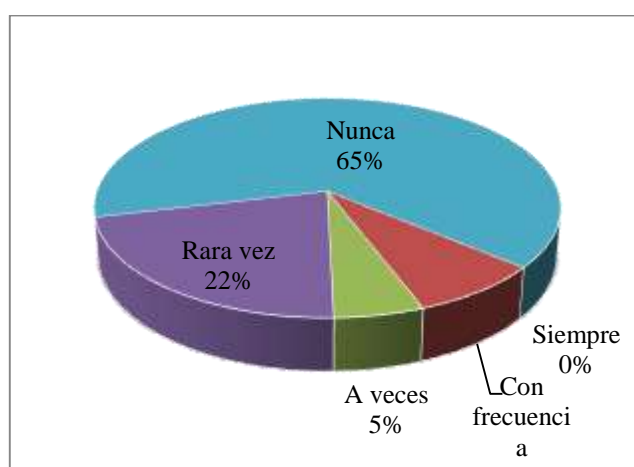


Figura 7 ¿Se siente bien consigo mismo ayudando a los demás?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

65% manifiesta que nunca se siente bien consigo mismo ayudando a los demás, el 22% manifiesta que rara vez se siente bien consigo mismo ayudando a los demás, el 8% manifiesta que con frecuencia se siente bien consigo mismo ayudando a los demás y el 5% manifiesta que a veces se siente bien consigo mismo ayudando a los demás.

Tabla 8 ¿Reconozco la angustia de los demás?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	6	16.22%
2 Rara vez	20	54.05%
1 Nunca	10	27.03%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

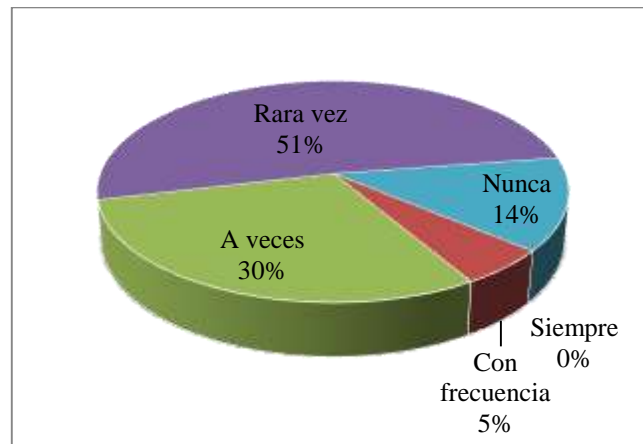


Figura 8 ¿Reconozco la angustia de los demás?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

Interpretación:

51% manifiesta que rara vez reconoce la angustia de los demás, el 30% manifiesta que a veces reconoce la angustia de los demás, el 14% manifiesta que reconoce la angustia de los demás y el 5% manifiesta que con frecuencia reconoce la angustia de los demás.

Tabla 9 ¿Escucho lo que tienen que decir los demás?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	6	16.22%
2 Rara vez	20	54.05%
1 Nunca	10	27.03%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

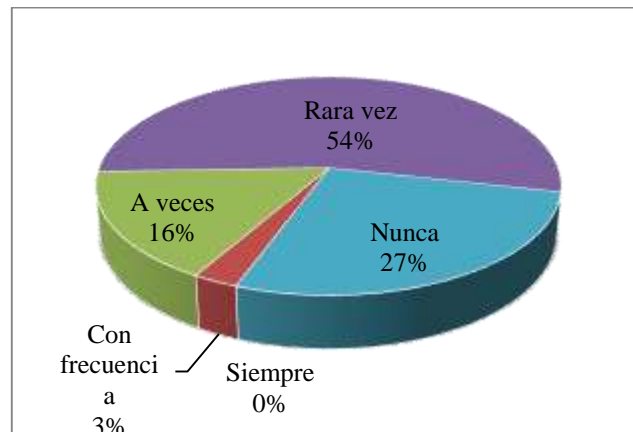


Figura 9 ¿Escucho lo que tienen que decir los demás?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

54% manifiesta que rara vez escucha lo que tienen que decir los demás, el 27% manifiesta que nunca escucha lo que tienen que decir los demás, el 16% manifiesta que a veces escucha lo que tienen que decir los demás y el 3% manifiesta que con frecuencia escucha lo que tienen que decir los demás.

Tabla 10 ¿Proporciono apoyo y consejo a los demás, cuando es necesario?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	1	2.70%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	5	13.51%
2 Rara vez	13	35.14%
1 Nunca	17	45.95%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

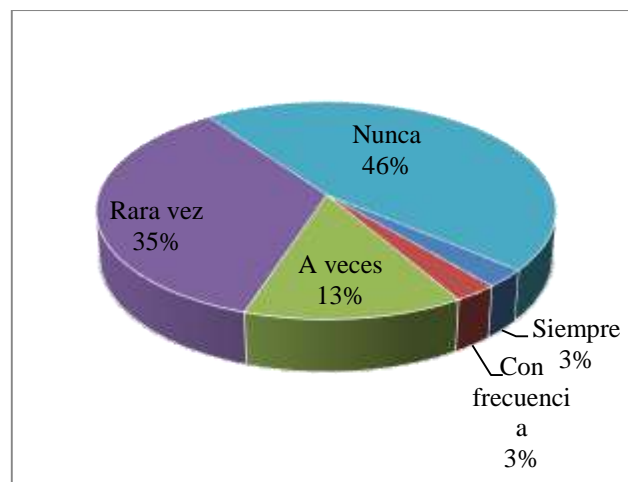


Figura 10 ¿Proporciono apoyo y consejo a los demás, cuando es necesario?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

46% manifiesta que nunca proporciono apoyo y consejo a los demás cuando es necesario, el 35% manifiesta que rara vez proporciono apoyo y consejo a los demás cuando es necesario, el 13% manifiesta que a veces proporciono apoyo y consejo a los demás cuando es necesario, el 3% manifiesta que con frecuencia proporciono apoyo y consejo a los demás cuando es necesario y el 3% manifiesta que siempre proporciono apoyo y consejo a los demás cuando es necesario.

Tabla 11 ¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	10	27.03%
4 Con frecuencia	15	40.54%
3 A veces	7	18.92%
2 Rara vez	3	8.11%
1 Nunca	2	5.41%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

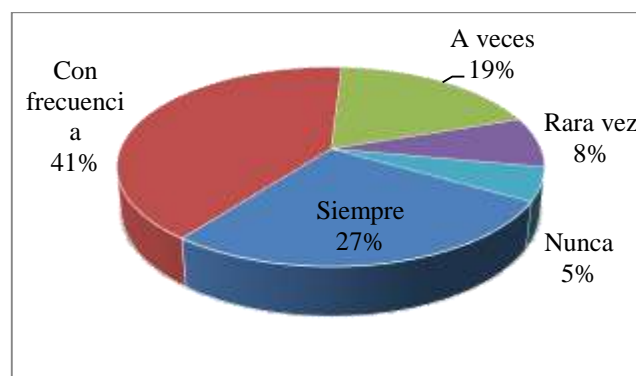


Figura 11 ¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

41% manifiesta que con frecuencia le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas, el 27% manifiesta que siempre le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas, el 19% manifiesta que a veces le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas, el 8% manifiesta que rara vez le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas y el 5% manifiesta que nunca le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas.

Tabla 12 ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?

	CRITERIO	CANTIDAD	%
5	Siempre	0	0.00%
4	Con frecuencia	1	2.70%
3	A veces	5	13.51%
2	Rara vez	20	54.05%
1	Nunca	11	29.73%
		37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

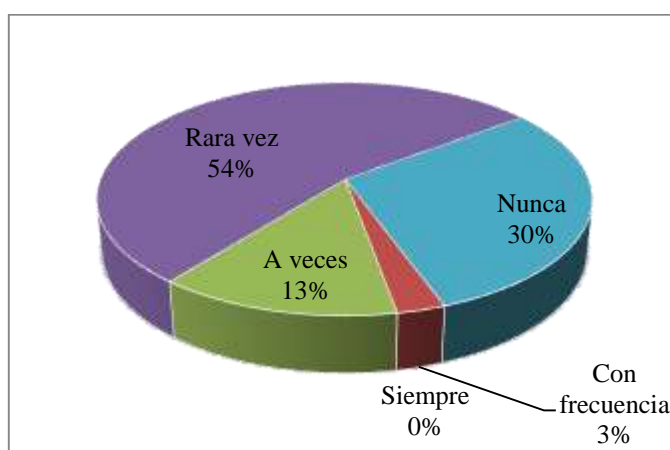


Figura 12 ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

54% manifiesta que rara vez logra eficientemente las tareas asignadas, el 30% manifiesta que nunca logra eficientemente las tareas asignadas, el 13% manifiesta que a veces logra eficientemente las tareas asignadas y el 3% manifiesta que con frecuencia logra eficientemente las tareas asignadas.

Tabla 13 ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	3	8.11%
2 Rara vez	15	40.54%
1 Nunca	18	48.65%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

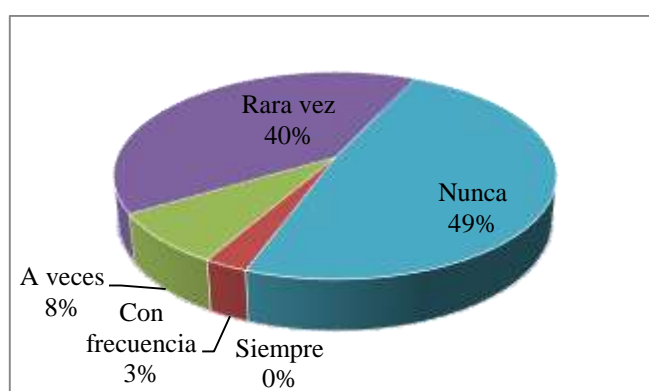


Figura 13 ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

Interpretación:

49% manifiesta que nunca cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización, el 40% manifiesta que rara vez cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización, el 8% manifiesta que a veces cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización y el 3% manifiesta que con frecuencia cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización.

