



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Tesis

Inteligencia emocional y éxito laboral en los trabajadores de la Empresa
Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Inca Flores, Jhon Ángel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6832-2229>

Asesor: Dr. Cruz Telada, Yreneo Eugenio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3770-1287>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Jhon Angel Inca Flores egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Inteligencia emocional y éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025." Asesorado por el docente: DR. Cruz Telada, Yreneo Eugenio DNI: 09946516 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3770-1287> tiene un índice de similitud de (14) (CATORCE) % con código 14912:553465880 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

Jhon Angel Inca Flores

DNI: 72403341



.....
Firma del asesor

Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

DNI: 09946516

Lima, 16 de Julio de 2026

Dedicatoria

Al ser supremo de las alturas por guiar mi camino y
haberme otorgado la dicha de alcanzar esta meta.

A mi madre, por su apoyo, confianza depositada en
cada paso que hago para convertirme en una versión.

A mis maestros, por inspirarme a través de su
compromiso y dedicación en esta noble carrera.

Agradecimiento

A mi querida alma mater, por brindarme una sólida formación integral con excelencia académica. Promoviendo el pensamiento crítico y el compromiso ético, como psicólogo de mi país.

A mi madre D. F. quien me apoyo desde el primer ciclo, ayudando a superar cada adversidad, también a quien fue un padre para mí E. F. también, a mi asesor de tesis Dr. Cruz Yreneo por su orientación, paciencia y rigor académico durante todo el proceso investigativo. Sus observaciones y acompañamiento fueron determinantes para el desarrollo y culminación de este trabajo.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	3
1.4.1. Teórica	3
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	5
1.5. Limitaciones de la investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas.....	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	20
3.1. Método de la investigación	20

3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7.1. Técnicas	26
3.7.2. Descripción de instrumentos	26
3.7.3. Validación.....	27
3.7.4. Confiabilidad	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	31
4.1. Resultados	31
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	31
4.1.2 Prueba de hipótesis	35
4.1.3 Discusión de resultados	39
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
5.1. Conclusiones	42
5.2. Recomendaciones	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	59
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2: Instrumentos	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3: Validez del instrumento	66
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos.....	90
Anexo 5: Aprobación del comité de Ética	92
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	93
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	95
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	96

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable inteligencia emocional	24
Tabla 2 Operacionalización de variable Éxito laboral	25
Tabla 3 Validación de los instrumentos.....	28
Tabla 4 Confiabilidad de Alfa de Cronbach	29
Tabla 5 Distribución por sexo y edad	31
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la primera variable y sus dimensiones	32
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la segunda variable y sus dimensiones.....	34
Tabla 8 Prueba de normalidad	35
Tabla 9 Correlación entre inteligencia emocional y éxito laboral	36
Tabla 10 correlación entre inteligencia emocional y éxito objetivo	37
Tabla 11 Correlación entre inteligencia emocional y éxito subjetivo.....	38

Índice de figuras

Figura 1 Distribución por edad y sexo	31
Figura 2 Distribución de frecuencias de la primera variable y sus dimensiones	32
Figura 3 Distribución de frecuencias de la segunda variable y sus dimensiones	34

RESUMEN

En este estudio, se investigó para “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025. Se basó en el empleo del método hipotético y deductivo, enfocado por la investigación cuantitativa de tipo básica, descriptiva, no experimental, correlacional y con alcance transeccional; en la misma se trabajó con una muestra de 108 trabajadores y se les suministraron para la obtención de los datos el Inventario de la inteligencia emocional de BarOn ICE y un cuestionario para medir el éxito profesional de Colorado; los cuales fueron validados para este estudio, obteniéndose en Alfa de Cronbach ,805 y ,750; respectivamente. Los resultados señalaron para la inteligencia emocional un nivel alto (31.5%) y el éxito laboral se situó como satisfactorio (46.3%). Por lo que se concluye que hay relación positiva y moderada entre ambas variables corroborada por ($Rho=0.539$).

Palabras claves: inteligencia emocional, desempeño laboral, satisfacción, estrés, bienestar (DECS).

ABSTRACT

This study investigated the relationship between emotional intelligence and job success among employees of the National Port Company ENAPU S.A. in 2025. It employed a hypothetical-deductive method, focusing on basic, descriptive, non-experimental, correlational, and cross-sectional quantitative research. The study included a sample of 108 employees who completed the BarOn Emotional Intelligence Inventory (ICE) and the Colorado Professional Success Questionnaire. These instruments were validated for this study, yielding Cronbach's alpha values of .805 and .750, respectively. The results indicated a high level of emotional intelligence (31.5%) and satisfactory job success (46.3%). Therefore, a positive and moderate relationship between the two variables was found, corroborated by a correlation coefficient ($Rho = 0.539$).

Keywords: emotional intelligence, job performance, job satisfaction stress, well-being (DECS).

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional, es un predictor relevante del funcionamiento ocupacional en diversos entornos laborales y desarrollo de un conjunto de habilidades para percibir, comprender, regular y utilizar adaptativamente las emociones, orienta y predice el éxito, tanto en la vertiente objetiva como subjetiva. Este constructo multifactorial que integra logro, satisfacción y valoración personal del desempeño permiten esclarecer cómo los procesos emocionales modulan la autoeficacia, motivación y adaptación profesional.

El estudio aborda en el primer capítulo la problemática que alude el hecho que se investiga, sus objetivos, justificación y limitaciones. Seguidamente, presenta todo lo concerniente con los estudios previos que guardan relación, el marco teórico y las hipótesis. Como tercer apartado, se sustenta metodológicamente cómo fue realizado el estudio y se detalla población y muestra, operacionalización de las variables, los instrumentos utilizados y la ética asumida. Luego, en la cuarta sección se exponen y analizan detalladamente los resultados descriptivos y su discusión. Culmina, en el quinto capítulo donde se ofrecen las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La finalidad del estudio es “establecer la relación entre inteligencia emocional y éxito laboral en los trabajadores de la Empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025”. La inteligencia emocional (IE), entendida como la aptitud para reconocer, interpretar y regular las emociones propias y ajenas, se constituye en un factor clave para alcanzar el éxito profesional (EP). Su impacto se manifiesta en diferentes dimensiones del entorno laboral, entre ellas la capacidad de decisión, ejercicio del liderazgo y manejo del estrés (Wong et al., 2025).

A nivel internacional, una investigación desarrollada en Grecia evidenció que 38.7% de las mujeres presentan un mayor dominio en la gestión de las relaciones interpersonales, mientras que 34.3% de los varones destacan por su capacidad de control emocional frente al público, aspectos que constituyen elementos determinantes del éxito subjetivo (Kitsios et al., 2022). Por otra parte, en Estados Unidos 87.5% de los empleados administrativos jóvenes del área de ventas tienen nivel regular de IE y 48.5% de los gerentes presentan un éxito profesional poco satisfactorio, lo que perjudica su rendimiento laboral (Segers, 2023).

Sin embargo, a nivel nacional, se ha identificado que 47% de las empresas enfrentan dificultades para cubrir vacantes, y el 76% de los casos, la principal barrera es la falta de habilidades socioemocionales, lo que limita el éxito profesional de los candidatos y dificulta su adecuada integración en el entorno laboral (INEI, 2020). En la región Ica, 54.3% de los trabajadores del sector comercial manifiestan una satisfacción laboral moderada, lo que refleja una gestión limitada de la IE. En particular, la claridad emocional con un promedio de 49.5% influye de manera directa en la percepción del EP de los empleados (Puga, 2025). Asimismo, en

Lima, una empresa del sector servicios reportó que 32% de sus trabajadores presentaba una regulación emocional de nivel medio, mientras que 63.3% alcanzaba un desempeño laboral alto. No obstante, el EP subjetivo llegó al 57%, evidencia que, a pesar de obtener buenos resultados, muchos empleados no experimentan satisfacción plena de desarrollo profesional (Bartra, 2022).

Finalmente, a nivel local, en la empresa ENAPU S.A., los trabajadores manifiestan dificultades para gestionar adecuadamente sus emociones en situaciones de presión o conflicto, lo cual repercute negativamente en su rendimiento y en la toma de decisiones. Además, los problemas en la comunicación interpersonal especialmente en el trabajo en equipo o en la interacción con superiores generan tensiones laborales y afectan el clima organizacional. Además, la autoconciencia emocional limita su capacidad de autoevaluación y mejora continua. Esta situación impacta directamente en su proyección profesional, ya que muchos no logran identificar con claridad sus fortalezas ni sus oportunidades de mejora, generando una percepción de baja remuneración y estancamiento laboral. Es decir, la percepción del éxito laboral se distorsiona: se prioriza el éxito objetivo asociado a indicadores externos como salario o ascenso y se descuida el éxito subjetivo, vinculado a metas personales y satisfacción laboral.

Las principales causas de esta situación son la carencia de autoconciencia, autocontrol, automotivación y habilidades sociales. Por tanto, este estudio cobra relevancia al permitir proponer estrategias de intervención orientadas al desarrollo de habilidades para la gestión de la IE. Los resultados esperados van a permitir recomendar estrategias de intervención a fin de fortalecer las competencias emocionales de los trabajadores, que serán de beneficio para los colaboradores facilitando una mejora tanto en el desempeño de sus funciones laborales propias, así como en su desarrollo personal, favoreciendo conductas de éxitos del personal, con el incremento de habilidades emocionales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025?

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el éxito subjetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025.

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el éxito subjetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio se fundamentó en la idea de que las emociones y habilidades de éxito personal juegan un papel importante en el desempeño y éxito en el trabajo permitiendo a los trabajadores enfrentar los desafíos cotidianos y mejorar sus relaciones dentro del entorno laboral.

Teóricamente se basó en la teoría de Bar-On (2006) al afirmar que la inteligencia emocional no sólo influye en el bienestar personal, sino que también facilita la adaptación a entornos laborales dinámicos. El fortalecimiento de estas competencias incrementa la capacidad de los colaboradores para tomar decisiones efectivas, gestionar conflictos y conservar un equilibrio emocional frente a las demandas del entorno laboral. Por otro lado, según Hughes (1937), el EP no debe considerarse un concepto absoluto, sino que se determina a partir de la valoración subjetiva que cada persona realiza sobre su progreso en los ámbitos laboral y económico.

1.4.2. Metodológica

Con el propósito de alcanzar el objetivo planteado, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, correlacional, de carácter básico, no experimental y de corte transversal. Para ello, la recolección de datos se llevó a cabo mediante instrumentos validados y de amplia aceptación en el ámbito de la psicología. En primer lugar, se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On, versión adaptada al Perú por Ugarriza y Pajares (2005), lo que garantizó la precisión y consistencia de la medición de las habilidades emocionales. Asimismo, el Cuestionario de Éxito Profesional de Colorado (2021) se usó para determinar el EP, posibilitando la valoración del éxito objetivo, representado por indicadores tangibles como ingresos y ascensos, y del subjetivo, correspondiente a la satisfacción personal y percepción de desarrollo profesional.

Se garantizó la validez de contenido de ambos instrumentos en el contexto del presente estudio, al someterse a la evaluación por tres especialistas en psicología organizacional y metodología de investigación. También, fue calculada la confiabilidad de los cuestionarios mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el fin de comprobar la consistencia interna de las escalas utilizadas.

Tales procedimientos permitieron que los datos obtenidos fuesen precisos y representativos del contexto laboral de los empleados de ENAPU S.A.

1.4.3. Práctica

Permitió identificar cómo la inteligencia emocional impacta en el éxito profesional de los trabajadores de ENAPU S.A., aportando datos esenciales para el fortalecimiento de su rendimiento y bienestar organizacional. Los resultados hicieron posible a la empresa diseñar estrategias para fortalecer el clima organizacional, desarrollar habilidades interpersonales y potenciar la satisfacción de sus colaboradores. Además, viabilizan la oportunidad de pensar la realización de programas de formación en inteligencia emocional, impulsando la integración equilibrada de la vida ocupacional y personal, lo que a su vez impactará positivamente en la productividad y competitividad de la empresa.

1.5. Limitaciones de la investigación

Entre los desafíos superados durante el desarrollo del estudio se destacan: la disponibilidad de tiempo por parte de los participantes constituyó una limitación significativa, dado que algunos trabajadores no pudieron completar el cuestionario dentro del tiempo establecido por presiones del jefe para que se incorporen al puesto de trabajo. También, la aplicación presencial del instrumento pudo haber condicionado las respuestas por la cercanía del superior inmediato podría haber generado a los participantes a responder subjetivamente introduciendo un sesgo de deseabilidad laboral a favor de la empresa. Además, factores externos, como presiones administrativas y distractores ambientales, pudieron haber influido en la precisión, calidad y profundidad de las respuestas proporcionadas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Eusebio y Loor (2025) en Ecuador, investigaron como objetivo “determinar la relación entre la IE y el EP en los colaboradores de la Corporación Nacional Eléctrica de Santa Elena”. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional. Administraron 2 encuestas estructuradas a 184 trabajadores (del área administrativa y jefes departamentales). Entre los resultados más relevantes, hallaron que 57,1% posee nivel medio de IA, 65,2% indicó que la emplea para resolver conflictos del ambiente de trabajo y 48,4% manifestó que puede superar los obstáculos laborales. Concluyeron que existe relación entre las variables según Rho. 0.85.

Velasco y Lima (2024) en Ecuador, plantearon “identificar la relación entre IE y el éxito laboral (EL) en los trabajadores de una empresa productiva del cantón Pelileo”. Fue cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Para la recolección de datos, se aplicó el TMMS-24 y un cuestionario estructurado a 150 colaboradores. Obtuvieron que la IE fue media en el 78.8% y regular el éxito laboral en 67.7%. Concluyeron que el valor obtenido para Rho de Spearman fue de 0.203, confirmando una relación positiva y significativa.

Paz y Rosales (2024) en México, “analizaron cómo el desarrollo de la IE influye en el éxito empresarial”. Fue enmarcada por una investigación cuantitativa, no experimental, transversal y de alcance causal. Participaron 250 empresarios de San Juan del Río. Se empleó una escala estandarizada para cada una de las variables. Los resultados señalaron que 75.6% tiene una IE alta y 65.3% tienen éxito empresarial. Concluyeron que la inteligencia emocional tiene

un impacto positivo en el éxito profesional, evidenciado a través del modelo de regresión aplicado, que muestra el valor de coeficiente de correlación $v = 0.45$.

2.1.2. A nivel nacional

Larios et al. (2024) en Lambayeque, desarrollaron un estudio para “establecer la asociación entre estrategias de IE y EL en los empleados de una empresa del sector industrial”. Enmarcada dentro de un diseño descriptivo–correlacional, de corte no experimental y con un enfoque transversal; aplicado a 29 colaboradores y como herramienta de recolección se suministró el cuestionario. El análisis indicó que 52% presentó un nivel medio de inteligencia emocional y 52% nivel alto de éxito laboral. Concluyeron que existe relación positiva moderada con un valor de $r = 0.34$, sin embargo, se evidenció que, si bien el personal muestra un buen nivel de EL, la empresa no está implementando de manera adecuada estrategias orientadas a fortalecer la IE.

Torres et al. (2021), en Pucallpa, buscó “Establecer cómo se relaciona la IE y EL en profesionales de una empresa de salud”. Se realizó con un enfoque cuantitativo, correlacional, de tipo descriptivo y transversal. Estudiaron a 125 trabajadores para lo cual utilizaron un cuestionario estructurado. Encontraron que 67.2% presentaba un nivel medio de IE y 70.4% alcanzó el EP. Concluyeron que a través de la prueba estadística Tau-b de Kendall, obtuvo un valor de $p = 0.01$, lo que evidencia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables, sugiriendo que un adecuado manejo de las emociones incide positivamente en el logro de metas.

