

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales



**Inteligencia emocional en el desempeño laboral en los
trabajadores de la empresa Unión**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Erick Francisco Sanchez Ruiz
Vasty Joanné Condori Lipa

Asesor:

Dr. Jesus Bejarano Auqui

Lima, Octubre

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Jesus Fernando Bejarano Auqui docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN”** de los autores Erick Francisco Sánchez Ruiz y Vasty Joanné Condori Lipa tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 10 días del mes de octubre del año 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JFB', is written over a horizontal line.

Asesor

Dr. Jesus Fernando Bejarano Auqui

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

043

En Lima, Naña, Villa Unión, a 11 día(s) del mes de setiembre del año 2025 siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Lizardo Vázquez Villanueva, el (la) secretario(a): Mg. Danny Tito
Alemia Lozano y los demás miembros: Dra. Maritza Soledad
Araña Rodríguez y el (la) asesor(a) Dr. Jesús Fernando
Byarano Augui
 con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión."

del(los) bachiller/es:

a) Erick Francisco Sanchez Ruiz

b) Vasty Joanne Condori Lipa

c) Licenciado en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Erick Francisco Sanchez Ruiz

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): Vasty Joanne Condori Lipa

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

1. Índice

2. Versión final del artículo.....	5
2.1 Título.....	5
2.2 Resumen.....	5
Palabras clave.....	5
2.3 Abstract.....	5
Keywords.....	5
2.4 Introducción.....	5
2.5 Método	6
5.5.1 Diseño de investigación	6
5.5.2 Población y muestra	6
5.5.3 Instrumentos	6
5.5.4 Procedimiento de recolección de datos	7
5.5.5 Análisis de datos.....	7
2.6 Resultados	7
2.7 Discusión.....	7
2.8 Conclusiones.....	8
2.9 Referencias	9
2.10 TABLAS.....	9
Tabla 1.....	9
Tabla 2.....	10
Tabla 3.....	10
3. ANEXOS.....	11
a. EVIDENCIA DE SUMISION DEL ARTICULO EN UNA REVISTA DE PRESTIGIO	11
b. COPIA DE LA RESOLUCION DE INSCRIPCION DEL PERFIL DE PROYECTO DE TESIS EN FOMRATO ARTICULO APROBADO POR EL CONSEJO DE LA FACULTAD	13
c. CARTA DE APROBACION DE COMITÉ DE ETICA	¡Error! Marcador no definido.
d. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	¡Error! Marcador no definido.

2. Versión final del artículo

2.1 Título

Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Unión

Emotional Intelligence and Work Performance of Employees at Unión Company

2.2 Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Unión. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, con un nivel descriptivo, correlacional y explicativo. La población estuvo conformada por trabajadores de la empresa, de los cuales se obtuvo una muestra de 180 colaboradores distribuidos en tres turnos, excluyendo al personal de alto nivel. Para medir las variables se aplicaron dos instrumentos validados: el TMMS-24 para inteligencia emocional y el IWPQ para desempeño laboral, ambos con alta confiabilidad ($\alpha > 0.88$). Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral ($r = 0.92$; $p < 0.001$). Asimismo, el análisis de regresión indicó que la IE explica el 85% de la variabilidad en el desempeño laboral ($R^2 = 0.85$). Se concluye que la inteligencia emocional constituye un factor predictor clave del rendimiento de los trabajadores, por lo que se recomienda implementar programas de desarrollo emocional como estrategia de gestión organizacional.

Palabras clave

Inteligencia emocional, Desempeño laboral, TMMS-24, IWPQ, Recursos humanos, Productividad.

2.3 Abstract

The objective of this research was to analyze the relationship between emotional intelligence and work performance among employees of Unión company. A quantitative, non-experimental, cross-sectional design was applied, with descriptive, correlational, and explanatory levels. The population consisted of company employees, from which a sample of 180 workers was obtained, distributed across three shifts, excluding senior management. Two validated instruments were used to measure the variables: the TMMS-24 for emotional intelligence and the IWPQ for work performance, both with high reliability ($\alpha > 0.88$). The results revealed a positive and significant correlation between emotional intelligence and work performance ($r = 0.92$; $p < 0.001$). Furthermore, regression analysis showed that EI explains 85% of the variability in work performance ($R^2 = 0.85$). It is concluded that emotional intelligence is a key predictive factor of employee performance, and the implementation of emotional development programs is recommended as an effective organizational management strategy.