Tabla 14 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	0	0.00%
3 A veces	3	8.11%
2 Rara vez	18	48.65%
1 Nunca	16	43.24%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

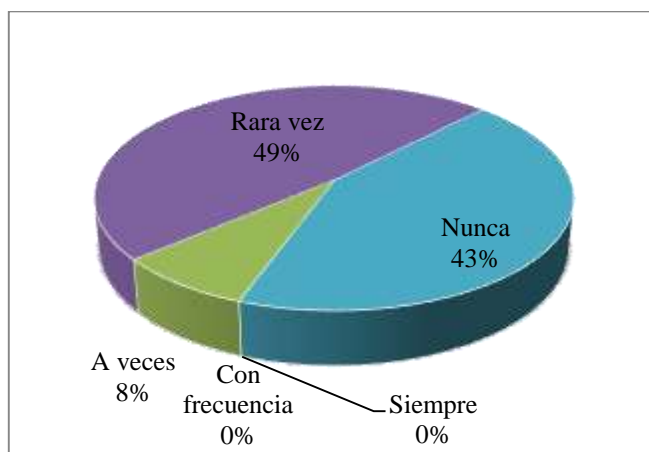


Figura 14 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

49% manifiesta que rara vez llega a cumplir con las metas establecidas de la organización, el 43% manifiesta que nunca llega a cumplir con las metas establecidas de la organización y el 8% manifiesta que a veces llega a cumplir con las metas establecidas de la organización.

Tabla 15 ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	2	5.41%
3 A veces	8	21.62%
2 Rara vez	17	45.95%
1 Nunca	10	27.03%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

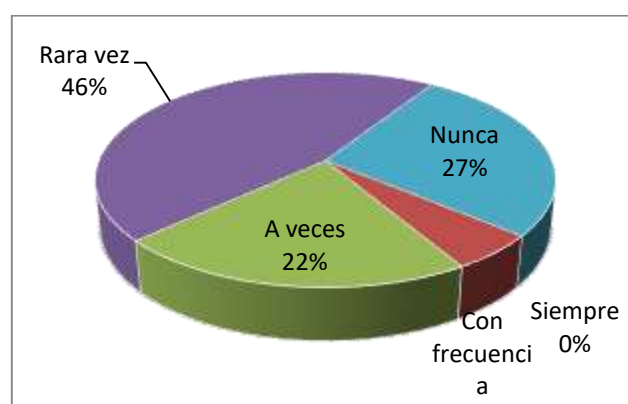


Figura 15 ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

46% manifiesta que rara vez su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización, el 27% manifiesta que nunca su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización, el 22% manifiesta que a veces su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización y el 5% manifiesta que con frecuencia su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización.

Tabla 16 ¿Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	2	5.41%
2 Rara vez	15	40.54%
1 Nunca	19	51.35%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

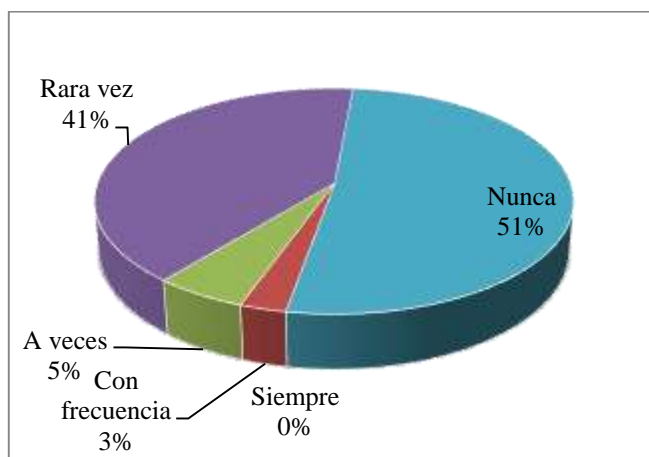


Figura 16 ¿Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

51% manifiesta que nunca contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización, el 41% manifiesta que rara vez contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización, el 5% manifiesta que a veces contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización y el 3% manifiesta que con frecuencia contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización.

Tabla 17 ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	4	10.81%
2 Rara vez	19	51.35%
1 Nunca	13	35.14%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

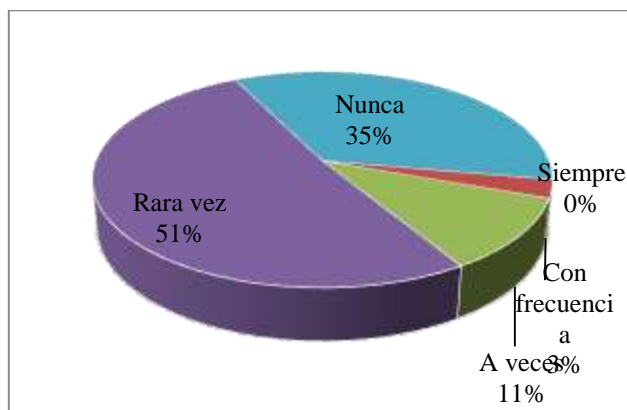


Figura 17 ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

51% manifiesta que rara vez logra desarrollar su trabajo con calidad, el 35% manifiesta que nunca logra desarrollar su trabajo con calidad, el 11% manifiesta que a veces logra desarrollar su trabajo con calidad y el 3% manifiesta que con frecuencia logra desarrollar su trabajo con calidad.

Tabla 18 ¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	4	10.81%
2 Rara vez	19	51.35%
1 Nunca	13	35.14%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

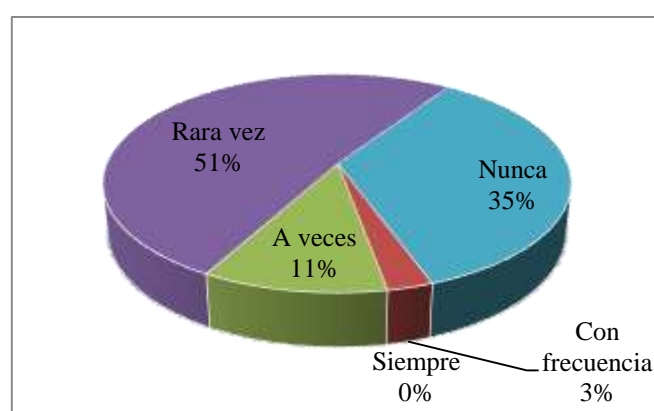


Figura 18 ¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

51% manifiesta que rara vez cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos, el 35% manifiesta que nunca cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos, el 11% manifiesta que a veces cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos y el 3% manifiesta que con frecuencia cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos.

Tabla 19 ¿Usted cumple con las tareas asignadas?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	2	5.41%
2 Rara vez	15	40.54%
1 Nunca	19	51.35%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

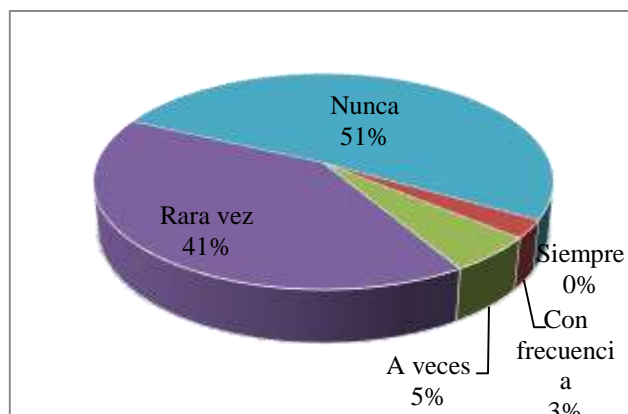


Figura 19 ¿Usted cumple con las tareas asignadas?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

51% manifiesta que nunca cumple con las tareas asignadas, el 41% manifiesta que rara vez cumple con las tareas asignadas, el 5% manifiesta que a veces cumple con las tareas asignadas y el 3% manifiesta que con frecuencia cumple con las tareas asignadas.

Tabla 20 ¿Usted logra realizar las actividades que le han asignado?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	1	2.70%
2 Rara vez	11	29.73%
1 Nunca	24	64.86%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

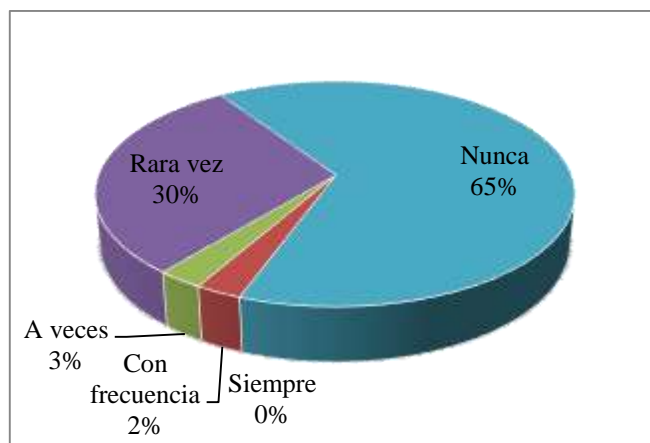


Figura 20 ¿Usted logra realizar las actividades que le han asignado?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

Interpretación:

65% manifiesta que nunca logra realizar las actividades que le han asignado, el 30% manifiesta que rara vez logra realizar las actividades que le han asignado, el 3% manifiesta que a veces logra realizar las actividades que le han asignado y el 2% manifiesta que con frecuencia logra realizar las actividades que le han asignado.

Tabla 21 ¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	3	8.11%
2 Rara vez	12	32.43%
1 Nunca	21	56.76%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

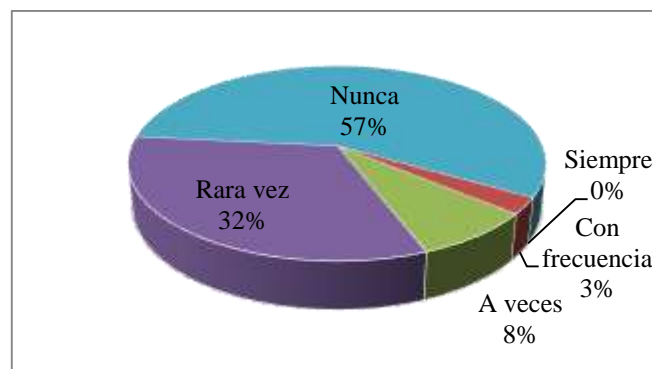


Figura 21 ¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

Interpretación:

57% manifiesta que nunca conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo, el 32% manifiesta que rara vez conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo, el 8% manifiesta que a veces conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo y el 3% manifiesta que con frecuencia conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.