Colorado y Rojas (2021), en Cajamarca, realizó un estudio con la finalidad de “determinar la relación entre la IE y EP en los agremiados del Colegio de Sociólogos. Fue cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal. Se utilizó el cuestionario estructurado. La muestra

estuvo conformada por 108 sociólogos agremiados. Entre los resultados, se identificó que la IA fue alta en 83% en cuanto al EP, el 63% de los participantes reportaron haberlo alcanzado. Concluyeron que existe una relación positiva alta demostrada por un valor de Rho Spearman=0.742.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Inteligencia emocional

Definición

Se entiende a la IE como la capacidad que posee una persona para reconocer, comprender y gestionar adecuadamente sus propias emociones, así como las emociones de los demás, lo cual resulta fundamental en contextos sociales como el empresarial, donde influye significativamente en el éxito organizacional (Salguero y García, 2024).

En este sentido, la IE se considera una competencia clave en los procesos de contratación y evaluación del desempeño laboral, ya que está asociada con la sostenibilidad, el autocontrol y el emprendimiento pedagógico, e incluso con la toma de decisiones en el ámbito político (López et al., 2022). Esta capacidad es importante porque vincula el bienestar emocional de los empleados con la manera de manejar conflictos entre personas, disminuyendo conductas que afectan negativamente el trabajo (Delgado et al., 2021).

De acuerdo con diversos estudios, la IE contribuye al desarrollo del liderazgo en las organizaciones, incrementando la cohesión del equipo y mejorando el rendimiento conjunto bajo una perspectiva multinivel (Lotito, F. (2022). En conjunto, la IE no solo repercute en el bienestar personal de los individuos, sino también ejerce un efecto directo sobre la eficiencia y armonía organizacional (Urbano y Vásquez, 2025).

La IA impulsora del crecimiento y efectividad empresarial

Se reconoce a la IA como un factor central que favorece el liderazgo auténtico y promueve el desarrollo sostenible de la empresa (Villamar et al., 2023). En este contexto, forma parte de los elementos que constituyen un comportamiento organizacional positivo, junto con la felicidad, compasión, innovación, trabajo en equipo y satisfacción en el trabajo (Serrano y Alvarado, 2024). Autores como Hidalgo et al., (2022) indican que está fuertemente relacionada con el ajuste

psicológico durante la adultez. Asimismo, el liderazgo auténtico determina la aptitud para afrontar exigencias ambientales, mantener un equilibrio psicológico y el poder de alcanzar el éxito personal y profesional.

Complementariamente, Biedma (2021), la aborda como una habilidad mental enfocada en la gestión y análisis de datos emocionales. Por lo tanto, es compleja al combinar destrezas interpersonales e intrapersonales que ayuda a adaptarse y rendir mejor en las organizaciones dinámicas (Barrutia, 2021).

Manejo de la inteligencia emocional en las empresas

La gestión de la IE se reconoce como un potenciador determinante para el desarrollo y mejora del rendimiento institucional. En ambientes laborales complicados donde las emociones influyen fuertemente repercutiendo directamente en los resultados y calidad del trabajo (Magallanes, 2022). En consecuencia, a su vez, esto implica estar pendiente de los propios sentimientos y el entorno, para poder manejar el equipo con un sentido más empático, flexibilidad y eficacia (Sierra, 2021).

La IE se convierte en un aspecto clave dentro de las organizaciones, dado que las decisiones no pueden basarse solamente en la lógica racional. Su importancia radica en integrar destrezas tales como la comprensión emocional, empatía, autorregulación y la capacidad de influir de manera positiva (Supramaniam & Singaravelloo, 2021).

En esta línea, George et al. (2023) mencionan que la IE permite a las personas procesar de manera avanzada la información emocional y emplearla como referente en su pensamiento y conducta. Por lo tanto, los trabajadores que poseen una IE alta tienden a promover culturas organizacionales innovadoras y colaborativas, favoreciendo el bienestar colectivo. No obstante, es importante reconocer que cuando existen condiciones laborales difíciles, tales como

frustración o conflictos, la IE puede verse afectada, por la forma en que el trabajador maneja sus emociones y su capacidad alcanzar los objetivos de la institución (Liao et al., 2022).

Dimensiones de Inteligencia emocional

Dimensión 1: Intrapersonal

Desempeña un rol fundamental, ya que ayuda a las personas a identificar, entender y comprender y regular sus emociones (Campos et al., 2022). Incluye, también competencias como la conciencia de sí mismo, regulación de las emociones y motivación interna, las cuales favorecen la toma de decisiones correctas, el manejo del estrés y mantenimiento de una disposición positiva ante las exigencias del trabajo (Ortiz & Ysla, 2022).

Asimismo, el autoconocimiento contribuye al trabajador a reconocer sus emociones y a entender cómo influyen en su manera de actuar. Igualmente, la motivación, que está relacionada con la capacidad de control emocional y del conocimiento personal, impulsa la constancia y búsqueda de metas profesionales. De este modo, contar con una IE intrapersonal desarrollada se relaciona con mayor compromiso, mejor uso del tiempo, adaptación al cambio y un entorno de trabajo más sano y colaborativo (Fernández, 2023).

Dimensión 2: Interpersonal

En el trabajo, las relaciones interpersonales comprenden la conciencia social, la empatía y la habilidad de establecer relaciones con los demás. Estas cualidades constituyen un recurso para mejorar el espacio de trabajo sano y, al mismo tiempo, incrementar el desempeño y cooperación del grupo (Leal, 2023). Esta competencia permite a las personas reconocer y comprender las emociones de los demás, facilitando la comunicación asertiva, colaboración entre pares y resolución constructiva de conflictos (Menéndez et al., 2022).

La IE interpersonal se asocia con un mejor rendimiento laboral, genera un clima organizacional de mayor calidad y mejora la cohesión de los grupos (Velasco & Lima, 2024). La empatía en este ámbito ayuda a los trabajadores a mejorar la comprensión del comportamiento de los demás y la gestión de relaciones ayuda a mejorar el clima y la convivencia en el trabajo de forma tal que se evitan las tensiones y los malentendidos (Gualteros et al., 2024).

Asimismo, esta dimensión se considera relevante para la consolidación de competencias en liderazgo, ya que un grado alto de IE en los líderes les permite influir positivamente en su equipo, fomentar la motivación e inspirar en la consecución de metas comunes (Paredes & Paredes, 2022).

Dimensión 3: Adaptabilidad

Comprende la habilidad de identificar y aceptar cambios, ajustarse a nuevas demandas y responder con flexibilidad, manteniendo la estabilidad emocional necesaria para facilitar la toma de decisiones estratégicas y la correcta administración del talento humano (Paredes et al., 2025).

Las investigaciones constatan estar intervenculada con el liderazgo efectivo, la coordinación de grupos, el bienestar psicológico y el rendimiento del trabajo. Concretamente, los líderes emocionalmente competentes son quienes son capaces de modificar sus estrategias de conducción en función de las exigencias de situaciones problemáticas, favoreciendo un contexto laboral basado en la confianza recíproca y la resiliencia social (Zumaeta et al., 2023).

Desde la perspectiva del bienestar ocupacional, la capacidad de adaptación emocional adquirida se convierte en un factor protector frente a los efectos negativos del estrés y del agotamiento profesional, ayudando a optimizar el trabajo e incremento de la satisfacción del colaborador. Igualmente, favorece la disposición al cambio y fortalecimiento de conductas

resilientes, indispensables para afrontar las exigencias de entornos organizacionales en constante transformación (Harry & Malepane, 2021).

Dimensión 4: Manejo del estrés

Es un componente que está vinculado con la IE que otorga la posibilidad de que las personas con niveles altos de autoconciencia y autogestión tengan una regulación adecuada de sus emociones en momentos de alta presión, con el resultado de un bienestar emocional superior, estabilidad y capacidad para enfrentarse a las tareas laborales con resiliencia (Báez, 2021). La habilidad de autorregularse cumple un doble propósito mitiga el impacto del desgaste profesional y promueve la utilización de recursos de afrontamiento más adecuados (Coronel & Rojano, 2023).

Al mitigar los efectos adversos del estrés, la IE contribuye a salvaguardar la salud física-mental de los trabajadores, y, por lo tanto, permitiendo un ambiente de trabajo más saludable y productivo. No solo favorece el bienestar individual, sino que también incide en el éxito organizacional (Picado, 2023).

Dimensión 5: Estado de ánimo general

Se manifiesta en la salud emocional, incide de forma significativa en el desempeño y la implicación de los trabajadores. Favoreciendo la satisfacción en el ejercicio de funciones, promueve la armonía organizacional y eleva la productividad colectiva (Gaspar & Rodríguez, 2025).

Bajo este marco, la IE favorece el desarrollo de actitudes optimistas y promueve una percepción más positiva del entorno laboral (Totocayo & Chávez, 2024). Asimismo, la felicidad laboral que se nutre por factores como el sentido atribuido al trabajo, autonomía y calidad de las

relaciones interpersonales, está estrechamente asociada tanto al éxito subjetivo como objetivo en el desempeño profesional (Vargas, 2022).

El optimismo, por otra parte, desempeña una función como facilitador emocional que favorece la resiliencia frente a las adversidades y potencia la motivación intrínseca orientada al logro de metas organizacionales (Frausto & Patiño, 2021).

Teoría de Bar-On

Los postulados de Reuven Bar-On sobre la IE se orientan a explicar cómo las competencias emocionales inciden en el éxito tanto individual como organizacional. Desde este punto de vista, es un catalizador para comprender la capacidad de construir vínculos interpersonales saludables, afrontar adecuadamente el estrés y adaptarse de manera efectiva a contextos laborales cambiantes (Martínez, 2021).

En el trabajo la conciencia intrapersonal, la gestión eficiente del estrés impacta directamente en el desarrollo de un liderazgo efectivo, en el establecimiento de una comunicación asertiva, en el aumento del rendimiento profesional y en el bienestar del equipo de trabajo (Medrano, 2023). De la misma manera, a partir de ella, se puede determinar las fortalezas y áreas de mejora de los trabajadores y la empresa (Silva et al., 2018). También, fomentan un clima laboral más positivo, aumentan la productividad, la retención del talento y se mantiene la ventaja competitiva (Becerra & Latorre, 2022).

Modelo teórico de Mayer y Salovey

Conceptualiza la IE como competencias cognitivas emocionales que pueden ser desarrolladas y evaluadas objetivamente. Esta perspectiva relaciona cuatro ramas: percepción de afectos míos y del los otros, uso del estado emocional en el pensamiento, entendimiento de sentimientos complejos y regulación efectiva de pasiones para el logro de metas y crecimiento

personal y profesional. Los autores afirman que la gestión emocional y el cómo se interpretan los afectos no solo explican la individualidad en el contexto laboral, sino que también, están conectadas con el rendimiento y las relaciones interpersonales (Hernández, 2025).

En el contexto laboral, los autores señalan que la adquisición de estas capacidades no sólo facilita mejor toma de decisiones; sino que además potencian las relaciones interpersonales dentro del trabajo impactando positivamente en indicadores como la productividad y la cooperación en equipos. Además, predicen con fuerza variables de rendimiento como motivación, comunicación eficaz y resolución de conflictos: por lo tanto, es un recurso cognitivo de gran importancia para abordar retos diarios en las empresas contemporáneas (Cervantes & Rojas, 2023).

Postulados de Daniel Goleman

Señala que la IE se expande más allá destrezas mentales e incluye competencias personales y sociales directamente aplicables al entorno laboral. Destaca cinco aptitudes: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y capacidades sociales; todas ellas vinculadas con conductas que impulsan el rendimiento en el trabajo, como liderazgo, comunicación asertiva y gestión del estrés. Todas ellas predicen la actuación laboral positiva, motivación intrínseca y mayor satisfacción con las responsabilidades asignadas (Rivera, 2024).

Además, cuando sus niveles son altos tienden a mayor productividad, mejor colaboración entre compañeros y fortalezas en liderazgo; generando un ambiente laboral favorable con rendimiento superior. También, es utilizado en el entrenamiento de los empleados con el fin de fortalecer y elevar la producción tanto individual como en la organización; dado que incrementa la eficacia del trabajo, fomenta ambientes resilientes y productivos (Antonopoulou, 2024).

2.2.2. Variable 2: Éxito laboral

Concepto

Se define por la realización profesional y personal alcanzada en situación laboral. Este no se limita al coeficiente intelectual, sino que está determinado por la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y ajenas, influyendo de manera directa en el desempeño, el liderazgo y la calidad de las relaciones interpersonales (Bohórquez et al, 2020).

Rodríguez y Cristancho (2024) argumentan que, en el ámbito laboral, el éxito es fruto de un buen equilibrio entre las habilidades sociales, emocionales y de adaptación, que le permiten a la persona dar la respuesta adecuada a las exigencias de la vida laboral. En esta línea, Limonchi et al. (2025) afirman que se ve fortalecido cuando el trabajador logra percibir, asimilar y regular sus emociones de manera inteligente; contribuyendo así a mayores niveles de compromiso, satisfacción y productividad.

Dimensiones de Éxito laboral

Dimensión 1: Éxito objetivo

Desde una perspectiva objetiva, se asocia con los logros profesionales concretos y verificables que un individuo obtiene a lo largo de su trayectoria, tales como el nivel salarial, los ascensos, el cargo desempeñado y la estabilidad en el empleo (Beltrán, 2023). Suele evaluarse a través de indicadores cuantificables que evidencian el reconocimiento externo del desempeño del trabajador (Salto et al., 2023).

Por otra parte, tradicionalmente, ha sido concebido como el resultado del rendimiento, productividad y valoración que la organización otorga al trabajador (Chunga & Escuza, 2023). Sin embargo, las competencias socioemocionales, actúan como un elemento para el logro de resultados medibles dentro de la carrera profesional. Así, aunque este tipo de éxito suele asociarse

principalmente a indicadores externos, en realidad depende en gran medida de la capacidad del individuo para gestionar eficazmente sus emociones y establecer relaciones interpersonales constructivas (Ramírez et al., 2021).

Dimensión 2: Éxito subjetivo

Consiste en la valoración personal que los trabajadores realizan sobre sus logros y consiste en la valoración personal que los trabajadores realizan sobre sus logros y trayectoria profesional. A diferencia de los indicadores externos, se relaciona con el grado de satisfacción que la persona desarrolle en la actividad que realiza, el grado de cumplimiento alcanzado, equilibrio entre la vida laboral y personal, así como de sus propios avances (Brito et al., 2022). De esta forma, es una construcción basada en las experiencias individuales, expectativas y metas profesionales, que refleja el grado de bienestar alcanzado en el ámbito laboral (Lizárraga et al., 2022).

Igualmente, se potencia mediante habilidades como la autorregulación emocional, empatía, motivación intrínseca y la conciencia de las propias emociones. Por lo tanto, los trabajadores con alta IE experimentan mayor satisfacción laboral y pueden afrontar mejor los desafíos (Muñoz & Postigo, 2022).

Teoría de Hughes

Hughes hace una distinción principal entre el éxito laboral objetivo y el subjetivo. El primero es observable desde una perspectiva externa y susceptible de ser evaluado por terceros, lo que lo convierte en un criterio estandarizado dentro del campo organizacional. Desde esta perspectiva, el éxito es el resultado de la acumulación de logros e indicadores que pueden ser medidos por su historia profesional en términos cuantificable (Carrillo, 2021).

Por otra parte, el éxito subjetivo se forma a partir de la autoevaluación que cada persona hace de su vida laboral. Este enfoque reconoce la importancia de factores intangibles, tales como

la satisfacción con las tareas realizadas, sentimiento de autorrealización, armonía entre los valores personales, labor ejercida, y percepción de bienestar emocional en el entorno de trabajo (Saltos, 2023).

Paradigma de Hall

Propuso que el éxito laboral es un proceso proactivo y autodirigido que va más allá de la trayectoria tradicional del trabajador dentro de una sola organización. Desde este punto de vista, el empleado exitoso no se define únicamente por los ascensos o altos salarios; sino por la capacidad de autogestionar su carrera en función de sus valores personales y adaptarse a entornos laborales cambiantes (Kurtuldu & Özçelik, 2023).

Esta orientación de la carrera proteana y sin frontera se basa en valores internos y dirección personal que haya ejercido en los diferentes trabajos asumidos en las organizaciones. En psicología laboral se entiende como las actitudes de carrera relacionadas con éxitos objetivos (como ascensos o remuneraciones) y éxitos subjetivos (satisfacción y sentido de logro profesional), reflejando una comprensión más holística del éxito en el mundo laboral actual (Kumar et al., 2023).