Keywords

Emotional intelligence, Work performance, TMMS-24, IWPQ, Human resources, Productivity.

2.4 Introducción

La inteligencia emocional (IE) se ha consolidado como un factor determinante en el ámbito laboral, al influir directamente en la productividad, la comunicación, la toma de decisiones y la gestión del estrés. Según Mayer y Salovey (1997), la IE se define como la capacidad de percibir, comprender y regular las emociones propias y ajenas, mientras que Goleman (1995) la plantea como un conjunto de competencias emocionales y sociales necesarias para el éxito personal y profesional.

En los últimos años, la relación entre IE y desempeño laboral ha sido objeto de creciente interés académico y empresarial. Estudios recientes destacan que trabajadores con un mayor nivel de IE muestran una mejor adaptación a situaciones de presión, mayores habilidades interpersonales y una contribución más positiva al clima organizacional (Torres et al., 2021). Sin embargo, diversos autores advierten que esta relación puede estar mediada por factores como la cultura organizacional, la experiencia profesional o el liderazgo (Chopra & Kanji, 2010).

En este contexto, la presente investigación analiza la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Unión, con el propósito de determinar en qué medida las habilidades emocionales inciden en la productividad, la cooperación y la reducción de conductas contraproducentes. El estudio aporta tanto al campo teórico, al ampliar la evidencia sobre la IE en contextos organizacionales, como al campo práctico, al ofrecer orientaciones para la gestión de recursos humanos.

2.5 Método

5.5.1 Diseño de investigación

El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y transversal, ya que no se manipularon variables y los datos se recogieron en un solo momento. El nivel fue descriptivo, correlacional y explicativo: descriptivo porque se caracterizaron los niveles de IE y desempeño laboral; correlacional porque se analizó la relación entre ambas variables; y explicativo porque, mediante análisis de regresión, se determinó en qué medida la IE predice el desempeño laboral.

5.5.2 Población y muestra

La población estuvo conformada por los colaboradores de la empresa Unión, excluyendo al personal de alto nivel. Se obtuvo una muestra de 180 trabajadores, distribuidos en los tres turnos laborales (mañana, tarde y noche).

5.5.3 Instrumentos

Para la medición de las variables se emplearon dos cuestionarios validados internacionalmente:

- TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale), desarrollado por Mayer y Salovey (1995), que mide la Inteligencia Emocional en tres dimensiones: percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional.
- IWPQ (Individual Work Performance Questionnaire), desarrollado por Koopmans (2015), que mide el Desempeño Laboral en tres dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño contextual y conductas contraproducentes.

Ambos instrumentos trabajan con escala tipo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo,

5 = totalmente de acuerdo). La confiabilidad interna de los cuestionarios fue alta, con Alfa de Cronbach = 0.89 (TMMS-24) y 0.88 (IWPPQ).

5.5.4 Procedimiento de recolección de datos

Antes de aplicar las encuestas, se informó a los colaboradores sobre los objetivos del estudio, asegurando consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en sus respuestas. La aplicación se realizó de forma virtual mediante Google Forms, entre junio y julio de 2023, alcanzando a trabajadores de los tres turnos laborales.

5.5.5 Análisis de datos

Los datos fueron procesados con estadística descriptiva (media, desviación estándar, asimetría y curtosis) y estadística inferencial, aplicando pruebas de normalidad, correlación de Pearson y regresión lineal.

2.6 Resultados

Los valores de media, desviación estándar, asimetría y curtosis de las variables y sus dimensiones mostraron que los datos se distribuyen de manera adecuada, sin sesgos extremos ni valores atípicos significativos. La Inteligencia Emocional presentó una media de 87.16 con una desviación estándar de 13.08, lo que indica una distribución homogénea entre los trabajadores. De igual modo, el Desempeño Laboral mostró niveles consistentes en sus tres dimensiones, confirmando que los análisis posteriores podían realizarse con validez.