Tabla 22 ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	0	0.00%
3 A veces	8	21.62%
2 Rara vez	11	29.73%
1 Nunca	18	48.65%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

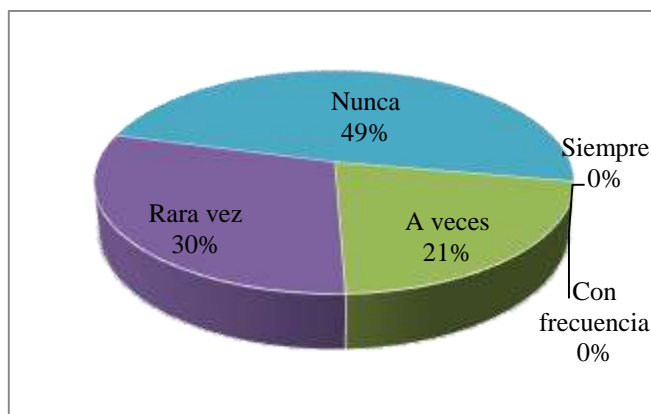


Figura 22 ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

49% manifiesta que nunca su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional, el 30% manifiesta que rara vez su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional y el 21% manifiesta que a veces su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.

Tabla 23 ¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	1	2.70%
3 A veces	8	21.62%
2 Rara vez	15	40.54%
1 Nunca	13	35.14%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

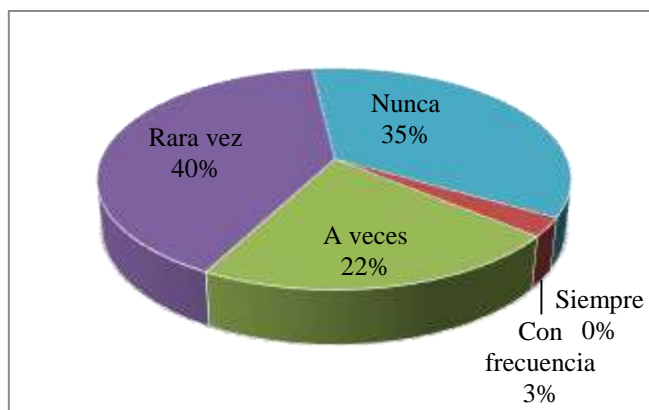


Figura 23 ¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

40% manifiesta que rara vez cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo, el 35% manifiesta que nunca cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo, el 22% manifiesta que a veces cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo y el 3% manifiesta que con frecuencia cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo.

Tabla 24 ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	0	0.00%
3 A veces	4	10.81%
2 Rara vez	23	62.16%
1 Nunca	10	27.03%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

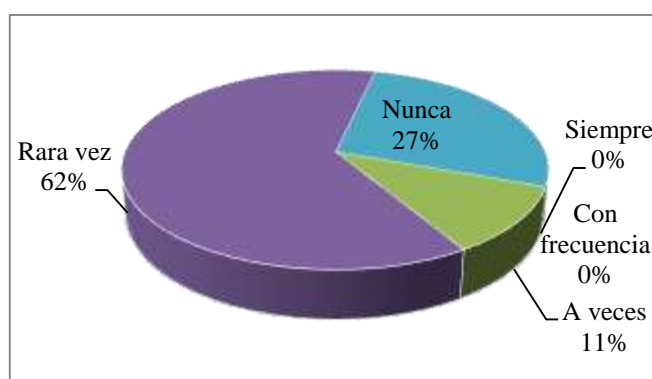


Figura 24 ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Elaboración propia

Interpretación:

62% manifiesta que rara vez logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo, el 27% manifiesta que nunca logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo y el 11% manifiesta que a veces logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo.

Tabla 25 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	0	0.00%
3 A veces	3	8.11%
2 Rara vez	15	40.54%
1 Nunca	19	51.35%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

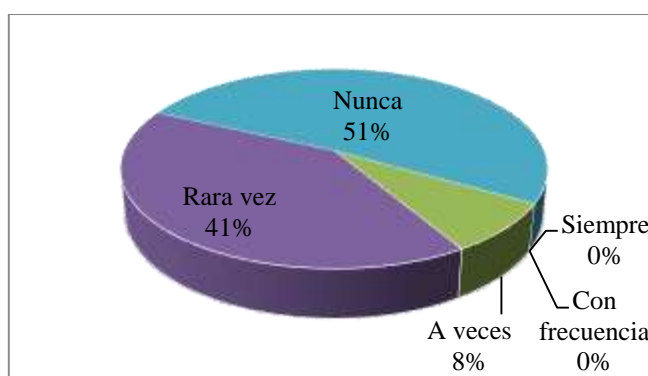


Figura 25 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

Interpretación:

51% manifiesta que nunca el nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo, el 41% manifiesta que rara vez el nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo y el 8% manifiesta que a veces el nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.

Tabla 26 ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?

CRITERIO	CANTIDAD	%
5 Siempre	0	0.00%
4 Con frecuencia	0	0.00%
3 A veces	3	8.11%
2 Rara vez	16	43.24%
1 Nunca	18	48.65%
	37	100.00%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

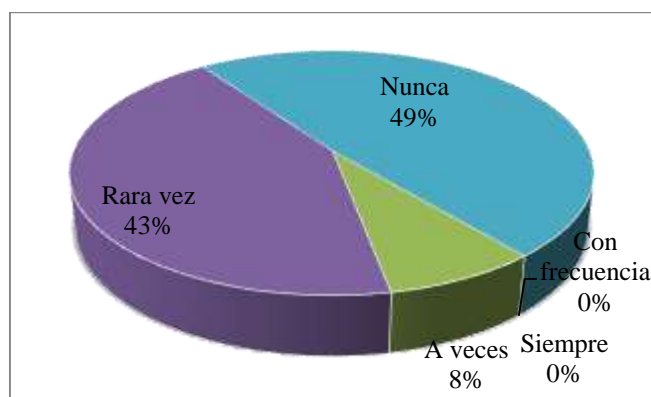


Figura 26 ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la universidad privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
Elaboración propia

Interpretación:

49% manifiesta que nunca logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno, el 43% manifiesta que rara vez logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno y el 8% manifiesta que a veces logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.

4.3. Resultados de las variables de investigación

Tabla 27 Autoconciencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.7	2.7
A veces	5	13.5	16.2
Con frecuencia	17	45.9	62.2
Siempre	14	37.8	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

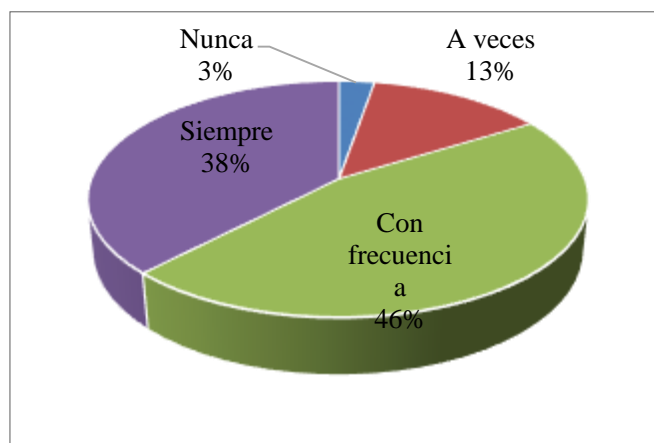


Figura 27 de Autoconciencia

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Autoconciencia se puede apreciar que el 45.9% con frecuencia son autoconscientes, el 37.8% siempre es autoconsciente, el 13.5% a veces es autoconsciente y el 2.7% nunca no son autoconscientes. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt son con frecuencia autoconscientes.

Tabla 28 de Autorregulación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Rara veces	4	10.8	10.8
A veces	22	59.5	70.3
Con frecuencia	9	24.3	94.6
Siempre	2	5.4	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

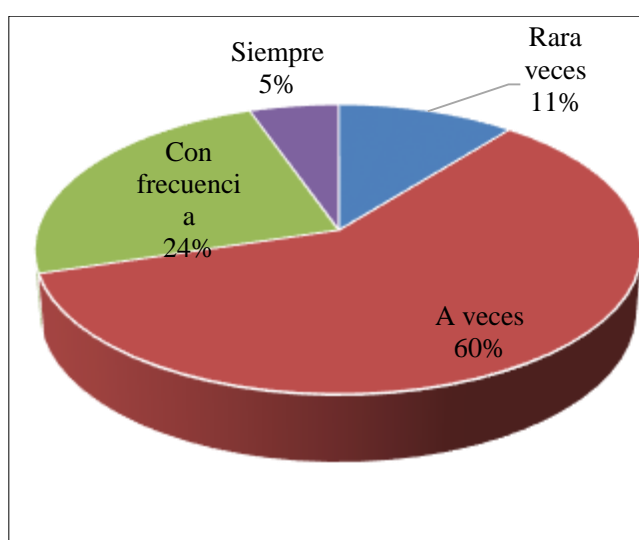


Figura 28 de Autorregulación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Autorregulación se puede apreciar que el 59.5% a veces tiene autocontrol, el 24.3% con frecuencia tiene autocontrol, el 10.8% raras veces tiene autocontrol y el 5.4% siempre tiene autocontrol. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt tienen a veces autocontrol.