La adaptabilidad profesional de Donald Super

El constructo teórico parte de que el éxito laboral no es estático, sino que se desarrolla a través de las capacidades que tiene el sujeto para adaptarse a los cambios del entorno, aprender continuamente y manejar las incertidumbres laborales. Destaca anticipa las oportunidades futuras, ajusta objetivos profesionales y responde proactivamente a los desafíos vinculados directamente con mayores niveles de desempeño y satisfacción en el empleo (Valencia, 2023).

Complementariamente, indica que no se mide únicamente por logros de metas tradicionales; sino que contempla la habilidad de los profesionales para direccionar transiciones

de carrera y responder eficazmente a cambios tecnológicos y organizativos. Aquellos trabajadores que cultivan estrategias adaptativas aumentan su probabilidad al éxito sostenible en el trabajo; promoviendo estabilidad y crecimiento continuo en sus ocupaciones (Girón, 2023).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025.

HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito subjetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Adoptó el hipotético-deductivo, basado en hipótesis elaboradas a partir de antecedentes empíricos o principios teóricos generales. A partir de deducciones lógicas se pueden obtener conclusiones claras y coherentes. Su esencia radica en la relación entre premisas y resultados: si las hipótesis son verdaderas y el razonamiento es válido, entonces las conclusiones también lo serán (De la Cruz, 2020).

3.2. Enfoque de la investigación

Fue cuantitativo, su principal rasgo es la utilización de datos en forma de cifras para estudiar y entender diferentes fenómenos; ya sean sociales, psicológicos, económicos, entre otros. Además, permite medir variables de manera objetiva y sistemática, con el propósito de evaluar la validez de las hipótesis planteadas a lo largo de la investigación (Faneite, 2023).

3.3. Tipo de investigación

Se ubicó dentro de la básica, dado que estará dirigida a generar conocimiento nuevo de forma estructurada y metódica. Este tipo de trabajo no pretende aplicar los resultados de forma inmediata, sino ampliar el conocimiento sobre una determinada realidad tomando directamente datos en su forma original, sin intervención, alteraciones y sustentándose sobre bases teóricas que se sostienen durante todo el trabajo (Arias, 2016).

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio fue no experimental, definido por la falta de control o manipulación intencional de las variables. Bajo este tipo, el objetivo es examinar los fenómenos en su estado natural, describiendo y analizando sus características sin intervenir en su dinámica. Su objetivo

es comprender las relaciones entre variables y las condiciones que las rodean, registrándose tal como ocurren en la realidad, sin alterar su desarrollo ni su dinámica (Hernández et al., 2014).

Igualmente, el nivel se enmarcó en el descriptivo porque tiene como propósito principal brindar un panorama detallado y ordenado de un fenómeno específico, sin intentar explicar las causas que lo originan. Se enfoca en identificar y registrar las particularidades de una situación o grupo de estudio, permitiendo así una mejor comprensión del contexto observado (Ochoa & Yunkor, 2019).

Del mismo modo, tuvo alcance correlacional, ya que su finalidad es investigar la asociación y magnitud de la relación entre diferentes variables. Por lo tanto, se orienta a determinar si los cambios en una variable se asocian con variaciones en otra, sin intentar establecer una relación de causa y efecto (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, adoptó el corte transversal porque es útil para la recolección de datos en un solo momento del tiempo (Cvetkovic et al., 2021).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Según lo señalado por Ventura (2017), la población en una investigación hace referencia a un conjunto claramente delimitado de individuos u objetos que comparten características relevantes para el estudio. La selección adecuada de esta población requiere establecer ciertos criterios específicos, como el tamaño del grupo, rasgos comunes y condiciones que los vinculen directamente con el fenómeno que se desea analizar. Estos criterios permitieron acotar el universo de estudio y asegurar la pertinencia de los datos recopilados. En el caso de la presente investigación, la población estuvo conformada por un total de 150 trabajadores pertenecientes a una empresa ubicada en la ciudad de Lima.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- ✓ Trabajadores activos en una empresa de Lima durante el 2025
- ✓ Tener al menos seis meses de antigüedad laboral
- ✓ Aceptar participar por escrito voluntariamente en el estudio

Criterios de exclusión:

- ✓ Trabajadores que se encuentren en período de prueba o bajo modalidad de contratación temporal
- ✓ Estar con licencia médica, vacaciones o suspensión laboral durante el período de recolección de datos
- ✓ Tener menos de seis meses de antigüedad laboral

Muestra

Representa una fracción seleccionada de la población total, siendo para el estudio realizado la muestra de 108 trabajadores. Para que los resultados sean válidos y generalizables, es fundamental que refleje de manera fiel las características esenciales del grupo poblacional. La representatividad, por tanto, es un aspecto clave en su conformación (Pilco, 2021).

En esta investigación, se recurrió al uso de la fórmula estadística para poblaciones finitas, adecuada cuando el total de individuos en la población es conocido y limitado. La fórmula aplicada fue la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = valor correspondiente al nivel de confianza del 95% (1.96)

N = total de la población (150 personas)

p = probabilidad de ocurrencia (0.5)

q = probabilidad complementaria (0.5)

e = margen de error permitido (0.05)

Sustituyendo los valores en la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 150}{0.05^2 (150 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 108$$

Por lo tanto, el tamaño muestral establecido para el presente estudio fue de 108 trabajadores.

Muestreo

Se eligió el muestreo probabilístico, aleatorio simple, garantizando que todos los individuos de la población cuenten con la misma oportunidad de ser elegidos. Cada individuo es elegido de manera completamente aleatoria, asegurando la representatividad de la muestra y reduciendo el sesgo del investigador (López & Fachelli, 2015).

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variable inteligencia emocional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1: Inteligencia emocional	Es la capacidad que tiene el individuo acerca de sus emociones para comprender, interpretar, gestionar y responder asertiva ante los demás. Esta habilidad influye en el plano de las relaciones permitiendo empatizar con los demás y regular las respuestas emocionales de manera positiva (Castro et al., 2023).	Desde la perspectiva psicológica será medida a través del Inventario de Bar-On (ICE), en cinco dimensiones (Ugarriza y Pajares, 2005).	Intrapersonal	Comprensión de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorrealización Independencia	Ordinal	Muy bajo 69 y menos Bajo 80-89
			Interpersonal	Relaciones interpersonales Responsabilidad Social Empatía		Medio 110-119 Alto 120-129
			Adaptabilidad	Solución de Problemas Prueba de la realidad Flexibilidad		Muy alto 130 o más
			Manejo del estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos		
			Estado de ánimo general	Felicidad Optimismo		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Empleó la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. Esta técnica consiste en aplicar una serie de preguntas estructuradas para obtener información cuantificable sobre las variables estudiadas. El cuestionario estuvo conformado por ítems cuidadosamente diseñados y organizados, permitiendo recoger datos de manera objetiva y estandarizada. Este instrumento facilitó la medición de aspectos del comportamiento y otros fenómenos psicológicos, mediante preguntas cerradas con opciones de respuesta previamente definidas (Zuñiga et al, 2023).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento de la variable 1: Inventario de la inteligencia emocional de BarOn ICE

Fue elaborado por Reuven BarOn y estandarizado en un estudio realizado en Lima por Ugarriza & Pajares (2005). Su objetivo es evaluar distintos aspectos de la inteligencia emocional y consta de 133 ítems, distribuidos en cinco dimensiones principales: Intrapersonal (Ítems 1–10), Interpersonal (Ítems 11–27), Adaptabilidad (Ítems 28–32), Manejo del estrés (Ítems 33–46) y Estado de ánimo general (Ítems 47–133). Para cada ítem, se empleó una escala tipo Likert de cinco puntos, que permite evaluar la frecuencia con la que el encuestado manifiesta la conducta o sentimiento descrito. Dispone de una escala valorativa para poder interpretar los niveles y rangos: Muy bajo (69 y menos), Bajo (80-89), Medio (110-119), Alto (120-129) y Muy alto (130 o más). Este cuestionario permitió obtener una visión amplia y detallada de la inteligencia emocional de los trabajadores, facilitando su análisis en relación con las variables de éxito laboral.

Instrumento de la variable 2: Cuestionario del éxito profesional

Fue diseñado por Colorado & Rojas (2021) con el propósito de evaluar el nivel de éxito profesional, tanto en su dimensión objetiva como subjetiva. Se estructuró por una escala tipo Likert de cinco puntos, y presenta una escala valorativa que clasifica los niveles de éxito laboral en: no satisfecho (5–18), poco satisfecho (19–37) y satisfecho (38–55). Consta de 11 ítems distribuidos en dos dimensiones: éxito objetivo (del 1 al 4) y éxito subjetivo (del 5 al 11), permitiendo una evaluación integral del éxito profesional percibido por el individuo.

3.7.3. Validación

El cuestionario de Bar-On sobre la IE, fue validado en el contexto peruano por Vilchez (2024), por dos especialistas con maestría en docencia y psicología y se obtuvo como veredicto que esta ubicada en el intervalo 1.00 por lo que se cataloga como muy bueno.

En cuanto al instrumento de evaluación del éxito laboral, por Colorado & Rojas (2021) realizaron el proceso de evaluación de forma puntual valiéndose de dos expertos quienes concluyeron que la herramienta es congruente y pertinente con excelente amplitud de contenido y precisión y claridad de redacción.

Con el fin de garantizar la pertinencia y validez de los instrumentos en el contexto del presente estudio, el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (ICE) y el Cuestionario de Éxito Profesional se sometieron a un proceso de validación mediante juicio de expertos.

La evaluación se realizó por 3 especialistas con experiencia en psicología organizacional y metodología de la investigación, quienes se encargaron de analizar la coherencia, relevancia y pertinencia de los ítems en relación con los objetivos del estudio y las características de la población de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A.

Tabla 3
Validación de los instrumentos

Validador experto	Grado académico	Juicio
Dra. Tejada Zara	Doctora en Psicología	Aplicable
Mg. Palacio Mirna	Doctora en Psicología	Aplicable
Mg. Salazar Patricia	Magíster en Psicología	Aplicable

3.7.4. Confiabilidad

Vilchez (2024), en el cálculo de la confiabilidad del Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (ICE) a través de la prueba de Alpha de Cronbach en 30 sujetos obtuvo 0.85 que indica un alto coeficiente.

Con respecto, al instrumento que mide el éxito profesional de Colorado & Rojas (2021) se identificó como valor Alfa de Cronbach 0.897 por lo que es calificado como bueno.

Para determinar la fiabilidad de los cuestionarios, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, en la prueba piloto conformada por 30 sujetos parte de la muestra; a fin de comprobar la consistencia interna de las escalas. Este procedimiento permitió verificar que los ítems midieran de manera coherente las dimensiones establecidas, asegurando la precisión y estabilidad de los resultados. Obteniéndose, los siguientes índices de fiabilidad en Alfa de Cronbach, para la primera variable inteligencia emocional (,805) y para la segunda variable Éxito laboral (,750); esto indica una alta fiabilidad para la variable inteligencia emocional y aceptable para la variable éxito laboral. Por lo tanto, expresan una buena consistencia interna (ver anexo 4).

En la siguiente tabla se muestran los valores de las dimensiones.

Tabla 4
Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Variables / Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Inteligencia emocional	0,805	133
Intrapersonal	0,810	10
Interpersonal	0,789	17
Adaptabilidad	0,793	5
Manejo del estrés	0,803	14
Estado de ánimo general	0,802	87
Éxito laboral	0,750	11
Éxito objetivo	0,762	4
Éxito subjetivo	0,701	7

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos, se inició con la codificación de los cuestionarios, lo que permitió una adecuada organización de la información. Posteriormente, los registros fueron incorporados en una base de datos elaborada en Microsoft Excel 2021, cuidando la precisión y consistencia de estos. Finalmente, los datos se exportaron al software estadístico SPSS versión 25.0, donde se realizó el análisis correspondiente.

En cuanto al análisis estadístico, se emplearon procedimientos de carácter descriptivo e inferencial. En la fase descriptiva se utilizaron frecuencias absolutas y relativas, además de tablas y gráficos de distribución, con el fin de caracterizar adecuadamente las variables de estudio. Para el análisis inferencial se aplicó pruebas de correlación, específicamente el coeficiente de Rho Spearman, en función del nivel de medición de las variables. Se adoptó un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$; lo que permitió contrastar las hipótesis planteadas y derivar conclusiones sustentadas en la evidencia empírica.

3.9. Aspectos éticos

En el desarrollo del presente estudio se cumplieron estrictamente los principios éticos fundamentales que orientan la práctica profesional en psicología, con el fin de salvaguardar la dignidad de los participantes y proteger la integridad institucional de la entidad colaboradora.

Se garantizó la confidencialidad de toda la información recopilada, en cumplimiento con lo dispuesto por el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en el Título IV de su Código de Ética y Deontología.

Asimismo, se aplicaron los principios establecidos en la Declaración de Helsinki, que destacan la necesidad de garantizar el consentimiento informado, preservar la privacidad de los participantes y proteger la confidencialidad de la información recolectada durante todo el proceso investigativo.

Del mismo modo, se cumplió con lo dispuesto en el Reglamento de Ética en Investigación de la Universidad Norbert Wiener (2020), el cual establece como principios fundamentales la protección y respeto de los derechos, dignidad, diversidad, confidencialidad y privacidad de los participantes; así como la veracidad, justicia y responsabilidad en la difusión de los resultados, la transparencia en el manejo de posibles conflictos de interés y la salvaguarda de la integridad física, psicológica y social de las personas involucradas. Estos criterios éticos orientaron en todo momento el proceso investigativo, asegurando una práctica responsable y respetuosa con los valores fundamentales de la disciplina (Barrios et al., 2016).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

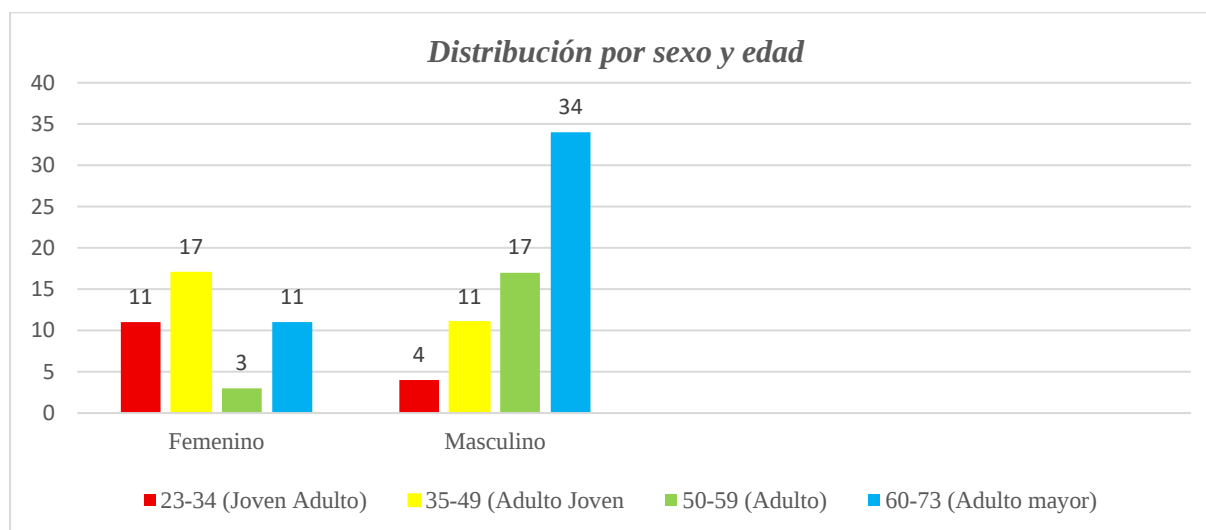
Tabla 5

Distribución por sexo y edad

		Edad				Total	Porcentaje
		23 - 34 (Joven adulto)	35 - 49 (Adulto joven)	50 - 59 (Adulto)	60 - 73 (Adulto mayor)		
Sexo	F	11	17	3	11	42	38.9%
	M	4	11	17	34	66	61.1%
Total		15	28	20	45	108	100%

Figura 1

Distribución por sexo y edad



En la tabla 5 y figura 1, los datos permiten reconocer que la mayor concentración de trabajadores se ubica en el rango de 60 a 73 años, donde los varones son la mayoría absoluta (61.1%) y una minoría de mujeres (38.9%). Este patrón vuelve a observarse en el grupo de 50 a 59 años, donde la presencia masculina supera a la femenina. En tramos de menor edad las mujeres predominan en los rangos de 23 a 34 años y de 35 a 49 años, lo cual indica una mayor participación

femenina en etapas laborales más tempranas.