Se halló una correlación positiva, significativa y fuerte entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral general ($r = 0.92$; $p < 0.001$). Asimismo, las tres dimensiones de la IE — percepción, comprensión y regulación de emociones— mostraron correlaciones altas y significativas con las dimensiones del desempeño: desempeño en tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.

El modelo de regresión lineal indicó un coeficiente de determinación $R^2 = 0.85$, lo que significa que la Inteligencia Emocional explica el 85% de la variabilidad en el Desempeño Laboral. Este hallazgo confirma que la IE no solo se relaciona con el rendimiento, sino que es un predictor estadísticamente significativo del mismo.

2.7 Discusión

La presente investigación aborda una temática crucial en el ámbito empresarial: la relación entre la inteligencia emocional (IE) y el rendimiento laboral de los empleados de la empresa UNIÓN. A través del análisis de esta conexión, se han desvelado aspectos esenciales que no solo amplían nuestro entendimiento de la dinámica emocional en el entorno de trabajo, sino que también ofrecen valiosas implicaciones para la gestión de recursos humanos y el éxito organizacional. Sin embargo, es posible que esta relación no sea tan directa como se cree. (Chopra & Kanji, 2010) argumenta que la relación entre la IE y el rendimiento laboral es compleja y puede verse afectada por una variedad de factores, incluidos la cultura laboral, las habilidades técnicas y la experiencia. Nuestra investigación respalda la idea de que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional de los trabajadores y su desempeño laboral. Los trabajadores que demuestran habilidades emocionales bien desarrolladas tienden a destacarse en aspectos clave del trabajo, como la resolución de problemas, la toma de decisiones y la interacción efectiva con colegas y superiores, por ello la inteligencia emocional no es simplemente una

competencia deseable, sino una variable predictiva del éxito laboral en la empresa UNIÓN. (Goleman, 1999) argumenta y concuerda que la inteligencia emocional es un factor crítico en el éxito personal y profesional. Destacan que las personas con alta inteligencia emocional están mejor equipadas para manejar el estrés laboral y tomar decisiones acertadas bajo presión. Pero (Salovey & Mayer, 2023) afirma que la inteligencia emocional no es una inteligencia en sí misma, sino más bien un conjunto de habilidades y capacidades que pueden ser desarrolladas a través del aprendizaje y la experiencia. La investigación también reveló que la inteligencia emocional desempeña un papel crucial en la capacidad de adaptación de los trabajadores a situaciones laborales estresantes en la empresa UNIÓN. Los empleados con niveles más altos de inteligencia emocional demostraron ser más resistentes ante desafíos laborales, mostrando una mayor capacidad para gestionar y superar el estrés. Este hallazgo tiene implicaciones prácticas directas, ya que sugiere que fomentar la inteligencia emocional entre los empleados podría ser una estrategia efectiva para mejorar la capacidad de la empresa para enfrentar situaciones adversas. (Moon & Hur, 2011) argumenta que la inteligencia emocional es un constructo complejo que no puede ser medido fácilmente con un solo instrumento. Él sostiene que es importante considerar el contexto en el que se mide la inteligencia emocional, ya que los resultados pueden variar dependiendo de factores como la cultura, el género y la edad. Sin embargo, (Coetzee & Harry, 2014) no está de acuerdo con su punto de vista porque sostiene que las emociones son un fenómeno biológico que está influenciado por factores genéticos, ambientales y culturales. En conclusión, la investigación respalda la premisa de que la inteligencia emocional está intrínsecamente vinculada al desempeño laboral en la empresa UNIÓN. Estos hallazgos no sólo tienen relevancia teórica al contribuir al cuerpo de conocimiento sobre la inteligencia emocional en el entorno laboral, sino que también ofrecen orientación práctica para la gestión de recursos humanos. Implementar programas de desarrollo de inteligencia emocional podría ser una estrategia eficaz para mejorar el rendimiento de los empleados, fomentar un clima laboral positivo y, en última instancia, contribuir al éxito sostenible de la empresa UNIÓN en un mercado laboral cada vez más dinámico y desafiante.