Tabla 29 de Empatía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5.4	5.4
Rara veces	21	56.8	62.2
A veces	13	35.1	97.3
Con frecuencia	1	2.7	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

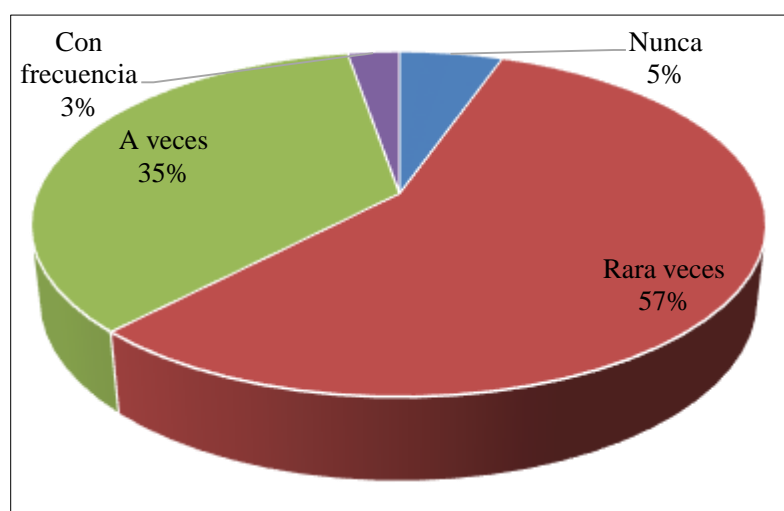


Figura 29 de Empatía

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Empatía se puede apreciar que el 56.8% rara veces son empáticos, el 35.1% a veces son empáticos, el 5.4% nunca son empáticos y el 2.7% con frecuencia son empáticos. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt son raras veces empáticos.

Tabla 30 de Habilidades Sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5.4	5.4
Rara veces	3	8.1	13.5
A veces	7	18.9	32.4
Con frecuencia	15	40.5	73.0
Siempre	10	27.0	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

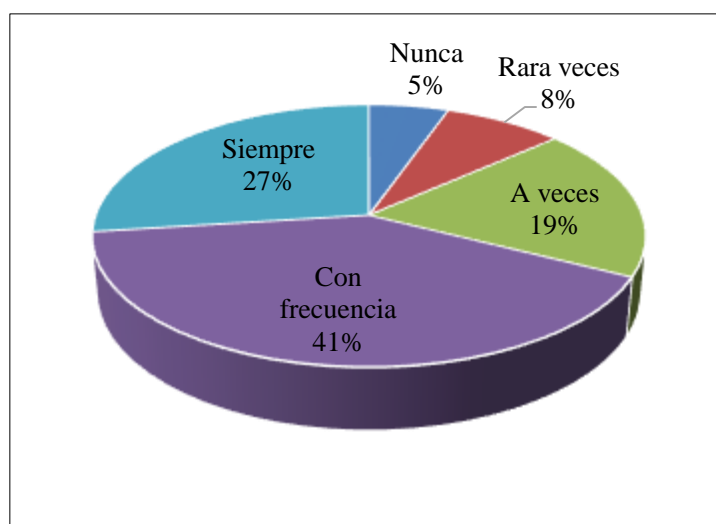


Figura 30 de Habilidades Sociales

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Habilidades Sociales se puede apreciar que el 40.5% con frecuencia tienen habilidades sociales, el 27% siempre tienen habilidades sociales, el 18.9% a veces tienen habilidades sociales el 8.1% rara vez tienen habilidades sociales y el 5.4% nunca tienen habilidades sociales. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt tienen con frecuencia habilidades sociales.

Tabla 31 de Eficiencia del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	11	29.7	29.7
Rara veces	20	54.1	83.8
A veces	5	13.5	97.3
Con frecuencia	1	2.7	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

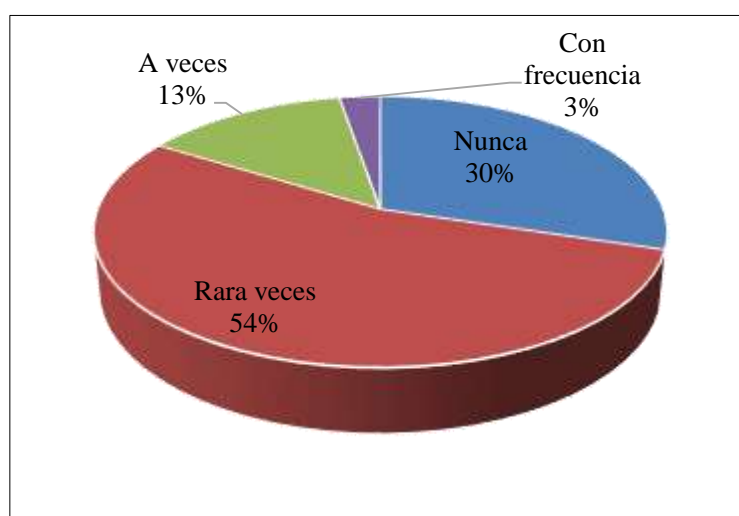


Figura 31 de Eficiencia del trabajador

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Eficiencia del trabajador se puede apreciar que el 54.1% rara veces son eficiente, el 29.7% nunca son eficiente, el 13.5% a veces son eficiente y el 2.7% con frecuencia son eficiente. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt son rara vez eficiente.

Tabla 32 de Eficacia del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	14	37.8	37.8
Rara veces	19	51.4	89.2
A veces	4	10.8	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

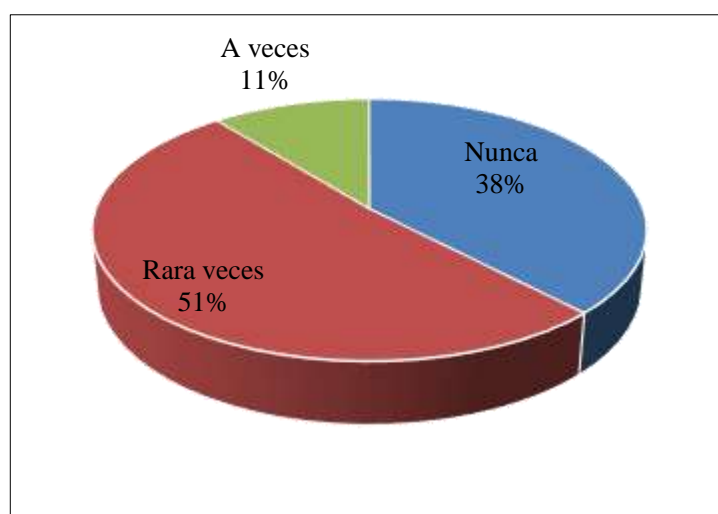


Figura 32 de Eficacia del trabajador
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Eficacia del trabajador se puede apreciar que el 51.4% rara veces son eficaz, el 37.8% nunca son eficaz y el 10.8% a veces son eficaz. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt son raras eficaz.

Tabla 33 de Producción del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	27.0	27.0
Rara veces	17	45.9	73.0
A veces	9	24.3	97.3
Con frecuencia	1	2.7	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

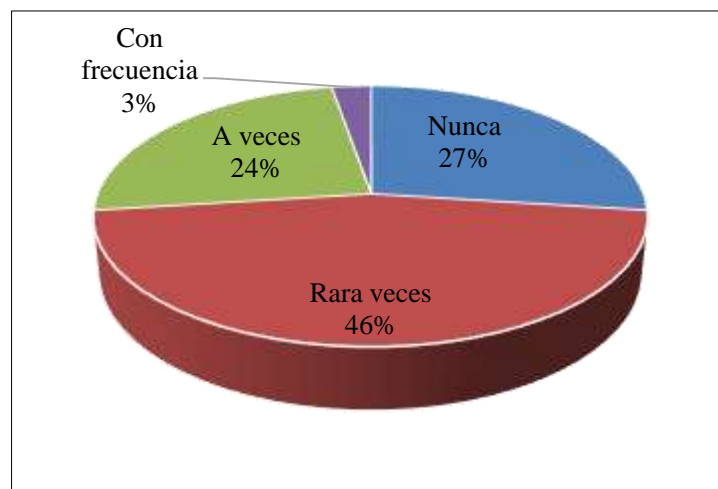


Figura 33 de Producción del personal

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Producción del personal se puede apreciar que el 45.9% rara veces son productivos, el 27% nunca son productivos, el 24.3% a veces son productivos y el 2.7% con frecuencia son productivos. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt son rara vez productivos.

Tabla 34 de Calidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	18.9	18.9
Rara veces	24	64.9	83.8
A veces	5	13.5	97.3
Con frecuencia	1	2.7	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

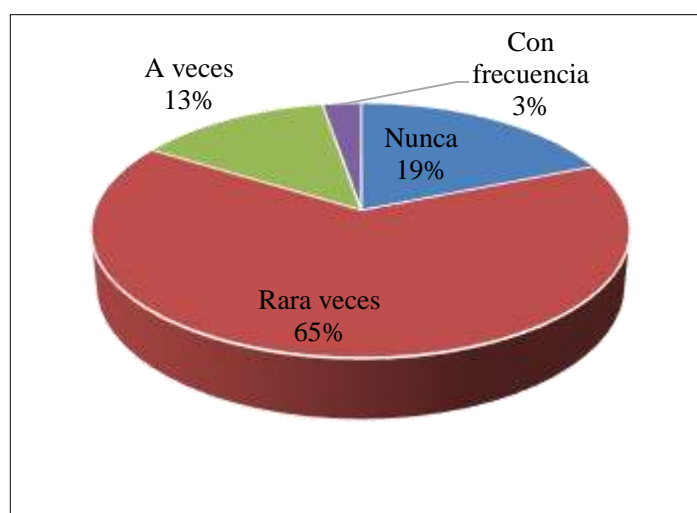


Figura 34 de Calidad de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Calidad de trabajo se puede apreciar que el 64.9% rara veces son de calidad, el 18.9% nunca son de calidad, el 13.5% a veces son de calidad y el 2.7% con frecuencia son de calidad. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt son rara vez de calidad.

Tabla 35 de Metas logradas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	17	45.9	45.9
Rara veces	18	48.6	94.6
A veces	1	2.7	97.3
Con frecuencia	1	2.7	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

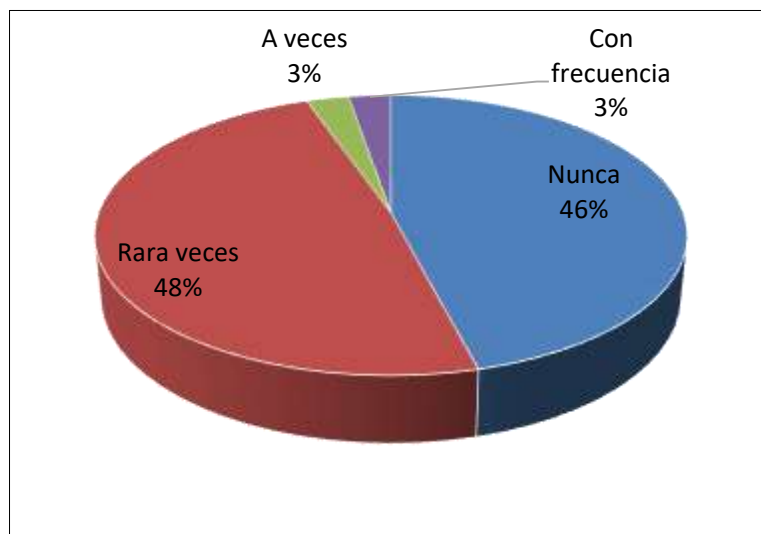


Figura 35 de Metas logradas

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Metas logradas se puede apreciar que el 48.6% rara veces logran las metas, el 45.9% nunca logran las metas, el 2.7% a veces logran las metas y el 2.7% con frecuencia logran las metas. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt raras veces logran las metas las metas.

Tabla 36 de Conocimiento dentro del puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	21	56.8	56.8
Rara veces	12	32.4	89.2
A veces	3	8.1	97.3
Con frecuencia	1	2.7	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

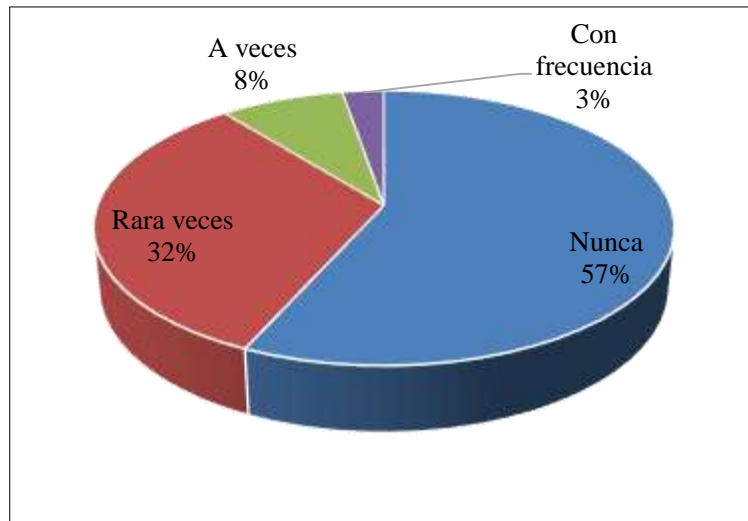


Figura 36 de Conocimiento dentro del puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión conocimiento dentro del puesto de trabajo se puede apreciar que el 56.8% nunca tiene conocimiento del puesto, el 32.4% rara veces tiene conocimiento del puesto, el 8.1% a veces tiene conocimiento del puesto y el 2.7% con frecuencia tiene conocimiento del puesto. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt nunca tiene conocimiento del puesto.

Tabla 37 de Responsabilidad del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	21.6	21.6
Rara veces	20	54.1	75.7
A veces	9	24.3	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

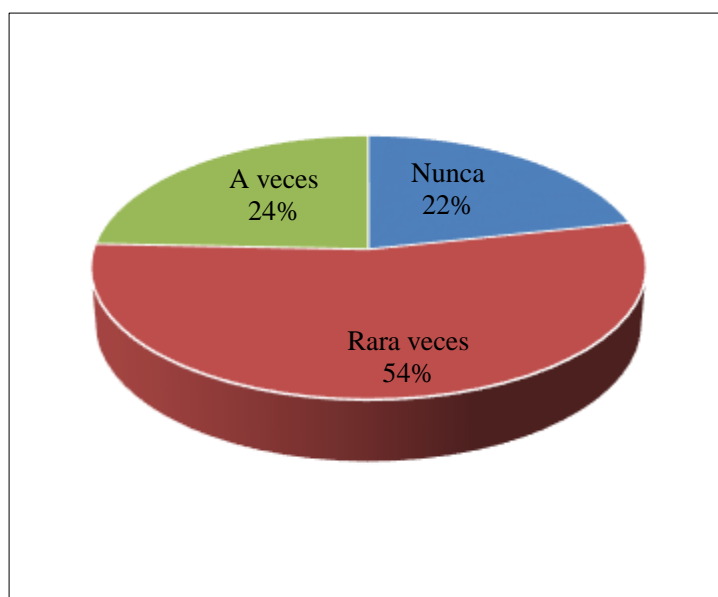


Figura 37 de Responsabilidad del personal

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión responsabilidad del personal se puede apreciar que el 54.1% rara veces son responsables, el 24.3% a veces son responsables y el 21.6% nunca son responsables. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt rara veces son responsables.

Tabla 38 de Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	27.0	27.0
Rara veces	23	62.2	89.2
A veces	4	10.8	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

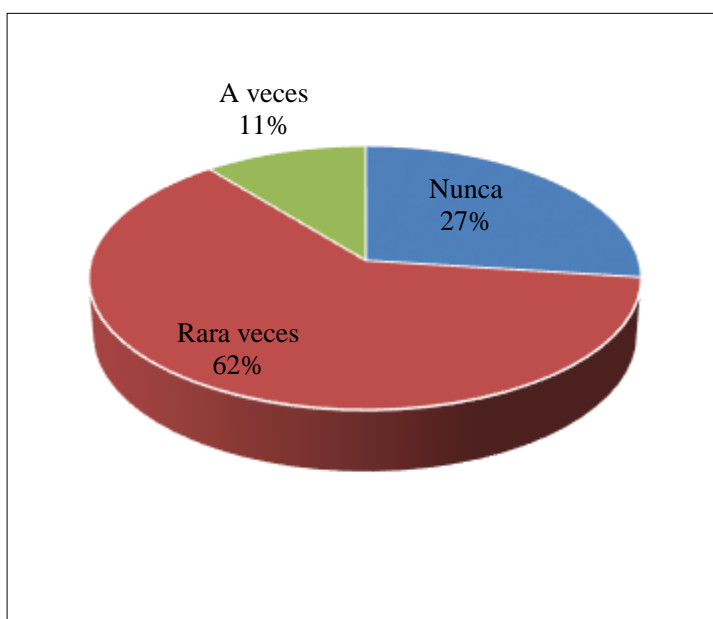


Figura 38 de Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo se puede apreciar que el 62.2% rara veces son cooperativo, el 27% nunca son cooperativo y el 10.8% a veces son cooperativo. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt rara veces son cooperativo.

Tabla 39 de Adaptabilidad del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	13	35.1	35.1
Rara veces	22	59.5	94.6
A veces	2	5.4	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

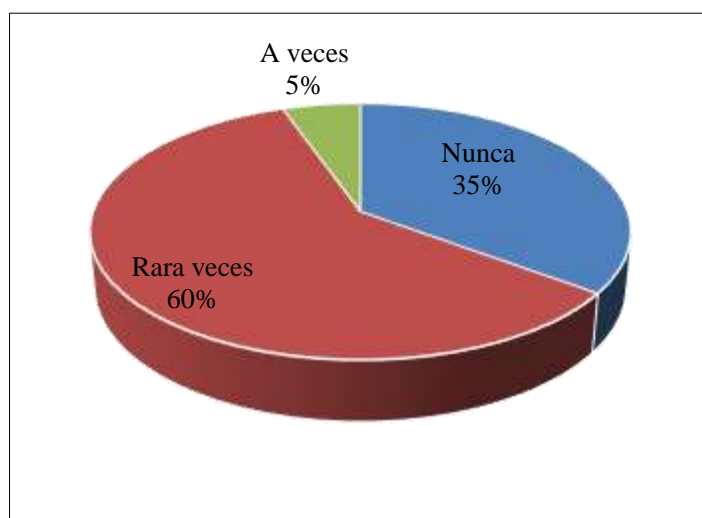


Figura 39 de Adaptabilidad del trabajador

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Adaptabilidad del trabajador se puede apreciar que el 59.5% rara veces son fácil de adaptación, el 35.1% nunca son fácil de adaptación y el 5.4% a veces son fácil de adaptación. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt rara veces son fácil de adaptación

Tabla 40 de Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	28	75.7	75.7
A veces	0	0.0	75.7
Con frecuencia	9	24.3	100.0
Siempre	0	0.0	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

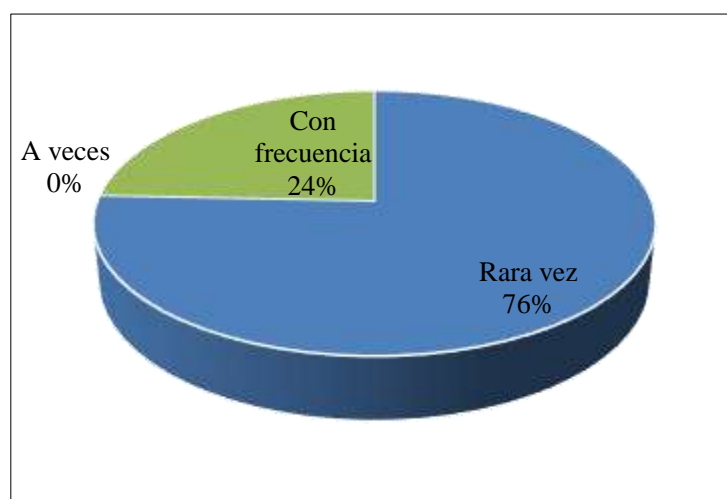


Figura 40 de Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Desempeño laboral se puede apreciar que el 75.7% rara veces tienen desempeño laboral y el 24.3% con frecuencia tienen desempeño laboral. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt rara vez tienen desempeño laboral.

Tabla 41 de Inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	1	2.7	2.7
A veces	23	62.2	64.9
Con frecuencia	13	35.1	100.0
Siempre	0	0.0	100.0
Total	37	100.0	

Fuente: Elaboración propia

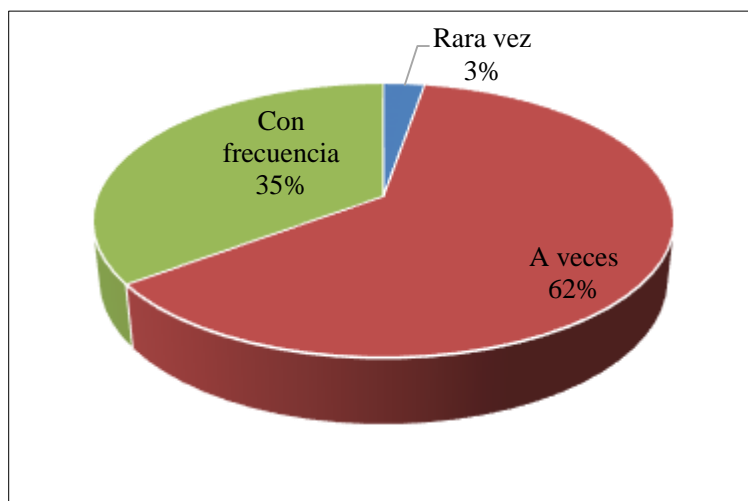


Figura 41 de Inteligencia emocional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión Inteligencia emocional se puede apreciar que el 62.2% a veces tiene inteligencia emocional, el 35.1% con frecuencia tiene inteligencia y el 2.7% rara veces tiene inteligencia emocional. Ante ello se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt a veces tiene inteligencia emocional.

4.4. Prueba de hipótesis de investigación

Para la contrastación de hipótesis se utilizó el coeficiente de relación del Tau de Kendal por la naturaleza de los datos

Para interpretar el coeficiente de correlación se utilizó la siguiente escala

-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaboración propia

4.4.1 Contrastación de hipótesis General

En la hipótesis general se formuló que: **Existe una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017** Al respecto para contrastar esta hipótesis y según los datos obtenidos del resultado de la tabulación de las encuestas contamos con una matriz 5x5 por lo tanto se utilizó el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

Ho: $\rho_s > 0,05$

Ha: $\rho_s \leq 0,05$

Dónde:

Ho: No existe una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Ha: Existe una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 2: Se utiliza la prueba del coeficiente de Tau_b de Kendall.

Paso 3: Con un nivel de significancia del 5% y un grado de confianza del 95%,

Paso 4: Se utiliza una prueba de Tau_b de Kendall de una cola, teniendo como resultado: ($p_s = -0.207$; Sig.=0.105) como se puede observar en la Tabla 42;

*Tabla 42 Correlaciones entre Inteligencia emocional * desempeño laboral*

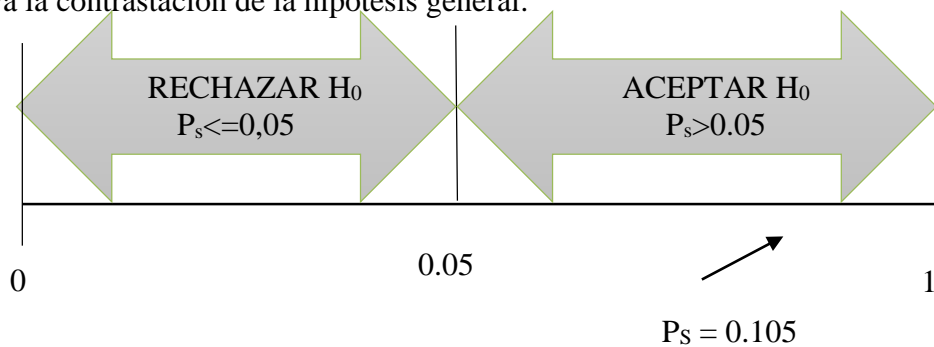
		Inteligencia Emocional	Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Inteligencia Emocional		
	Coeficiente de correlación	1,000	-,207
	Sig. (unilateral)	.	,105
	N	37	37
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral		
	Coeficiente de correlación	-,207	1,000
	Sig. (unilateral)	,105	.
	N	37	37

Fuente: SPSS v.24

Correlaciones

			Desempeño Laboral	Inteligencia Emocional
Tau_b de Kendall	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,207
		Sig. (unilateral)	.	,105
	N		37	37
	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	-,207	1,000
		Sig. (unilateral)	,105	.
	N		37	37

Se observa la contrastación de la hipótesis general:



Paso 5: Decisión

Con una probabilidad de error del 10.5% No existe una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 6: Conclusión

Se acepta la hipótesis nula, “No existe una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.”, deben de existir otras variables que expliquen mejor la relación entre las variables planteadas.

4.4.2 Contratación de hipótesis Especifica 1

En la hipótesis específica 1 se formuló que: **Existe una relación entre la autoconciencia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017**

Al respecto para contrastar esta hipótesis y según los datos obtenidos del resultado de la tabulación de las encuestas contamos con una matriz 5x5 por lo tanto se utilizó el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

Ho: $\rho_s > 0,05$

Ha: $\rho_s \leq 0,05$

Dónde:

Ho: No existe una relación entre la autoconciencia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Ha: Existe una relación entre la autoconciencia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 2: Se utiliza la prueba del coeficiente de Tau_b de Kendall.

Paso 3: Con un nivel de significancia del 0.05 y un grado de confianza del 95%

Paso 4: Se utiliza una prueba de Tau_b de Kendall de una cola, teniendo como resultado: ($\rho_s = -0.325$; Sig.=0.020) como se puede observar en la Tabla 43;

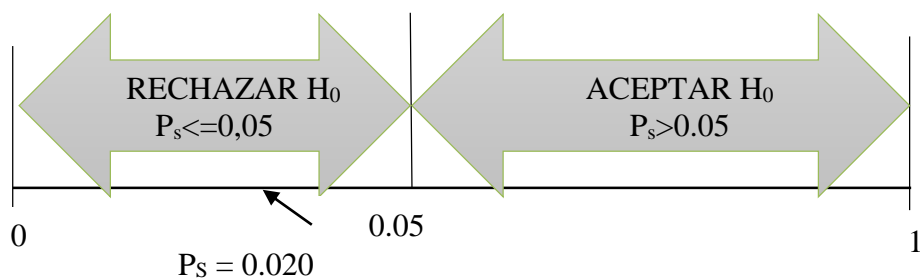
Tabla 43 Correlaciones entre autoconciencia * desempeño laboral

		Autoconciencia	Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Autoconciencia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	-,325*
		N	37
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,325*
		Sig. (unilateral)	,020
		N	37

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

Fuente: SPSS v.24

Se observa la contrastación de la hipótesis específico 1:



Paso 5: Decisión

Con una probabilidad de error del 2.0% Existe una relación entre la autoconciencia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 6: Conclusión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Existe una relación entre la autoconciencia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017”, teniendo un nivel de relación negativa baja de -0.325, lo cual indica que existe una

relación indirecta entre la variable autoconciencia y el desempeño laboral, es decir un nivel bajo de autoconciencia mejora el nivel de desempeño.

4.4.3 Contratación de hipótesis Especifica 2

En la hipótesis específica 2 se formuló que: **Existe la relación entre la Autorregulación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017**

Al respecto para contrastar esta hipótesis y según los datos obtenidos del resultado de la tabulación de las encuestas contamos con una matriz 5x5 por lo tanto se utilizó el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

Ho: $\rho_s > 0,05$

Ha: $\rho_s \leq 0,05$

Dónde:

Ho: No existe la relación entre la Autorregulación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Ha: Existe la relación entre la Autorregulación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 2: Se utiliza la prueba del coeficiente de Tau_b de Kendall.

Paso 3: Con un nivel de significancia del 0.05 y un grado de confianza del 95%,

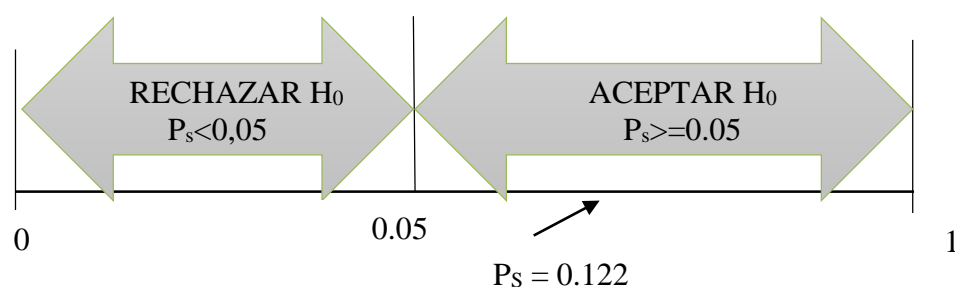
Paso 4: Se utiliza una prueba de Tau_b de Kendall de una cola, teniendo como resultado: ($p_s = -0.185$; Sig.=0.122) como se puede observar en la Tabla 44;

*Tabla 44 Correlaciones entre autorregulación * desempeño laboral*

		Autorregulación	Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Autorregulación	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	.
		N	37
Desempeño Laboral		Coficiente de correlación	-,185
		Sig. (unilateral)	,122
		N	37

Fuente: SPSS v.24

Se observa la contrastación de la hipótesis específico 2:



Paso 5: Decisión

Con una probabilidad de error del 12.2% No existe una relación entre la autorregulación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 6: Conclusión

Se acepta la hipótesis nula “No existe la relación entre la Autorregulación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017”.

4.4.4 Contratación de hipótesis Especifica 3

En la hipótesis específica 3 se formuló que: **Existe la relación entre la motivación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017** Al respecto para contrastar esta hipótesis y según los datos obtenidos del resultado de la tabulación de las encuestas contamos con una matriz 5x5 por lo tanto se utilizó el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

Ho: $p_s > 0,05$

Ha: $p_s \leq 0,05$

Dónde:

Ho: No existe la relación entre la motivación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Ha: Existe la relación entre la motivación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 2: Se utiliza la prueba del coeficiente de Tau_b de Kendall.

Paso 3: Con un nivel de significancia del 0.05 y un grado de confianza del 95%,

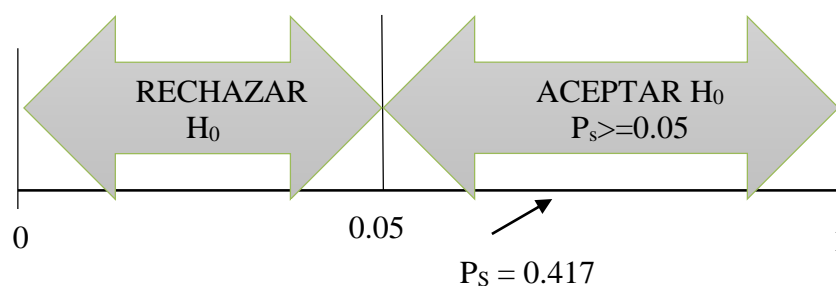
Paso 4: Se utiliza una prueba de Tau_b de Kendall de una cola, teniendo como resultado: ($p_s = -0.033$; Sig.=0.417) como se puede observar en la Tabla 45;

Tabla 45 Correlaciones entre motivación * desempeño laboral

		Motivación	Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	.
		N	37
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,033
		Sig. (unilateral)	,417
		N	37

Fuente: SPSS v.24

Se observa la contrastación de la hipótesis específico 3:



Paso 5: Decisión

Con una probabilidad de error del 41.7% No existe una relación entre la motivación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 6: Conclusión

Se acepta la hipótesis nula “No existe la relación entre la motivación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017”.

4.4.5 Contratación de hipótesis Especifica 4

En la hipótesis específica 4 se formuló que: **Existe la relación entre la empatía de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017** Al respecto para contrastar esta hipótesis y según los datos obtenidos del resultado de la tabulación de las encuestas contamos con una matriz 5x5 por lo tanto se utilizó el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

Ho: $\rho_s > 0,05$

Ha: $\rho_s \leq 0,05$

Dónde:

Ho: No existe la relación entre la empatía de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Ha: Existe la relación entre la empatía de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 2: Se utiliza la prueba del coeficiente de Tau_b de Kendall.

Paso 3: Con un nivel de significancia del 0.05 y un grado de confianza del 95%,

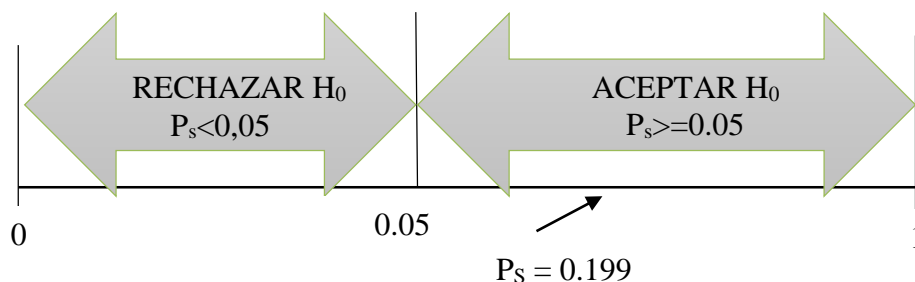
Paso 4: Se utiliza una prueba de Tau_b de Kendall de una cola, teniendo como resultado: ($\rho_s = -0.136$; Sig.=0.199) como se puede observar en la Tabla 46;

Tabla 46 Correlaciones entre empatía * desempeño laboral

		Empatía	Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Empatía	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	.
		N	37
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,136
		Sig. (unilateral)	,199
		N	37

Fuente:SPSS v.24

Se observa la contrastación de la hipótesis específico 4:



Paso 5: Decisión

Con una probabilidad de error del 19.9% No existe una relación entre la empatía de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 6: Conclusión

Se acepta la hipótesis nula “No existe la relación entre la empatía de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017”.

4.4.6 Contrastación de hipótesis Especifica 5

En la hipótesis específica 5 se formuló que: **Existe la relación entre las habilidades sociales de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017** Al respecto para contrastar esta hipótesis y según los datos obtenidos del resultado de la tabulación de las encuestas contamos con una matriz 5x5 por lo tanto se utilizó el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

Ho: $p_s > 0,05$

Ha: $p_s \leq 0,05$

Dónde:

Ho: No existe la relación entre las habilidades sociales de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Ha: Existe la relación entre las habilidades sociales de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 2: Se utiliza la prueba del coeficiente de Tau_b de Kendall.

Paso 3: Con un nivel de significancia del 0.05 y un grado de confianza del 95%

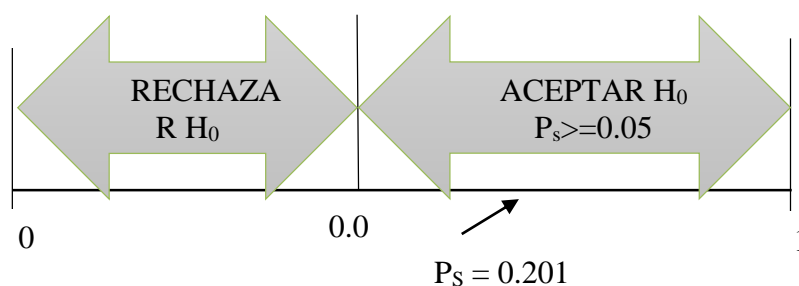
Paso 4: Se utiliza una prueba de Tau_b de Kendall de una cola, teniendo como resultado: ($p_s = -0.128$; Sig.=0.201) como se puede observar en la Tabla 47;

Tabla 47 Correlaciones entre habilidades sociales * desempeño laboral

			Habilidades sociales	Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,128
		Sig. (unilateral)	.	,201
		N	37	37
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,128	1,000
		Sig. (unilateral)	,201	.
		N	37	37

Fuente: SPSS v.24

Se observa la contrastación de la hipótesis específico 5:



Paso 5: Decisión

Con una probabilidad de error del 20.1% No existe una relación entre las habilidades sociales de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017.

Paso 6: Conclusión

Se acepta la hipótesis nula “No existe la relación entre las habilidades sociales de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt-2017”.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

Arredondo(2008) en su tesis “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto” plantea como conclusión que “...considerando que cada trabajador percibe su ambiente laboral de acuerdo a sus características personales, que forman parte de su inteligencia emocional.”; en la presente tesis llegamos a la conclusión que la inteligencia emocional en algunas áreas se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Roosevelt, teniendo en cuenta que el presente trabajo la aplicación de las encuestas se realizaron en un proceso de mucha presión para los trabajadores administrativos de la Universidad Roosevelt por el tema del proceso de licenciamiento. Que fue un factor emocional temporal ya que el objetivo fue llegar a licenciarse y por otra parte se descuidó la parte de atención al estudiante.

Pereira (2012) “Nivel de Inteligencia Emocional y su Influencia en el Desempeño Laboral” donde recomienda “evaluar periódicamente la inteligencia emocional y el desempeño laboral además de implementar talleres que promuevan el fortalecimiento

emocional y motivacional de los trabajadores para que sean más productivos y realicen su trabajo eficaz y eficientemente”; por lo cual también planteamos que la evaluación del desempeño laboral se realice periódicamente para medir las diversas variables que afectan el desempeño laboral.

García (2012), “La Inteligencia Emocional en la Formación del Administrador” donde llega a las siguientes conclusiones: “Por esto los futuros administradores deben tener una formación completa, la cual incluya aspectos emocionales, los cuales sin duda pueden ser la diferencia entre llegar al éxito o quedarse rezagados.

Aprender a usar la inteligencia emocional y desarrollarla es sin duda una buena opción no sólo para los administradores, lo es para cualquier persona interesada en el éxito.”

En la presente tesis en las figuras del análisis de cada pregunta podemos observar que los trabajadores en su mayoría se aíslan cuando algo les sale mal, o bajo presión tienen intención de aislarse o trabajar solos.

CONCLUSIONES

- la relación del desempeño laboral con la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, No existe una relación significativa ($r_s=-0.207$, Sig.=0.105), cabe mencionar que el proceso de toma de información se llevó a cabo en un periodo de alto nivel de trabajo.
- La relación del desempeño laboral con la autoconciencia de los colaboradores de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt existe una relación directa con un nivel de correlación negativa baja, es decir con un nivel de autoconciencia baja el desempeño aumenta.
- La autorregulación de los trabajadores administrativos de la Universidad Roosevelt no se relaciona significativamente con el desempeño Laboral, existiendo un nivel de error de 12.2%
- La motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Roosevelt no se relaciona significativamente con El Desempeño Laboral, existiendo un nivel de error de 41.7%
- La empatía de los trabajadores administrativos de la Universidad Roosevelt no se relaciona significativamente con El Desempeño Laboral, existiendo un nivel de error de 19.9%
- Las habilidades sociales de los trabajadores administrativos de la Universidad Roosevelt no se relaciona significativamente con El Desempeño Laboral, existiendo un nivel de error de 20.1%

RECOMENDACIONES

- El responsable de la Oficina de Talento Humano debe realizar un plan de capacitación e integración para los trabajadores administrativos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.
 - Capacitacion sobre el tema de atención al cliente.
 - Hacer reuniones de motivación y trabajo en equipo.
 - Fomentar con los jefes inmediatos diálogos todos los inicios de semana de labores con sus trabajadores,

- El responsable de la Oficina de Talento Humano debe implementar el reconocimiento a los trabajadores por sus logros u objetivos cumplidos, para mejorar la autoconciencia.
 - Realizar reconocimiento en público
 - De vez en cuando premiar a los mejores empleados.
 - Dar incentivos económicos, en ocasiones.
 - El empleado de mes: Poner el nombre o la foto del empleado mas destacado.
 - Celebrar los éxitos y los acontecimientos positivos de la Universidad.

- A los nuevos tesistas realizar un trabajo similar para medir el nivel de desempeño laboral y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Universidad Roosevelt.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato. (2000) Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill.
- García (2012), La inteligencia emocional en la formación del administrador. Tesis de licenciatura Universidad Veracruzana Lomas del estadio s/n, Edificio A 3er. Piso, Xalapa, Veracruz, México.
- Goleman (1995) “libro la inteligencia emocional”
- Hernández (2014) “libro metodología de la investigación del”, 6a ed.
- Lidia (2008). inteligencia emocional y clima organizacional en el hospital Felix Mayorca Soto” Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú
- Luis & Darcy (2017) la inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de bienestar universitario de la Universidad Privada Antenor Orrego en la ciudad de Trujillo, año 2017 Tesis de licenciatura Universidad Privada Antenor Orrego.
- Llacta (2016), Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Santa Barbara de Carhuacayan Junin. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Centro del Perú, Av. Mariscal Castilla 3909, Huancayo
- Kenia & Javier (2016), relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa novedades b&v s.a.c. de la ciudad de trujillo en el periodo 2016 Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego.

Meilyn & Gerardo (2016), inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo Tesis de licenciatura. Universidad Continental.

Negro (2010) inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral; estudio en el colegio jardín del edén Tesis de licenciatura Universidad San Carlos De Guatemala.

Pereira (2012), Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landivar, Vista hermosa III Zona 16, Guatemala.

Rodríguez (2016), influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín -2014 Tesis de licenciatura. Universidad Peruana Los Andes.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: “LA RELACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT-2017”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Metodología	Técnicas e Instrumentos y población
GENERAL ¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017?	GENERAL Determinar la relación del desempeño laboral con la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017	GENERAL Existe la relación entre el desempeño laboral con la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa	X1 = DESEMPEÑO LABORAL	Variable X1: • Productividad Laboral • Eficacia • Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia del trabajador. • Eficacia del trabajador. • Cumplimiento de las metas del trabajador. • Metas logradas. • Cumplimiento de las tareas asignadas • Responsabilidad del personal. • Nivel de conocimientos técnicos. • Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo • Nivel de adaptabilidad del trabajador 	MÉTODO: Universal: Método científico General: Inductivo – Deductivo. POBLACION: 37 trabajadores permanentes de la UPHFR MUESTRA: estudio Censal TIPO DE INVESTIGACION Basica NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional DISEÑO. No experimental	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. Encuesta. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. Cuestionario de encuesta. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS. Tabulación, codificación, Tratamiento estadístico con la ayuda del software Microsoft Excel y el SPSS 24.
ESPECIFICOS ¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la Autoconciencia de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017?	ESPECIFICOS Determinar la relación del desempeño laboral con la Autoconciencia de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017	ESPECIFICOS Existe la relación entre el desempeño laboral con la Autoconciencia de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa					
¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la Autorregulación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017?	Determinar la relación del desempeño laboral con la Autorregulación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017	Existe la relación entre el desempeño laboral con la Autorregulación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa					
¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la Motivación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017?	Determinar la relación del desempeño laboral con la Motivación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017	Existe la relación entre el desempeño laboral con la Motivación de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa					
¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la Empatía de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017?	Determinar la relación del desempeño laboral con la Empatía de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017	Existe la relación significativa entre el desempeño laboral con la Empatía de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa					
¿Cuál es la relación del desempeño laboral con la Habilidades Sociales de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017?	Determinar la relación del desempeño laboral con la Habilidades Sociales de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017	Existe la relación entre el desempeño laboral con la Habilidades Sociales de la inteligencia emocional de los colaboradores de la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt-2017 es directa	X2 = INTELIGENCIA EMOCIONAL	Variable X2: • Autoconciencia • Autorregulación • Motivación • Empatía • Habilidades Sociales			

Anexo N°2: Matriz de operacionalizacion de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA VALORATIVA
VARIABLE X1 = DESEMPEÑO LABORAL	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Fuente: Chiavenato (2010)	Eficiencia del trabajador	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	TÉCNICAS DE RECOLECCION DE DATOS. Encuesta. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS. Cuestionario de encuesta.	Se dio una valoración numérica ordenada de menor a mayor (1 al 5). Donde el ítem es: • Siempre • Con frecuencia • A veces • Rara veces • Nunca
		Eficacia del trabajador	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?		
			¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?		
		Nivel de producción del personal	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?		
			¿Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?		
		Percepción del nivel de calidad de trabajo	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?		
			¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?		
		Metas logradas	¿Usted cumple con las tareas asignadas?		
			¿Usted logra realizar las actividades que le han asignado?		
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo	¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?		
		Responsabilidad del personal	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?		
			¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?		
		Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?		
Nivel de adaptabilidad del trabajador	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?				
	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?				
VARIABLE X2 = INTELIGENCIA EMOCIONAL	La capacidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones. El modelo de las competencias emocionales comprende una serie de competencias que facilitan a las personas el manejo de las emociones, hacia uno mismo y hacia los demás. Fuente: Goleman (1995)	Nivel de la Autoconciencia	¿ Evita usted a las personas que le hacen sentir avergonzado?		
			¿ Cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada?		
			¿ Llega usted a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?		
		Nivel de las Autorregulación	¿Evita usted a las personas que le hagan sentir inferior?		
			¿Cuándo usted comete algún error en sus actos se da cuenta de ello?		
		Nivel de la Motivación	¿Necesito de reconocimientos para lograr las metas de la organización?		
			¿Se siente bien consigo mismo (a) ayudando a los demás?		
		Nivel de la Empatía	¿Reconozco la angustia de los demás?		
			¿Escucho lo que tienen que decir los demás?		
			¿Proporciono apoyo y consejo a los demás, cuando es necesario?		
Nivel de las Habilidades Sociales	¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?				

Anexo N°3: Instrumento (s) de recolección de datos.

CUESTIONARIO:

UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT

El presente cuestionario es para saber la capacidad empresarial entorno al Desempeño laboral y la inteligencia emocional en la Universidad Privada De Huancayo Franklin Roosevelt. Se le agradece su gentil respuesta.

Edad:

sexo: Masculino () Femenino ()

Grado de instrucción Primaria () Secundaria () Técnico () superior ()

Cuantos años labora en la Universidad

Área donde labora:

Marque con un aspa la alternativa que considera correcta (x)

Nro	Descripción	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
1	¿ Evita usted a las personas que le hacen sentir avergonzado?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
2	¿ Cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
3	¿ Llega usted a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
4	¿Evita usted a las personas que le hagan sentir inferior?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
5	¿Cuándo usted comete algún error en sus actos se da cuenta de ello?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
6	¿Necesito de reconocimientos para lograr las metas de la organización?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
7	¿Se siente bien consigo mismo (a) ayudando a los demás?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
8	¿Reconozco la angustia de los demás?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
9	¿Escucho lo que tienen que decir los demás?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
10	¿Proporciono apoyo y consejo a los demás, cuando es necesario?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
11	¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
12	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
13	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
14	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
15	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
16	¿Usted contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
17	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
18	¿Usted cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
19	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
20	¿Usted logra la realizar las actividades que le han asignado?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
21	¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
22	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
23	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
24	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
25	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca
26	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	Siempre	Con frecuencia	A veces	Rara vez	Nunca

Anexo N°4: Validación de instrumento(s)

Experto n°1 Lic. Roy River Vilca Rodríguez



UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO
"FRANKLIN ROOSEVELT"
RESOLUCIÓN N°571-2009-CONAFU
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Av. Giraldez N° 542 - Huancayo

FORMATO A

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la investigación: "LA RELACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT-2017"
- 1.2. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario del Desempeño Laboral y Inteligencia Emocional

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente		Bajo				Regular				Buena				Muy bueno					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																		X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. Organización	Existe una organización lógica																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN

81.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos : Rog. River Vides Rodriguez
DNI N° : 42986254 Teléfono/Celular: _____
Dirección domiciliaria : Psje. Videla N° 584 El Tambo
Título profesional : Licenciado en Administración
Grado Académico : Bachiller en Administración
Mención : _____


Firma
Lugar y fecha: Huancayo, 21 noviembre de 2017

Experto n°2 Mg Jose Antonio Sánchez



UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO
 "FRANKLIN ROOSEVELT"
 RESOLUCIÓN N°571-2009-CONAFU
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 Av. Giraldez N° 542 - Huancayo

FORMATO A

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la investigación: "LA RELACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT-2017"
- 1.2. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario del Desempeño Laboral y Inteligencia Emocional

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente		Bajo				Regular				Buena				Muy bueno					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X

PROMEDIO DE VALORACIÓN

92.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos : José Antonio Sánchez Meza
DNI N° : 19938295 Teléfono/Celular: 964606400
Dirección domiciliaria : Av. San Martín 297
Título profesional : Licenciado en Administración
Grado Académico : Magister en Administración
Mención : Administración Estratégica


Firma

Lugar y fecha: Huancayo, 18 de noviembre 2017

Experto n°3 Dr. Kenia Aguirre Vilchez



UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO
"FRANKLIN ROOSEVELT"
 RESOLUCIÓN N°571-2009-CONAFU
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 Av. Giraldez N° 542 - Huancayo

FORMATO A

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la investigación: "LA RELACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT-2017"
- 1.2. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario del Desempeño Laboral y Inteligencia Emocional

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente		Bajo				Regular				Buena				Muy bueno					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
4. Organización	Existe una organización lógica																				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos															X					
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X

PROMEDIO DE VALORACIÓN

87

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena ~~e) Muy buena~~

Nombres y Apellidos : Kenio Aguirre Vilchez
DNI N° : 20040991 Teléfono/Celular: 980028310
Dirección domiciliaria : Jr. Los Negules 62185 - Tambo Huancayo
Título profesional : Contador Público
Grado Académico : Doctor en Contabilidad
Mención : Cs. Contables y Administrativas


Firma
Lugar y fecha: Universidad Roosevelt. 25/11/17

Anexo N°5: Constancia de aplicación de investigación




RESOLUCIÓN / N° 571-2009-CORAFU / N° 517-2010-CORAFU

ACTA DE CONFORMIDAD

Huancayo, 31 de Enero del 2018

Mediante la presente se da la conformidad por el trabajo de campo realizado de aplicar sus instrumentos de investigación a 37 administrativos. Por el estudiante Jhoshi Romario Quispe Huamani con DNI. N° 72426241 de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales que Actualmente está desarrollando su tesis titulada "LA RELACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO FRANKLIN ROOSEVELT-2017".



Lic. Martha Luz López Miguel
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo N°6: Evidencias de investigación.