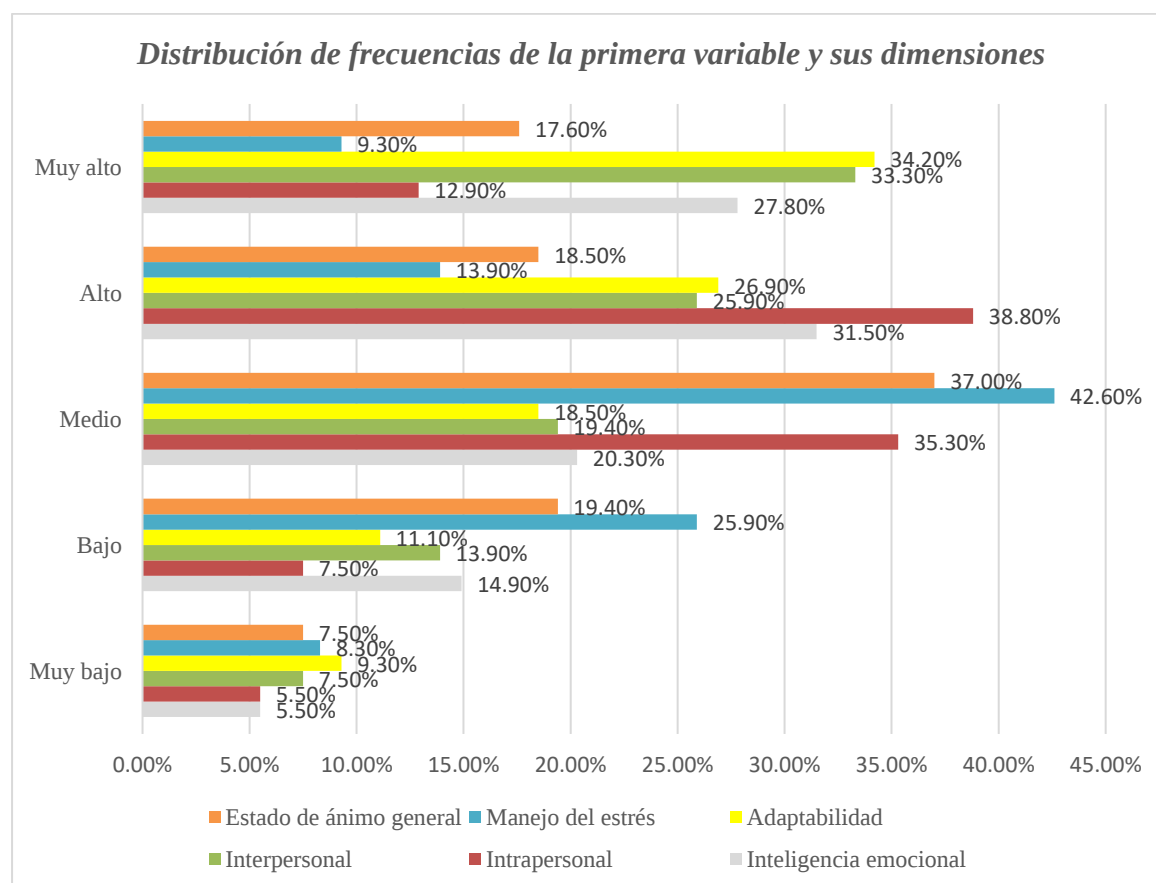
Tabla 6

Distribución de frecuencias de la primera variable y sus dimensiones

Escala	INTELIGENCIA EMOCIONAL		Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo del estrés		Estado de ánimo general	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy bajo	6	5.5%	6	5.5%	8	7.5%	10	9.3%	9	8.3%	8	7.5%
Bajo	16	14.9%	8	7.5%	15	13.9%	12	11.1%	28	25.9%	21	19.4%
Medio	22	20.3%	38	35.3%	21	19.4%	20	18.5%	46	42.6%	40	37.0%
Alto	34	31.5%	42	38.8%	28	25.9%	29	26.9%	15	13.9%	20	18.5%
Muy alto	30	27.8%	14	12.9%	36	33.3%	37	34.2%	10	9.3%	19	17.6%

Figura 2

Distribución de frecuencias de la primera variable y sus dimensiones



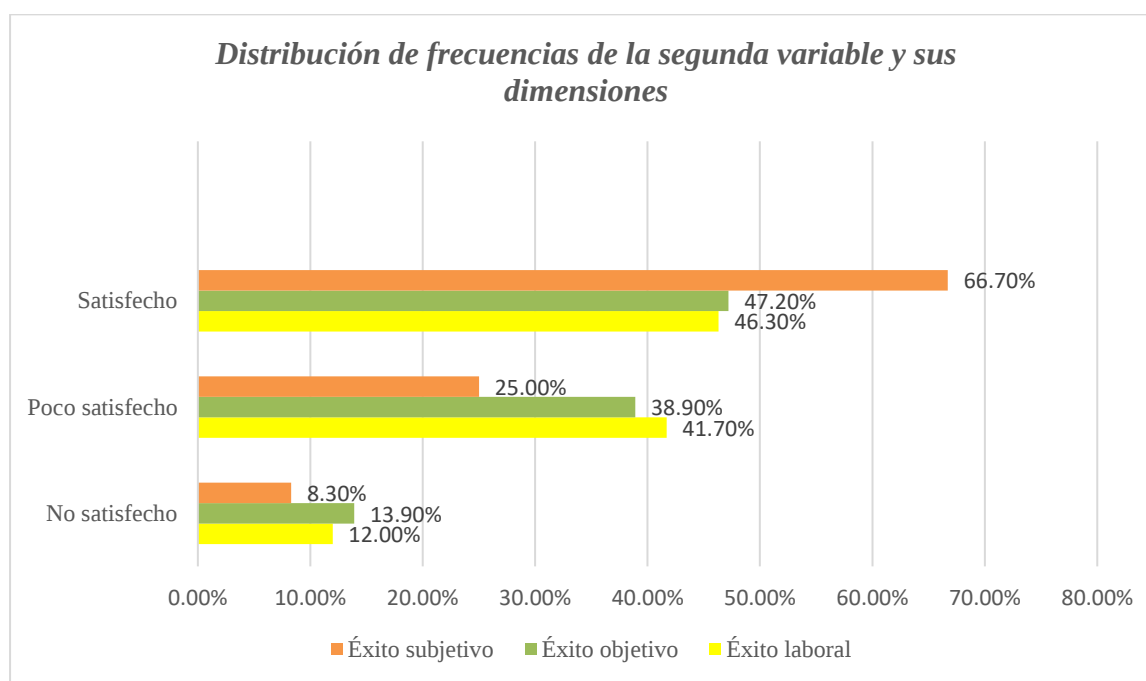
En la tabla y figura anterior se aprecia que la inteligencia emocional presenta una tendencia marcada hacia los niveles alto y medio, lo que refleja un perfil emocional mayormente moderado entre los trabajadores evaluados. El nivel alto reúne a 34 participantes (31.5%), y el nivel muy alto (27.8%); mientras que el nivel medio agrupa a 22 personas (20.3%). Al considerar la dimensión intrapersonal, los resultados mantienen como patrón el nivel alto, con 42 trabajadores (38.8%), y 38 participantes (35.3%). En la dimensión interpersonal se observa una concentración importante en los niveles muy alto y alto. El nivel muy alto agrupa a 36 trabajadores (33.3%), mientras que el nivel alto incluye a 28 participantes (25.9%),

Un patrón parecido se observa en la dimensión adaptabilidad, donde predominan nuevamente los niveles muy alto y alto. El nivel muy alto reúne a 37 participantes (34.2%), mientras que el nivel alto abarca a 29 personas (26.9%), indicando que la mayoría presenta un buen nivel de flexibilidad frente a los cambios y exigencias del contexto. En la dimensión manejo del estrés se advierte una concentración significativa en los niveles medio y bajo. El nivel medio agrupa a 46 participantes (42.6%). Esta distribución sugiere que el afrontamiento del estrés se mantiene, en general, en niveles que podrían beneficiarse de estrategias de apoyo emocional.

Finalmente, la dimensión estado de ánimo general muestra que casi un poco más de la cuarta parte de los participantes se ubica en el nivel medio, con 40 trabajadores (37.0%), seguido de un nivel bajo que agrupa a 21 personas (19.4%). Esta distribución indica que el estado emocional es positivo; aunque con algunos casos de experiencias afectivas menos favorables, lo cual podría tener repercusiones en el bienestar general de los trabajadores.

Tabla 7*Distribución de frecuencias de la segunda variable y sus dimensiones*

	Éxito laboral		Éxito objetivo		Éxito subjetivo	
	N	%	N	%	N	%
No satisfecho	13	12.0%	15	13.9%	9	8.3%
Poco satisfecho	45	41.7%	42	38.9%	27	25.0%
Satisfecho	50	46.3%	51	47.2%	72	66.7%

Figura 3*Distribución de frecuencias de la segunda variable y sus dimensiones*

En la tabla anterior se aprecia que la variable éxito laboral presenta una distribución claramente inclinada hacia el nivel alto de satisfacción, ya que el grupo “satisfecho” reúne a 50 trabajadores (46.3%), lo que revela que la mayoría percibe una buena experiencia laboral. Esta tendencia general sugiere que los trabajadores experimentan un nivel de éxito laboral percibido que se sitúa mayormente en un punto alto con tendencia al medio, reconociendo logros o avances, pero también aspectos pendientes de mejora.

En cuanto a la dimensión éxito objetivo, la distribución mantiene una estructura semejante, ya que el nivel “satisfecho” constituye nuevamente el grupo predominante con 51 trabajadores (47.2%), lo que evidencia que el reconocimiento de logros tangibles —como metas alcanzadas, desempeño evaluado o progresión laboral observable— se percibe de manera alta. Esta distribución sugiere que, aunque existe un grupo que reconoce logros palpables, la mayoría percibe grandes avances. Finalmente, la dimensión éxito subjetivo revela una tendencia muy similar, aunque con una mayor presencia de satisfacción plena. El nivel “satisfecho” abarca a 72 participantes (66.7%), siendo nuevamente el grupo más numeroso. En conjunto, los resultados muestran que la percepción subjetiva del éxito es más heterogénea y sensible a experiencias personales; y mantiene una tendencia predominante hacia nivel alto.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

$H_0 = p < 0.05$ Los datos tiene un comportamiento de distribución normal

$H_a = p > 0.05$ Los datos no tienen un comportamiento de distribución normal

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	,396	108	,000
Intrapersonal	,299	108	,000
Interpersonal	,410	108	,000
Adaptabilidad	,328	108	,000
Manejo del estrés	,123	108	,000
Estado de ánimo general	,0272	108	,000
ÉXITO LABORAL	,538	108	,000
Éxito objetivo	,169	108	,000
Éxito subjetivo	,0375	108	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla anterior se muestra el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables principales del estudio y a sus dimensiones. Para la variable inteligencia emocional, se obtuvo el valor de 0,396 con una significancia de 0,000; y para la variable éxito laboral 0,538 con significancia de 0,000; los valores obtenidos permiten determinar que los datos del estudio no siguen una distribución normal. Por lo tanto, la correlación se establece mediante el estadístico no paramétrico Rho Spearman.

Prueba de hipótesis general

H0: No Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025.

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025.

Criterio de decisión:

Si el valor de $p \geq \alpha$ (0.05), se mantiene la hipótesis nula (H_0)

Si el valor de $p < \alpha$ (0.05), se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 9
Correlación entre inteligencia emocional y éxito laboral

			Inteligencia emocional	Éxito laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1.000	,539**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	108	108
	Éxito laboral	Coeficiente de correlación	,539**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	108	108

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

El análisis realizado mediante el coeficiente Rho de Spearman, muestra que la relación entre inteligencia emocional y éxito laboral obtiene un coeficiente de relación positiva moderada de magnitud moderada de $p = 0.539$. Asimismo, el valor de significancia bilateral de $p = 0.000$,

siendo menor a ($\alpha = 0.05$), lo que demuestra la relación observada es estadísticamente significativa.

En consecuencia, de acuerdo con el criterio de decisión planteado, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), concluyéndose que existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A. durante el año 2025. Estos resultados sugieren que, a mayores niveles de inteligencia emocional mejor desempeño y éxito en el ámbito laboral.

Prueba de Hipótesis específica 1

HE₀: No Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025.

HE₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025.

Criterio de decisión:

Si el valor de $p \geq \alpha$ (0.05), se mantiene la hipótesis nula (HE_0)

Si el valor de $p < \alpha$ (0.05), se rechaza la hipótesis nula (HE_1)

Tabla 10
correlación entre inteligencia emocional y éxito objetivo

		Inteligencia emocional	Éxito objetivo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,418**
		N	108
	Éxito objetivo	Coefficiente de correlación	,418**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	108

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

En la tabla 10 los resultados muestran un coeficiente de correlación de $\rho = 0.418$, lo cual indica la existencia de una relación positiva de magnitud moderada entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo. Asimismo, el valor de significancia de $p = 0,003$, el cual es menor a ($\alpha = 0.05$),

evidenciando que la relación observada es estadísticamente significativa. De acuerdo con el criterio, se acepta la hipótesis alternativa (HE_1), concluyéndose que existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A. en el año 2025. Estos hallazgos sugieren que mayores niveles de inteligencia emocional mejores indicadores de éxito objetivo, tales como logros laborales medibles, reconocimiento institucional o estabilidad en el puesto de trabajo.

Prueba de hipótesis específica 2

HE₀: No Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito subjetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025.

HE₂: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito subjetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025.

Criterios de decisión:

Si el valor de $p \geq \alpha$ (0.05), se mantiene la hipótesis nula (HE_0)

Si el valor de $p < \alpha$ (0.05), se rechaza la hipótesis nula (HE_2)

Tabla 11

Correlación entre inteligencia emocional y éxito subjetivo

			Inteligencia emocional	Éxito subjetivo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1.000	,451**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	108	108
	Éxito subjetivo	Coeficiente de correlación	,451**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	108	108

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

Lo anterior muestran un coeficiente de correlación de $\rho = 0.451$, lo que indica una relación positiva de magnitud moderada entre la inteligencia emocional y el éxito subjetivo. Asimismo, el

valor de $p = 0.000$, el cual es menor ($\alpha = 0.05$), que evidencia la relación es estadísticamente significativa. En atención con on los criterios de decisión planteados, se rechaza la hipótesis nula (H_{E0}) y se acepta la hipótesis alternativa (H_{E2}), concluyéndose que existe una relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y éxito subjetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A. durante el año 2025. Resultados que muestran que a mayores niveles de inteligencia emocional una percepción más positiva del logro profesional, satisfacción laboral y bienestar subjetivo en el contexto organizacional.

4.1.3 Discusión de resultados

Los resultados de la prueba de hipótesis general revelaron la existencia de una correlación positiva y de magnitud moderada entre inteligencia emocional y éxito laboral, obteniéndose un cociente Rho de Spearman de 0.539 en Rho de Spearman. Asimismo, se identificó que el 31.5% de los participantes presentó un nivel alto de inteligencia emocional; mientras que el 46.3% manifestaron sentirse satisfechos con su éxito laboral. De igual modo, se evidenció que la mayor proporción de trabajadores se concentra en el grupo etario de 60 y 73 años, con predominancia masculina equivalente a 61.1%. Lo encontrado sugiere que la inteligencia emocional tiene un rol relevante en la percepción del éxito laboral.

Los hallazgos obtenidos encuentran sustento en Eusebio y Loor (2025) quienes igualmente reportaron una relación significativa entre IE y DP, ubicándose en el nivel moderado, lo que coincide con la magnitud identificada en este estudio. Igualmente, Velasco y Lima (2024) hallaron relación positiva y significativa entre ambas variables, indicando niveles intermedios de IE y EL; reforzando la consistencia del patrón encontrado.

Otros autores como, Paz y Rosales (2024) determinaron efectos similares con impacto positivo entre la IE y EP, afirmando que los profesionales con niveles elevados de IE tienden a

destacar en el ámbito empresarial. Por otra parte, Larios et al. (2024), evidenciaron asociación moderada entre las estrategias de IE y El al corroborar que los individuos que aplican estrategias emocionales eficaces muestran un mayor nivel de logro profesional. A su vez, Torres et al. (2021), reportaron niveles medios de IE los cuales están vinculados con un alto DL; y Colorado y Rojas (2021), refieren haber encontrado que una alta IE se vincula con una mayor percepción del éxito en el trabajo.

Del análisis correspondiente con el objetivo primer específico, se evidenció un valor de $p=0.418$ de correlación de moderada y positiva entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo, según Rho de Spearman; a su vez indica que la relación no alcanza niveles de significancia estadística; sin embargo, la magnitud del coeficiente permite identificar una tendencia asociativa relevante entre ambas variables. Asimismo, en las dimensiones registraron niveles muy altos en lo intrapersonal 38.8% y adaptabilidad 34.2%; nivel alto en la interpersonal 33.3% y medios manejo del estrés 42.6% y estado de ánimo general 37.0%. En coherencia, con ello, el nivel del éxito objetivo se estableció en el satisfecho con 47.2%; demostrando que la percepción del logro de metas concretas es favorable entre los profesionales.

La evidencia del estudio se robustece con las investigaciones previas de Eusebio y Loor (2025), quienes establecieron que la IE es una herramienta clave para resolver los conflictos en el ambiente laboral, y permite afrontar eficazmente los obstáculos que surgen a diario en el trabajo. Igualmente, Velasco y Lima (2024), demostraron la existencia de niveles regulares del EL y las competencias vinculadas con las emociones objetivas siendo suficiente para sostener un desenvolvimiento laboral favorable.

Por otra parte, Larios et al. (2024) evidenciaron que, los colaboradores presentaron buenos niveles de éxito objetivo; dado que la empresa incentiva su IE en el contexto organizacional.

Complementariamente, Torres et al. (2021), validaron que los trabajadores que poseían un adecuado manejo emocional insidia directa y positivamente en el cumplimiento efectivo de metas, sustentando teóricamente la relación que se observó en este estudio.

Para el segundo objetivo específico, los resultados confirmaron una correlación positiva y moderada de Rho Spearman 0.451 entre la inteligencia emocional y el éxito subjetivo. En este contexto, la magnitud correlacional indica que la asociación no es fuerte pero sí consistente, por el hecho de que el 66.7% de los participantes se centran en el nivel satisfecho, mostrando para la mayoría de los empleados que el éxito no solo es una vivencia emocional del bienestar.

Las tendencias identificadas en esta investigación son coherentes con Paz y Rosales (2024) al encontrar que el éxito subjetivo guarda relación con la IE e impacta altamente en el desempeño profesional. Donde la satisfacción se ve influenciada mediante la capacidad de reconocer, comprender y regular sus emociones.

Adicionalmente, Colorado y Rojas (2021), reportaron que los empleados con altos niveles de IE afirmaron alcanzar el éxito, evidenciándose conexión clara entre autorregulación emocional, autopercepción positiva y valoración del propio desempeño.

Así mismo, Torres et al. (2021), señalaron influencia directa de la IE en el éxito subjetivo, al comprobar que los sujetos emocionalmente competentes desarrollan mayor resiliencia, capacidad de reflexión personal y manejo adecuado del estrés; factores que fortalecen la percepción de satisfacción en su vida laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero: Se concluye que existe relación positiva y moderada entre inteligencia emocional y éxito laboral, evidenciándose que a mayores niveles de IE mayor es el nivel del éxito laboral percibido por los trabajadores. En este sentido, los empleados que logran manejar mejor sus emociones afrontan adecuadamente el estrés y tienden a sentirse más exitosos en su ámbito laboral; aunque intervienen otros factores individuales como la experiencia, el entorno organizacional o las oportunidades laborales.

Segundo: Se confirma que existe correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo, indicando la IE se asocia con indicadores tangibles del éxito laboral como logros, reconocimiento y desempeño; en este sentido, los trabajadores perciben positivamente los cumplimientos de metas concretos, apreciados en la consecución de resultados laborales tangibles.

Tercero: Se confirmó relaciona de manera positiva y moderada de la inteligencia emocional con el éxito subjetivo, mostrando que un nivel alto de la IE conlleva una mayor satisfacción laboral y percepción positiva del éxito. De manera, que la construcción del éxito subjetivo va más allá del cumplimiento de metas externas, integrando la capacidad de gestionar emociones, mantener estabilidad interna y atribuir significado positivo a las experiencias profesionales.

5.2. Recomendaciones

Primera: Se propone la implementación de programas institucionales permanentes para fortalecer las emociones de los trabajadores de ENAPU S.A. Los cuales deberán orientarse hacia el desarrollo de la autorregulación, gestión del estrés y la empatía. La empresa mediante el aprovechamiento del potencial de cada trabajador puede promover planes de capacitación diferenciados por grupos etarios, empleando a los de mayor edad con el fin de capitalizar sus experiencias y fomentar el acompañamiento para los demás grupos etarios a través de programas con mentoría interna.

Segunda: Se recomienda brindar a los empleados talleres de desarrollo personal, centrados en la mejora de la autoconciencia, capacidad de adaptación ante tareas y pensamiento flexible con el objetivo de impulsar la motivación entre pares. Además, implementar prácticas de autoevaluación y el establecimiento de metas que afiancen el desarrollo personal y profesional.

Tercera: Se estima conveniente que los jefes inmediatos o supervisores incorporen estrategias de liderazgo emocionalmente inteligente con el fin de establecer un clima laboral que promueva la retroalimentación constructiva con reconocimiento oportuno y apoyo en los momentos de alta demanda operativa. Esto guiara para identificar el desgaste emocional y promover espacios de escucha activa, permitiendo fortalecer la percepción de éxito subjetivo.

REFERENCIAS

- Antonopoulou, H. (2024). El valor de la inteligencia emocional: autoconciencia, autorregulación, motivación y empatía como componentes clave. *Technium Educación y Humanidades*, 8, 78-92. <https://doi.org/10.47577/teh.v8i.9719>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Episteme.
- Báez, F. (2021). Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral: División de adquisiciones UNAN-Managua. *Revista Torreón Universitario*, 10(29), 83-106. <https://doi.org/10.5377/rtu.v10i29.12733>
- Bartra, K., Torres, O. y Armesto, M. (2022). Inteligencia emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima. *3C Investigación y pensamiento crítico*, 11(1), 120-147. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2022.110149.119-147>
- Barrios, I., Anido, V. & Morera, M. (2016). Declaración de Helsinki: cambios y exégesis. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662016000100014&lng=es&tlng=es.
- Barrutia, L. (2021). Gestión humanista de la administración pública para el fomento de la inteligencia emocional. *Business Innova Sciences*, 2(1), 8-18. <https://doi.org/10.58720/bis.v2i1.28>
- Becerra, I. & Latorre, V. (2022). *El coaching empresarial como una herramienta de construcción de ventajas competitivas para las empresas prestadoras de servicios logísticos Pymes*. [Tesis de Grado, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Disponible en el repositorio digital de la UPTC: <http://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/8869>

- Beltrán, A. (2023). Capacitación, bonos y ascensos como determinantes del crecimiento de los ingresos de las empresas industriales colombianas. *Criterio Libre*, 21(39), e209738. <http://dx.doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2023v21n39.9738>
- Biedma, J. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista Geon*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.22579/23463910.272>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Brito, J., Nava, M., Brito, E., Román, G., Lagunas, O. & Contreras, M. (2022). Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6114-6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862
- Campos, S., Villanueva, L., Mamani, L., Sucapuca, C., Quispe, R. & Pacoricona, L. (2022). Inteligencia intrapersonal: sus estrategias de desarrollo. *Paidagogo*, 4(1), 35-47. <https://doi.org/10.52936/p.v4i1.100>
- Carrillo, F. (2021). Efectividad de un programa para la mejora del proyecto profesional y de marca personal. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32(2), 27-46. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.32.num.2.2021.31277>

- Castro, W., Chávez, A., y Arévalo, J. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Cervantes, P. & Rojas, L. (2023). La inteligencia emocional, modelos para su desarrollo. Tercera parte: Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Reforma Siglo XXI*, 30(116), 32-33. <https://reforma.uanl.mx/index.php/revista/article/view/123>
- Chunga, T. & Escuza, M. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(1), 127-143. <https://doi.org/10.15332/22563067.9109>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru_-_Codigo_de_Etica.pdf
- Colorado, L. & Rojas, L. (2021). *Relación de las habilidades blandas y el éxito profesional en los agremiados del colegio de sociólogos de Cajamarca*. [Tesis de Grado en Sociología, Universidad Nacional de Cajamarca]. Disponible en el repositorio digital de UNC: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4240>
- Coronell, G. & Rojano, I. (2023). *Gestión de la inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral en los colaboradores de las áreas de soporte de una empresa de consumo masivo ubicada en Malambo*. [Tesis de Especialización, Universidad Simón Bolívar]. Disponible en el repositorio digital de UNISIMON: <https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/57cda643-ac9e-4d49-8118-bda10d10c655/content>

Cvetkovic, A., Maguiña, L., Soto, A., Lama, J. & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum*, 21(1), 179-185. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>.

De la Cruz, P. (2020). El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.397>

Delgado, C., Veas, I., Avalos, M. & Gahona, O. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>

Eusebio, J. y Loor, T. (2025) Inteligencia emocional y desempeño laboral en colaboradores de la Corporación Nacional Eléctrica De Santa Elena. *Revista Social Fronteriza*; 5(2): e628. [https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(2\)628](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(2)628)

Faneite, S. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>

Fernández, P. (2023). *Inteligencia emocional: aprender a gestionar las emociones*. España: Shackleton.

Frausto, A. & Patiño, H. (2021). Afectividad de normalistas: estudio sobre el estado de ánimo y la inteligencia emocional. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 51(3), 45-69. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.3.390>

Gaspar, L. & Rodríguez, M. (2025). *El bienestar emocional de los trabajadores en la Empresa EJESA en el año 2024, desde un diseño cuantitativo*. [Tesis de Grado, Universidad Católica

Salta]. Disponible en el repositorio digital de UCASAL: https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmsspage&pageid=24&id_notice=77560

George, O., Okon, S. & Akaighe, G. (2023). Psychological capital and work engagement among employees in the Nigerian public sector: The mediating role of emotional intelligence. *International Journal of Public Administration*, 46(6), 445-453. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.2001010>

Girón, C. (2023). *Factores que influyen en el nivel de adaptabilidad en trabajadores de una empresa privada en Guatemala*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/19673>

Gualteros, O., Leone, S. & Zambrano, S. (2024). *Modelo de gestión del liderazgo de grupos interculturales en Contextos de trabajo híbrido en multinacionales del sector tecnológico con presencia en Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad EAN]. Disponible en el repositorio digital de la EAN: <https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/f1eb179f-f926-478a-9f38-e1771f79993b/content>

Hashmi, S., Tahir, O., Nasir, Z., Hasnain, H., Saif R. y Muhammad, H. (2024). El impacto de la inteligencia emocional en el desempeño profesional y la resiliencia al estrés en profesionales de la salud. *Cures*, 16(11), e74113. <https://doi.org/10.7759/cureus.74113>

Harry, N. & Malepane, T. (2021). Gender and emotional intelligence as predictors of career adaptability in the Department of Water and Sanitation in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-7. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1828>

- Hernández, J. (2025). Análisis comparativo de los modelos de competencias emocionales en la educación: Mayer y Salovey, Goleman y Bar-On. *Investigación Educativa Duranguense*, 15(24), 1-6. <https://orcid.org/0009-0009-6555-5043>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. 5ta Edición. México. Editorial McGraw-Hill.
- Hidalgo, S., Martínez, I., Tijeras, A. & Sospedra, M. (2022). Relación entre la inteligencia emocional y el apoyo social con el bienestar subjetivo: Un estudio transcultural España-Ecuador. *Revista psicología de la salud*, 10(1), 41-53. <http://dx.doi.org/10.21134/pssa.v10i1.800>
- INEI. (2020). Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. *INEI*. Disponible en: https://proyectos.inei.gob.pe/iinei/srienaho/Descarga/DocumentosMetodologicos/Caus_y_consec_de_la_brecha_de_habil_en_Peru.pdf
- Larios, J., Sánchez, E., Larrea, K. y Puican, L. (2024). Inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral en una empresa del sector industrial - Lambayeque. *Rev. Horizonte Empresarial*, 11(1), 164-176. <https://doi.org/10.26495/t9met385>
- Leal, M. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias administrativas*, (21), 8. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e116>

- Liao, S., Hu, D. & Huang, Y. (2022). Employee emotional intelligence, organizational citizen behavior and job performance: a moderated mediation model investigation. *Employee Relations: The International Journal*, 44(5), 1109-1126. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2020-0506>
- Limonchi, L., Limonchi, E. & Abad, L. (2025). Satisfacción laboral y rendimiento: La influencia de la educación emocional en organizaciones latinoamericanas. *Revista InveCom*, 5(3), e050350. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14292006>
- Lizárraga, G., Pérez, A. & López, H. (2022). Calidad de Vida en el Trabajo: Un Modelo de Desarrollo Organizacional en una Empresa Comercial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4750-4768. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2974
- López, E., Pulido, M. y Augusto, J. (2022). *Inteligencia emocional en el trabajo*. España: Editorial Síntesis.
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lotito, F. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte relevante del negocio. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 71-86. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560869828007>
- Kitsios, F., Papageorgiou, E., Kamariotou, M., Perifanis, N. & Talias, M. A. (2022). Emotional intelligence with the gender perspective in health organizations managers. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11488>

- Kumar, S., Bagherian A., Lochab, A. & Khan, A. (2023). Protean and Boundaryless Career Attitudes as Antecedents of Organizational Commitment—Evidence from the Indian IT Industry. *Businesses*, 3(1), 83-97. <https://doi.org/10.3390/businesses3010007>
- Kurtuldu, S. & Özçelik, A. (2023). The role of work life balance in the effect of boundaryless career and protean career attitudes on subjective career success. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 12(1), 97-117. <https://doi.org/10.47934/tife.12.01.05>
- Magallanes, M. (2022). Inteligencia Emocional y su Influencia en el Ámbito Laboral. *Revista Científica CIENCIAEDUC.* 8(1). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/480/4802861020/index.html>
- Maquera, Y., Pinto, G., Meneses, L. & Quispe, M. (2023). Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 1443–1463. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.696>
- Martínez, F. (2021). Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral. *Revista Torreón Universitario*, 10(29). <https://doi.org/10.5377/rtu.v10i29.12733>
- Medrano, J. (2023). *La inteligencia emocional en el ámbito laboral: Programa para mejorar la gestión de las emociones en el trabajo*. [Tesis de Maestría, Universidad de Valladolid]. Disponible en el repositorio digital de la UVA: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62433>
- Menéndez, J., Cobeña, G. & Vera, J. (2022). Inteligencia emocional en el entorno laboral del Consejo de la judicatura Portoviejo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(4), 97. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i4.3877>

- Muñoz, I. & Postigo, S. (2022). Clinical intuition in psychotherapy: an approach based on Grounded Theory. *Studies in Psychology*, 43(2), 259-286.
<https://doi.org/10.1080/02109395.2021.1989887>
- Ochoa, J. & Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 2(2).
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Ortiz, E. & Ysla, P. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 97. <https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1035>
- Paredes, K., Cueva, G., Boy, A. y Romero, S. (2025). Emociones que transforman: el poder de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de un hospital de salud mental peruano. *PERSPECTIVAS INTERDISCIPLINARES, POLÍTICAS PÚBLICAS*, 1, 102-123.
<https://dx.doi.org/10.37885/250218937>
- Paredes, P. & Paredes, P. (2022). *Relación de la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de las municipalidades del sur chico de Lima, 2020*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Disponible en el repositorio digital de la UPC: https://repositorio academico. upc.edu. pe/bitstream/handle/10757/667083/Paredes_MP.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Paz, A. y Soledad, M. (2023). La inteligencia emocional en el éxito empresarial. *Psychology*.
<https://www.researchgate.net/publication/376083823>

- Pereira, C. & Devera, Á. (2024). *De la insatisfacción a la excelencia: la influencia del coaching, la PNL y la inteligencia emocional en la motivación laboral*. [Tesis Maestría, Universidad de Oriente]. Disponible en el Repositorio digital de la UDO: https://www.academia.edu/download/121334061/SL_COACHING_PNL.pdf
- Picado, E. (2023). *Prevalencia del estado de salud mental, como consecuencia del estrés, ansiedad y depresión, en el que se encuentran los trabajadores de la alcaldía de León en el segundo semestre 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nicaragua]. Disponible en el repositorio digital de UNANLEON: <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/9843/1/253510.pdf>
- Pilco, J. (2021). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Placencia, A. (2025). Metaanálisis del Impacto de la Inteligencia Emocional en el Trabajo en Latinoamérica durante los años 2014 a 2024. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(2). 308. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3627>
- Puga, J. (2025). *Satisfacción laboral y su relación con la inteligencia emocional del personal administrativo de una empresa agroexportadora de la provincia de ICA, 2024*. [Tesis Maestría en Gestión de Recursos Humanos, Universidad San Martín de Porres]. Disponible en el repositorio digital de la USMP: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/16705>
- Ramírez, E., Vizcaíno, A., Guerra, L. & Ramis, C. (2021). Competencias socioemocionales en trabajadores de gastronomía hotelera. Rutas a seguir para una intervención psicoeducativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 394-403. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202021000600394&lng=es&tlng=es.

- Rivera, N. (2024). Teoría de la inteligencia emocional de Goleman en el desarrollo de competencias ciudadanas. *Socialium*, 8(2), 1-19. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2024.8.2.2031>
- Rodríguez, M. & Cristancho, A. (2024). *Inteligencia emocional en el entorno organizacional: liderazgo, comunicación y rendimiento laboral*. [Tesis de Especialización, Universidad del Área Andina]. Disponible en el repositorio digital de AREAANDINA: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/6008>
- Silva, R., Pino, F. & Guzmán, E. (2018). Implicaciones de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(3), 247-254. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202018000300247&lng=es&tlng=es.
- Salguero, N. & García, C. (2024). Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones: Emotional intelligence and leadership in organizations. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(6), 44–53. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.2990>
- Saltos, R. (2023). *Predicción y Valoración del Éxito Profesional Objetivo y Subjetivo de los graduados: Caso de Estudio UTEQ*. [Tesis Doctoral, Universidad Rey Juan Carlos]. Disponible en el repositorio digital de URJC: <https://burjcdigital.urjc.es/server/api/core/bitstreams/a42cb2b2-9c64-47ee-b470-8eb804d61fc6/content>
- Saltos, B., Garzás, J., Redchuk, A. & Jaramillo, I. (2023). Medición del éxito profesional a graduados de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 29(2), 432-443. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=13664>

- Segers, S. (2023). *The perceived quality of interpersonal communication and the role it plays in emotional intelligence and workplace engagement*. [Tesis Doctoral, Keiser University]. Estados Unidos. Repositorio digital de KU: <https://www.proquest.com/openview/ef3fe980dc4ac49be2600c729d81297b/1?cbl=18750&diss=y&pq-origsite=gscholar>
- Serrano, M. y Alvarado, E. (2024). El uso de la inteligencia emocional en el liderazgo empresarial en emprendimientos de Guaranda. *Reincisol*, 3(6), 4082-4102. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)4082-4102](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)4082-4102)
- Sierra, A. (2021). Incidencia de la inteligencia emocional en el cumplimiento de indicadores de gestión del talento humano. *Aula virtual*, 2(4), 83-97. <https://www.aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/66>
- Supramaniam, S. & Singaravelloo, K. (2021). Impact of emotional intelligence on organisational performance: An analysis in the Malaysian Public Administration. *Administrative Sciences*, 11(3), 76. <https://doi.org/10.3390/admsci11030076>
- Torres, E., Fretel, N., Coral, M., Ramírez, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp. *Vive Rev. Salud*, 4(10), 64-71. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>.
- Totocayo, K. & Chávez, V. (2024). *Relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores operacionales del sector supermercados en Lima Metropolitana en el 2023*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Disponible en el repositorio digital de UPC: <http://hdl.handle.net/10757/673499>

- Ugarriza, N. & Pajares, L. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, 8(008), 11-58.
<https://doi.org/10.26439/persona2005.n008.893>
- Umesh, U., Anakha, M., Lazar, V., Dua, B. & Bhandwalkar, S. S. The role of emotional intelligence in interpersonal relationships and success. *Journal UGC*, 48(3), 112-120.
<https://www.researchgate.net/publication/384610212>
- Universidad Norbert Weiner. (2020). *Reglamento de código de ética para la investigación*. Disponible en:
https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/UPNW-EES-REG-001%20Cod_Etica_Inv.pdf
- Urbano, I. G., & Vázquez, N. G. (2025). Inteligencia emocional del equipo. El líder transformacional, la cohesión grupal y el engagement de los miembros del equipo. *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*, 55(1).
<https://doi.org/10.1344/anpsic2025.55.1.1>
- Valencia, Y. (2023). *Trazando el camino de la vocación científica: un análisis de las teorías en psicología*. [Tesis de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia].
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/54292>
- Vargas, A. (2022). *Inteligencia emocional en oficiales pilotos de las fuerzas armadas del Perú del grupo aéreo N° 42, de la ciudad de Iquitos–2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Disponible en el repositorio digital de la UPC:
<http://repositorio.ucp.edu.pe/items/9e1d8a4b-2b8f-41d4-8e7b-72b9845ab6e4>

- Velasco, P. & Lima, D. (2024). Relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en una empresa productiva de Pelileo. *Revista Tecnológica - Espol*, 36(2), 46-60.
<https://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/1184>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Rev Cubana Salud Pública*, 43(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662017000400014&lng=es.
- Vilchez, R. (2024). *Programa cognitivo conductual para mejorar la inteligencia emocional de la población extramuros del establecimiento demedio Libre del INPE-Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]. Disponible en el repositorio digital de la USS:
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/13757>
- Villamar, B., Torres, S., Perero, M., Yanacallo, M. & Chalá, M. (2023). El liderazgo: reconfigurando el sentido organizacional Desde la inteligencia emocional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 345-359.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5296
- Wong, L., Becerra, L., Pérez, J. & Acosta, Á. (2025). La inteligencia emocional y su influencia para mejorar la gestión pública en Latinoamérica: revisión sistemática. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(12), 241-256.
<https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.214>
- Zumaeta, R., Aguirre, J., Talavera, J. & Palomino, J. (2023). Inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento al estrés en personal de salud. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3), 46-56. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v23i3.5659>

Zúñiga, P., Cedeño, R. & Palacios, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación Del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema general ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025? Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025?? ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el éxito subjetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025?	Objetivo general Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025. Objetivos específicos Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025. Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el éxito subjetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025.	Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025. Hipótesis específicas HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito objetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025. HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el éxito subjetivo en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., 2025.	Variable 1 Inteligencia emocional Dimensiones Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo del estrés Estado de ánimo general Variable 2 Éxito laboral Dimensiones Éxito objetivo Éxito subjetivo	Tipo de investigación Básica Método Inductivo-deductivo Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental Alcance Correlacional Población 150 Muestra 108 Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario

Anexo 2: Instrumentos

Instrumentos 1: Inventario de inteligencia emocional de BARON

Datos sociodemográficos:

Edad: Sexo: Estado civil:

Profesión:

Instrucciones:

Por favor, lee atentamente cada una de las 133 afirmaciones y elige la opción que mejor refleje su manera de pensar, sentir o actuar en cada caso. Si alguna afirmación no se ajusta directamente a tu experiencia, intenta responder considerando cómo reaccionarías si estuvieras en esa situación.

Tómese el tiempo necesario y asegúrese de responder todas las preguntas antes de finalizar.

Escala Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión Intrapersonal					
1	Para superar las dificultades que se presentan actuó paso a paso					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					
5	Me agradan las personas que conozco					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto					
9	Reconozco con facilidad mis emociones					
10	Soy incapaz de demostrar afecto					
	Dimensión Interpersonal					
11	Me siento seguro de mí mismo en la mayoría de las situaciones					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enoja					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas					
15	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella					
16	Me gusta ayudar a la gente					
17	Me es difícil sonreír					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás					

19	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar en sus ideas más que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles					
21	Realmente no sé para que soy bueno					
22	No soy capaz de expresar mis ideas					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás					
24	No tengo confianza en sí mismo					
25	Creo que he perdido la cabeza					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme					
	Dimensión Adaptabilidad					
28	En general me resulta difícil adaptarme					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
	Dimensión Manejo del estrés					
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso					
34	Pienso bien de las personas					
35	Me es difícil entender cómo me siento					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado con alguien se lo puedo decir					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar					
39	Me resulta difícil hacer amigos					
40	Me tengo mucho respeto					
41	Hago cosas muy raras					
42	Soy impulsivo y eso me trae problemas					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es sentarme a pensar					
46	A la gente les resulta difícil confiar en mí					
	Dimensión Estado de ánimo					
47	Estoy contento con mi vida					
48	Me resulta difícil tomar decisiones de mí mismo					
49	No puedo soportar el estrés					
50	En mi vida no hago nada malo					
51	No disfruto lo que hago					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos					
53	La gente no comprende mi manera de pensar					
54	Generalmente espero lo mejor					
55	Mis amigos me confían sus intimidades					
56	No me siento bien conmigo mismo					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y considero la mejor					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento					
62	Soy una persona divertida					
63	Soy consciente de cómo me siento					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad					
65	Nada me perturba					
66	No me entusiasman mucho mis intereses					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo					
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor					

69	Me es difícil llevarme con los demás					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy					
71	Me siento como si estuviera separado de mi cuerpo					
72	Me importa lo que pueda sucederle a los demás					
73	Soy impaciente					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo un problema					
76	Si pudiera violar la ley sin mirar las consecuencias lo haría en determinadas situaciones					
77	Me deprimó					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles					
79	Nunca he mentado					
80	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten					
82	Me resulta difícil decir no, aunque tenga deseos de hacerlo					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mi fantasía					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos					
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
86	Tengo relaciones fuertes, intensas que son muy difíciles de controlar					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades					
90	Soy capaz de respetar a los demás					
91	No estoy muy contento con mi vida					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas difíciles de mi vida					
94	Nunca he violado la ley					
95	Disfruto de las cosas que me interesan					
96	Me resulta relativamente fácil decirles a las personas lo que pienso					
97	Tiendo a exagerar					
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás					
100	Estoy contento con mi cuerpo					
101	Soy una persona muy extraña					
102	Soy impulsiva					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres					
104	Considero que es importante ser un ciudadano que respeta la ley					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana					
106	En general tengo una actitud positiva para todo aun cuando surgen problemas					
107	Tengo tendencia a depender de otros					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					
109	No me siento avergonzado por nada de lo que he hecho hasta ahora					
110	Trato de aprovechar al máximo que me gustan y divierten					
111	Los demás piensan que no me hago valer que me falta firmeza					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable					
114	Estoy contento con la forma en cómo me veo					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender					
116	Me es difícil describir lo que siento					
117	Tengo mal carácter					
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver los problemas					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente					
120	Me gusta divertirme					
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan					

122	Me pongo ansioso						
123	No tengo días malos						
124	Intento no herir los sentimientos de los demás						
125	No tengo una buena idea de lo quiero en la vida						
126	Me es difícil hacer valer mis derechos						
127	Me es difícil ser realista						
128	No mantengo relación con mis amigos						
129	Me siento bien conmigo mismo después de hacer un balance de mi vida						
130	Tengo tendencia a explotar de cólera fácilmente						
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente						
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar						
133	He dado respuesta sincera y honestamente a las frases anteriores						

Instrumentos 2: Cuestionario éxito profesional

Instrucciones:

Por favor, revisa cada afirmación con atención y selecciona la opción que mejor represente tu experiencia marcando con una “X” la alternativa que consideres más adecuada.

Es importante que respondas con honestidad y completes todas las preguntas, ya que tus respuestas contribuirán al éxito de esta investigación.

Escala Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre

Sexo: M () F () Edad: Grado:

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión Éxito objetivo					
Remuneración					
1. Se siente satisfecho con el sueldo que recibe por el trabajo que hace					
2. Se siente satisfecho con los beneficios que recibe					
Promociones					
3. Hay oportunidades de ascensos en su trabajo					
4. Se reprocha por el puesto que tiene					
Dimensión Éxito subjetivo					
Logro laboral					
5. Siente que está creciendo profesionalmente y tiene oportunidades de desarrollo					
6. Logra concretar metas laborales que contribuyan a su éxito profesional					
7. Trabaja en sus metas personales					
8. Confiar en sí mismo, le ha permitido alcanzar sus metas personales o laborales					
9. Logra cumplir sus expectativas personales					
10. ¿Busca desarrollar sus capacidades?					
11. Se siente realizado en su entorno laboral					

Anexo 3: Validez del instrumento

Validador 1

Instrumentos 1: Inventario de inteligencia emocional de BARON

VALIDEZ DEL CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ÉXITO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS ENAPU S.A, 2025”

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

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

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

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
	Dimensión Intrapersonal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Para superar las dificultades que se presentan actuó paso a paso	☒		☒		☒		
2	Es duro para mí disfrutar de la vida	☒		☒		☒		
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer	☒		☒		☒		
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	☒		☒		☒		
5	Me agradan las personas que conozco	☒		☒		☒		
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	☒		☒		☒		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	☒		☒		☒		
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto	☒		☒		☒		
9	Reconozco con facilidad mis emociones	☒		☒		☒		
10	Soy incapaz de demostrar afecto	☒		☒		☒		
	Dimensión Interpersonal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Me siento seguro de mí mismo en la mayoría de las situaciones	☒		☒		☒		
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza	☒		☒		☒		
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enoja	☒		☒		☒		
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	☒		☒		☒		
15	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	☒		☒		☒		

16	Me gusta ayudar a la gente	☒		☒		☒		
17	Me es difícil sonreír	☒		☒		☒		
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	☒		☒		☒		
19	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar en sus ideas más que en las mías.	☒		☒		☒		
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	☒		☒		☒		
21	Realmente no sé para que soy bueno	☒		☒		☒		
22	No soy capaz de expresar mis ideas	☒		☒		☒		
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	☒		☒		☒		
24	No tengo confianza en sí mismo	☒		☒		☒		
25	Creo que he perdido la cabeza	☒		☒		☒		
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	☒		☒		☒		
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	☒		☒		☒		
	Dimensión Adaptabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
28	En general me resulta difícil adaptarme	☒		☒		☒		
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	☒		☒		☒		
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	☒		☒		☒		
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	☒		☒		☒		
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	☒		☒		☒		
	Dimensión Manejo del estrés	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso	☒		☒		☒		
34	Pienso bien de las personas	☒		☒		☒		
35	Me es difícil entender cómo me siento	☒		☒		☒		
36	He logrado muy poco en los últimos años.	☒		☒		☒		
37	Cuando estoy enojado con alguien se lo puedo decir	☒		☒		☒		
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar	☒		☒		☒		
39	Me resulta difícil hacer amigos	☒		☒		☒		
40	Me tengo mucho respeto	☒		☒		☒		
41	Hago cosas muy raras	☒		☒		☒		
42	Soy impulsivo y eso me trae problemas	☒		☒		☒		
43	Me resulta difícil cambiar de opinión	☒		☒		☒		

44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas	☒		☒		☒		
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es sentarme a pensar	☒		☒		☒		
46	A la gente les resulta difícil confiar en mí	☒		☒		☒		
	Dimensión Estado de ánimo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
47	Estoy contento con mi vida	☒		☒		☒		
48	Me resulta difícil tomar decisiones de mí mismo	☒		☒		☒		
49	No puedo soportar el estrés	☒		☒		☒		
50	En mi vida no hago nada malo	☒		☒		☒		
51	No disfruto lo que hago	☒		☒		☒		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	☒		☒		☒		
53	La gente no comprende mi manera de pensar	☒		☒		☒		
54	Generalmente espero lo mejor	☒		☒		☒		
55	Mis amigos me confían sus intimidades	☒		☒		☒		
56	No me siento bien conmigo mismo	☒		☒		☒		
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven	☒		☒		☒		
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	☒		☒		☒		
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	☒		☒		☒		
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y considero la mejor	☒		☒		☒		
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	☒		☒		☒		
62	Soy una persona divertida	☒		☒		☒		
63	Soy consciente de cómo me siento	☒		☒		☒		
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	☒		☒		☒		
65	Nada me perturba	☒		☒		☒		
66	No me entusiasman mucho mis intereses	☒		☒		☒		
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo	☒		☒		☒		
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor	☒		☒		☒		
69	Me es difícil llevarme con los demás	☒		☒		☒		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy	☒		☒		☒		

71	Me siento como si estuviera separado de mi cuerpo	☒		☒		☒		
72	Me importa lo que pueda sucederle a los demás	☒		☒		☒		
73	Soy impaciente	☒		☒		☒		
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres	☒		☒		☒		
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo un problema	☒		☒		☒		
76	Si pudiera violar la ley sin mirar las consecuencias lo haría en determinadas situaciones	☒		☒		☒		
77	Me deprimó	☒		☒		☒		
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles	☒		☒		☒		
79	Nunca he mentado	☒		☒		☒		
80	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	☒		☒		☒		
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten	☒		☒		☒		
82	Me resulta difícil decir no, aunque tenga deseos de hacerlo	☒		☒		☒		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mi fantasía	☒		☒		☒		
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	☒		☒		☒		
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	☒		☒		☒		
86	Tengo relaciones fuertes, intensas que son muy difíciles de controlar	☒		☒		☒		
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana	☒		☒		☒		
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado	☒		☒		☒		
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades	☒		☒		☒		
90	Soy capaz de respetar a los demás	☒		☒		☒		
91	No estoy muy contento con mi vida	☒		☒		☒		
92	Prefiero seguir a otros a ser líder	☒		☒		☒		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas difíciles de mi vida	☒		☒		☒		
94	Nunca he violado la ley	☒		☒		☒		
95	Disfruto de las cosas que me interesan	☒		☒		☒		
96	Me resulta relativamente fácil decirles a las personas lo que pienso	☒		☒		☒		
97	Tiendo a exagerar	☒		☒		☒		

98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
99	Mantengo buenas relaciones con los demás	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
100	Estoy contento con mi cuerpo	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
101	Soy una persona muy extraña	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
102	Soy impulsiva	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
104	Considero que es importante ser un ciudadano que respeta la ley	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
106	En general tengo una actitud positiva para todo aun cuando surgen problemas	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
107	Tengo tendencia a depender de otros	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
109	No me siento avergonzado por nada de lo que he hecho hasta ahora	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
110	Trato de aprovechar al máximo que me gustan y divierten	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
111	Los demás piensan que no me hago valer que me falta firmeza	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
113	Los demás opinan que soy una persona sociable	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
114	Estoy contento con la forma en cómo me veo	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
116	Me es difícil describir lo que siento	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
117	Tengo mal carácter	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver los problemas	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
119	Me es difícil ver sufrir a la gente	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
120	Me gusta divertirme	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
122	Me pongo ansioso	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
123	No tengo días malos	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
124	Intento no herir los sentimientos de los demás	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
125	No tengo una buena idea de lo quiero en la vida	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐

126	Me es difícil hacer valer mis derechos	☒		☒		☒		
127	Me es difícil ser realista	☒		☒		☒		
128	No mantengo relación con mis amigos	☒		☒		☒		
129	Me siento bien conmigo mismo después de hacer un balance de mi vida	☒		☒		☒		
130	Tengo tendencia a explotar de cólera fácilmente	☒		☒		☒		
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	☒		☒		☒		
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	☒		☒		☒		
133	He dado respuesta sincera y honestamente a las frases anteriores	☒		☒		☒		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

Zaira Tejada Fernández

DNI: 08133016

Especialidad del validador:


Zaira Tejada Fernández
PSICOLOGA
C.Ps. P. N° 4414

FIRMA DEL VALIDADOR

Instrumentos 2: Cuestionario éxito profesional

VALIDEZ DEL CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

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

Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Dimensión Éxito objetivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Remuneración							
1. Se siente satisfecho con el sueldo que recibe por el trabajo que hace	☒		☒		☒		
2. Se siente satisfecho con los beneficios que recibe	☒		☒		☒		
Promociones							
3. Hay oportunidades de ascensos en su trabajo	☒		☒		☒		
4. Se reprocha por el puesto que tiene	☒		☒		☒		
Dimensión Éxito subjetivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Logro laboral							
5. Siente que está creciendo profesionalmente y tiene oportunidades de desarrollo	☒		☒		☒		
6. Logra concretar metas laborales que contribuyan a su éxito profesional	☒		☒		☒		
Metas personales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7. Trabaja en sus metas personales	☒		☒		☒		
8. Confiar en sí mismo, le ha permitido alcanzar sus metas personales o laborales	☒		☒		☒		
9. Logra cumplir sus expectativas personales	☒		☒		☒		
10. ¿Busca desarrollar sus capacidades?	☒		☒		☒		
11. Se siente realizado en su entorno laboral	☒		☒		☒		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir[]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

Zaira Tejada Fernández

DNI: 08133016

Especialidad del validador:


.....
Zaira Tejada Fernández
PSICOLOGA
C.Ps. P. N° 4414
.....

FIRMA DEL VALIDADOR

Validador 2

Instrumentos 1: Inventario de inteligencia emocional de BARON

VALIDEZ DEL CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ÉXITO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS ENAPU S.A, 2025”

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

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

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

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
	Dimensión Intrapersonal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Para superar las dificultades que se presentan actuó paso a paso	☒		☒		☒		
2	Es duro para mí disfrutar de la vida	☒		☒		☒		
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer	☒		☒		☒		
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	☒		☒		☒		
5	Me agradan las personas que conozco	☒		☒		☒		
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	☒		☒		☒		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	☒		☒		☒		
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto	☒		☒		☒		
9	Reconozco con facilidad mis emociones	☒		☒		☒		
10	Soy incapaz de demostrar afecto	☒		☒		☒		
	Dimensión Interpersonal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Me siento seguro de mí mismo en la mayoría de las situaciones	☒		☒		☒		
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza	☒		☒		☒		
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enoja	☒		☒		☒		
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	☒		☒		☒		
15	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	☒		☒		☒		
16	Me gusta ayudar a la gente	☒		☒		☒		

17	Me es difícil sonreír	☒		☒		☒		
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	☒		☒		☒		
19	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar en sus ideas más que en las mías.	☒		☒		☒		
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	☒		☒		☒		
21	Realmente no sé para que soy bueno	☒		☒		☒		
22	No soy capaz de expresar mis ideas	☒		☒		☒		
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	☒		☒		☒		
24	No tengo confianza en sí mismo	☒		☒		☒		
25	Creo que he perdido la cabeza	☒		☒		☒		
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	☒		☒		☒		
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	☒		☒		☒		
	Dimensión Adaptabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
28	En general me resulta difícil adaptarme	☒		☒		☒		
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	☒		☒		☒		
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	☒		☒		☒		
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	☒		☒		☒		
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	☒		☒		☒		
	Dimensión Manejo del estrés	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso	☒		☒		☒		
34	Pienso bien de las personas	☒		☒		☒		
35	Me es difícil entender cómo me siento	☒		☒		☒		
36	He logrado muy poco en los últimos años.	☒		☒		☒		
37	Cuando estoy enojado con alguien se lo puedo decir	☒		☒		☒		
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar	☒		☒		☒		
39	Me resulta difícil hacer amigos	☒		☒		☒		
40	Me tengo mucho respeto	☒		☒		☒		
41	Hago cosas muy raras	☒		☒		☒		
42	Soy impulsivo y eso me trae problemas	☒		☒		☒		
43	Me resulta difícil cambiar de opinión	☒		☒		☒		
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas	☒		☒		☒		

45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es sentarme a pensar	☒		☒		☒		
46	A la gente les resulta difícil confiar en mí	☒		☒		☒		
	Dimensión Estado de ánimo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
47	Estoy contento con mi vida	☒		☒		☒		
48	Me resulta difícil tomar decisiones de mí mismo	☒		☒		☒		
49	No puedo soportar el estrés	☒		☒		☒		
50	En mi vida no hago nada malo	☒		☒		☒		
51	No disfruto lo que hago	☒		☒		☒		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	☒		☒		☒		
53	La gente no comprende mi manera de pensar	☒		☒		☒		
54	Generalmente espero lo mejor	☒		☒		☒		
55	Mis amigos me confían sus intimidades	☒		☒		☒		
56	No me siento bien conmigo mismo	☒		☒		☒		
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven	☒		☒		☒		
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	☒		☒		☒		
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	☒		☒		☒		
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y considero la mejor	☒		☒		☒		
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	☒		☒		☒		
62	Soy una persona divertida	☒		☒		☒		
63	Soy consciente de cómo me siento	☒		☒		☒		
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	☒		☒		☒		
65	Nada me perturba	☒		☒		☒		
66	No me entusiasman mucho mis intereses	☒		☒		☒		
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo	☒		☒		☒		
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor	☒		☒		☒		
69	Me es difícil llevarme con los demás	☒		☒		☒		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy	☒		☒		☒		
71	Me siento como si estuviera separado de mi cuerpo	☒		☒		☒		

72	Me importa lo que pueda sucederle a los demás	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
73	Soy impaciente	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo un problema	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
76	Si pudiera violar la ley sin mirar las consecuencias lo haría en determinadas situaciones	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
77	Me deprimó	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
79	Nunca he mentado	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
80	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
82	Me resulta difícil decir no, aunque tenga deseos de hacerlo	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mi fantasía	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
86	Tengo relaciones fuertes, intensas que son muy difíciles de controlar	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
90	Soy capaz de respetar a los demás	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
91	No estoy muy contento con mi vida	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
92	Prefiero seguir a otros a ser líder	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas difíciles de mi vida	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
94	Nunca he violado la ley	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
95	Disfruto de las cosas que me interesan	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
96	Me resulta relativamente fácil decirles a las personas lo que pienso	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
97	Tiendo a exagerar	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐

99	Mantengo buenas relaciones con los demás	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
100	Estoy contento con mi cuerpo	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
101	Soy una persona muy extraña	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
102	Soy impulsiva	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
104	Considero que es importante ser un ciudadano que respeta la ley	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
106	En general tengo una actitud positiva para todo aun cuando surgen problemas	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
107	Tengo tendencia a depender de otros	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
109	No me siento avergonzado por nada de lo que he hecho hasta ahora	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
110	Trato de aprovechar al máximo que me gustan y divierten	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
111	Los demás piensan que no me hago valer que me falta firmeza	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
113	Los demás opinan que soy una persona sociable	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
114	Estoy contento con la forma en cómo me veo	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
116	Me es difícil describir lo que siento	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
117	Tengo mal carácter	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver los problemas	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
119	Me es difícil ver sufrir a la gente	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
120	Me gusta divertirme	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
122	Me pongo ansioso	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
123	No tengo días malos	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
124	Intento no herir los sentimientos de los demás	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
125	No tengo una buena idea de lo quiero en la vida	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
126	Me es difícil hacer valer mis derechos	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐

127	Me es difícil ser realista	☒		☒		☒		
128	No mantengo relación con mis amigos	☒		☒		☒		
129	Me siento bien conmigo mismo después de hacer un balance de mi vida	☒		☒		☒		
130	Tengo tendencia a explotar de cólera fácilmente	☒		☒		☒		
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	☒		☒		☒		
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	☒		☒		☒		
133	He dado respuesta sincera y honestamente a las frases anteriores	☒		☒		☒		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir[]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

Mirna María Palacios Preciado

DNI: 07934582

Especialidad del validador:

MINISTERIO DE SALUD
RIS SAN JUAN DE MIRAFLORES
C.M.I. "MANUEL ARRETO"
.....
PS. MAG. MIRNA PALACIOS PRECIADO
PSICOLOGA CLINICA Y FAMILIA
C.Ps.P 1097

.....
FIRMA DEL VALIDADOR

Instrumentos 2: Cuestionario éxito profesional

VALIDEZ DEL CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

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

Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Dimensión Éxito objetivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Remuneración							
1. Se siente satisfecho con el sueldo que recibe por el trabajo que hace	☒		☒		☒		
2. Se siente satisfecho con los beneficios que recibe	☒		☒		☒		
Promociones							
3. Hay oportunidades de ascensos en su trabajo	☒		☒		☒		
4. Se reprocha por el puesto que tiene	☒		☒		☒		
Dimensión Éxito subjetivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Logro laboral							
5. Siente que está creciendo profesionalmente y tiene oportunidades de desarrollo	☒		☒		☒		
6. Logra concretar metas laborales que contribuyan a su éxito profesional	☒		☒		☒		
Metas personales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7. Trabaja en sus metas personales	☒		☒		☒		
8. Confiar en sí mismo, le ha permitido alcanzar sus metas personales o laborales	☒		☒		☒		
9. Logra cumplir sus expectativas personales	☒		☒		☒		
10. ¿Busca desarrollar sus capacidades?	☒		☒		☒		
11. Se siente realizado en su entorno laboral	☒		☒		☒		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir[]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

Mirna María Palacios Preciado

DNI: 07934582

Especialidad del validador:



.....

FIRMA DEL VALIDADOR

Validador 3

Instrumentos 1: Inventario de inteligencia emocional de BARON

VALIDEZ DEL CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ÉXITO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS ENAPU S.A, 2025”

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

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

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

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
	Dimensión Intrapersonal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Para superar las dificultades que se presentan actuó paso a paso	☒		☒		☒		
2	Es duro para mí disfrutar de la vida	☒		☒		☒		
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer	☒		☒		☒		
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	☒		☒		☒		
5	Me agradan las personas que conozco	☒		☒		☒		
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	☒		☒		☒		
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	☒		☒		☒		
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto	☒		☒		☒		
9	Reconozco con facilidad mis emociones	☒		☒		☒		
10	Soy incapaz de demostrar afecto	☒		☒		☒		
	Dimensión Interpersonal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Me siento seguro de mí mismo en la mayoría de las situaciones	☒		☒		☒		
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza	☒		☒		☒		
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enoja	☒		☒		☒		
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	☒		☒		☒		
15	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	☒		☒		☒		
16	Me gusta ayudar a la gente	☒		☒		☒		

17	Me es difícil sonreír	☒		☒		☒		
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	☒		☒		☒		
19	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar en sus ideas más que en las mías.	☒		☒		☒		
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	☒		☒		☒		
21	Realmente no sé para qué soy bueno	☒		☒		☒		
22	No soy capaz de expresar mis ideas	☒		☒		☒		
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	☒		☒		☒		
24	No tengo confianza en sí mismo	☒		☒		☒		
25	Creo que he perdido la cabeza	☒		☒		☒		
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	☒		☒		☒		
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	☒		☒		☒		
	Dimensión Adaptabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
28	En general me resulta difícil adaptarme	☒		☒		☒		
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	☒		☒		☒		
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	☒		☒		☒		
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	☒		☒		☒		
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	☒		☒		☒		
	Dimensión Manejo del estrés	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso	☒		☒		☒		
34	Pienso bien de las personas	☒		☒		☒		
35	Me es difícil entender cómo me siento	☒		☒		☒		
36	He logrado muy poco en los últimos años.	☒		☒		☒		
37	Cuando estoy enojado con alguien se lo puedo decir	☒		☒		☒		
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar	☒		☒		☒		
39	Me resulta difícil hacer amigos	☒		☒		☒		
40	Me tengo mucho respeto	☒		☒		☒		
41	Hago cosas muy raras	☒		☒		☒		
42	Soy impulsivo y eso me trae problemas	☒		☒		☒		
43	Me resulta difícil cambiar de opinión	☒		☒		☒		
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas	☒		☒		☒		

45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es sentarme a pensar	☒		☒		☒		
46	A la gente les resulta difícil confiar en mí	☒		☒		☒		
	Dimensión Estado de ánimo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
47	Estoy contento con mi vida	☒		☒		☒		
48	Me resulta difícil tomar decisiones de mí mismo	☒		☒		☒		
49	No puedo soportar el estrés	☒		☒		☒		
50	En mi vida no hago nada malo	☒		☒		☒		
51	No disfruto lo que hago	☒		☒		☒		
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	☒		☒		☒		
53	La gente no comprende mi manera de pensar	☒		☒		☒		
54	Generalmente espero lo mejor	☒		☒		☒		
55	Mis amigos me confían sus intimidades	☒		☒		☒		
56	No me siento bien conmigo mismo	☒		☒		☒		
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven	☒		☒		☒		
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	☒		☒		☒		
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	☒		☒		☒		
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y considero la mejor	☒		☒		☒		
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	☒		☒		☒		
62	Soy una persona divertida	☒		☒		☒		
63	Soy consciente de cómo me siento	☒		☒		☒		
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	☒		☒		☒		
65	Nada me perturba	☒		☒		☒		
66	No me entusiasman mucho mis intereses	☒		☒		☒		
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo	☒		☒		☒		
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor	☒		☒		☒		
69	Me es difícil llevarme con los demás	☒		☒		☒		
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy	☒		☒		☒		
71	Me siento como si estuviera separado de mi cuerpo	☒		☒		☒		

72	Me importa lo que pueda sucederle a los demás	☒		☒		☒		
73	Soy impaciente	☒		☒		☒		
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres	☒		☒		☒		
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo un problema	☒		☒		☒		
76	Si pudiera violar la ley sin mirar las consecuencias lo haría en determinadas situaciones	☒		☒		☒		
77	Me deprimó	☒		☒		☒		
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles	☒		☒		☒		
79	Nunca he mentado	☒		☒		☒		
80	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	☒		☒		☒		
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten	☒		☒		☒		
82	Me resulta difícil decir no, aunque tenga deseos de hacerlo	☒		☒		☒		
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mi fantasía	☒		☒		☒		
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	☒		☒		☒		
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	☒		☒		☒		
86	Tengo relaciones fuertes, intensas que son muy difíciles de controlar	☒		☒		☒		
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana	☒		☒		☒		
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado	☒		☒		☒		
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades	☒		☒		☒		
90	Soy capaz de respetar a los demás	☒		☒		☒		
91	No estoy muy contento con mi vida	☒		☒		☒		
92	Prefiero seguir a otros a ser líder	☒		☒		☒		
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas difíciles de mi vida	☒		☒		☒		
94	Nunca he violado la ley	☒		☒		☒		
95	Disfruto de las cosas que me interesan	☒		☒		☒		
96	Me resulta relativamente fácil decirles a las personas lo que pienso	☒		☒		☒		
97	Tiendo a exagerar	☒		☒		☒		
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas	☒		☒		☒		

99	Mantengo buenas relaciones con los demás	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
100	Estoy contento con mi cuerpo	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
101	Soy una persona muy extraña	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
102	Soy impulsiva	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
104	Considero que es importante ser un ciudadano que respeta la ley	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
106	En general tengo una actitud positiva para todo aun cuando surgen problemas	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
107	Tengo tendencia a depender de otros	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
109	No me siento avergonzado por nada de lo que he hecho hasta ahora	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
110	Trato de aprovechar al máximo que me gustan y divierten	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
111	Los demás piensan que no me hago valer que me falta firmeza	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
113	Los demás opinan que soy una persona sociable	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
114	Estoy contento con la forma en cómo me veo	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
116	Me es difícil describir lo que siento	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
117	Tengo mal carácter	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver los problemas	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
119	Me es difícil ver sufrir a la gente	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
120	Me gusta divertirme	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
122	Me pongo ansioso	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
123	No tengo días malos	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
124	Intento no herir los sentimientos de los demás	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
125	No tengo una buena idea de lo quiero en la vida	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
126	Me es difícil hacer valer mis derechos	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐

127	Me es difícil ser realista	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
128	No mantengo relación con mis amigos	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
129	Me siento bien conmigo mismo después de hacer un balance de mi vida	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
130	Tengo tendencia a explotar de cólera fácilmente	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐
133	He dado respuesta sincera y honestamente a las frases anteriores	☒	☐	☒	☐	☒	☐	☐

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir[]

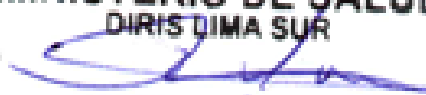
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

Patricia Salazar Ramírez

DNI: 09275583

Especialidad del validador:

MINISTERIO DE SALUD
DIRIS UIMA SUR

Ps. Mg. Patricia A. Salazar Ramírez
EQUIPO TÉCNICO PROMOCIÓN DE LA SALUD

.....
FIRMA DEL VALIDADOR

Instrumentos 2: Cuestionario éxito profesional

VALIDEZ DEL CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

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

Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Dimensión Éxito objetivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Remuneración							
1. Se siente satisfecho con el sueldo que recibe por el trabajo que hace	☒		☒		☒		
2. Se siente satisfecho con los beneficios que recibe	☒		☒		☒		
Promociones							
3. Hay oportunidades de ascensos en su trabajo	☒		☒		☒		
4. Se reprocha por el puesto que tiene	☒		☒		☒		
Dimensión Éxito subjetivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Logro laboral							
5. Siente que está creciendo profesionalmente y tiene oportunidades de desarrollo	☒		☒		☒		
6. Logra concretar metas laborales que contribuyan a su éxito profesional	☒		☒		☒		
Metas personales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7. Trabaja en sus metas personales	☒		☒		☒		
8. Confiar en sí mismo, le ha permitido alcanzar sus metas personales o laborales	☒		☒		☒		
9. Logra cumplir sus expectativas personales	☒		☒		☒		
10. ¿Busca desarrollar sus capacidades?	☒		☒		☒		
11. Se siente realizado en su entorno laboral	☒		☒		☒		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir[]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

Patricia Salazar Ramírez

DNI: 09275583

Especialidad del validador:

MINISTERIO DE SALUD
DIRIS DIMA SUR

Ps. Mg. Patricia A. Salazar Ramirez
EQUIPO TÉCNICO PROMOCIÓN DE LA SALUD

.....

FIRMA DEL VALIDADOR

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

Confiabilidad general

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	144

confiabilidad de primera variable

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	133

Confiabilidad de segunda variable

Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		
	Edad	Sexo	Dimension Intrapersonal										Dimension Interpersonal														Dimension Adaptabilidad					Dimension Mnaejo del estrés																			
Nº			p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49
1	60	M	4	2	3	5	2	4	4	4	5	3	4	4	2	2	4	4	5	3	2	5	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	3	2	5	4	2	4	2	4
2	57	M	4	5	2	3	4	4	4	4	5	4	2	4	5	2	3	3	4	5	2	2	2	3	1	4	3	1	3	4	2	1	5	2	4	3	3	4	2	5	4	1	5	2	3	2	1	4	4	1	
3	59	F	4	2	3	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	1	5	5	4	1	4	2	5	2	4	4	2	2	3	1	2	5	4	1	3	4	4	1	4	2	2
4	45	F	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	3	2	3	4	4	5	2	4	4	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	5	2	3	3	4	3				
5	50	F	5	1	2	5	3	5	4	5	5	2	5	1	3	1	5	3	3	2	1	4	1	2	5	1	1	5	2	1	5	1	4	1	3	4	1	1	4	1	3	5	1	1	3	3	5	1	5	1	3
6	65	M	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	5	2	3	3	5	5	2	4	2	4	2	2	3	2	2	5	4	2	5	1	4	2	4	5	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	1	4	2	3
7	62	M	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	3	5	4	2	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4		
8	30	F	3	2	3	4	5	3	5	3	4	1	5	3	3	2	3	4	1	1	4	3	1	1	4	1	1	5	2	2	3	1	5	1	3	4	3	3	4	2	1	5	1	1	2	3	1	5	1	4	
9	69	F	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	3	5	2	4	3	4	1	2	3	4	2	3	2	1	4	3	3	2	4	4	2	2	3	2	1	4	2	2	3	4	3	2	5	2	2
10	69	F	4	1	5	4	4	5	4	3	4	3	4	1	2	2	4	5	2	2	3	4	1	2	3	2	1	4	2	1	4	1	3	2	4	4	2	2	2	2	1	4	1	1	3	4	3	1	5	2	2
11	65	M	5	2	2	2	5	5	3	5	4	2	4	1	2	2	5	4	2	2	3	1	3	1	1	1	1	4	1	2	5	1	4	1	3	4	2	2	2	1	1	5	1	1	4	3	3	2	5	2	1
12	61	M	5	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	1	5	3	1	1	5	1	1	5	1	1	2	5	5	1	5	1	1	
13	61	M	5	1	3	5	5	5	4	4	5	3	4	3	2	2	3	5	3	3	3	5	3	1	3	1	3	5	1	1	5	1	5	1	5	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	1	5	1	1
14	60	M	4	3	2	5	3	5	4	5	5	5	2	2	2	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	2	4	1	4	2	4	4	4	3	3	1	5	1	1	2	5	5	1	4	3	2
15	55	M	5	5	1	4	4	5	2	5	5	5	3	5	3	2	3	5	5	2	3	3	5	4	4	4	3	4	3	1	5	1	2	2	4	5	1	2	5	1	1	5	1	1	1	4	4	1	5	1	1
16	69	F	5	3	2	4	3	5	2	4	3	3	4	1	2	3	5	4	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	4	1	4	2	3	3	2	4	2	2	2	5	1	3	4	4	4	1	3	3	4
17	29	F	3	2	1	2	4	4	3	5	4	3	4	1	3	3	4	5	1	4	3	3	4	4	3	4	1	4	2	2	3	1	4	2	3	4	2	3	2	4	5	1	3	3	5	4	3	4	4	3	
18	48	M	4	1	3	4	5	4	3	3	4	3	3	1	2	2	4	5	2	4	3	4	2	3	1	2	2	4	2	1	5	1	3	3	4	4	2	2	4	1	4	1	1	3	4	3	2	4	2	3	
19	65	M	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	4	2	3	3	3	1	1	1	3	1	4	2	2	4	1	4	2	3	4	3	1	3	1	1	4	1	1	3	4	3	2	4	3	3

23	20	55	M	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	1	5	1	4	5	2	2	3	1	1	5	1	1	3	4	4	1	5	2	3
24	21	63	M	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	2	2	3	1	4	1	2	3	1	1	2	2	3	5	1	1	1	4	3	1	5	3	2
25	22	32	F	2	4	2	4	4	4	5	5	3	5	4	2	4	3	2	5	1	5	3	4	3	3	5	3	1	4	5	2	2	3	4	1	4	3	3	1	5	4	3	4	1	5	3	5	5	2	3	2	
26	23	26	M	4	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	2	4	4	1	2	3	5	1	2	1	2	1	3	3	1	4	1	5	2	4	5	1	2	4	2	1	4	2	2	3	4	4	1	5	2	2
27	24	29	M	4	1	3	4	5	5	4	4	4	1	5	4	1	2	5	5	1	1	2	4	1	1	4	1	1	5	1	1	5	5	1	4	5	1	4	1	1	5	1	1	1	4	4	1	5	3	1		
28	25	23	F	3	1	3	5	4	5	3	3	3	5	1	1	3	5	4	1	2	2	4	1	2	2	1	1	5	2	3	4	2	5	2	4	4	1	3	2	1	2	5	1	1	3	4	4	2	5	2		
29	26	32	F	2	2	2	4	4	5	5	4	4	1	3	1	3	3	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	1	4	1	2	3	2	2	3	2	2	5	2	2	3	4	4	2	4	2		
30	27	60	M	2	1	3	3	2	5	1	1	2	5	5	1	2	3	3	3	1	2	1	5	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	5	1	5	3	2	1	5	3	2	1	1	1	3	3	5	1	5	1	

Anexo 5: Aprobación del comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 07 de octubre del 2025.

Autor Responsable:
JHON ANGEL INCA FLORES

Exp. N°: 2324-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ÉXITO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NACIONAL DE PUERTOS ENAPU S.A, 2025"**

Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 23/09/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
JHON ANGEL INCA FLORES

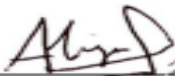
La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza la aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Inca Flores, Jhon Ángel
 Título : “Inteligencia emocional y éxito laboral en los trabajadores de la empresa ENAPU S.A, 2025”

Propósito del estudio:

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: **“Inteligencia emocional y éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos de Lima, 2025”**. Este es un estudio desarrollado por investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, El propósito de este estudio es **“Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el éxito laboral en los trabajadores de la empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A, 2025.**

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 15 a 20 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado de las encuestas, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio si perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal de estudio. Puede comunicarse con Inca Flores, Jhon Ángel

al número de teléfono xxxxx o al comité que, valido el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del comité de ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +510 924 569 790 E-mail: comité.etica@uwieenr.edi.pe.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante
Nombre:
DNI:

Investigador
Nombre:
DNI:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



CARTA N°00178-2025 ENAPU S. A. /G.ADM./SUPER

Callao, 23 de Junio de 2025

Señor
JHON ANGEL INCA FLORES
 Presente.-

REF. E2501719 de fecha 04/06/2025
Aceptación para realizar trabajo
de investigación.

Me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente y, en atención a su solicitud, informarle que la Empresa Nacional de Puertos S.A. (ENAPU S.A.) ha autorizado la aplicación de la encuesta de investigación a los trabajadores de la Sede Callao (INFOCAP – Almacén de Bellavista).

Esperamos que esta experiencia sea de gran provecho para el desarrollo de su trabajo de investigación y contribuya significativamente a la culminación exitosa de su formación profesional, permitiéndole alcanzar el anhelado título de Licenciado en Psicología. Nos complace que haya elegido a nuestra institución para este propósito.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente;



Firmado digitalmente por:
VILA OSORIO DE ABRILL
 Paulina Justa FAU
 20100003199 soft
 Fecha: 23/06/2025 12:18:56



ESDE CALLAO» auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por ENAPU, aplicando la disposición por el Art. 25 de D.S. 010-2016-PCM y la Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad pueden ser confirmadas de la lectura del código QR o el siguiente enlace:
<http://www.derepublica.pe/com.pe/consultadefile?ver=acF21YKFCY%2B%2BvgCnVimg2WZ1Zds7B0xVeg>



14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
repositorio.uss.edu.pe		1%
2	Trabajos entregados	
uwiener on 2023-01-18		1%
3	Trabajos entregados	
uwiener on 2023-02-21		1%
4	Trabajos entregados	
uwiener on 2024-09-12		<1%
5	Internet	
repositorio.uwiener.edu.pe		<1%
6	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2026-01-24		<1%
7	Internet	
hdl.handle.net		<1%
8	Trabajos entregados	
uwiener on 2025-07-26		<1%
9	Trabajos entregados	
Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-11		<1%
10	Publicación	
"Cuidado Integral em Saúde: Perspectivas Interdisciplinares, Políticas Públicas e I...		<1%
11	Trabajos entregados	
uwiener on 2024-04-24		<1%