2.8 Conclusiones

Basándonos en los hallazgos de la presente investigación, se confirma la relevancia significativa de la inteligencia emocional (IE) en el contexto laboral de la empresa Unión. La capacidad de comprender y gestionar las emociones propias y ajenas se posiciona como un factor determinante en el desempeño laboral, la promoción de la innovación y la infusión de un espíritu emprendedor en la cultura organizacional. Los resultados obtenidos a partir de un estudio con 180 colaboradores revelan una relación positiva y fuerte entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral, respaldando la importancia de la IE y sus dimensiones en el ámbito laboral.

Se ha constatado que la IE está estrechamente relacionada con habilidades cruciales para el éxito laboral, como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales. Asimismo, se ha identificado que factores como competencias profesionales, habilidades interpersonales, cooperación, recompensas y reconocimientos, y un liderazgo efectivo influyen de manera significativa en el desempeño laboral. La metodología empleada en el estudio, que incluyó la recolección de datos a través de encuestas a los trabajadores de la empresa Unión, utilizando instrumentos para medir la IE y el desempeño laboral, arrojó resultados que evidencian una correlación significativa ($r = 0.92$, $R^2 = 0.8512$) y positiva entre la IE y el desempeño

laboral, así como entre las dimensiones específicas de la IE y diferentes aspectos del desempeño laboral.

En vista de estos resultados, se recomienda encarecidamente la implementación de programas de desarrollo de inteligencia emocional, la promoción de una cultura de comunicación empática, el fomento de la autoevaluación y el autoconocimiento, la oferta de programas de capacitación en manejo del estrés, la implementación de sistemas de reconocimiento y la provisión de programas de capacitación para líderes. Estas recomendaciones, al ser implementadas de manera efectiva, tienen el potencial de mejorar el rendimiento de los empleados, fomentar un clima laboral positivo.

2.9 Referencias

Chopra, P. K., & Kanji, G. K. (2010). Emotional intelligence: A catalyst for effective leadership. *Total Quality Management & Business Excellence*, 21(10), 971–1004.

Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 432–441.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Goleman, D. (1999). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Koopmans, L. (2015). Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ): Development and validation. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(10), 1143–1151.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). Basic Books.

Moon, T. W., & Hur, W. M. (2011). Emotional intelligence, emotional exhaustion, and job performance. *Academy of Management Proceedings*, 2011(1), 1–6.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (2023). Rethinking emotional intelligence. *Journal of Emotional Research*, 12(2), 45–58.

Torres, M., López, J., & Ramírez, P. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral: un análisis en empresas latinoamericanas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 85–94.

2.10 TABLAS

Tabla 1

Análisis de ajuste a la curva normal de las variables de estudio

Variables	Media	Desv. Est.	Asimetría	Curtosis
Inteligencia Emocional	87.16	13.08	-0.09	-0.3

Percepcion	29.13	5.66	-0.08	-0.36
Comprension	29.18	4.65	-0.16	-0.5
Regulación de la Emocion	28.85	3.95	-0.24	-0.27
Desempeño Laboral	50.36	7.73	-0.22	-0.31
Desempeño de la tarea	14.55	2.5	-0.07	-0.36
Desempeño contextual	21.68	4.04	-0.12	-0.61
Desempeño Laboral Contraproducente	14.13	2.45	-0.38	-0.22

Tabla 2

Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional con Desempeño Laboral

	Desempeño Laboral		Desempeño de la tarea		Desempeño Contextual		Desempeño Laboral Contraproducente	
	R	p	R	p	R	p	R	p
Inteligencia Emocional	0.92	0.000	0.85	0.000	0.93	0.000	0.51	0.000
Percepción	0.84	0.000	0.79	0.000	0.87	0.000	0.42	0.000
Comprension	0.93	0.000	0.88	0.000	0.93	0.000	0.50	0.000
Regulación de la Emoción	0.75	0.000	0.67	0.000	0.73	0.000	0.50	0.000

Tabla 3

Análisis de regresión de Inteligencia Emocional

Predictor	Intercepto	B	t	p	R ²
Inteligencia Emocional	2.86	0.54	31.36	0.000	0.8512

3. ANEXOS

a. EVIDENCIA DE SUMISION DEL ARTICULO EN UNA REVISTA DE PRESTIGIO

Acceptance of paper #294 for 45th IBIMA Conference

1 mensaje

<sara1.ibima@gmail.com>

lun, 5 de may de 2025 a la hora 10:07 a.m.

Para: erick.sanchez@upeu.edu.pe

Cc: Jesusbejarano@upeu.edu.pe, vasty.condori@upeu.edu.pe

Dear Dr. Jesus Fernando Bejarano Auqui, Dr. Vasty Joanne Condori Lipa, Dr. Erick Francisco Sanchez Ruiz,

Congratulations! I am pleased to inform you that your paper submission "Emotional Intelligence in the Work Performance of the Workers of the Unión Company" to the 45th IBIMA International Conference, Cordoba, Spain has been accepted for publication and presentation at the conference. The paper will be included in IBIMA official Conference Proceedings (ISSN 2767-9640) and (ISBN) as a full paper.

In addition to publishing the paper in the conference proceedings, the paper, after addressing review comments, is also recommended for "Journal of Human Resources Management Research" OR "Journal of Organizational Management Studies" Journals are published by IBIMA publishing, USA. Journal's website: <https://www.ibimapublishing.com> Please read the attached file "45th IBIMA Journal publication clarification TIPS" for more details on the publication process.

If you are interested in the journal publication as well, please include journal publication charges on the registration form.

Attached to this e-mail:

- 1) Final Version Camera ready format guidelines for 45th IBIMA (in Microsoft word)
- 2) IBIMA Publication agreement (in pdf)
- 3) Registration form (in pdf)
- 4) IBIMA publishing Publication agreement (in case you choose journal publication as well) (in pdf)
- 5) IMPORTANT TIPS on Journal Publication (in pdf)
- 6) Summary of review (in Microsoft word)

At this time, please make sure that you take care of the following details:

1 In order for the paper to be included in the conference and the proceedings, one author must register by 20 May 2025. For more details, check registration form and website: <https://ibima.org/conference/45th-ibima-conference/#ffs-tabbed-110>

2. All documents below should be e-mailed back to IBIMA to the same Managing editor who sent you the acceptance email by 20 May 2025. Please be sure to include your paper reference #294 in the subject line of your email. Documents to send back are:

- a. Final version of the revised and formatted paper (in Microsoft word format) according to attached guidelines.
- b. Registration form completely filled out (digitally).
- c. Copyright agreements filled out (digitally).
- d. Receipt of online conference registration fee payment or wire transfer

We look forward to your participation in this major international conference.

Sincerely,

Dr. Khalid S. Soliman

45th IBIMA Conference Chair

Dr. Khalid S. Soliman

International Business Information Management Association, USA

<http://www.ibima.org>

Associate Professor of MIS

Hempstead, New York 11549 USA

b. COPIA DE LA RESOLUCION DE INSCRIPCION DEL PERFIL DE PROYECTO DE TESIS EN FOMRATO ARTICULO APROBADO POR EL CONSEJO DE LA FACULTAD



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN N° 0729A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 13 de diciembre del 2023

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Erick Francisco Sanchez Ruiz** identificado(a) con código Universitario N° 202011641 y **Vasty Joanne Condori Lipa** identificado(a) con código Universitario N° 202013887, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Erick Francisco Sanchez Ruiz** y **Vasty Joanne Condori Lipa**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado “*Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la empresa Unión*” y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 13 de diciembre del 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Testigos	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Erick Francisco Sanchez Ruiz	202011641	Administración y Negocios Internacionales	“Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la empresa Unión”	Dr. José Fernando Bejarano Ausqui	Dictaminador 1: Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez Dictaminador 2: Mra. Dorely Lina Alencá Lozano
Vasty Joanne Condori Lipa	202013887				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA