



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS  
ECONÓMICAS

La inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la  
Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023

**TESIS**

Para optar el título profesional de Economista

**AUTOR**

Hidalgo Álvarez, Walter Juan Pablo, ORCID: 0009-0006-8721-4715

Asesor:

Huapaya Flores, Guido Ángel ORCID: 0000-0002-1237-2886

**Callao - Perú  
2023**

# Turnitin Informe de Originalidad

Visualizador de documentos

Procesado el: 21-sept.-2023 6:44 p. m. -05  
Identificador: 2173068411  
Número de palabras: 18586  
Entregado: 1

Tesis final ookkk Por Walter Hidalgo

Índice de similitud <b>28%</b>	<b>Similitud según fuente</b>	
	Internet Sources:	27%
	Publicaciones:	9%
	Trabajos del estudiante:	11%

modo:

- 9% match ()  
[Vásquez Huamancaja, Ena Silvia. "Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2020](#) ✕

---

- 2% match (Internet desde 28-mar.-2023)  
[https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1220/T\\_018.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1220/T_018.pdf?isAllowed=y&sequence=1) ✕

---

- 1% match ()  
[De La Vega Mosquito, Lesly Janeth. "La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Recupera Outsourcing S.A. Los Olivos – 2017", Universidad César Vallejo, 2017](#) ✕

---

- 1% match ()  
[Ramos Luque, Alicia. "Inteligencia emocional y motivación laboral en el Centro Materno Infantil Juan Pablo II de Villa El Salvador, Lima 2017", Universidad César Vallejo, 2017](#) ✕

---

- 1% match (Internet desde 16-jul.-2022)  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6465/Moyra%20Nelsy%20LAVADO%20HUATUCO.pdf?isAllowed=y&sequence=1> ✕

---

- 1% match (Internet desde 28-abr.-2023)  
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7944d7b3-4ac4-46d7-9dca-0a1c6100b816/content> ✕

---

- <1% match ()  
[Herrera Farfán, Gleydi Ciscely. "La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016.", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2016](#) ✕

---

- <1% match ()  
[Tafur Chavez, Jhimy Daniel. "Inteligencia emocional y productividad laboral en los colaboradores del área comercial de una universidad privada del distrito de Cajamarca, 2021-2022", Universidad Privada del Norte SAC, 2023](#) ✕

---

- <1% match ()  
[Avila Huancaya, Eunice Korin, Vivar Retuerto, Bryan Poul. "Conflictos laborales y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja 2020", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2021](#) ✕

---

- <1% match ()  
[Del Castillo Cantoral, Elizabeth. "La inteligencia emocional y su relación con la motivación educativa de los estudiantes de ingeniería del segundo ciclo de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, Lima, año 2016.", 'Universidad Jose Carlos Mariategui', 2018](#) ✕

---

- <1% match ()  
[Ferro Meza, Mercedes. "Inteligencia emocional y desempeño docente durante la pandemia Covid - 19 de la Oficina de Educación Católica Abancay, 2020", 'Universidad Cesar Vallejo', 2021](#) ✕

---

- <1% match ()  
[Pérez Macedo, Germán. "Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lampa - 2018", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2020](#) ✕

---

- <1% match ()  
[Urbina Rodríguez, Marck Anthony. "La importancia de la inteligencia emocional en la Sub Gerencia de Depuración de Registros Civiles de RENIEC de San Borja - 2018", Universidad Privada del Norte, 2020](#) ✕

---

- <1% match ()  
[Fernández Del Aguila, María De Los Angeles. "Inteligencia emocional y satisfacción laboral en los colaboradores de la pollería la Canga Tarapoto, 2021", 'Universidad Cesar Vallejo', 2021](#) ✕

---

- <1% match ()  
[Cordero Sanchez, Julio Daivys. "Inteligencia emocional y desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UPLA, Huancayo-2021", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022](#) ✕

---

- <1% match ()  
[Ruiz Facho, Manuel Marino. "La comunicación asertiva y la inteligencia emocional para mejorar el clima laboral en la empresa junta de usuarios Chancay Lambayeque.", Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2019](#) ✕

---

- <1% match ()  
[Salazar Hilario, Berenice Beatriz. "Inteligencia emocional y afrontamiento del estrés durante el aislamiento social en docentes de la IE 2091 Mariscal Andrés Bvelino Cáceres, Los Olivos, 2020", 'Universidad Cesar Vallejo',](#) ✕

### **Dedicatoria**

A Dios porque de él mana la inteligencia y sabiduría; a  
mis padres, por siempre están a mi lado y, a mi esposa,  
por su incondicional apoyo.

### **Agradecimientos**

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y a mi asesor Mg. Guido Ángel Huapaya, por la asesoría brindada en la presente investigación y por su apoyo incondicional.

## Tabla de contenido

Índice de tablas .....	viii
Resumen .....	x
Abstract .....	xi
Introducción .....	xii
<b>Capítulo I: fundamentos teóricos de la investigación .....</b>	<b>1</b>
<b>Marco teórico.....</b>	<b>1</b>
<i>Inteligencia emocional.....</i>	<i>1</i>
<b>El modelo teórico de inteligencia socio -emocional de Reuven Bar-On.....</b>	<b>2</b>
Modelo teórico de Mayer y Salovey.....	3
Modelo de inteligencia emocional de Goleman .....	4
Dimensiones de la inteligencia emocional .....	5
<i>Productividad laboral.....</i>	<i>6</i>
Modelos de la productividad laboral.....	7
Modelo de productividad total de Sumanth.....	7
El modelo integral de productividad de Medina.....	9
Modelo de productividad con enfoque de valor agregado .....	9
Dimensiones de la productividad laboral.....	10
<b>Antecedentes de la investigación .....</b>	<b>11</b>
<i>Antecedentes internacionales .....</i>	<i>11</i>
<i>Antecedentes nacionales .....</i>	<i>16</i>
<b>Marco conceptual .....</b>	<b>22</b>
<i>Definición de términos básicos .....</i>	<i>22</i>
<b>Capítulo II: el problema de la investigación .....</b>	<b>25</b>
<b>La identificación del problema.....</b>	<b>25</b>
Formulación del problema .....	29
<b>Objetivos .....</b>	<b>30</b>
Delimitación del estudio.....	31
Justificación de la investigación .....	31
<b>Hipótesis y variables .....</b>	<b>33</b>
<i>Hipótesis principal .....</i>	<i>33</i>
<i>Hipótesis derivadas .....</i>	<i>33</i>
<i>Variables e indicadores .....</i>	<i>33</i>
<b>Capítulo III: método, técnica e instrumentos .....</b>	<b>34</b>
<b>Población y muestra. ....</b>	<b>34</b>
<b>Enfoque y diseño (s) a utilizar en el estudio.....</b>	<b>34</b>
<b>Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de datos .....</b>	<b>36</b>

<b>Escala rasgo de metaconocimiento de los estados emocionales - Trait Meta-Mood Scale [TMMS-24; Ruíz Mamani et al. (2022) ]</b> .....	38
<b>Test de productividad laboral</b> .....	38
<b>Ética de la investigación</b> .....	38
<b>Procesamiento de análisis de los datos</b> .....	39
<b>Capítulo IV: presentación y análisis de los resultados</b> .....	39
<b>Presentación de resultados</b> .....	39
<b>Estadísticos descriptivos</b> .....	39
<b>Contrastación de hipótesis</b> .....	50
<i>Prueba de normalidad</i> .....	50
<i>Prueba de hipótesis</i> .....	51
<b>Discusión de resultados</b> .....	55
<b>Conclusiones y recomendaciones</b> .....	61
<b>Conclusiones</b> .....	61
<b>Recomendaciones</b> .....	62
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	64
<b>ANEXOS</b> .....	77
<b>Escala rasgo de metaconocimiento de los estados emocionales - Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)</b> .....	77
<b>Definición operacional Metaconocimiento de los estados emocionales</b> .....	78
<b>Test de Productividad laboral</b> .....	78
<b>Definición operacional Productividad Laboral</b> .....	80
<b>Matriz de consistencia de la investigación</b> .....	81
<b>Hipótesis principal</b> .....	81
<b>Hipótesis derivadas</b> .....	81
<b>Técnica</b> .....	82
<b>Resultados tabulados en Excell</b> .....	83
<b>Validez de instrumentos por Juicio de expertos</b> .....	85
<b>Revisión general lingüística, constancia firmada.</b> .....	108
<b>Autorización de aplicación de la investigación</b> .....	109

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Datos sociodemográficos .....	39
<b>Tabla 2</b> Valores estadísticos de la dimensión atención emocional de la variable inteligencia emocional .....	40
<b>Tabla 3</b> Valores estadísticos de la dimensión claridad emocional de la variable inteligencia emocional .....	41
<b>Tabla 4</b> Valores estadísticos de la dimensión reparación emocional de la variable inteligencia emocional .....	43
<b>Tabla 5</b> Valores estadísticos de la variable inteligencia emocional .....	44
<b>Tabla 6</b> Valores estadísticos de la dimensión eficiencia de la variable productividad laboral .....	45
<b>Tabla 7</b> Valores estadísticos de la dimensión efectividad de la variable productividad laboral .....	46
<b>Tabla 8</b> Valores estadísticos de la dimensión eficacia de la variable productividad laboral..	47
<b>Tabla 9</b> Valores estadísticos de la variable productividad laboral .....	48
<b>Tabla 10</b> Valores de la prueba de normalidad de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones .....	50
<b>Tabla 11</b> Valores de la prueba de normalidad de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones .....	50
<b>Tabla 12</b> Valores de la prueba de normalidad de la variable productividad laboral y sus dimensiones .....	50
<b>Tabla 13</b> Prueba de hipótesis entre inteligencia emocional y productividad laboral .....	51
<b>Tabla 14</b> Prueba de hipótesis entre la variable Inteligencia emocional y la dimensión eficiencia laboral de la variable productividad laboral .....	52
<b>Tabla 15</b> Prueba de hipótesis entre la variable Inteligencia emocional y la dimensión efectividad laboral de la variable producción laboral en la empresa .....	53
<b>Tabla 16</b> Prueba de hipótesis entre la variable Inteligencia emocional y la dimensión eficacia laboral de la variable productividad laboral en la empresa .....	54

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Esquema de variables .....	35
<b>Figura 2</b> Atención emocional .....	41
<b>Figura 3</b> Claridad emocional .....	42
<b>Figura 4</b> Reparación emocional .....	43
<b>Figura 5</b> Inteligencia emocional .....	44
<b>Figura 6</b> Eficiencia laboral .....	46
<b>Figura 7</b> Efectividad laboral .....	47
<b>Figura 8</b> Eficacia laboral .....	48
<b>Figura 9</b> Productividad laboral .....	49



## Resumen

El presente proyecto de investigación tuvo por objetivo general: determinar la relación de la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos, 2023. El diseño fue no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 25 trabajadores de la empresa, cuyos datos fueron recogidos en su totalidad para la investigación, participando el 36% de varones y el 64% de mujeres, donde el rango de edad de mayor preponderancia fue de 20 a 68 años. Los resultados evidenciaron una preponderancia en la inteligencia emocional con el 96% favorable, y en el nivel de la productividad laboral con 96% de nivel. Concluyéndose: que existe relación estadísticamente significativa con un coeficiente R de Pearson de 0.512 con p-valor = 0.009 (sig. bilateral) entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos, 2023

**Palabras clave:** productividad laboral, inteligencia emocional, eficacia laboral, eficiencia laboral, efectividad laboral, asertividad emocional en el trabajo.

## Abstract

The present research project has the general objective: to determine the relationship between emotional intelligence and labor productivity of the workers of the private educational company Unión Los Olivos, 2023. The design was non-experimental, cross-sectional. The population was made up of 25 company workers, whose data was collected in its entirety for the investigation, with 36% men and 64% women participating, where the age range of greatest prevalence was [20 to 68] years. The results showed a preponderance in emotional intelligence with 96% favorable and in the level of labor productivity with 96% level.

Concluding: that there is a statistically significant relationship with a Pearson R coefficient of 0.512 with p-value = 0.009 (bilateral sig.) between emotional intelligence and labor productivity of the workers of the private educational company Unión Los Olivos 2023

**Keywords:** work productivity, emotional intelligence, work effectiveness, work efficiency, work effectiveness, emotional assertiveness at work.

## **Introducción**

Actualmente, las empresas a nivel mundo tienen como objetivo indagar sobre los factores que influyen en su productividad; actualmente los términos como satisfacción laboral, clima organizacional inteligencia emocional dan un enfoque distinto, que se refieren a los trabajadores con su desempeño. El propósito de la tesis fue revelar la importancia de la inteligencia emocional en la productividad de los trabajadores de una empresa, no en torno a la misma función que desempeñan, sino al desempeño conforme al logro de los objetivos de la empresa.

La inteligencia emocional determina el manejo del pensamiento y reflejo en la conducta misma, así también, como en la claridad y concentración en las diferentes actividades. La productividad laboral es la conclusión de toda empresa como fin para que pueda alcanzar sus metas y lograr sus objetivos determinantes.

La presente investigación consta de cuatro capítulos, además de las conclusiones, recomendaciones y anexos.

El capítulo I es la base teórica del estudio, en la que se realiza el desarrollo del marco teórico, la investigación y el marco conceptual. El contenido de la información se desarrolla sobre la base del tema de investigación.

El capítulo II se desarrolla el enfoque para la solución del problema en el que se describe detalladamente la realidad relevante, además, se desarrollan las bases teóricas y la definición del problema; así mismo, los fines y objetivos del estudio; la definición y la justificación del estudio. Finalmente, se presentan las hipótesis, variables e indicadores.

El capítulo III es el desarrollo de los métodos, técnicas y herramientas de investigación. En este capítulo se describen la población y la muestra. La metodología define los métodos y el diseño utilizados en este estudio, las herramientas de recopilación de datos, la ética de la investigación y el procesamiento de datos.

El capítulo IV analiza los resultados obtenidos en la investigación. Además, se desarrolla la comprobación de las hipótesis y la discusión de los resultados. Por último, se extraen las conclusiones y las recomendaciones de este estudio. Seguido de las referencias y los apéndices utilizados.

## Capítulo I: fundamentos teóricos de la investigación

### Marco teórico

#### *Inteligencia emocional*

La teoría de la inteligencia emocional está inmersa en los antecedentes de los estudios de investigación que Howard Gardner realizó. Según Gardner, (1994) la mente del ser humano, tiene siete tipos de inteligencia reconocibles, entre ellas la inteligencia intrapersonal que tiene que ver con lo interior del hombre en el aspecto interno como lo maneja para organizar y desarrollar su vida, lograr objetivos y la forma de cómo conducirse. Lo que fue tomado como base a desarrollar un estudio más específico, de esta área interna del hombre en las emociones.

Salovey y Mayer fueron los que primero expresaron el término de inteligencia emocional, que es la capacidad y habilidad para percibir, evaluar y expresar emociones con precisión y adquiriendo conductas basadas en ellas que inciten al pensamiento; la habilidad de entender las emociones, la conciencia emocional y la capacidad de controlar las emociones regulándolas, encaminándolas y dándoles la intensidad adecuada; contribuyendo en el desarrollo emocional e intelectual (Fernández & Extremera, 2005). Refieren al desarrollo de una teoría y el establecimiento de un sistema de medición. Así mismo, definen en sus obras como un aspecto de la inteligencia social, lo que significa la capacidad de controlar y regular los sentimientos y emociones propias y ajenos, poder distinguirlos y utilizar esta capacidad para guiar y dirigir el pensamiento asertivo y la conducta deseable (Danvila & Castillo, 2010).

Las teorías que respaldan el estudio de la variable inteligencia emocional son las siguientes: las teorías de Bar-On , Salovey y Mayer, y Goleman.

## **El modelo teórico de inteligencia socio -emocional de Reuven Bar-On**

Explica que la inteligencia emocional es un grupo de habilidades, capacidades y conocimiento del aspecto emocional y del entorno social, que tienen influencia en nuestra habilidad en generar, para satisfacer eficazmente, las demandas de nuestro entorno.

Basándose en la habilidad del individuo para prestar atención, entender, regular y expresar sus emociones de manera asertiva (J. Bolívar, 2019).

Así mismo, acuñó en su investigación doctoral el término "coeficiente emocional" (EQ), como un equivalente al coeficiente intelectual (IQ). Por tanto, la inteligencia emocional será de mayor envergadura en el éxito en la vida y relaciones, influyendo positivamente en el aspecto general del hombre y la salud emocional, de quienes poseen suficiente inteligencia emocional (Ugarriza, 2001).

El modelo de Bar-On presenta su modelo en cinco dimensiones sociales y emocionales principales o dimensiones con quince subdimensiones. Las dimensiones principales son: habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y el estado de ánimo, que en conjunto afectan la capacidad de una persona para enfrentar efectivamente las necesidades ambientales. Su modelo es parte de la teoría de la personalidad como modelo general de salud mental y adaptación (Danvila & Castillo, 2010).

Estos componentes del modelo teórico de Bar-On se definen y subdividen en: (a) habilidades intrapersonales que es la capacidad de regular emociones fuertes y controlar los impulsos. Posee las siguientes subdimensiones: comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia. (b) habilidades interpersonales que implican la habilidad de conciencia, comprensión y relacionamiento con otros, presentando los siguientes componentes: empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social. (c) adaptabilidad que permite apreciar el éxito de una persona para

adaptarse a las circunstancias del mundo que lo rodea, examinando y enfrentando de manera correcta las situaciones. Reúne los siguientes componentes: solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad. (d) estado de ánimo, es la habilidad que involucra la capacidad de tener una visión positiva y optimista. Sus subdimensiones son la felicidad y optimismo. (e) manejo de estrés, es la habilidad para adaptarse está compuesto por la capacidad de responder a las situaciones imprevistas y resolver problemas de naturaleza personal y/o social. Sus subdimensiones son: tolerancia al estrés y control de los impulsos (J. Bolivar, 2019).

### **Modelo teórico de Mayer y Salovey**

El modelo desarrollado por Mayer y Salovey, considera la inteligencia emocional como un grupo de habilidades que combina emociones y atención con los demás. Las personas inteligentes que son emocionales, tienen su capacidad para percibir sus sentimientos, cognición, control e instrucciones (Ecurra & Delgado, 2001).

Mayer y Salovey desarrollaron un modelo que tiene un aporte cognitivo, la que destaca las destrezas mentales principales para el reconocimiento y clasificación de las emociones. La que consta de cuatro niveles de habilidades, cada uno más complejo, con base en procesos que incluyen la emoción y la cognición (Danvila & Castillo, 2010).

Estos cuatro niveles de habilidades se detallan a continuación: (a) expresión y percepción de la emoción, es la habilidad de percibir las emociones propias y ajenas de manera oportuna y de proporcionar respuestas emocionales consistentes y adecuadas. (b) facilitación emocional del pensamiento, que tiene que ver con la habilidad de una persona para generar y utilizar sus emociones como canal con el fin de expresar sus sentimientos y, a su vez, poder trabajarlos en otros procesos cognitivos. (c) entendimiento y análisis emocional, tiene que ver con las personas necesitan entender las emociones de los demás y la capacidad de apreciar su importancia. (d) regulación de la emoción, que es la habilidad de ser consciente a los sentimientos propios y ajenos para promover la comprensión y asertividad.

En conclusión, para Mayer y Salovey, la inteligencia emocional tiene que ver con una serie de competencias emocionales con base en evaluaciones verbales y no verbales, y la capacidad del sujeto para expresar, regular y utilizar el contenido emocional en una serie de contextos diferentes. Siendo la capacidad de los individuos para razonar sobre cómo utilizar sus emociones para mejorar su forma de pensar en relación con otras personas (Vásquez, 2020).

### **Modelo de inteligencia emocional de Goleman**

Desarrolló una teoría de la inteligencia emocional basada en capacidades, que tiene que ver con un conjunto de habilidades emocionales y cognitivas, basadas en competencias relacionadas con el desempeño laboral. Cuando una persona tiene un sentido de sí misma y pasa de la conciencia social, a la realidad, ha alcanzado la inteligencia emocional. Esto ocurre cuando una persona tiene la facultad de reconocer y expresar emociones que tienen un impacto en el mundo que nos rodea (Goleman, 1995).

La capacidad de motivarse, lidiar con los desafíos en cualquier circunstancia, autorregular y ejercer un control completo sobre el estado de ánimo de uno, son ejemplos de inteligencia emocional (Zavala et al., 2008).

Así mismo, Oquelis-Zapata, (2016) sostienen que la conceptualización de Goleman de la inteligencia emocional como el nivel de dominio con el que tenemos la facultad de controlar nuestras emociones es consistente con esta teoría. En otras palabras, estas personas poseen suficiente inteligencia emocional debido a su capacidad de reconocimiento de emociones, autorregulación y control, pueden beneficiarse de circunstancias más favorables en el trabajo y en la sociedad.

Según Bolivar, (2019) Goleman en su teoría identificó las siguientes dimensiones: (a) la autoconciencia, el autocontrol, la automotivación, la empatía y las habilidades sociales las que se encuentran entre los cinco componentes de la inteligencia emocional, las cuales son la



autoconciencia, que es un conjunto de cualidades que incluye la autoconciencia emocional, un sentido saludable de autoestima y autoconciencia. Al observarse uno mismo y el comportamiento de otras personas, uno puede comprender mejor sus propios sentimientos y los de los demás en este paso. (b) el autocontrol, la autorregulación, la responsabilidad, la adaptabilidad y la innovación son algunos de estos. Se trata de la regulación de las emociones, o cómo se expresan las emociones a través de patrones de comportamiento. No negarlos, sino reconocerlos, comprenderlos y aplicarlos sabiamente en beneficio propio y ajeno. (c) el tercer elemento es la automotivación que se caracteriza por un impulso para el éxito, el compromiso, la iniciativa y el optimismo. Este elemento puede ser una herramienta poderosa para deshacerse de las justificaciones y las fuentes del mal aprendizaje porque anima a las personas a hacer lo que quieren sin preocuparse por los obstáculos que puedan surgir para cumplir sus deseos (d) así mismo, la empatía siendo el cuarto componente está directamente relacionado con el reconocer los sentimientos de otras personas y ponerse en su lugar. El objetivo es intentar comprender las situaciones desde su propia perspectiva; también implica comprender las perspectivas, ideologías, preferencias y creencias de otras personas. (e) por ultimo, las habilidades sociales, habilidades en la construcción de alianzas, colaboración, gestión del cambio, influencia, comunicación y trabajo en equipo con el fin de promover las relaciones sociales, se diseñan las habilidades sociales. Las personas que poseen estas habilidades pueden comprender cómo llevarse bien con los demás, cómo reaccionar ante los demás y cómo mantener relaciones interpersonales positivas

### **Dimensiones de la inteligencia emocional**

A partir de las habilidades individuales de las habilidades descritas por Goleman, o del acceso al propio espacio, se crean de las tres primeras dimensiones siendo atención emocional, claridad emocional y reparación emocional (Castañeda, 2022).

Según Fulquez et al., (2011) la atención emocional conceptualiza la conciencia emocional, o la capacidad de reconocer, sentir y expresar plenamente nuestras emociones, así como de comprender su significado, como un enfoque perceptivo de nuestro estado emocional, donde los sentimientos y pensamientos regulan las emociones, los estados de ánimo y el comportamiento. Habilidad humana que abarca prestar atención a las emociones, manejar las emociones y manejar los pensamientos, y la definen como una capacidad que controla la salud mental y el ajuste social.

Con respecto a la claridad emocional Cabanach et al., (2016) mencionan que esta dimensión mide la percepción de autoconciencia y la capacidad de identificar el propio estado emocional. Reconocer nuestras emociones, ser capaces de distinguirlas y ser conscientes de cómo cambian e influyen en nuestros procesos de pensamiento.

La reparación emocional que es la tercera dimensión, tiene que ver según Garrido et al., (2011) a la capacidad de modular y gestionar tanto las emociones positivas como las negativas. Si bien los puntajes de claridad y recuperación son generalmente bastante altos, este no es el caso de la conciencia emocional, lo que puede hacer que estemos demasiado atentos a nuestros sentimientos y emociones, lo que puede resultar en un estado de ánimo hipocondríaco, estabilidad emocional, júbilo y tristeza.

### ***Productividad laboral***

Está ligada al elemento humano y se conoce como productividad del trabajo, porque su influencia en el crecimiento económico de la nación y en el funcionamiento de las empresas y que puede medirse mediante la relación sistemática entre los ingresos del capital de trabajo y la producción, aunque sus indicadores de medición deben ser vistos de manera multidisciplinaria, incluyendo los aspectos sociales. La productividad se ve como un componente importante de la calidad de vida de las personas (Jaimes et al., 2018).

Así mismo, se describe como el proceso de producción de bienes y servicios mediante la combinación efectiva de los factores de producción y los recursos necesarios. En cualquier caso, aumentar la producción utilizando menos recursos significa más ventas para la empresa y salarios más altos para sus empleados (INEGI, 2015).

Según Medina, (2010) para incrementar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, la productividad puede definirse como la manera en que se utilizan los factores de producción para producir bienes y servicios para la sociedad.

Desde que Adam Smith propuso por primera vez la idea en su libro “La riqueza de las naciones”, históricamente la productividad ha sido estudiada en una variedad de campos académicos, pero desempeña un papel crucial en la economía (Arenas, 2022).

Astudillo, (2012) menciona que la especialización del trabajo es, en otras palabras, lo que el autor denomina división técnica del trabajo, y sugiere que, si su afirmación es cierta, puede servir como modelo de producción de una nación. Esto se refiere a la afirmación de Smith de que la productividad aumenta con la división del trabajo.

### **Modelos de la productividad laboral**

La productividad parcial, la productividad total, el valor agregado y el actual modelo integral de productividad son todos tipos de modelos de medición de la productividad; en este trabajo analizaremos los más resaltantes, para determinar el modelo que usaremos en la investigación.

### **Modelo de productividad total de Sumanth**

Sumanth, (1999) lo define como una filosofía y un procedimiento de gestión formal que se adhiere a las cuatro etapas del ciclo de productividad: medir, evaluar, planificar y mejorar.

El modelo de productividad total tiene las siguientes ventajas y beneficios: tiene en cuenta todos los factores, tanto humanos como empresariales; se fundamenta en componentes

tangibles, o elementos que son medibles y cuantificables; permite el diagnóstico de tendencias de productividad y también puede identificar inversiones que no están siendo utilizadas de manera efectiva y eficiente en las organizaciones; y trata conceptos bien conocidos y universalmente aceptados, por lo que es aplicable independientemente de la cultura. Medición, evaluación, planeación y mejoramiento, componen el ciclo de mejoramiento de la productividad (Jiménez et al., 2001).

Según Jiménez et al., (2001) en el modelo de Sumanth es crear y perfeccionar un procedimiento cuantitativo, medible basado en el valor de la salida y la entrada utilizada, expresando variaciones que no son susceptibles de medición directa. Evaluación, es la fase entre la medición y la planificación que establece la definición de la expresión del cambio en la productividad total entre dos períodos consecutivos y expresa la forma, en que se produce el cambio. También crea técnicas para evaluar la productividad entre dos períodos presupuestarios y compararla con el período real. La planeación sigue después siendo un proceso analítico enfocado en el futuro donde los objetivos son identificados, medidos y los planes de acción son desarrollados y elegidos para llevarlos a cabo. Y por último, el mejoramiento que son las acciones que toda la organización ha tomado en base a las etapas de planificación que quiere implementar operativamente.

De Paz, (2017) menciona que el modelo ilustra el vínculo entre las estrategias de gestión del talento y el rendimiento de la industria, así como los resultados de numerosos estudios que demuestran la importancia del talento en el rendimiento empresarial. Un nuevo entorno conocido como fabricación integrada, que combina tecnología de fabricación avanzada, fabricación justo a tiempo y prácticas de gestión de calidad total para producir excelencia en fabricación, ha surgido como resultado de una investigación que respalda el impacto de las inversiones organizacionales en tecnología, talento y rendimiento.

### **El modelo integral de productividad de Medina**

Medina, (2007) analiza las mejores formas de maximizar la productividad y debe basarse en el análisis de la estrategia empresarial y la identificación de los mercados objetivo, la mejor propuesta de valor para el cliente, las cuotas de mercado previstas y los métodos para alcanzarlas, el nivel óptimo de actividad de la empresa y los recursos materiales e intangibles reales que se requieren. El modelo sugiere elegir el mejor nivel de negocio de la empresa, viendo los recursos que quedan o los que se están perdiendo y luego tomar las medidas adecuadas para cosechar o utilizar los recursos de la mejor manera posible. Al final, examina cada optimización de procesos comerciales utilizando técnicas de diagnóstico para la excelencia.

El modelo examina los desembolsos financieros necesarios para nuevas ideas e iniciativas tácticas (como estudios de diseño, tecnología de punta, equipos de ventas, etc.). La implementación del modelo debe considerar, desde la estrategia comercial, la determinación del nivel óptimo de actividad, el análisis de inversión necesario para cambios en la estrategia del segmento de mercado y/o propuestas para la gestión de costos comerciales y optimización de decisiones financieras, así como para el diagnóstico y optimización de procesos comerciales (Medina, 2010).

### **Modelo de productividad con enfoque de valor agregado**

Para Solano et al., (2021) mientras que el estilo de gestión determina las capacidades estratégicas de la empresa como factores de crecimiento y desarrollo en la organización, el valor agregado permite evaluar el servicio, la innovación y la estrategia de la empresa.

La riqueza creada y distribuida por la colaboración en una empresa se conoce como trabajo, que es la fuente de este valor. Esta riqueza se distribuye a la fuerza laboral como salarios, beneficios, bonificaciones, o como utilidades para los inversionistas, o como pagos de intereses o arrendamientos al sistema financiero, o como impuestos al gobierno que

abastece el entorno laboral. Como resultado, el pago por trabajo ya no es visto como un gasto que necesita ser recortado sino como un recurso que crea riqueza. El pago por trabajo también debe usarse para recompensar a quienes apoyan la educación para lograr la integración social, la estabilidad empresarial y la estabilidad económica. El concepto combina así dos ideas, la creación y distribución de riqueza (Medina, 2010).

De acuerdo con Shimizu, (1991) el procedimiento es el siguiente; al calcular el valor agregado, uno puede: determinar la productividad laboral y los indicadores relacionados; analizar indicadores de productividad; calcular indicadores de productividad; analizar la rentabilidad y productividad laboral; aplicar indicadores de valor agregado a la fórmula de la fuerza de trabajo óptima; y examinar la conexión entre indicadores, valor agregado y metas.

### **Dimensiones de la productividad laboral**

Huanca, (2020) en su estudio acerca de gestión del capital y productividad laboral considera como dimensiones de productividad laboral a la eficiencia y a la eficacia. Así mismo Echevarria & Arboleda, (2008) detallan las dimensiones de productividad laboral siendo eficiencia, efectividad y eficacia.

Según Rueda, (2013) hay tres criterios evaluativos usados frecuentemente para medir desempeño de un proceso y que están relacionados, con calidad y productividad que son la eficiencia, la efectividad y la eficacia; y por su dimensión está íntimamente relacionado con el modelo integral de productividad de Medina.

#### ***Eficiencia***

Se consideran la medida en que la organización puede lograr sus objetivos a bajo costo. Por otro lado, se refiere a qué tan bien se planifican y ejecutan las actividades, así como a cómo se alcanzan los resultados previamente previstos. Según la organización, la productividad comenzaba tan pronto cómo se alcanzaba la meta. De manera similar, el aumento en los niveles de producción de las organizaciones

tiene un componente humano, y el enfoque de desarrollo humano sostiene que esto es lo que determina principalmente qué tan bien pueden vivir las personas (Huanca, 2020).

### ***Efectividad***

Se define como la relación entre los resultados obtenidos y los resultados ofrecidos, lo que permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos. La eficiencia está relacionada con la productividad, resultando en un producto mejor y más grande, pero está impactada por la idea de utilización de recursos (Echevarria & Arboleda, 2008).

### ***Eficacia***

Para Ochoa, (2014) es el nivel de satisfacción del cliente o trabajo brindado con respecto a diversos factores y tiempo. Similar a esto, el tiempo de finalización estimado de una tarea, el tiempo de finalización real y el buen rendimiento son todos factores en la ecuación. En resumen, es un indicador de rendimiento que tiene en cuenta la eficiencia y la eficacia, y tiene un impacto directo en el crecimiento de la productividad.

## **Antecedentes de la investigación**

### ***Antecedentes internacionales***

En España, Andres et al., (2016) en su artículo de investigación científica “Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles” publicado por la Revista Psicología desde El Caribe Vol.35, No.1, enero-abril de 2018 Colombia. Cuyo objetivo propuesto fue identificar la influencia entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Con un total de 214 participantes entre 18 y 65 años. Su principal conclusión fue que el grado de retorno laboral afecta tanto a la inteligencia emocional como a la satisfacción

laboral. Se aconseja una intervención temprana para desarrollar la competencia emocional de los empleados.

En Ecuador, Zlata, (2018), en su artículo científico “La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior” publicado por *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. El fin del estudio fue comprender la relación existente entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior; con una muestra aleatoria conformada por 338 docentes: 236 hombres y 102 mujeres. El enfoque fue de carácter mixto, correlacional no experimental, de tipo cuantitativo. Los resultados estadísticos fueron un R Spearman de  $r_s = ,037$  y de  $p = ,493$ . Se identificó entre otros que sí existe relación positiva entre inteligencia emocional y el desempeño.

Otro trabajo de investigación científica en Ecuador, Troya, (2014) en su tesis “Análisis de la importancia de la inteligencia emocional en la motivación de los trabajadores”. El objetivo del estudio fue analizar la influencia de las emociones en la motivación de las personas en determinados ambientes laborales con el afán de comprender los efectos de la gestión de personal para el aumento de la productividad. La tipología de la investigación fue transversal y descriptiva; con 48 colaboradores. Se llegó a la conclusión que existe una influencia positiva y significativa en la inteligencia emocional en la motivación de los trabajadores, así mismo, evidencia los efectos de la gestión personal con la productividad laboral.

En Venezuela, Gómez & Salas de González, (2018) en su artículo científico “Inteligencia emocional del gerente educativo y clima laboral en Escuelas Bolivarianas” publicado por la *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*; Año III. Vol. III. N°5. El



objetivo del estudio fue identificar la relación entre la inteligencia emocional del gerente educativo y el clima laboral en Escuelas Bolivarianas; la investigación fue de tipo descriptiva con diseño de campo; con una distribución de participantes de por quince (15) directivos y cincuenta y ocho (58) docentes en las Escuelas Bolivarianas del Municipio Lagunillas, Estado Zulia Venezuela. Su principal conclusión fue que el grado de retorno laboral afecta tanto a la inteligencia emocional como al clima laboral. Se aconseja una intervención temprana para desarrollar la competencia emocional de los empleados.

En Bolivia, Patzi, (2021) en su trabajo de investigación “Inteligencia emocional y desempeño laboral en los directores de Unidades Educativas del Distrito Educativo La Paz” Cuyo objetivo propuesto fue identificar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de las unidades educativas; siendo un estudio descriptivo con diseño de campo; con una muestra de 30 directores pertenecientes del Distrito Educativo la Paz 3; tipo de investigación correlacional con un enfoque cualitativo y cuantitativo; con uso de instrumentos desempeño laboral y el inventario Bar – On Ice. Sus resultados son coeficiente Pearson con una correlación positiva buena y principalmente mediante la prueba de chi cuadrada con un resultado de ,014, el valor indica que es significativo. Llegando a la conclusión que la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral.

En México, Puertas Molero et al., (2018) en su artículo de investigación científica “La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática” publicado por la REOP Vol. 29, n°2, 2º Cuatrimestre, 2018, pp. 128 - 142. Este estudio tuvo como objetivo realizar un análisis exhaustivo sobre la inteligencia emocional como elemento correlacional positivo en el desempeño de los docentes. La investigación fue de carácter documental y la población documentaria fue de población de 116 artículos publicados en el periodo 2007-2017; llegando a la conclusión que, La inteligencia emocional contribuye al correcto desempeño del trabajo.

Otro trabajo de investigación científica en México, Guardiola & Basurto, (2019) en su artículo científico “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México” publicado por la revista Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, vol. V, núm. 1, enero-junio, 2015, pp. 69 -77. El objetivo del estudio fue analizar el nivel de inteligencia emocional como predictor del desempeño laboral. La investigación fue de tipo transversal y descriptiva; y la muestra fueron 73 directivos del corporativo adventista del norte de México, y posee la siguiente distribución: (46%) fueron directivos de la Unión Mexicana del Norte y (53%) fueron directivos de la Universidad de Montemorelos. Los resultados fueron correlación de Pearson encontrándose que sí hay una relación significativa,  $r(73) = ,614$   $p = ,000$  llegando a la conclusión que la inteligencia emocional tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral.

En Panamá, Córdoba, (2019) en su artículo de investigación científica “Relación de la inteligencia emocional y el desempeño de los trabajadores administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito” publicado por la revista científica Revista Científica Orbis Cognita Año 3 - Vol. 3 No. 1 pp. 24-46. El objetivo del estudio fue analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, con una muestra de 60 trabajadores. Los hallazgos de este estudio demostraron correlación baja demostrando que no existe relación entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de desempeño.

En Colombia, Mayrely & Leidy, (2021) en su trabajo de investigación científica “Influencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral de Aldeas Infantiles SOS Ibagué” el propósito de este estudio encontró la conexión entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los colaboradores de la organización Aldeas SOS. Aplicándose la prueba del Msceit y Competea a 25 participantes trabajadores con un enfoque empírico, descriptivo, con alcance explicativo y nivel de pertinencia. Los hallazgos revelaron una fuerte

correlación entre las variables, lo que sugiere que los empleados con un mayor cociente emocional generalmente superan a sus compañeros en términos de logros.

En Colombia, por Diaz et al., (2023) “Incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Corporación Unificada Nacional De Educación Superior CUN, Regional Sincelejo” en su investigación científica indica que el objetivo fue establecer la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal administrativo, aplicándose los instrumentos TMMS 24 para medir la inteligencia emocional, y cuestionario de desempeño laboral de Williams y Anderson. La metodología utilizada fue exploratorio y descriptivo; y la muestra fue de 13 trabajadores del área administrativa. Se concluye que el buen uso de las emociones mejora el trabajo y desempeño laboral.

Otro trabajo de investigación de Colombia por Burbano et al., (2018) “Incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en el aula de los docentes de Unicomfauca, Sede Norte, En El Año 2018” en su artículo científico publicado por la revista Investigación y Consultoría en Dirección Empresarial (pp. 151-194) indica que el objetivo fue analizar la relación de la inteligencia emocional en el desempeño laboral, aplicándose una encuesta al total de los docentes. El método realizado consta de carácter exploratorio y descriptivo. El resultado fue con el alfa Cronbach 4.2 lo que se concluye que existe una relación positiva y una correlación moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

En Cuba, Neida & Correa, (2022) en su artículo de investigación científica “Inteligencia emocional y su influencia en el ámbito laboral” publicado por la revista científica Cienciaeduc vol. 8, núm. 1, 2022, Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Centrales Rómulo Gallegos, Venezuela. El objetivo fue conocer la influencia de la

inteligencia emocional en el desempeño organizacional, especialmente cuando se tiene en cuenta la influencia de diversas inteligencias relacionadas con la creación de conocimiento. Los hallazgos de este estudio demostraron una fuerte relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, concluyéndose que requiere una mayor inteligencia emocional a medida que aumenta la complejidad en el trabajo.

En Venezuela, Carmona-Fuentes et al., (2015) en su artículo de investigación científica “Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral” publicado por la Revista Científica Sapienza Organizacional, vol. 2, núm. 3, enero-junio, 2015, pp. 53-68. Universidad de Los Andes Mérida, Venezuela. El objetivo del trabajo fue determinar el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en las organizaciones, considerando especialmente el impacto potencial de diferentes inteligencias relacionadas con la generación de conocimiento en las organizaciones. Se analizaron publicaciones empíricas sobre las variables llegando a la conclusión que existe una alta relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, es decir, las dos no pueden existir independientemente una de la otra y se relacionan positivamente. La investigación fue descriptiva de diseño documental.

### ***Antecedentes nacionales***

Rosado, (2017) en su tesis de investigación en Arequipa denominada “Inteligencia emocional y desempeño laboral de docentes de la institución educativa con jornada escolar completa, Jorge-Basadre Grohmann, Arequipa 2016”. El objetivo fue conocer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa. El estudio fue descriptivo, correlacional, responde a una investigación no experimental, con una población de 55 docentes y con el instrumento de medición EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory. Se encuentra una correlación entre las dos variables

con un resultado de ,518; un signo positivo denota una correlación directa y este valor denota una correlación moderada.

Espinoza, (2014) en su investigación científica en Trujillo denominada “La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E Mentas Brillantes -Trujillo 2014” tuvo como propósito el determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Se utilizó un diseño correlacional no experimental realizando como instrumento el inventario de Bar-On para medir variables de inteligencia emocional 20 docentes, a través de un cuestionario de escala tipo Likert. Los resultados y conclusiones mostraron que existe una correlación significativa siendo el grado de correlación de  $(r/s = ,486)$  que es una correlación moderada y positiva; concluyéndose que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente.

Paredes, (2019) en su tesis de investigación en Huánuco denominada “Inteligencia emocional y gestión institucional de directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha 2018”. El objetivo fue conocer la relación entre la inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores. La tipología del estudio fue un estudio descriptivo correlacional y tiene un diseño correlacional; los participantes fueron 46 directores de las instituciones. Obteniendo un resultado de nivel de significancia  $\alpha = ,05$  y  $(46 - 2 = 44)$  grados de libertad es  $\pm 2,06$  que indica que si existe una relación directa positiva y significativa entre la inteligencia emocional y la gestión institucional.

En Huancayo, Coronel & Ñaupari, (2011) en su artículo científico “Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo, 2011” donde el objetivo fue conocer la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño docente. En el estudio se utilizó una muestra de 70 docentes; aplicándose el instrumento de inventario de inteligencia emocional de BarOn. Los resultados

r de Pearson, ,729 muestran una correlación directa concluyéndose que existe una correlación alta y directa entre las variables.

En Huancavelica, Carrillo & Raymundo, (2022) en su investigación científica “Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021” donde el objetivo fue conocer la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño. En el estudio se utilizó una muestra de 90 trabajadores; aplicándose el instrumento cuestionario con validación juicio de expertos. Los resultados valor de la correlación de Pearson igual a ,817 muestran una correlación directa concluyéndose que inteligencia emocional, propiciara un mejor desempeño laboral.

En Cusco, Del Mar Cruz & Sandoval, (2021) en su trabajo de investigación “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los servidores del Gobierno Cusco 2021” donde el objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. En el estudio se utilizó una muestra de 274 servidores del Gobierno Regional Cusco; aplicándose el instrumento cuestionario de inteligencia emocional y de desempeño laboral; validado por juicio de expertos. Los resultados correlación Rho de Spearman fue de ,769 muestran una correlación directa concluyéndose que existe una correlación alta y directa entre las variables.

W. Castro et al., (2022) artículo científico en Lima denominada “Inteligencia emocional: asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario” en la cual el propósito fue el determinar la relación entre las emociones negativas, su influencia en el desempeño y el nivel de las variables en los docentes. La tipología de la investigación es cuantitativa, descriptiva, y se utilizó un diseño correlacional no experimental realizando como instrumento Baron ICE:NA completo para medir variables de inteligencia emocional. La muestra fue de 75 docentes, y los resultados mostraron que la

las emociones negativas influyen en el desempeño y así mismo la inteligencia emocional ayuda positivamente en la labor como docente.

Tafur, (2023) en su tesis de investigación en Cajamarca denominada “Inteligencia emocional y productividad laboral en los colaboradores del área comercial de una universidad privada del distrito de Cajamarca, 2021-2022”. El objetivo fue conocer la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral. El estudio es de tipo aplicada y transversal, con una población y muestra de 35 colaboradores. Obteniendo un resultado de coeficiente de correlación de Pearson valor de ,886, concluyéndose que las variables inteligencia emocional y productividad laboral se relacionan positivamente y que la inteligencia emocional eleva los niveles de productividad laboral.

Alejandro, (2018) en su investigación en Chimbote denominada “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Señor de la Vida” tuvo como propósito el determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Se utilizó un diseño correlacional no experimental realizando como instrumento el inventario de Bar-On para medir variables de inteligencia emocional 30 docentes, a través de un cuestionario de escala tipo Likert. Los resultados y conclusiones mostraron que existe una correlación significativa siendo el grado de correlación de  $(r/s = ,896)$  que es una correlación alta y positiva; concluyéndose que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente.

Carranza & Núñez, (2015) en su investigación en Lima denominada “La inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de Enginiers & Environmental Perú S.A– Lima, 2014” en la Universidad César Vallejo. La investigación tuvo como propósito el determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores. Se utilizó como metodología un método post-hoc, o correspondiente diseño no

experimental realizando como instrumento el inventario de Bar-On para medir variables de inteligencia emocional en una muestra probabilística de 99 empleados, y un cuestionario de escala tipo Likert (elaboración propia) para medir variables de productividad laboral. Los resultados y conclusiones mostraron que existe una correlación significativa siendo el grado de correlación de ,965 que es una correlación alta y positiva, y el valor de significación menor de ,05, lo que se concluye que la correlación es alta, directa y significativa.

Castro & Castillo, (2018) en su artículo científico en Lima denominada “Inteligencia emocional y productividad laboral en el personal administrativo de una facultad de medicina humana en Lima, Perú”. El objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral del personal administrativo. Se trata de un estudio correlacional básico descriptivo y con una muestra de 70 trabajadores. Los resultados y conclusiones fueron que si existe una correlación significativa entre las variables; confirmando que el personal administrativo tiene un mayor nivel de inteligencia emocional y mejor productividad laboral.

Rivadeneira, (2021) en su tesis en Lima denominada “Educación emocional para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa José Olaya Balandra, Santa Rosa - Chorrillos” en la cual el propósito fue el determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. La tipología de la investigación es cuantitativa y se utilizó un diseño correlacional no experimental realizando como instrumento uno propio con una validez de Alpha de Cronbach con ,751 para medir variables de inteligencia emocional 32 docentes, a través de un cuestionario de escala tipo Likert. Los resultados y conclusiones mostraron que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente.

En Lima, Bolivar & Cerna, (2020) en su tesis denominada “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Altos Andes S.A.C, Surquillo-



Lima, En El Año 2020” en la Universidad de San Martín de Porres. El objetivo fue conocer cómo en los roles de liderazgo de los funcionarios de la sede Altos Andes SAC en 2020 se correlacionan la inteligencia emocional y el desempeño laboral. En el estudio se utilizó una muestra de 40 trabajadores asalariados, tanto hombres como mujeres, en varios niveles salariales. Los resultados del estudio fueron ,584 r-Pearson igual a ,00 ( $p < ,05$ ) concluyéndose que la inteligencia emocional tiene correlación positiva con el desempeño laboral de los colaboradores de Altos Andes S.A.C.

Bartra Rivero et al., (2022) en su artículo científico “Inteligencia emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima”. El objetivo fue determinar cómo la IE impacta el desempeño de los empleados en una empresa de tecnología en Lima que ha experimentado un rápido crecimiento en los últimos años. Desarrolló métodos cuantitativos y encuestó a 300 socios comerciales. Los resultados mostraron que la IE de liderazgo de los compañeros de trabajo tuvo un efecto ( $,78$ ) en su desempeño. La inteligencia emocional y el desempeño laboral también alcanzaron un nivel alto ( $63,3\%$  y  $58\%$ , respectivamente). Su capacidad para controlar sus emociones, resolver disputas interpersonales y desempeñarse mejor tiene un impacto directo en su desempeño promedio.

En Ucayali, Davila & Gonzales, (2020) en su tesis “la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de Electro Ucayali, 2020” en la Universidad Nacional de Ucayali. Su objetivo fue conocer la conexión entre la inteligencia emocional y la productividad de los empleados de Electro Ucayali 2020. Se utilizó una encuesta tipo Likert, instrumento creado con la técnica de preguntas cerradas múltiples. El tipo de investigación utilizada fue descriptiva con diseño de correlación. La muestra de estudio estuvo conformada por 58 empleados de Electro Ucayali que utilizaron ambos instrumentos. Los resultados de las pruebas de hipótesis muestran que existe una correlación directa y significativa entre la inteligencia emocional y la productividad laboral, y los resultados se

obtienen utilizando SPSSv26 (Coeficiente de correlación de Spearman). Esto significa que los empleados entienden, controlan y gestionan sus propias emociones y las de sus compañeros, asegurando así una relación positiva con la productividad.

En Abancay, Arenas, (2022) en su tesis “Inteligencia emocional y productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay año 2020” en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Su objetivo fue probar una relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el trabajo. Los métodos de investigación incluyen métodos cuantitativos; niveles, descriptores de correlación; diseñar, no experimentar. La muestra fue de un total de 54 empleados y la técnica de recolección de datos fue a través de dos cuestionarios estructurados, el primero de 28 y el segundo de 31 ítems. Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa entre la variable inteligencia emocional y la productividad laboral en base al valor Sig. Asintótica (bilateral) = 0,000, que es inferior a ,05 (5%), lo que permite contrastar la hipótesis al 95% de confianza y un coeficiente de correlación de 0,481, que se interpreta como una asociación "moderadamente positiva".

## **Marco conceptual**

### ***Definición de términos básicos***

La inteligencia emocional, es la capacidad y habilidad de comprender, regular, encaminar y conocer las emociones con el fin de expresar una asertiva conducta y pensamiento. La inteligencia emocional puede mejorarse y adquirirse también con el tiempo, así mismo, a través de intervenciones y programas que mejorarán lo interior para expresar en conductas; lo que se desea mejorar es el pensamiento ya que cada respuesta al estímulo externo, generará algún agente emocional, lo que influirá a un pensamiento finalizando en conducta o patrón de acciones.

La claridad emocional, es una dimensión de la inteligencia emocional que tiene que ver con expresar las emociones en el momento oportuno y la intensidad debida. Es la habilidad asertiva de ubicar el espacio en el tiempo debido para expresar las emociones en forma de conducta y acción; es importante poder tener en esta dimensión la intensidad debida ya que juega un papel importante dentro de una convivencia buena en todo aspecto.

Otra dimensión de la inteligencia emocional, es la reparación emocional, esta dimensión que tiene que ver con seleccionar emociones positivas antes que las negativas, así mismo, respondiendo con una actitud optimista. Una persona que va construyendo y mejorando esta habilidad podrá tener mayores momentos de tranquilidad y resiliencia entorno a cualquier situación o conflicto; es interesante denotar que esta capacidad tiende a la persona no solo a cumplir sí o sí un trabajo o acción, sino de hacerlo de la mejor manera y con la tranquilidad debida.

La atención emocional, es la tercera dimensión de la inteligencia emocional que refiere a comprender e identificar sus emociones. Es la capacidad de distinguir las diferentes emociones y entender el funcionamiento y porque de su respuesta; identificar la alegría, ansiedad y miedo cabe la posibilidad de regularlas, dirigir las y hasta ecualizarlas para una mejor conducta

Productividad laboral, es el rendimiento en un trabajo cuantificado en volumen, cantidad o logro de metas. La productividad es la cantidad de respuesta laboral plasmado en cantidad, así mismo, tiene componentes que influyen en tal fin que son la eficiencia laboral, eficiencia y eficacia que serán de pilares para poder evaluar la productividad en el trabajo.

Eficiencia laboral, dimensión de la productividad laboral que tiene que ver con lograr metas u objetivos con el mejor uso de los recursos. La eficiencia va primar en la capacidad de

ser consciente al usar un recurso sin derrochar tal elemento; no por motivos de escasez sino de desempeño respondiendo ello a ser productivo.

Así mismo, la eficacia laboral, se refiere a la capacidad de lograr los objetivos satisfactoriamente, así como las metas de manera correcta. La eficacia no significa llegar a la meta sino saber llegar; los objetivos de las empresas se deben alcanzar también con los parámetros especificados y ser congruentes con la misión y visión de la empresa.

Por último, la dimensión de la productividad laboral nos indica la efectividad laboral, que es la capacidad que tiene que ver con alcanzar metas en menos tiempo optimizando los recursos y logrando los objetivos correctamente. El tiempo es un elemento o recurso importante entorno a la productividad; hoy en día entregar productos y servicios en poco tiempo hace la diferencia en el sentido de ser competente frente a otras unidades económicas

## Capítulo II: el problema de la investigación

### La identificación del problema

La UNESCO reconoce que las habilidades sociales y afectivas son relevantes en el caso del desarrollo laboral en el mundo de trabajo, así la inteligencia emocional y las competencias emocionales, son importantes en tener en cuenta dentro de las organizaciones (UNESCO, 2021).

El desarrollo de la inteligencia emocional brinda a las personas las herramientas, para mejorar el desempeño y gestionar inteligentemente sus emociones, lo que conduce al éxito ya que promueven la creatividad, la motivación, la seguridad y la identidad en el lugar de trabajo (Flores Cabrera et al., 2009).

Un estudio realizado en los trabajadores de instituciones públicas en España revela que las personas con alta inteligencia emocional, son más satisfechas con su vida, la calidad y cantidad de sus relaciones sociales, y tienen más éxito académico y productivo (del Val Merino, 2011).

Así mismo, un artículo de investigación realizado en organizaciones de empresa en Cuba nos muestra que es difícil para alguien que no comprende sus propias emociones, comprender el entorno y el trabajo de sus compañeros; es por ello, que la inteligencia emocional en el campo laboral será importante (Neida & Correa, 2022).

Como hemos visto, es evidente que los profesionales con alta inteligencia emocional disponen de más recursos para maximizar su compromiso y enfrentarse a problemas laborales complejos, lo que a su vez aumenta las percepciones de eficacia; lo revela una investigación científica en España (Sánchez Gómez et al., 2022).

En México el estudio de María Ibarra Ariza, (2016) sostuvo que el área de recursos humanos debe ayudar a los empleados a reconocer y manejar sus emociones negativas así el

conocimiento de la tercera, cuarta y quinta habilidad de la inteligencia emocional para reforzar la labor empresarial.

En Ecuador el estudio de, Leal Paredes, (2022) revela que, a mayor nivel de inteligencia emocional, mayor nivel de engagement en el trabajo. Los resultados llevan a la conclusión de que cuánto mejor sea la conciencia y regulación de las emociones, más empleados estarán involucrados en las tareas empresariales.

Visto el contexto global del comportamiento de la inteligencia emocional con respecto a la productividad; la inteligencia emocional en España conlleva la satisfacción en la calidad de vida del trabajador a diferencia de Cuba, que se observa más entorno a la empatía y comprensión de su entorno social en el trabajo, en México gira dicha responsabilidad con importancia al área de recursos humanos, y en Ecuador la inteligencia emocional hace involucrarse más el trabajador con las tareas de la empresa.

La inteligencia emocional es un elemento fundamental en el manejo de las acciones bien encaminadas dentro de la empresa en lo que respecta al trabajo. Una persona que no sabe controlarlas, regularlas y encaminarlas tendrá un comportamiento negativo con su medio y no eficaz en su trabajo generando un clima laboral pesado y de conflicto consigo mismo y con su medio.

Hoy en día, la productividad es un tema de prioridad en las organizaciones tratando cada vez más de desarrollar, motivar y mejorar las motivaciones de los empleados ya que la productividad personal de cada empleado influye en la productividad de la empresa (Vásquez, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016) la productividad es la meta de los gerentes y directivos; y es su responsabilidad saber que los trabajadores, son los que hacen todo lo posible para producir bienes y prestar servicios de manera cada vez más efectivas. En

otras palabras, las mejoras en la productividad surgen de los empleados. La productividad laboral dependerá del interior del trabajador, de sus pensamientos, satisfacción, emociones entre otros.

Un trabajo de investigación en Colombia de Ayala & Cardona, (2016) afirman que los trabajadores tienen una mayor eficiencia en el contexto laboral cuando adquieren mayor capacidad de regulación emocional para que pueda desarrollarse siempre y cuando el individuo es consciente de sus estados de ánimo y tenga la facultad de controlar lo negativo de las emociones. Siendo la eficiencia uno de los componentes de la productividad laboral es importante tenerlo en cuenta.

En México el trabajo de investigación de Reyes et al., (2020) revela referente a la productividad laboral que las emociones negativas relevantes en los empleados de una empresa; ya que la productividad es menor cuando se está triste, enojado, ansioso, sin embargo, teniendo en cuenta que no permanecen siempre. El miedo es una de las emociones que más se hace presente en los empleados, ya que cuando se identifican ciertas acciones injustas, los empleados tienen miedo de hablar porque creen que serán despedidos o no aceptarán ese comportamiento, lo que hace que pierdan el incentivo para seguir haciendo las cosas bien, lo que se traduce en una menor productividad.

En España la investigación de Moreno, (2022), nos revela que la productividad es un tema de mucho interés y preocupación para las organizaciones, y que no muchas empresas prestan mucha atención a la inteligencia emocional, aunque cada día se suman más, lo que se refleja en los estudios de trabajo y productividad, lo que es un indicador muy positivo de que vamos en la dirección correcta. El objetivo es aumentar la cantidad de empresas que brindan lugares de trabajo más saludables, empleados satisfechos que pueden manejar sus emociones

comprender y respetar las emociones de los demás con el fin de la eficiencia y productividad laboral.

El Perú y los países de la región, no son ajenos a la tendencia general de la inteligencia emocional en el ámbito laboral, que genera nuevos enfoques y requerimientos para el cambio organizacional; y muestra las carencias de los empleados en este campo. Así mismo, esto a su vez, crea nuevos valores, formas de comportarse, formas de percibir el mundo y nuevos estilos de liderazgo. Los trabajadores serán más productivos y desarrollarán mayor trabajo en equipo mientras demuestren más competencias de inteligencia emocional (Goleman et al., 2005).

En Lima - Perú, Castro & Castillo, (2018), en su artículo revelan que la regulación emocional de los trabajadores afecta significativamente su comportamiento, la relación es directa: si aumenta la regulación emocional, entonces también aumentará el rendimiento laboral y serán capaces de resolver a menudo conflictos interpersonales en las actividades laborales y dar mejores resultados en su productividad.

En Ucayali- Perú la investigación de Vásquez, (2020), afirma que promover el fortalecimiento emocional mejora la calidad de vida de los trabajadores mejoran la productividad. La inteligencia emocional hará tratar a los colegas de manera positiva, y crear una atmósfera institucional armoniosa incrementando así también, su productividad para alcanzar los objetivos de la empresa.

El trabajo de investigación de Bolivar & Cerna, (2020), realizado en una empresa en Surquillo, afirman que las organizaciones no solo deben considerar la inteligencia cognitiva de los trabajadores, sino también comenzar a evaluar la inteligencia emocional de los individuos, reconocer sus debilidades y mejorar sus habilidades y actitudes a través de actividades organizacionales que les permitan comprender, controlar y dirigir sus emociones para lograr mejores resultados laborales.



Así mismo, el trabajo de investigación Orezzaoli & Esaine, (2021) realizado en Lima revela que la inteligencia emocional tiene una correlación positiva con el desempeño laboral, puesto que a más inteligencia emocional, el desempeño laboral será mejor en las organizaciones.

Así mismo, los problemas que ocurren a menudo por la falta de manejo de las emociones y por la carencia de importancia que se les da, si bien estas pueden facilitar un trabajo práctico y conducta asertiva en la empresa, pueden ser poco atendidas, aunque pueden influir significativamente la productividad. Por ese motivo, uno de los factores que podría influir en la productividad de los empleados de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos podría ser la inteligencia emocional. Ya que en la empresa educativa no se ha realizado un estudio al respecto, y considerando oportuno conocer esta relación para procurar ser una empresa más competitiva y mejorar en el ámbito empresarial el desempeño y productividad. Por ello, se formulan los siguientes problemas de investigación:

### **Formulación del problema**

#### ***Problema general***

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023?

#### ***Problemas específicos***

1. ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023?
2. ¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023?

3. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023?
4. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023?
5. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la eficacia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023?

## **Objetivos**

### ***Objetivo general***

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023

### ***Objetivos específicos***

1. Identificar el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023
2. Identificar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023
3. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023
4. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023
5. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la eficacia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023.

## **Delimitación del estudio**

El estudio se llevó a cabo desde junio hasta agosto del año 2023; se desarrolló en una empresa educativa del distrito de Los Olivos, cuya población estuvo conformada por 50 trabajadores con un rango de edad de 18 a 40 años, cuya información fue recogida de una muestra de 44 participantes quienes colaboraron con el estudio, participando el 75% de varones y la diferencia de mujeres, quienes conformaron el conjunto de objeto de estudio como unidad de análisis.

## **Justificación de la investigación**

### ***Relevancia social***

Sensibilizar a los trabajadores de la empresa, a tomar medidas personales y de cuidado frente a la importancia de la inteligencia emocional en el trabajo y también en su vida; las familias considerarán los resultados a fin de tener en cuenta poder generar mecanismos de intervención personal.

### ***Relevancia teórica***

Las teorías y conceptos revelados en el estudio ampliarán el conocimiento existente sobre la importancia de la evaluación de la inteligencia emocional, así mismo, ratificar y consolidar estrategias analíticas de esta variable para mejorar la productividad laboral de la empresa.

### ***Relevancia metodológica***

Uso de los instrumentos como referentes para futuras investigaciones sobre la inteligencia emocional y la productividad laboral, así mismo, hacer un análisis de tipo causal que explique la influencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral.

***Relevancia institucional***

Los resultados aportarán a la Empresa Educativa Unión, Los Olivos, la capacidad de tomar como referencia los datos del estudio y generar nuevos procesos para mejorar su productividad con referencia a la inteligencia emocional; generando así, acciones preventivas y de intervención.

***Relevancia económica***

Los resultados demostrarán las consecuencias económicas a nivel familiar y que podrían generar la falta de regulación emocional para su eficiencia en la empresa como una de las causas de desempleo en el mundo competitivo laboral.

***Relevancia administrativa***

Ayudará a maximizar la productividad dentro de la empresa, así mismo, las relaciones entre los empleados y su capacidad de manejo emocional repercutirán para mejorar su clima laboral, y por ende, proyectos de intervención y prevención.

***Relevancia legal***

El estudio podría ayudar a verificar las actitudes de los trabajadores frente a sus compañeros en el trabajo, ya que la regulación emocional equivale al manejo de la ira, tolerancia a la frustración, manejo del estrés, ansiedad y resolución de conflictos; que podrían darse entre trabajadores y administrativos, y que al contrario generaría un atentado contra la tranquilidad, clima laboral favorable y la vida. El estudio servirá como una exigencia legal institucional y empresarial para evaluar la capacidad de regulación emocional que tiene cada trabajador antes del ingreso como empleado de la empresa.

### ***Relevancia práctica***

El estudio servirá para que los directivos puedan generar mecanismo de intervención en torno a ello, y que los empleados puedan tomar conciencia de asistir y tomarlos con la seriedad debida.

### **Hipótesis y variables**

#### ***Hipótesis principal***

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023

#### ***Hipótesis derivadas***

1. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023
2. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023
3. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la eficacia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023.

### ***Variables e indicadores***

#### **Inteligencia emocional**

La variable inteligencia emocional será estudiada mediante las siguientes subvariables: atención a los sentimientos, claridad en la discriminación de los sentimientos y reparación del estado de ánimo.

#### **Productividad laboral**

La variable productividad laboral será estudiada mediante las siguientes subvariables: eficiencia laboral, efectividad laboral y eficacia laboral

### **Capítulo III: método, técnica e instrumentos**

#### **Población y muestra.**

La población estuvo conformada por 25 trabajadores una empresa educativa en Los Olivos, al respecto (Sánchez et al., 2018) sostuvieron que “la población es el conjunto formado por todos los elementos que posee una serie de características comunes”. Los datos fueron recogidos sobre una muestra de 25 participantes que son toda la población quienes colaboraron con el estudio. La muestra “es el conjunto de casos extraídos de una población” (Sánchez et al., 2018 p.93), en este caso usaremos el universo muestral. El rango de edad de mayor preponderancia fue de 20 a 68 años, con un rango general de edad de 18 a 70 años. Al respecto (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), sostuvieron que el tamaño de la muestra realizada a conveniencia o criterio del investigador son muestras conformadas por los casos que se encuentran disponibles, y sobre los que se tiene acceso, por ello, la muestra estuvo conformada por 25 participantes.

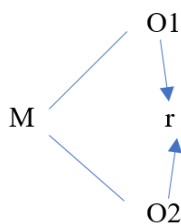
#### **Enfoque y diseño (s) a utilizar en el estudio**

Se trató de un estudio no experimental, debido a que no se realizó la manipulación de variables, es decir, estas fueron medidas tal y como se encontraban en las unidades de análisis, además, según el tiempo fue de corte transversal, debido a que los datos fueron recolectados una sola vez de cada uno de los participantes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) se analizó el fenómeno tal cómo fue su desarrollo y se presentó en su contexto natural. Describió y analizó la variable y la probable relación que pudo existir con la otra variable.

Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018) sostuvieron que “el diseño de la investigación está sujeto a variación de acuerdo con el análisis de la relación que influye la variable independiente sobre la dependiente” de ahí que fue posible la selección de diferentes tipos de diseños los que dependen del investigador. Asimismo, el estudio fue correlacional, dado que se encontró una “relación recíproca y sentido de variación entre las dos variables” (Hugo Sánchez et al. 2018 p.39).

Se utilizarán “métodos y técnicas cuantitativas, y por ende, tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis” (Ñaupas et al., 2013).

Esquemáticamente es expresada de esta manera



**Figura 1** Esquema de variables

*Dónde:*

M= Son los trabajadores de la Empresa Educativa Unión Los Olivos:

O1 = Observación de la inteligencia emocional.

O2 = Observación de la productividad laboral

r = Correlación entre las variables inteligencia emocional y productividad laboral.

### **Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de datos**

Se aplicó la técnica de la encuesta, es decir, se recolectaron los datos utilizando instrumentos de investigación cuantitativa que permitieron recabar información específica, dichos instrumentos se detallan a continuación.

#### Ficha técnica de la variable 1

Variable:	Inteligencia emocional
Nombre del instrumento:	Trait Meta-Mood Scale - TMMS-24
Autores:	Salovey et al., (1995); adaptada al idioma español por Fernandez-Berrocal et al., (2004)
Población:	Colaboradores de la Empresa Educativa Unión, Los Olivos
Objetivo:	Medir la percepción de los colaboradores sobre la inteligencia emocional
Tiempo	Sin límite de tiempo, puede durar de 10 a 15 minutos.
Estructura	La escala de medición de inteligencia emocional consta de 24 ítems en español con 3 dimensiones atención a los sentimientos, claridad en la discriminación de los sentimientos y reparación del estado de ánimo
Niveles y rangos	Desfavorable, por mejorar, favorable.
Baremación:	Desfavorable [24-56], por mejorar [57-88], favorable [89-120]
Validez y confiabilidad	Demostradas adecuadas propiedades de validez ( $\chi^2= 385,868$ ; TLI= 0,963; CFI= 0,967; RMSEA= 0,034; SRMR= 0,041) y



confiabilidad por consistencia interna ( $\alpha$ -ordinal = 0,93) en estudiantes de secundaria peruanos (Ruí Mamani et al., 2022)

#### Ficha técnica de la variable 2

Variable:	Productividad laboral
Nombre del instrumento:	Test de productividad laboral
Autores:	Ena Silvia Vásquez Huamancaja (2020)
Población:	Colaboradores de la Empresa Educativa Unión Los Olivos
Objetivo:	Medir la percepción de los colaboradores sobre la productividad laboral
Tiempo	Sin límite de tiempo, puede durar de 10 a 15 minutos.
Estructura	Consta de 30 ítems en escala Likert de 5 puntos que van de “nada de acuerdo” a “totalmente de acuerdo”, distribuidos en tres factores: eficiencia laboral, efectividad laboral y eficacia laboral (Echevarria & Arboleda, 2008)
Niveles	Bajo, mediano y alto
Baremación:	Bajo [30-70], mediano [71-111], alto [112-150]
Validez y confiabilidad	El instrumento fue validado el 2020 por juicio de expertos que ha demostrado adecuadas propiedades de validez Alpha de Cronbach 0.938 (Vásquez, 2020)

### **Escala rasgo de metaconocimiento de los estados emocionales - Trait Meta-Mood Scale [TMMS-24; Ruíz Mamani et al. (2022) ].**

Fue originalmente desarrollada en inglés con 48 ítems en escala Likert de 5 puntos que van de “nada de acuerdo” a “totalmente de acuerdo”, distribuidos en tres factores: atención a los sentimientos, claridad en la discriminación de los sentimientos y reparación del estado de ánimo (Salovey et al., 1995), con una versión de 24 ítems en español que conserva las 3 dimensiones originales (Fernandez-Berrocal et al., 2004) que ha demostrado adecuadas propiedades de validez ( $\chi^2= 385,868$ ; TLI= 0,963; CFI= 0,967; RMSEA= 0,034; SRMR= 0,041) y confiabilidad por consistencia interna ( $\alpha$ -ordinal = 0,93) en estudiantes de secundaria peruanos (Ruiz Mamani et al., 2022)

### **Test de productividad laboral**

Consta de 30 ítems en escala Likert de 5 puntos que van de “nada de acuerdo” a “totalmente de acuerdo”, distribuidos en tres factores: eficiencia laboral, efectividad laboral y eficacia laboral (Echevarria & Arboleda, 2008), validado el 2020 por juicio de expertos que ha demostrado adecuadas propiedades de validez Alpha de Cronbach 0.938.

### **Ética de la investigación**

En el curso del desarrollo de la investigación, se observaron las cuestiones relacionadas con la conducta ética de la investigación. Esto significa que a los participantes se les dio la información necesaria sobre el propósito, y se les informó que se mantendría la confidencialidad, la privacidad y el anonimato para obtener el consentimiento informado. Asimismo, toda la información sobre la identidad y personalidad de los encuestados se mantuvo con la máxima confidencialidad.

## Procesamiento de análisis de los datos

Los resultados obtenidos fueron ordenados en microsoft office excel para calcular el puntaje obtenido por cada dimensión y se expresaron en las categorías establecidas en las variables de estudio. Los resultados se analizaron mediante el software estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 25.0. Para obtener las medidas de tendencia central.

El procesamiento de datos permitió organizar los datos durante el estudio con el fin de interpretar los resultados llegando a una información válida de tal modo que las conclusiones fueron razonables y pertinentes. El estudio empleó el método de estadística descriptiva para presentar las frecuencias porcentajes y niveles; mientras que la prueba de hipótesis se desarrolló mediante la estadística inferencial; previamente mediante la prueba de normalidad mediante el estadístico Shapiro-Wilk mostró que los casos pertenecen a una distribución normal decidiendo el uso de la prueba de correlación de Pearson.

## Capítulo IV: presentación y análisis de los resultados

### Presentación de resultados

#### Estadísticos descriptivos

**Tabla 1.** *Datos sociodemográficos*

<b>Sociodemográfico</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Masculino</b>	9	36,0
<b>Femenino</b>	16	64,0
<b>Grupo Etario</b>		
<b>18-24 Jóvenes</b>	2	8,0
<b>25-34 Jóvenes adultos</b>	5	20,0
<b>35-50 Adultos</b>	10	40,0
<b>51-64 Adulto con experiencia</b>	6	24,0

<b>65-79 Adulto mayor</b>	2	8,0
<b>Tiempo de servicio</b>		
<b>0 a 5 años de servicio</b>	11	44,0
<b>6 a 10 años de servicio</b>	7	28,0
<b>11 a 15 años de servicio</b>	4	16,0
<b>16 a 20 años de servicio</b>	2	8,0
<b>21 a 25 años de servicio</b>	1	4,0

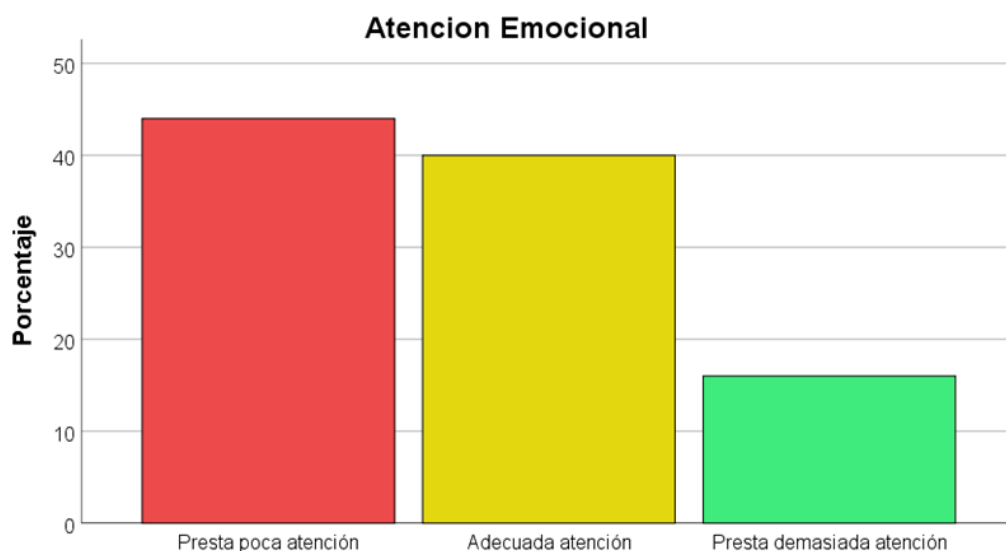
(Elaboración propia)

Se puede observar en la tabla 1, la existencia de un mayor porcentaje de mujeres entre los participantes (64%) que de varones (36%). Por otro lado, en la edad predomina un rango que se encuentra en edades que fluctúan entre 34 a 50 años (40%). En cuanto al tiempo de servicio, los trabajadores de la Empresa Privada Educativa Los Olivos, cuenta con la mayoría de los trabajadores que laboran de 0 a 5 años en la institución (44%).

**Tabla 2.** *Valores estadísticos de la dimensión atención emocional de la variable inteligencia emocional*

<b>Atención Emocional</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Presta poca atención</b>	11	44,0
<b>Adecuada atención</b>	10	40,0
<b>Presta demasiada atención</b>	4	16,0
<b>Total</b>	25	100,0

(Elaboración propia)



**Figura 2.** *Atención emocional (Elaboración propia)*

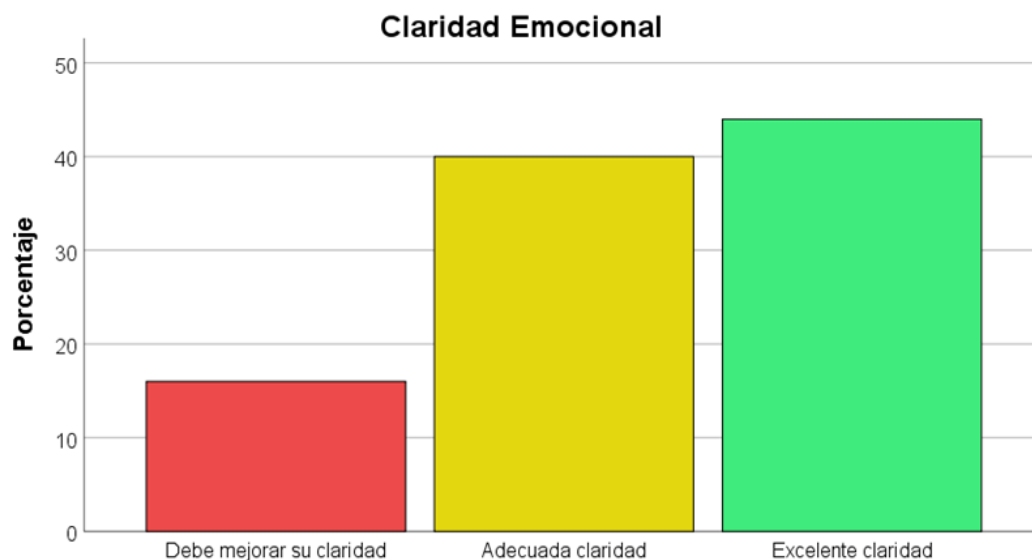
Interpretación: en la tabla y figura 2 se observa el nivel de atención emocional de los trabajadores de la Empresa Privada Educativa Los Olivos. Donde se puede apreciar que el 44% (11) tiene niveles bajos de atención emocional, siendo que prestan poca atención a sus emociones, el 40% (10) tiene niveles regulares de atención emocional, ya que dan una adecuada atención a sus emociones, el 16% (4) tienen niveles altos de atención emocional, ya que prestan demasiada atención a sus emociones. Es por ello que, se debe reconocer que atención emocional es importante, lo cual se puede apreciar en los resultados laborales en la empresa, pues si los trabajadores no regulan sus emociones positivas y negativas expresándolas en el momento indicado afectará a su función en el trabajo, entonces su productividad será baja, afectará así los resultados que espera la empresa. Como se observa en la figura y tabla 2 la gran mayoría presta poca atención a sus emociones

**Tabla 3.** *Valores estadísticos de la dimensión claridad emocional de la variable inteligencia emocional*

<b>Claridad emocional</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Debe mejorar su claridad</b>	4	16,0

<b>Adecuada claridad</b>	10	40,0
<b>Excelente claridad</b>	11	44,0
<b>Total</b>	25	100,0

(Elaboración propia)



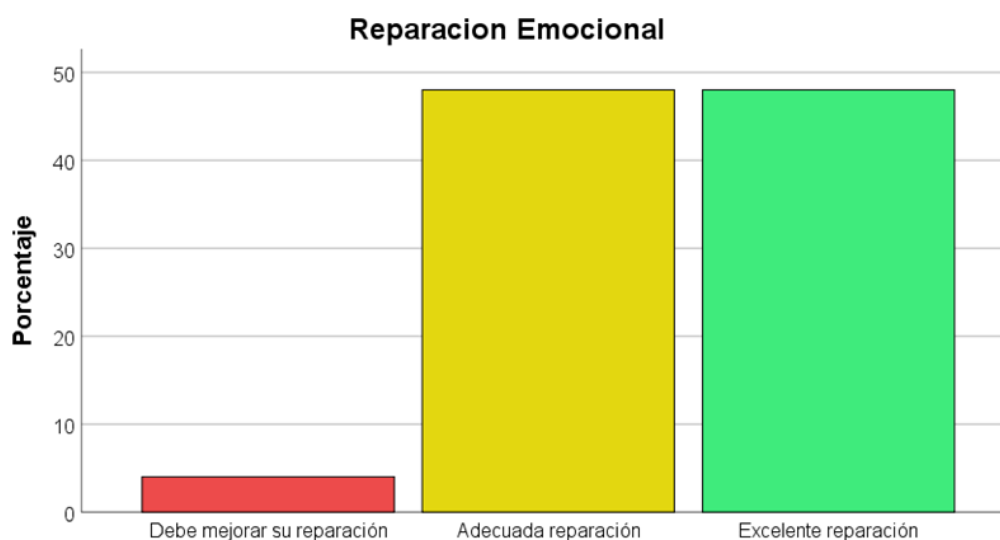
**Figura 3.** Claridad emocional

Interpretación: en la tabla y figura 3 se observa el nivel de claridad emocional de los trabajadores de la Empresa Privada Educativa Los Olivos. Donde se puede apreciar que el 16% (4) tiene niveles bajos de claridad emocional, siendo que deben mejorar su claridad en sus emociones, el 40% (10) tiene niveles regulares de claridad emocional, ya que dan una adecuada claridad a sus emociones, el 44% (11) tiene niveles altos de claridad emocional, ya que poseen reconocimiento e identificación de sus emociones; de esa forma al tener claridad emocional tendrán la habilidad de regular el nivel de intensidad de ellas. Es por ello que, se debe reconocer que la claridad emocional es adecuada en general, lo cual se puede apreciar en los resultados laborales en la empresa, pues si los trabajadores tienen adecuada claridad emocional podrán identificar algunos detonantes emocionales negativos manejar las recomendaciones no como críticas, serán más empáticos, entonces su productividad será alta y afectará positivamente los resultados que espera la empresa.

**Tabla 4.** Valores estadísticos de la dimensión reparación emocional de la variable *inteligencia emocional*

<b>Reparación emocional</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Debe mejorar su reparación</b>	1	4,0
<b>Adecuada reparación</b>	12	48,0
<b>Excelente reparación</b>	12	48,0
<b>Total</b>	25	100,0

(Elaboración propia)



**Figura 4.** Reparación emocional

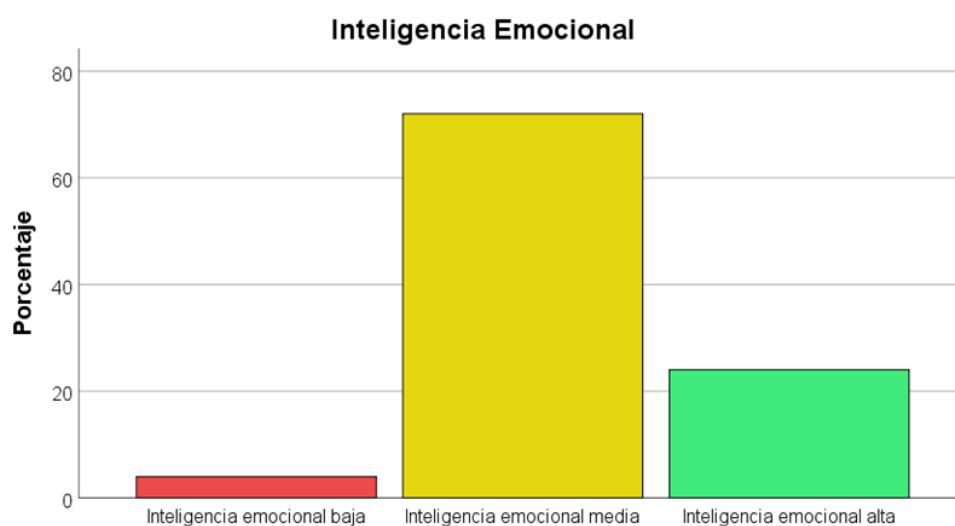
Interpretación: en la tabla y figura 4 se observa el nivel de reparación emocional de los trabajadores de la Empresa Privada Educativa Los Olivos. Donde se puede apreciar que el 4%(1) tiene niveles bajos de reparación emocional, siendo que deben mejorar su reparación en sus emociones, el 48%(12) tiene niveles regulares de reparación emocional, ya que dan una adecuada reparación en sus emociones, el 48%(12) tiene niveles altos de reparación emocional, ya que dan una excelente reparación en sus emociones. Es por ello que, se debe reconocer que la reparación emocional es muy buena en general, lo cual se puede apreciar en

los resultados laborales en la empresa, pues si los trabajadores tienen adecuada reparación emocional podrán prolongar estados emocionales positivos mejorando el clima laboral de la empresa; así mismo, disminuir los estado emocionales negativos con actitud positiva en cada escena de su vida laboral, con buena voluntad y sentido de tranquilidad, entonces su productividad será alta y afectará positivamente los resultados que espera la empresa.

**Tabla 5.** *Valores estadísticos de la variable inteligencia emocional*

<b>Inteligencia emocional</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inteligencia emocional baja</b>	1	4,0
<b>Inteligencia emocional media</b>	18	72,0
<b>Inteligencia emocional alta</b>	6	24,0
<b>Total</b>	25	100,0

(Elaboración propia)



**Figura 5.** *Inteligencia emocional*

Interpretación: en la tabla y figura 5 se observa el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la Empresa Privada Educativa Los Olivos. Donde se puede apreciar que el 4%(1) tiene niveles bajos de inteligencia emocional, siendo que deben mejorar en este aspecto, el 72%(18) tiene niveles medios de inteligencia emocional, lo que se describe que

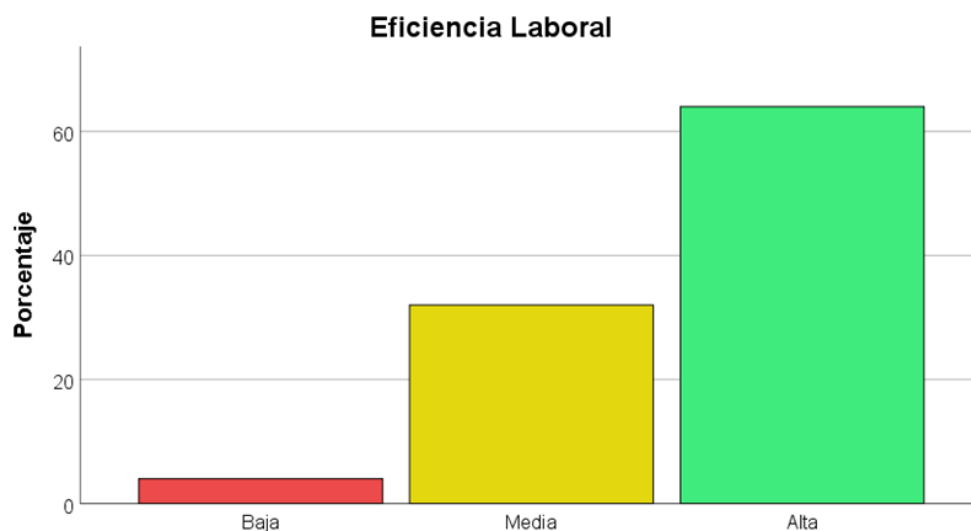


tienen una regular inteligencia emocional, el 24% (6) tiene niveles altos de inteligencia emocional, ya que tienen una excelente inteligencia emocional. Es por ello que, se debe reconocer que la inteligencia emocional es buena a grandes rasgos, lo cual se puede apreciar en los resultados laborales en la empresa, pues si los trabajadores tienen adecuada inteligencia emocional podrán identificar sus emociones, regularlas, encaminarlas en el momento oportuno, serán menos propensos al secuestro emocional e impulsividad, tendrán más actitud positiva, así como también empatía y agradecimiento mejorando así las relaciones entre sus compañeros de trabajo directos e indirectos; todo ello, marcándose en un buen clima laboral e identificación con el trabajo así entonces su productividad será alta y afectará positivamente los resultados que espera la empresa.

**Tabla 6.** *Valores estadísticos de la dimensión eficiencia de la variable productividad laboral*

<b>Eficiencia laboral</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Baja</b>	1	4,0
<b>Media</b>	8	32,0
<b>Alta</b>	16	64,0
<b>Total</b>	25	100,0

**(Elaboración propia)**

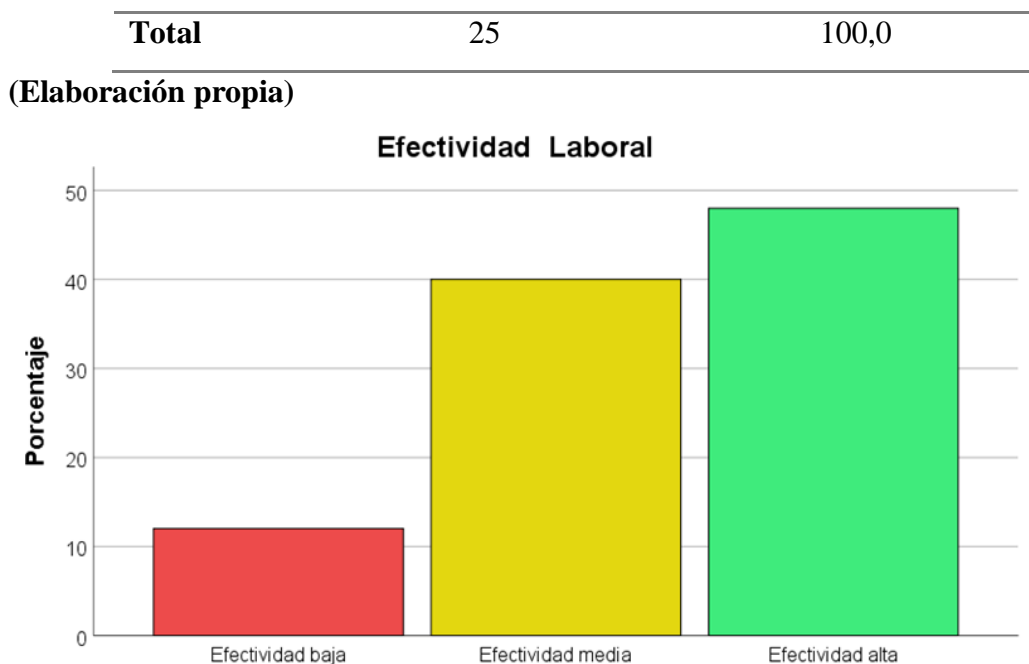


**Figura 6.** *Eficiencia laboral*

Interpretación: en la tabla y figura 6 se observa el nivel de eficiencia laboral de los trabajadores de la Empresa Privada Educativa Los Olivos. Donde se puede apreciar que el 4%(1) tiene niveles bajos, siendo que deben mejorar su eficiencia laboral, el 32%(8) tiene niveles regulares, ya que dan una adecuada eficiencia laboral, el 64%(16) tiene niveles altos, ya que dan una excelente eficiencia laboral. Es por ello que, se debe reconocer que la eficiencia laboral es muy buena en general, lo cual se puede apreciar en los resultados laborales en la empresa, pues si los trabajadores tienen adecuada eficiencia laboral podrán utilizar lo mejor posible todo recurso como trabajo, tiempo, organización, entre otros para poder alcanzar los mismo o quizás mayores resultados, metas y objetivos por departamento y a su vez para con la empresa; no malgastando ningún recurso y así su productividad será alta y afectará positivamente los resultados que espera la empresa.

**Tabla 7.** *Valores estadísticos de la dimensión efectividad de la variable productividad laboral*

<b>Efectividad laboral</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>1</b>	3	12,0
<b>2</b>	10	40,0
<b>3</b>	12	48,0



**Figura 7.** *Efectividad laboral*

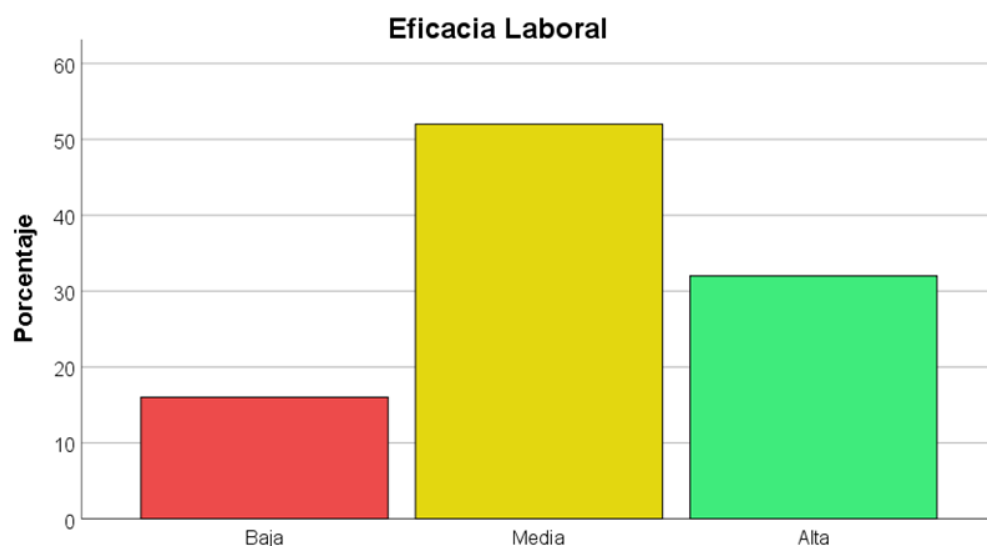
Interpretación: en la tabla y figura 6 se observa el nivel de efectividad laboral de los trabajadores de la Empresa Privada Educativa Los Olivos. Donde se puede apreciar que el 12% (3) tiene niveles bajos, siendo que deben mejorar su efectividad laboral, el 40% (10) tiene niveles regulares, ya que dan una adecuada efectividad laboral, el 48% (12) tiene niveles altos, ya que dan una excelente efectividad laboral. Es por ello que, se debe reconocer que la efectividad laboral es muy buena en general, lo cual se puede apreciar en los resultados laborales en la empresa, pues si los trabajadores tienen adecuada efectividad laboral podrán realizar sus funciones no solo logrando objetivos sino haciéndolos correctamente y con solidez, aun en momentos donde tengan mucha presión carga laboral o estrés; aportando y agregando valor a su mismo trabajo conectándolos con los objetivos mismo de la empresa; así su productividad será alta y afectará positivamente, los resultados que espera la empresa.

**Tabla 8.** *Valores estadísticos de la dimensión eficacia de la variable productividad laboral*

<b>Eficacia Laboral</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Baja</b>	4	16,0
<b>Media</b>	13	52,0

<b>Alta</b>	8	32,0
<b>Total</b>	25	100,0

(Elaboración propia)



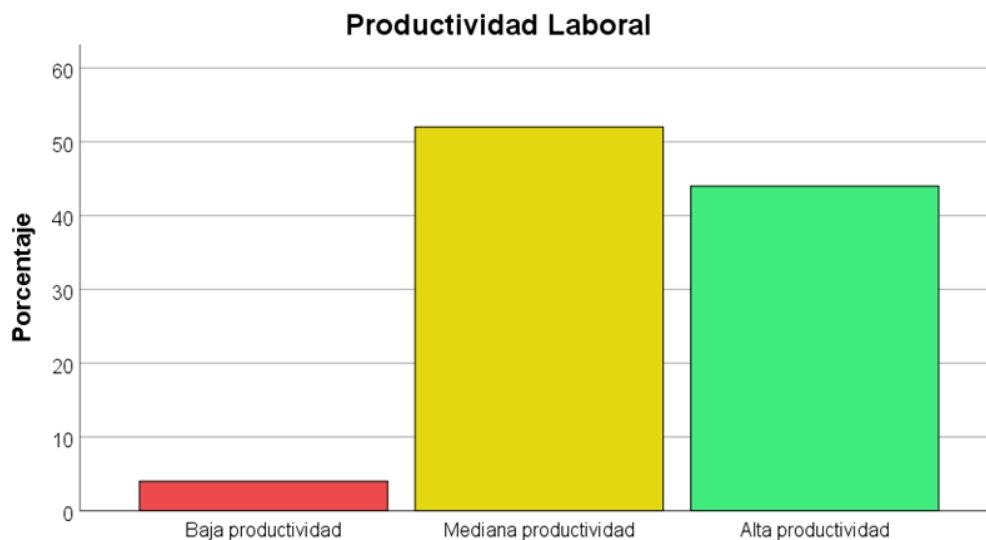
**Figura 8.** *Eficacia laboral*

Interpretación: en la tabla y figura 8 se observa el nivel de eficacia laboral de los trabajadores de la Empresa Privada Educativa Los Olivos. Donde se puede apreciar que el 16 % (4) tiene niveles bajos, siendo que deben mejorar su eficacia laboral, el 52% (13) tiene niveles regulares, ya que dan una adecuada eficacia laboral, el 32% (8) tiene niveles altos, ya que dan una excelente eficacia laboral. Es por ello que, se debe reconocer que la eficacia laboral es buena en general, lo cual se puede apreciar en los resultados laborales en la empresa, pues si los trabajadores tienen adecuada eficacia laboral podrán lograr alcanzar las tareas y metas en el menor tiempo y utilizando los recursos adecuados siendo así su productividad será alta y afectará positivamente los resultados que espera la empresa.

**Tabla 9** *Valores estadísticos de la variable productividad laboral*

<b>Productividad laboral</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Baja productividad</b>	1	4,0
<b>Mediana productividad</b>	13	52,0
<b>Alta productividad</b>	11	44,0
<b>Total</b>	25	100,0

(Elaboración propia)



**Figura 9.** Productividad laboral

Interpretación: en la tabla y figura 8 se observa el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Privada Educativa Los Olivos. Donde se puede apreciar que el 4% (1) tiene niveles bajos, siendo que deben mejorar su productividad laboral, el 52% (13) tiene niveles medianos, ya que dan una adecuada productividad laboral, el 44% (11) tiene niveles altos, ya que dan una excelente productividad laboral. Es por ello que, se debe reconocer que la productividad laboral es buena en general, lo cual se puede apreciar en los resultados laborales en la empresa, pues si los trabajadores tienen adecuada productividad laboral podrán lograr alcanzar metas y objetivos, pero abarcando más aun en el valor agregado de calidad; utilizando los recursos adecuados afectando positivamente los resultados que espera la empresa.

## Contrastación de hipótesis

### *Prueba de normalidad*

**Tabla 10.** *Valores de la prueba de normalidad de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Inteligencia emocional</b>	,974	25	,754
<b>Productividad laboral</b>	,968	25	,599

**(Elaboración propia)**

Interpretación: se puede observar en la tabla 10 que p valor  $>0.05$  para la variable inteligencia emocional y para la variable productividad laboral aceptándose la  $H_0$ , concluyendo que los datos derivan de una distribución normal.

**Tabla 11.** *Valores de la prueba de normalidad de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Inteligencia emocional</b>	,974	25	,754
<b>Atencion</b>	,945	25	,188
<b>Claridad</b>	,970	25	,654
<b>Reparacion</b>	,975	25	,780

**(Elaboración propia)**

Interpretación: se puede observar en la tabla 11 que p valor  $>0.05$  es para la variable inteligencia emocional y sus dimensiones; aceptándose la  $H_0$ , concluyendo que los datos derivan de una distribución normal.

**Tabla 12.** *Valores de la prueba de normalidad de la variable productividad laboral y sus dimensiones*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Productividad laboral</b>	,968	25	,599
<b>Eficiencia</b>	,955	25	,330
<b>Efectividad</b>	,965	25	,525
<b>Eficacia</b>	,968	25	,607

**(Elaboración propia)**

Interpretación: se puede observar en la tabla 12 que p valor  $>0.05$  es para la variable productividad laboral y sus dimensiones; aceptándose la  $H_0$ , concluyendo que los datos derivan de una distribución normal.

### *Prueba de hipótesis*

Prueba de hipótesis entre la variable inteligencia emocional y la variable productividad laboral en la Empresa Educativa Unión Los Olivos

**Tabla 13.** *Prueba de hipótesis entre inteligencia emocional y productividad laboral*

<b>Correlaciones</b>			
		Inteligencia Emocional	Productividad Laboral
<b>Inteligencia emocional</b>	Correlación de Pearson	1	,512**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	25	25
<b>Productividad laboral</b>	Correlación de Pearson	,512**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	25	25

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

Fuente: Base de datos **(Elaboración propia)**

**Decisión estadística:**

Por lo visto en la tabla 13, se puede inferir que al comparar la variable inteligencia emocional con la productividad laboral se obtiene un coeficiente R de Pearson de ,512 con p valor = ,009 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva moderada, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos 2023; eso quiere decir que cuanto más conscientes sean los trabajadores en lo que respecta al conocimiento, control, regulación, manejo y asertividad de sus emociones su nivel de productividad será mayor también.

**Tabla 14.** Prueba de hipótesis entre la variable inteligencia emocional y la dimensión eficiencia laboral de la variable productividad laboral

<b>Correlaciones</b>			
		Inteligencia emocional	Eficiencia
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,387
	Sig. (bilateral)		,056
	N	25	25
Eficiencia	Correlación de Pearson	,387	1
	Sig. (bilateral)	,056	
	N	25	25

Fuente. Base de datos (**Elaboración propia**)

Interpretación: se puede ver en la tabla 14 que al contrastar la variable 1 inteligencia emocional con la dimensión eficacia laboral de la variable 2, se obtiene un coeficiente R de Pearson de ,387 con p valor = ,056 (sig. bilateral); que es una correlación aceptable, por lo que se acepta la hipótesis planteada. En el cual existirá relación positiva débil entre la inteligencia emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos 2023; eso quiere decir que el poseer inteligencia emocional es uno de los factores en el buen uso de los recursos para tener una buena eficiencia. Pues si los



trabajadores tienen adecuada inteligencia emocional podrán identificar sus emociones, regularlas, encaminarlas en el momento oportuno así podrán utilizar lo mejor posible todo recurso como trabajo, tiempo, organización, entre otros para poder alcanzar los mismo o quizás mayores resultados, metas y objetivos por departamento y a su vez para con la empresa; no malgastando ningún recurso y así su productividad será alta y afectará positivamente los resultados que espera la empresa.

**Tabla 15.** Prueba de hipótesis entre la variable inteligencia emocional y la dimensión efectividad laboral de la variable producción laboral en la empresa

<b>Correlaciones</b>			
		Inteligencia emocional	Efectividad
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,484*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	25	25
Efectividad	Correlación de Pearson	,484*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	25	25

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

Fuente. Base de datos (**Elaboración propia**)

Interpretación: se puede ver en la tabla 15 que al contrastar la variable 1 inteligencia emocional con la dimensión efectividad laboral de la variable 2, se obtiene un coeficiente R de Pearson de ,484 con p valor = ,014 (sig. bilateral) siendo una correlación aceptable, por lo que se acepta la hipótesis. En resumen, existe relación moderada entre la inteligencia emocional y la efectividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos 2023; eso quiere decir que la inteligencia emocional afectará positivamente a la efectividad laboral. Así teniendo una adecuada inteligencia emocional podrán identificar sus emociones, regularlas, encaminarlas en el momento oportuno, serán menos propensos al secuestro emocional e impulsividad, tendrán más actitud positiva así como también empatía y

agradecimiento, mejorando así las relaciones entre sus compañeros de trabajo directos e indirectos ayudando a los trabajadores a lograr los objetivos de la empresa correctamente y realizar sus funciones no solo logrando metas sino haciéndolos con solidez, aun en momentos donde tengan mucha presión carga laboral o estrés; aportando y agregando valor a su mismo trabajo conectándolos con los objetivos mismo de la empresa; así su productividad será alta y afectará positivamente los resultados que espera la empresa.

**Tabla 16.** Prueba de hipótesis entre la variable inteligencia emocional y la dimensión eficacia laboral de la variable productividad laboral en la empresa

<b>Correlaciones</b>			
		Inteligencia emocional	Eficacia
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,567**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	25	25
Eficacia	Correlación de Pearson	,567**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	25	25

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

**(Elaboración propia)**

Interpretación: se puede ver en la tabla 16 que al contrastar la variable 1 inteligencia emocional con la dimensión eficacia laboral de la variable 2, se obtiene un coeficiente R de Pearson de ,567 con p valor = ,003 (sig. bilateral) siendo una correlación aceptable, por lo que se acepta la hipótesis planteada. En la cual existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la eficacia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023; eso quiere decir que la inteligencia emocional afectara positivamente a la eficacia laboral; así que teniendo una adecuada inteligencia emocional podrán identificar sus emociones, regularlas, encaminarlas en el momento oportuno, serán menos propensos al secuestro emocional e impulsividad, tendrán más actitud positiva así

como también empatía y agradecimiento. El conocer las emociones, regularlas, controlarlas y manejarlas ayudará a los trabajadores lograr alcanzar las tareas y metas en el menor tiempo y utilizando los recursos adecuados siendo así su productividad será alta y afectará positivamente los resultados que espera la empresa en un ambiente laboral sano.

### **Discusión de resultados**

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos 2023. Hallándose un R de Pearson de ,512 con p valor = ,009 (sig. bilateral) identificándose una correlación aceptable. Es decir, mientras la inteligencia emocional es positiva y aumenta, también se incrementará la productividad laboral de la empresa.

Con relación a ello los resultados obtenidos por Méndez, (2020) son semejantes; con Rho de Spearman de ,729; demuestra una correlación positiva alta entre las variables de investigación, además se halla en un nivel de similitud contenida, con un nivel de significancia de  $p= 0.000 < 0.01$  demostrando que sí existe relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito en Trujillo.

De la misma forma los resultados a los obtenidos son congruentes con el trabajo de investigación hecho por Guardiola & Basurto, (2019) con Rho de Spearman de ,661; demuestra una correlación positiva alta entre las variables de investigación, además se halla en un nivel de similitud contenida, con un nivel de significancia de  $p=0.000 < 0.01$  demostrando que sí existe relación entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral.

En resumen, la inteligencia emocional guarda una relación positiva significativa con la productividad laboral; de esa manera cuánto mayor inteligencia emocional se tenga

también se tendrá el incremento de la productividad viéndose dentro del desempeño que los trabajadores realicen según los resultados en esta investigación.

Con relación a la hipótesis 1, sí existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos 2023 con un R de Pearson de ,387 con p valor = ,056; lo que nos muestra que la correlación es moderada y hay una relación entre estas dos variables de manera positiva.

Con respecto a ello, Vásquez, (2020) en su trabajo de investigación en la misma dimensión eficiencia laboral obtiene R de Pearson de ,625, concluyendo que existe una relación positiva y significativa entre inteligencia emocional y la eficiencia laboral.

Así mismo, los resultados tiene congruencia con los obtenidos por Purca, (2022) en su trabajo de investigación sobre la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Iglesia Presbiteriana del Callao donde se encontró un R de Spearman de ,604 y  $p= 0.000$ . Afirmando que la regulación de la inteligencia emocional impacta significativamente eficiencia laboral.

Con relación a ello poseer inteligencia emocional es uno de los factores importantes en el buen criterio del uso de los recursos. Una mente clara, enfocada, despierta y motivada lograra poder tener la actitud creativa de dosificar, organizar, distribuir y administrar cada recurso para tener una buena eficiencia laboral.

Con respecto a la hipótesis 2, si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos 2023 con un coeficiente R de Pearson de ,484 con p valor = ,014 (sig. bilateral) siendo una correlación aceptable lo que nos indica que si existe una relación moderada entre la inteligencia emocional y la efectividad laboral.

Castro et al., (2022) nos dicen en su artículo de investigación “Inteligencia emocional: asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario” que la efectividad en el desempeño laboral se da cuando los pensamientos no están ligados a emociones negativas de fracaso o frustración; cuando la mente está clara para poder organizar las actividades y funciones es capaz de lograr alcanzar metas en menos tiempo optimizando los recursos y logrando los objetivos correctamente. La buena ejecución de la inteligencia emocional es importante en esta área para un buen desempeño global.

Así mismo, Castro & Castillo, (2018) en su artículo “Inteligencia emocional y productividad laboral en el personal administrativo de una facultad de medicina humana en Lima, Perú” que existe una relación significativa entre inteligencia emocional con respecto a la efectividad laboral cabe mencionar que mucho tiene que ver el grado de instrucción que posee el personal administrativo.

Por consiguiente, eso quiere decir que la inteligencia emocional afectará positivamente a la efectividad laboral así que el conocer las emociones regularlas, manejarlas, implementarlas en el afán de la motivación y optimismo como en la conducta asertiva dentro de la respuesta emocional ayudara a los trabajadores a lograr los objetivos de la empresa correctamente y realizar sus funciones no solo logrando metas sino haciéndolos con solidez, aun en momentos donde tengan mucha presión carga laboral o estrés; aportando y agregando valor a su mismo trabajo conectándolos con los objetivos mismo de la empresa; así su productividad será alta y afectará positivamente los resultados que espera la empresa aumentando de esa manera su efectividad laboral.

Teniendo en cuenta la hipótesis 3, sí existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la eficacia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión

Los Olivos 2023 con un coeficiente R de Pearson de ,567 con p valor = ,003 (sig. bilateral) siendo una correlación aceptable.

M. Bolivar & Cerna, (2020); Carmona et al., (2015); Quispe & Tolentino, (2020) quienes coinciden a través de sus investigaciones una relación significativa entre inteligencia emocional y productividad laboral en el campo de la dimensión eficacia laboral. De esa forma la inteligencia emocional afectará positivamente a la eficacia laboral. De esa forma, teniendo una adecuada inteligencia emocional podrán identificar sus emociones, regularlas, encaminarlas en el momento oportuno, serán menos propensos al secuestro emocional e impulsividad, tendrán más actitud positiva, así como también empatía y agradecimiento. El conocer las emociones, regularlas, controlarlas y manejarlas ayudará a los trabajadores lograr alcanzar las tareas y metas en el menor tiempo y utilizando los recursos adecuados siendo así su eficacia laboral será alta y afectará positivamente los resultados que espera la empresa en un ambiente laboral sano.

Los resultados en torno al estudio de inteligencia emocional y productividad laboral en la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos son semejantes a los resultados realizados de Coronel & Ñaupari, (2011); Espíritu et al., (2023); Moreno, (2022) en el área de desempeño e inteligencia emocional. Un trabajador con inteligencia emocional adecuada podrá afrontar diversos niveles de escenarios, comportamientos laborales con respecto al relacionamiento con sus compañeros de labores, directivos y/o clientes a través de una actitud optimista empática y asertiva evitando el secuestro emocional en la impulsividad en sus acciones asiendo que su efectividad, eficiencia y eficacia entre otros se den de la mejor manera elevando el nivel de productividad y desempeño en la empresa como también fomentando el nivel de clima laboral adecuado. Ello respalda las conclusiones obtenidas por Javier, (2007), en su artículo científico “Inteligencia emocional en las organizaciones educativas” que trae a referencia que la inteligencia emocional en las actividades del docente

mejorará su capacidad en su actividad laboral y su trato en su entorno haciendo que para los ojos de los directivos de la organización su productividad aumente mientras mejor capacidad en sus habilidades emocionales tenga.

Es interesante notar que, los resultados obtenidos por Vásquez, (2020), donde existe una relación moderada entre inteligencia emocional y productividad laboral; la mayoría de los participantes de la investigación mencionada son varones encuestados y un porcentaje de 20% son mujeres a diferencia de la investigación presentada aquí que son 64% mujeres y 36% varones. Y que los resultados obtenidos en comparación que los varones tienen una inteligencia emocional media a baja a diferencia de las mujeres que poseen una inteligencia emocional media para alta. De la misma manera, en el trabajo de investigación de Reyes et al., (2020) “The influence of emotions and the impact on the productivity of the workers of a plastics trading company”, se puede observar que la mayoría de los encuestados son varones y que su inteligencia emocional es baja debiendo buscar y realizar programas que potencialicen en este aspecto para el mejor desempeño laboral. Estos resultados tienen base en las investigaciones de Palomera, (2005); (Sánchez et al., 2008); (Gartzia et al., 2012); (Saucedo et al., 2019) que llegan a la conclusión que las habilidades y dimensiones en la inteligencia emocional en su gran parte se dan con mayor fluidez en el género femenino en las dimensiones sobre atención emocional y claridad emocional más que el género masculino; y media en la dimensión de reparación emocional donde los hombres alcanzan un alto puntaje en esta dimensión. Llegando a la conclusión general que las mujeres logran dar mejor equilibrio en la parte emocional que los varones.

También es interesante mencionar que en esta investigación la gran mayoría de participantes son de edad de 35 a más, siendo significativo este grupo ya que la incidencia de respuesta sobre la variable inteligencia emocional y productividad laboral se ve más directa a este grupo mayoritario. Y cuya valoración en ambas es media a alta tanto en inteligencia

emocional como en productividad laboral y que está sustentado también con la investigación de Palomera, (2005), que menciona a que a mayor madurez cronológica existe mayor incidencia al aumento de la inteligencia emocional. De la misma forma, Moysén et al., (2022) en su trabajo de investigación también mencionan como conclusión que la edad y madurez es un indicador de mayor nivel de inteligencia emocional, por ello, también el género femenino responde a una mayor inteligencia emocional por el nivel de madurez mental que poseen las mujeres con respecto a los varones.

Por último, mencionar que la inteligencia emocional tiene una relación positiva y significativa con la eficiencia laboral, eficacia laboral y efectividad laboral en los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos 2023. Así que a mayor inteligencia emocional en lo que respecta frente a delimitar los momentos para expresar las emociones, regular, tener empatía, asertividad con respecto a la conducta en respuesta a las emociones, optimismo en los diferentes escenarios laborales tendrá una congruencia o relación directa y positiva con el hecho mismo de buscar el compromiso de alcanzar las metas de la empresa en torno al agradecimiento por trabajar y el trato; el enfoque de utilizar los recursos entre otros tiempo de la mejor manera alcanzando los objetivos en menos tiempo y tratar de optimizar basado a una identidad con el trabajo y empresa. Las emociones pueden afectar la productividad de un trabajador en sus diferentes dimensiones dependiendo de una variedad de circunstancias que surgen tanto a nivel personal como en el entorno laboral; tanto las emociones positivas como las negativas pueden afectar la productividad de los empleados, por lo que en general la empresa necesitara tomar las medidas adecuadas para fortalecer la productividad (Carranza & Núñez, 2015).



## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

#### *Primera conclusión*

Según los resultados que se han obtenido donde R de Pearson de ,512 con p-valor = ,009 (sig. bilateral) siendo una correlación aceptable, se afirma la relación significativa entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023. Lo que quiere decir que la inteligencia emocional tiene una relación directa y positiva con la productividad laboral de los trabajadores de la empresa. A más inteligencia emocional la empresa obtendrá más productividad de parte de sus trabajadores.

#### *Segunda conclusión*

Según los resultados que se han obtenido donde se obtiene un coeficiente R de Pearson de ,387 con p-valor = ,056 (sig. bilateral); que es una correlación aceptable y que quiere decir que existirá relación débil entre la inteligencia emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023. concluyéndose que la inteligencia emocional afectara positivamente, pero en poco nivel a la eficiencia laboral pudiendo existir otros factores también. Así mismo, obtener un buen manejo emocional y asertividad emocional e influirán débilmente en los trabajadores a utilizar los recursos de manera óptima.

#### *Tercera conclusión*

Según los resultados que se han obtenido donde se obtiene un coeficiente R de Pearson de ,484 con p-valor = ,014 (sig. bilateral); que es una correlación aceptable y que quiere decir que existirá relación moderada entre la inteligencia emocional y la efectividad

laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos 2023.

Concluyéndose que la inteligencia emocional afectará positivamente a la efectividad laboral así que el conocer las emociones regularlas y manejarlas ayudará a los trabajadores a lograr los objetivos de la empresa correctamente y lo más pronto aumentando su productividad.

#### ***Cuarta conclusión***

Según los resultados que se han obtenido donde se obtiene un coeficiente R de Pearson de ,567 con p-valor = ,003 (sig. bilateral); que es una correlación aceptable y que quiere decir que existirá relación significativa entre la inteligencia emocional y la eficacia laboral de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023.

Concluyéndose que la inteligencia emocional afectará positivamente a la eficacia laboral, así que el conocer las emociones regularlas, controlarlas y manejarlas ayudará a los trabajadores a lograr alcanzar las metas de la empresa teniendo también dentro del mismo que hacer un ambiente laboral sano e identificándose con los objetivos de productividad de la empresa.

#### ***Quinta conclusión***

Se concluye que la inteligencia emocional de los trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, 2023. Generará para sí y el entorno, un ambiente o clima laboral de empatía, optimismo, respeto y de asertividad emocional que generará satisfacción laboral enfoque con los objetivos empresariales y aumento de la productividad; así mismo, existen otros factores no mencionados que también tendrían que ver y aportar en la productividad en la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos.

#### **Recomendaciones**

1. A los directivos de la Empresa Educativa Privada Unión, Los Olivos, planificar y realizar programas que ayuden a identificar las debilidades emocionales de los trabajadores y de los mismos directivos de la empresa; como también realizar actividades, charlas y programas de

intervención para fortalecer esta área, para mejorar su calidad de vida puedan ser más optimistas, evitar así el cansancio emocional, estrés, secuestro emocional con el fin de evitar quizás impulsos de carácter emocional y buscando estándares de un clima de satisfacción laboral armonioso y sano entre los trabajadores y directivos.

2. A los jefes de áreas fomentar la unidad e identidad realizando trabajos en equipo, reuniones de carácter espiritual, realizar salidas en grupo fomentando la armonía y sociabilidad; así mismo realizar algún reforzador de logro de objetivos para así sentirse reconocido en sus esfuerzos.

3. A los trabajadores, recomendar su participación, tomando conciencia de los beneficios de tener inteligencia emocional; en todo tipo de actividad, charla, capacitación, taller entre otros; de esta índole con el fin de poder ayudar en su calidad de vida y relacionamiento social fomentando el mejoramiento del clima laboral y satisfacción emocional.

4. A los futuros investigadores, que esta investigación sirva de antecedente para poder contribuir con el estudio más exhaustivo sobre la inteligencia emocional en el campo de la función misma del trabajador de esta empresa que es por el lado de la docencia en el aula y también en otras investigaciones sobre la inteligencia emocional y la productividad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alejandro, A. R. (2018). Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “ Señor de la Vida ” Chimbote. In *Universidad San Pedro*.  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis\\_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andres, M. L., Castañeiras, C., Stelzer, F., Canet, L., & Introzzi, I. (2016). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología Desde El Caribe*, 33(2), 55–82. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278>
- Arenas, K. (2022). *Inteligencia emocional y productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay año 2020*.  
[https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1220/T\\_018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1220/T_018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Astudillo, M. (2012). *Fundamentos De Economía*.  
<https://ru.iiec.unam.mx/2462/1/FundamentosDeEconomiaSecuenciaCorrecta.pdf>
- Ayala, F., & Cardona, M. (2016). Emociones y desempeño laboral. *Vol. 8 N° 12* .  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/326985/20784211/122106>
- Bartra Rivero, K. R., Torres Rubiano, O. L., & Armesto Céspedes, M. S. (2022). Inteligencia Emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima. *3C Empresa. Investigación y Pensamiento Crítico*, 11(1), 119–147.  
<https://doi.org/10.17993/3cemp.2022.110149.119-147>

- Bolivar, J. (2019). *Inteligencia Emocional Y Productividad Laboral Del Personal De Salud Del Centro De Salud Néstor Gambetta, Diresa Callao, 2016.*  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3265>
- Bolivar, M., & Cerna, B. (2020). *La Inteligencia Emocional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Altos Andes S.A.C, Surquillo-Lima, En El Año 2020.* <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7494>
- Burbano, B., Norte, S., & Ceballos, D. (2018). Incidencia De La Inteligencia Emocional En El Desempeño Laboral En El Aula De Los Docentes De Unicomfacauca, Sede Norte, En El Año 2018. *Investigación y Consultoría En Dirección Empresarial (Pp. 151-194), 2021, 151–194.*  
<https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/353/498/7070?inline=1>
- Cabanach, R. G., Souto-Gestal, A., González Doniz, L., & Souto Camba, S. (2016). *Efectos diferenciales de la atención y la claridad emocional sobre la percepción de estresores académicos y las respuestas de estrés de estudiantes de fisioterapia (Vol. 38, Issue 6).*  
[https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/17975/Cabanach\\_EfectosDiferenciales.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/17975/Cabanach_EfectosDiferenciales.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Carmona, P., Vargas, J. G. ., & Rosas, R. E. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Vol. 2, Núm. 3, Enero-Junio, 2015, Pp. 53-68, 2.*  
<https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>
- Carranza, T., & Núñez, L. (2015). *La inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de Enginiers & Environmental Perú S.A– Lima, 2014.*  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4233>
- Carrillo, O., & Raymundo, E. (2022). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica - 2021.*

[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3863/T037\\_45223618\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3863/T037_45223618_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castañeda, A. (2022). *Inteligencia Emocional Y Productividad Laboral En Trabajadores Del Hospital II Essalud Huancavelica*.

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7944d7b3-4ac4-46d7-9dca-0a1c6100b816/content>

Castro, M., & Castillo, G. (2018). Inteligencia emocional y productividad laboral en el personal administrativo de una facultad de medicina humana en Lima, Perú. In *Revista Salud y Bienestar colectivo* (Vol. 2, pp. 07-24 INTELIGENCIA).

<https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/40>

Castro, W., Chávez, A., & Arévalo, J. (2022). 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>

Córdoba, N. (2019). Relación de la Inteligencia Emocional y el Desempeño de los Trabajadores Administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito. *Revista Científica Orbis Cognita Año*, 3(1), 24–46.

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/orbis\\_cognita/article/view/372/324](https://revistas.up.ac.pa/index.php/orbis_cognita/article/view/372/324)

Coronel, E., & Ñaupari, F. (2011). Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 01(01), 27–32. <https://doi.org/10.18259/acs.2011006>

Danvila, I., & Castillo, M. (2010). *Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación*. 20, 107–126.

<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2011/4.10.pdf>

- Davila, L., & Gonzales, R. (2020). *La Inteligencia Emocional Y La Productividad Laboral De Los Trabajadores De Electro Ucayali, 2020*.  
[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5045/B71\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_2021\\_T\\_LUCIA-DAVILA\\_RAY-GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5045/B71_UNU_ADMINISTRACION_2021_T_LUCIA-DAVILA_RAY-GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De Paz, V. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8806/DePaz\\_DVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8806/DePaz_DVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Del Mar Cruz, E., & Sandoval, S. (2021). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los servidores del Gobierno Cusco 2021*. 1–52.
- del Val Merino, C. (2011). Inteligencia emocional y productividad: el caso del funcionariado español. *Vol. 14, Núm. 30, Enero-Abril, 2011, Pp. 39-53*.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67618934004>
- Echevarria, S., & Arboleda, J. (2008). *Apuestas Estratégicas para fortalecer la productividad en Medellín (1era Edición)*. [https://cta.org.co/descargables-biblionet/productividad/0739\\_APUESTAS ESTRATÉGICAS.pdf?](https://cta.org.co/descargables-biblionet/productividad/0739_APUESTAS ESTRATÉGICAS.pdf?)
- Escurre, L., & Delgado, A. (2001). Inteligencia Emocional Y Necesidad Cognitiva En Estudiantes Universitarios. *Revista de Investigación En Psicología, Vol.4 No.2, Diciembre 2001*.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5033/4105>
- Espinoza, O. (2014). La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E Mentas Mentas Brillantes -Trujillo 2014. *Revista de Investigación y Cultura, 4(2), 18–24*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521751974002>

Espíritu Patrocinio, E. M., Córdova García, U., Buleje Velasquez, N. P., Gómez Rutti, Y. Y., Palomino Espíritu, M. A. V., & Yllesca Ramos, A. G. (2023). Inteligencia emocional en el desempeño docente en Huarochirí. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(29), 1118–1128.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.576>

Fernández, P., & Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, Vol. 19, Núm. 3, Diciembre, 2005, Pp. 63-93 .  
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>

Flores Cabrera, Y., Mora Lugo Daniel, Pedroza Ramales Cindy, Quezada Guzmán Benjamín, & Varona Amaro Irma. (2009). *La Inteligencia Emocional En La Empresa*.  
<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/4593/INTELIGEMOCEMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fulquez, S. C., Alguacil de Nicolás, M., & Pañellas Valls, M. (2011). La Atención Emocional Y La Relación Con La Autoestima, La Autoconfianza Y Las Relaciones Con Los Padres Y Con Los Pares: Un Estudio En Adolescentes Españoles Y Mexicanos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, Vol. 2, Núm. 1, 2011, Pp. 403-411. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832329040.pdf>

Gao, Y., Zhao, J., Qin, C., Yuan, Q., Zhu, J., Sun, Y., Lu, C., Federal, U., Cear, D. O., Ci, C. D. E., Agr, N., Ci, E. M., Alimentos, T. D. E., Lopes, S., Oliveira, G. O. D. E., & Sopiany, H. M. A. I., Psicología, P. D. E. P. E. M., Orrico Junior, M., Santos, H. D. S., ... Augusto, K. V. O. N. Z. (2023). Incidencia De La Inteligencia Emocional En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Corporación Unificada Nacional De Educación Superior Cun, Regional Sincelejo. *Aleph*, 87(1,2), 149–200.



<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEI%20LUCINEIA%20CARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proces>

Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente; La teoria de las inteligencias multiples.*

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Y9nDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=1988,+Howard+Gardner&ots=5V39rIOExC&sig=BqcvdIcJVJE7TfjQG0vz31ES7Lo#v=onepage&q=1988%20Howard%20Gardner&f=false>

Garrido, M. P., Pacheco, N. E., Lourdes, Y., & Peña, R. (2011). El Papel De La Inteligencia Emocional Percibida En La Resolución De Problemas Sociales En Estudiantes Adolescentes. In *Psicológico. Málaga. España* (Vol. 22).

<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230787007.pdf>

Gartzia, L., Aritzeta, A., Balluerka, N., & Barberá, E. (2012). Inteligencia emocional y género: Más allá de las diferencias sexuales. *Anales de Psicología*, 28(2), 567–575.

<https://doi.org/10.6018/analesps.28.2.124111>

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional.*

[http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia\\_emocional\\_daniel\\_goleman.pdf](http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf)

Goleman, D., Cherniss, C., & Warren Bennis. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo : cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones.*

[https://www.recursoyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o\\_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf](https://www.recursoyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf)

- Gómez, M., & Salas de González, M. (2018). Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, III(5), 10–26.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062711>
- Guardiola, C., & Basurto, K. (2019). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios*, 5(1).  
<https://doi.org/10.17162/au.v5i1.66>
- Huanca, G. (2020). *Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41079/Huanca\\_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41079/Huanca_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- INEGI. (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015 Metodología*.  
<https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/metodologia2015.pdf>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Determinant factors of labor productivity in clothing small and medium size enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Informacion Tecnologica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Javier, F. V. (2007). Inteligencia Emocional En Las Organizaciones Educativas. *Psicología Educativa. Psicogente*, 10(17), 42–59.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552351005.pdf>
- Jiménez, Á., Delgado, E., & Villate, G. (2001). Modelo de productividad de David Sumanth aplicado a una empresa del sector de maquinaria no eléctrica. *Vol. 6, Nº. 2, 2001, Págs. 81-87*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4797261.pdf>

- Leal Paredes, S. M. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 116. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- María Ibarra Ariza, L. (2016). Inteligencia emocional desde la perspectiva empresarial. *Revista Apuntes de Administración*, 1(1), 76–80.  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/997/944>
- Mayrely, A., & Leidy, G. (2021). *Influencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral de Aldeas Infantiles SOS Ibagué*.  
<http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4668/1/2021LeidyKarinaG Galicia.pdf>
- Medina, J. (2007). *El Modelo Integral de Productividad*.  
<https://www.usergioarboleda.edu.co/wp-content/uploads/2015/01/ModeloProductividad.pdf>
- Medina, J. (2010). Modelo Integral De Productividad, Aspectos Importantes Para Su Implementación. *Revista EAN No. 69 Julio-Diciembre 2010 Bogotá, Pp.110-119*.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a07.pdf>
- Méndez, E. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020*. 1–5.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48490/Méndez\\_LEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48490/Méndez_LEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno, J. (2022). *Impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral*.  
[http://dspace.umh.es/bitstream/11000/28403/1/TFG-Moreno Valero%20 Jenifer.pdf](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/28403/1/TFG-Moreno%20Valero%20Jenifer.pdf)
- Moysén, A., Villaveces, M., Estrada, E., Balcázar, P., & Gurrola, G. (2022). Inteligencia emocional: El caso de jóvenes, adultos y personas mayores hombres y mujeres. *Revista de Psicología*, 31(2). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2022.54293>

- Neida, M., & Correa, M. (2022). *Inteligencia Emocional y su Influencia en el Ámbito Laboral. Vol. 8, Núm. 1, 2022.*  
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4802861020/4802861020.pdf>
- Ochoa, K. (2014). *Motivación Y Productividad Laboral.*  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- OIT. (2016). *Mejore su negocio, Recurso Humano La Productividad.*  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)
- Oquelis-Zapata, J. (2016). *Diagnóstico De Inteligencia Emocional En Estudiantes De Educación Secundaria.*  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2495/MAE\\_EDUC\\_313.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2495/MAE_EDUC_313.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Orezzoli, B., & Esaine, L. (2021). *Relación Entre Inteligencia Emocional Y Desempeño Laboral En El Ámbito Organizacional.*  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13225>
- Palomera, M. (2005). Desarrollo De La Inteligencia Emocional Percibida. Diferencias Individuales En Función Del Género Y Edad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 443–457.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832486033>
- Paredes, M. (2019). *Inteligencia emocional y gestión institucional de directores de las instituciones educativas de la provincia de Lauricocha 2018.*  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5804/PIDS00263P26.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Patzi, R. (2021). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los Directores de Unidades Educativas del Distrito Educativo La Paz*.  
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/26595/T-1393.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puertas Molero, P., Ubago Jiménez, J. L., Moreno Arrebola, R., Padial Ruz, R., Martínez Martínez, A., & González Valero, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128.  
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>
- Purca, J. (2022). Relación De La Inteligencia Emocional Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas De La Iglesia Presbiteriana Del Perú En El Callao. In *γ7α7* (Issue 8.5.2017).  
[http://repositorio.unfv.edu.pe:8080/bitstream/handle/20.500.13084/6762/UNFV\\_EUPG\\_Purca\\_Segura\\_Jaime\\_Jesus\\_Maestria\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe:8080/bitstream/handle/20.500.13084/6762/UNFV_EUPG_Purca_Segura_Jaime_Jesus_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, S., & Tolentino, S. (2020). *Inteligencia emocional y la productividad en una empresa tercerizadora de Claro en Lima Metropolitana*.  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3910>
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 8(20), 189–208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Reyes, D. V., Calacich, S. N., & Álvarez, A. D. G. (2020). La Influencia de las Emociones y el Impacto en la Productividad de los Trabajadores de una Microempresa Comercializadora de Plásticos. *European Scientific Journal ESJ*, 16(10).  
<https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n10p56>

- Rivadeneira, R. (2021). Educación emocional para el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “José Olaya Balandra”, Santa Rosa. In *Psikologi Perkembangan*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61119/Rivadeneira\\_PRDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=yowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61119/Rivadeneira_PRDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=yowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)
- Rosado, G. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa con jornada escolar completa “Jorge-Basadre Grohmann”, Arequipa 2016. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5809>
- Rueda, M. (2013). “*La inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral del personal de la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos en su agencia matriz, cantón Quito, provincia de Pichincha.*” 184. <https://bit.ly/2TeG92h>
- Sánchez Gómez, M., Bresó Esteve, E., & Adelantado-Renau, M. (2022). Inteligencia emocional en entornos educativos: evidencias científicas. In *Inteligencia emocional en entornos educativos: evidencias científicas*. Universitat Jaume I. <https://doi.org/10.6035/psique.26>
- Sánchez, T., Fernández, P., Montañés, J., & Latorre, M. (2008). Electronic Journal of Research in Educational Psychology. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(2), 455–474. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121924011>
- Saucedo, M., José, J., Perera, D., Angélica, H., Padilla, S., & Izquierdo, S. J. (2019). Inteligencia emocional; cuestión de género. *REVISTA BOLETÍN REDIPE* 8 (5): 158-167 - Mayo. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7528262.pdf>
- Shimizu, M. (1991). *Medición de la productividad con valor agregado y enfoque práctico*

*para la mejora de la gestión.*

Solano, M., Luna, O., & González, J. (2021). Productividad Del Valor Agregado Y Estilos

De Liderazgo. Sector Minero Norte De Santander, Colombia. *REVISTA BOLETÍN*

*REDIPE 10 (13): 549-56.*

<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/download/1769/1684/2874>

Sumanth, D. (1999). *Administracion para la productividad total*. Compañía Editorial

Continental. [http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-](http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=28114)

[detail.pl?biblionumber=28114](http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=28114)

Tafur, J. (2023). *Inteligencia emocional y productividad laboral en los colaboradores del*

*área comercial de una universidad privada del distrito de Cajamarca, 2021-2022.*

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33501/T005\\_70196100\\_M](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33501/T005_70196100_M)

[%281%29\\_TOTAL\\_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33501/T005_70196100_M)

Troya, C. (2014). “*Análisis de la importancia de la inteligencia emocional en la motivación*

*de los trabajadores.*” [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3873/1/T1390-](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3873/1/T1390-MDTH-Troya-Analisis.pdf)

[MDTH-Troya-Analisis.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3873/1/T1390-MDTH-Troya-Analisis.pdf)

Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de

BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona, Núm. 4, 2001, Pp. 129-*

*160.* <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>

UNESCO. (2021). *Habilidades socioemocionales en América Latina y el Caribe: Estudio*

*Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019).*

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380240>

Vásquez, E. S. (2020). *Inteligencia emocional y productividad laboral en la*

*empresaSOCOPUR – Ucayali, 2018.*

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3088>

Zavala, de los Dolores, M., & Vargas. (2008). Inteligencia emocional y habilidades sociales en adolescentes con alta aceptación social. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(2), 321–338.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121924004>

Zlata, B. (2018). La Gestión Del Talento Humano Y La Inteligencia Emocional En El Desempeño Laboral Del Cuerpo Docente De Instituciones De Educación Superior. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.

<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2016/3.07.pdf>



## ANEXOS

**Escala rasgo de metaconocimiento de los estados emocionales - Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)**

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos.

Lea atentamente cada frase y luego indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con un círculo la respuesta que se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas ni incorrectas, ni buenas ni malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta

Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

		Na da de acu erd o	Al go de acu erd o	Ba sta nte de acu erd o	M uy de acu erd o	Tot alm ent e de acu erd o
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5

16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24	Cuando estoy enfadado intento que se me pase	1	2	3	4	5

### Definición operacional Metaconocimiento de los estados emocionales

Variable	Dimensiones	Ítems	Definición operacional
Metaconocimiento de los estados emocionales (Inteligencia emocional)	Atención	1 al 8	Escala Likert con cinco alternativas de respuesta: 1 = Nada de acuerdo 2 = Algo de acuerdo 3 = Bastante de acuerdo 4 = Muy de acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
	Claridad	9 al 16	
	Reparación	17 al 24	

### Test de Productividad laboral

El presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre la productividad laboral. La información aquí escrita se manejará de forma confidencial. Revise cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere y refleje su situación marcando con una x cada una de las respuestas considerando las siguientes alternativas.

Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

No hay respuestas correctas ni incorrectas, ni buenas ni malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta

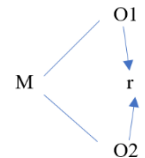
	ITEMS	VALORACION				
1	Se siente satisfecho con su trabajo	1	2	3	4	5
2	Se siente involucrado con su trabajo	1	2	3	4	5
3	Se siente capacitado para asumir nuevos retos y mejorar sus metas	1	2	3	4	5
4	Te adaptas a cualquier tipo de trabajo	1	2	3	4	5
5	Te sientes identificado con la empresa	1	2	3	4	5
6	En el último año ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer	1	2	3	4	5
7	En el trabajo tu jefe se preocupa por ti como persona	1	2	3	4	5
8	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	1	2	3	4	5
9	Conoce como se miden los resultados de la empresa	1	2	3	4	5
10	Conoce cuales serán los valores y actitudes claves de la empresa	1	2	3	4	5
11	Se siente identificado con la visión de la empresa para su crecimiento	1	2	3	4	5
12	La empresa frecuentemente realiza rotación de puestos	1	2	3	4	5
13	Hay integración y coordinación entre los compañeros para solucionar problemas	1	2	3	4	5
14	Sabe cómo se mide la productividad del recurso humano en la empresa	1	2	3	4	5
15	Existe una atmosfera de confianza entre sus compañeros	1	2	3	4	5
16	Alguien en el trabajo ha hablado con usted acerca de su progreso	1	2	3	4	5
17	Conoce y se siente involucrado con la visión de la empresa	1	2	3	4	5
18	Su puesto le permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades	1	2	3	4	5
19	La confianza entre sus compañeros de trabajo es buena	1	2	3	4	5
20	El ambiente laboral en el trabajo es satisfactorio	1	2	3	4	5
21	Recibe elogios frecuentemente por parte de los directivos	1	2	3	4	5
22	La empresa recompensa a los trabajadores por un buen trabajo bien hecho	1	2	3	4	5
23	Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de mi parte	1	2	3	4	5
24	La empresa ofrece incentivos para incrementar su desempeño	1	2	3	4	5
25	La empresa solicita sus ideas para mejora su trabajo	1	2	3	4	5

26	Se ofrecen programas de capacitación para desarrollar sus actividades	1	2	3	4	5
27	La empresa permite la toma de decisiones por parte de los empleados	1	2	3	4	5
28	El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas	1	2	3	4	5
29	Le gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos	1	2	3	4	5
30	La falta de comunicación con las áreas afecta la productividad de la empresa	1	2	3	4	5

### Definición operacional Productividad Laboral

Variable	Dimensiones	Ítems	Definición operacional
Productividad Laboral	Eficiencia laboral	1 al 10	Escala Likert con cinco alternativas de respuesta: 1 = Nada de acuerdo 2 = Algo de acuerdo 3 = Bastante de acuerdo 4 = Muy de acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
	Efectividad laboral	11 al 20	
	Eficacia laboral	21 al 30	

## Matriz de consistencia de la investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOS Y TECNICAS	POBLACION Y MUESTRA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023</p>	<p><b>Hipótesis principal</b></p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención emocional</li> <li>• Claridad emocional</li> <li>• Reparación emocional</li> </ul> <p>VARIABLE 2</p> <p>Productividad laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia laboral</li> <li>• Efectividad laboral</li> <li>• Eficacia laboral</li> </ul>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica descriptiva</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental de tipo descriptivo correlacional</p>  <p>Dónde:</p> <p>M= Son los trabajadores de la empresa educativa Unión Los Olivos:</p>	<p>La población estuvo conformada por 25 trabajadores una empresa educativa en los Olivos</p> <p>Los datos fueron recogidos sobre una muestra de 25 participantes que son toda la población quienes colaboraron con el estudio.</p> <p>El rango de edad de mayor preponderancia fue de [20 a 68] años, con un rango general de edad de 18 a 70 años.</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Identificar el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023?</p>	<p><b>Hipótesis derivadas</b></p> <p>1. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la eficiencia laboral de los</p>			

<p>2. ¿Cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023?</p>	<p>2. Identificar el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023?</p>	<p>trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023</p>		<p>O1 = Observación de la inteligencia emocional.</p>	
<p>3. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023?</p>	<p>3. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023</p>	<p>2. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023</p>		<p>O2 = Observación de la productividad laboral</p>	
<p>4. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023?</p>	<p>4. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023</p>	<p>3. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la eficacia laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023.</p>		<p>r = Correlación entre las variables inteligencia emocional y productividad laboral.</p>	
<p>5. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la eficacia laboral de los</p>	<p>5. Determinar la relación entre la inteligencia</p>	<p>Unión los Olivos 2023.</p>		<p><b>Técnica</b> Aplicará la técnica de la encuesta, es decir, se recolectarán los datos utilizando instrumentos de investigación cuantitativa que permitirán recabar información específica, dichos</p>	

trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023?	emocional y la eficacia laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada Unión los Olivos 2023.			instrumentos se detallan a continuación  Instrumentos : - Cuestionario	
---	--	--	--	--	--

Resultados tabulados en Excell

OCIODEMOGRAFICO			INTELIGENCIA EMOCIONAL																							
Edad	Tiempo d	Sexo	Atencion								Claridad								Reparacion							
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
44	5	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
31	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3
45	20	2	4	3	5	5	1	2	2	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	5	2	4	4	5	5	5
47	15	1	5	5	2	5	4	2	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	2	5	5
44	5	2	5	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3
51	7	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
26	1	1	4	4	1	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	1	5	5	5	5	4
67	12	1	4	2	2	3	2	1	1	1	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
28	1	2	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
28	1	2	3	4	2	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	2	2	4	4	2	4	3	2	5	3
43	4	2	4	3	3	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5
56	14	1	2	2	2	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	1	5	1	2	5	1
47	6	2	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	6	1	3	2	1	3	1	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
49	10	1	5	5	3	3	2	2	2	1	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3
23	4	1	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	15	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	5	5	5	5	2	2	5	4	4	3	5	4	4	5	2
43	10	2	3	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4
26	1	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3
63	1	2	2	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	2	2	2	1	2	5	3	3	3	2	2	2	2
50	20	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	3
21	1	2	5	4	3	4	2	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	5	3
65	25	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	2	4	2	2	3	2	5	4	3	4	3	4	5	5
36	7	2	4	2	2	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	2	2	4	2	4	3
57	10	2	3	2	2	2	1	1	2	1	4	4	4	4	3	3	1	4	3	4	1	1	1	1	2	2

PRODUCTIVIDAD LABORAL																													
Eficiencia laboral										Efectividad laboral										Eficacia laboral									
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
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
2	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	1	1	3	4	4	3	1	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	3
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	2	5	4	2	5	5	1	4	2	4	4	5	5	5	5	4	2	2	1	4	2	4	5	5	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3
4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4
2	5	5	5	5	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	1
5	5	5	4	5	2	2	3	4	4	5	3	4	3	2	4	5	2	5	3	2	2	4	1	5	3	2	1	4	2
2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	1	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4
4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
5	5	3	2	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	5	2	3	2	4	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	5	1	2	1	2	3	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	4
4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4



## Validez de instrumentos por Juicio de expertos

Juez: Dr. Abraham Horna Rubio

### CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ

Nombre del instrumento:

**Cuestionario Sobre Escala Rasgo De Metaconocimiento De Los Estados Emocionales -  
Trait Meta-Mood Scale (Tmms-24)**

Autor(es): Salovey et al., (1995); adaptada al idioma español por Fernandez-Berrocal et al., (2004)

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ( )

**Observaciones y/o sugerencias:**

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ( )

**Observaciones y/o sugerencias:**

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (x)

**Observaciones y/o sugerencias:**

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO ( x )

Observaciones y/o sugerencias:

5) Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo

SI ( x )

NO ( )

Observaciones y/o sugerencias:

Fecha: 06 de marzo del 2024

  
Econ. Abraham Horna Rubio  
COLLEGIADO DE ECONOMISTAS DE NICARAGUA  
Registro N° 976

Nombre y firma del juez: \_\_\_\_\_

**Dr. Abraham Horna Rubio**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA JUICIOS DE EXPERTOS INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO) Marcar con "X" según su apreciación sobre los ítems**

Dimensiones	Nº	Reactivos	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Atención	1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		X	
	2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	X		X		X		X	
	3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		X	
	4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	X		X		X		X	
	5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X		X		X		X	
	6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		X	
	7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		X	
	8	Presto mucha atención a cómo me siento.	X		X		X		X	
Claridad	9	Tengo claros mis sentimientos.	X		X		X		X	
	10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		X	
	11	Casi siempre sé cómo me siento. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		X	
	12	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		X	

	13	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		X	
	14	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	X		X		X		X	
	15	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		X	
	16	Tengo claros mis sentimientos.	X		X		X		X	
Reparación	17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	X		X		X		X	
	18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		X	
	19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X		X	
	20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	X		X		X		X	
	21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		X	
	22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X		X	
	23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X		X	
24	Cuando estoy enfadado intento que se me pase	X		X		X		X		

x

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Nombre del instrumento:

**Cuestionario Sobre Productividad Laboral**

Autor(es): Salovey et al., (1995); adaptada al idioma español por Fernandez-Berrocal et al., (2004)

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ( )

Observaciones y/o sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ( )

Observaciones y/o sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (X)

Observaciones y/o sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO ( X )

Observaciones y/o sugerencias:

5) Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo

SI ( X )

NO ( )

Observaciones y/o sugerencias:

Fecha: 06 de marzo del 2024



Econ. Abraham Horna Rubio  
CARGO DE REQUISITOS DE LICENCIATURA  
Registro N° 916

Nombre y firma del juez:

**Dr. Abraham Josue Horna Rubio**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA JUICIOS DE EXPERTOS INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO) Marcar con "X" según su apreciación sobre los ítems**

Dimensiones	Nº	Reactivos	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Eficiencia laboral	1	Se siente satisfecho con su trabajo	X		X		X		X	
	2	Se siente involucrado con su trabajo	X		X		X		X	
	3	Se siente capacitado para asumir nuevos retos y mejorar sus metas	X		X		X		X	
	4	Te adaptas a cualquier tipo de trabajo	X		X		X		X	
	5	Te sientes identificado con la empresa	X		X		X		X	
	6	En el ultimo año ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer	X		X		X		X	
	7	En el trabajo tu jefe se preocupa por ti como persona	X		X		X		X	
	8	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	X		X		X		X	
	9	Conoce como se miden los resultados de la empresa	X		X		X		X	
	10	Conoce cuáles serán los valores y actitudes claves de la empresa	X		X		X		X	
Efectividad laboral	11	Se siente identificado con la visión de la empresa para su crecimiento	X		X		X		X	
	12	La empresa frecuentemente realiza rotación de puestos	X		X		X		X	
	13	Hay integración y coordinación entre los compañeros para solucionar problemas	X		X		X		X	
	14	Sabe como se mide la productividad del recurso humano en la empresa	X		X		X		X	

	15	Existe una atmosfera de confianza entre sus compañeros	x		x		x		x	
	16	Alguien en el trabajo ha hablado con usted acerca de su progreso	x		x		x		x	
	17	Conoce y se siente involucrado con la visión de la empresa	x		x		x		x	
	18	Su puesto le permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades	x		x		x		x	
	19	La confianza entre sus compañeros de trabajo es buena	x		x		x		x	
	20	El ambiente laboral en el trabajo es satisfactorio	x		x		x		x	
Eficacia laboral	21	Recibe elogios frecuentemente por parte de los directivos	x		x		x		x	
	22	La empresa recompensa a los trabajadores por un buen trabajo bien hecho	x		x		x		x	
	23	Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de mi parte	x		x		x		x	
	24	La empresa ofrece incentivos para incrementar su desempeño	x		x		x		x	
	25	La empresa solicita sus ideas para mejora su trabajo	x		x		x		x	
	26	Se ofrecen programas de capacitación para desarrollar sus actividades	x		x		x		x	
	27	La empresa permite la toma de decisiones por parte de los empleados	x		x		x		x	
	28	El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas	x		x		x		x	
	29	Le gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos	x		x		x		x	
	30	La falta de comunicación con las áreas afecta la productividad de la empresa	x		x		x		x	

## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO INTELIGENCIA EMOCIONAL

**ENCUESTA O CUESTIONARIO SOBRE “la inteligencia emocional tiene influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada unión los olivos 2023.”**

**INSTRUCCIÓN:** Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Fecha: 07 de enero de 2024

Firma:



Econ. Abraham Horna Rubio  
CATEDRADO DE ECONOMÍA DE LAS UNIVER.  
Registro N° 916

Validado por: Dr. Abraham Horna Rubio

Grado académico: Doctor

DNI N° 06117267



## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO TEST DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

**ENCUESTA O CUESTIONARIO SOBRE “la inteligencia emocional tiene influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada unión los olivos 2023.”**

**INSTRUCCIÓN:** Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

8. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?  
 0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
9. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
 0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
10. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
 0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
11. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
 0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
12. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
 0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
13. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
14. ¿Qué ítems se podrían eliminar?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Fecha: 07 de enero de 2024

Firma:



Econ. Abraham Horna Rubio  
 CATEGORÍA ECONOMISTAS DEL ICAES  
 Registro N° 915

Validado por: Dr. Abraham Horna Rubio

Grado académico: Doctor  
 DNI N° 06117267

Juez 2: Dr. Alindor Fernando Espinoza Espinoza

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Nombre del instrumento:

**Cuestionario Sobre Escala Rasgo De Metaconocimiento De Los Estados Emocionales -  
Trait Meta-Mood Scale (Tmms-24)**

Autor(es): Salovey et al., (1995); adaptada al idioma español por Fernandez-Berrocal et al., (2004)

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ( X )

NO ( )

Observaciones y/o sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ( X )

NO ( )

Observaciones y/o sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO ( X )

Observaciones y/o sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO ( X )

Observaciones y/o sugerencias:

5) Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo

SI ( X )

NO ( )

Observaciones y/o sugerencias:

Fecha: 06 de marzo del 2024



Nombre y firma del juez: \_\_\_\_\_

**Dr. Alindor Fernando Espinoza Espinoza**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA JUICIOS DE EXPERTOS INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO) Marcar con "X" según su apreciación sobre los ítems**

Dimensiones	Nº	Reactivos	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Atención	1	Presto mucha atención a los sentimientos.	x		x		x		x	
	2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	x		x		x		x	
	3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	x		x		x		x	
	4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	x		x		x		x	
	5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	x		x		x		x	
	6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	x		x		x		x	
	7	A menudo pienso en mis sentimientos.	x		x		x		x	
	8	Presto mucha atención a cómo me siento.	x		x		x		x	
Claridad	9	Tengo claros mis sentimientos.	x		x		x		x	
	10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	x		x		x		x	
	11	Casi siempre sé cómo me siento. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	x		x		x		x	
	12	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	x		x		x		x	

	13	Siempre puedo decir cómo me siento.	x		x		x		x	
	14	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	x		x		x		x	
	15	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	x		x		x		x	
	16	Tengo claros mis sentimientos.	x		x		x		x	
Reparación	17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	x		x		x		x	
	18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	x		x		x		x	
	19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	x		x		x		x	
	20	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	x		x		x		x	
	21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	x		x		x		x	
	22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	x		x		x		x	
	23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	x		x		x		x	
	24	Cuando estoy enfadado intento que se me pase	x		x		x		x	

x

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Nombre del instrumento:

**Cuestionario Sobre Productividad Laboral**

Autor(es): Salovey et al., (1995); adaptada al idioma español por Fernandez-Berrocal et al., (2004)

**1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?**

SI ( X )

NO ( )

**Observaciones y/o sugerencias:**

**2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?**

SI ( X )

NO ( )

**Observaciones y/o sugerencias:**

**3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?**

SI ( )

NO ( X )

**Observaciones y/o sugerencias:**

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO ( X )

Observaciones y/o sugerencias:

5) Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo

SI ( X )

NO ( )

Observaciones y/o sugerencias:

Fecha: 06 de marzo del 2024



Nombre y firma del juez:

Dr. Alindor Fernando Espinoza Espinoza

**MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA JUICIOS DE EXPERTOS INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO) Marcar con “X” según su apreciación sobre los ítems**

Dimensiones	Nº	Reactivos	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Eficiencia laboral	1	Se siente satisfecho con su trabajo	X		X		X		X	
	2	Se siente involucrado con su trabajo	X		X		X		X	
	3	Se siente capacitado para asumir nuevos retos y mejorar sus metas	X		X		X		X	
	4	Te adaptas a cualquier tipo de trabajo	X		X		X		X	
	5	Te sientes identificado con la empresa	X		X		X		X	
	6	En el ultimo año ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer	X		X		X		X	
	7	En el trabajo tu jefe se preocupa por ti como persona	X		X		X		X	
	8	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	X		X		X		X	
	9	Conoce como se miden los resultados de la empresa	X		X		X		X	
	10	Conoce cuáles serán los valores y actitudes claves de la empresa	X		X		X		X	
Efectividad laboral	11	Se siente identificado con la visión de la empresa para su crecimiento	X		X		X		X	
	12	La empresa frecuentemente realiza rotación de puestos	X		X		X		X	
	13	Hay integración y coordinación entre los compañeros para solucionar problemas	X		X		X		X	
	14	Sabe como se mide la productividad del recurso humano en la empresa	X		X		X		X	

	15	Existe una atmosfera de confianza entre sus compañeros	X		X		X		X	
	16	Alguien en el trabajo ha hablado con usted acerca de su progreso	X		X		X		X	
	17	Conoce y se siente involucrado con la visión de la empresa	X		X		X		X	
	18	Su puesto le permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades	X		X		X		X	
	19	La confianza entre sus compañeros de trabajo es buena	X		X		X		X	
	20	El ambiente laboral en el trabajo es satisfactorio	X		X		X		X	
Eficacia laboral	21	Recibe elogios frecuentemente por parte de los directivos	X		X		X		X	
	22	La empresa recompensa a los trabajadores por un buen trabajo bien hecho	X		X		X		X	
	23	Ha recibido reconocimiento por un esfuerzo extra de mi parte	X		X		X		X	
	24	La empresa ofrece incentivos para incrementar su desempeño	X		X		X		X	
	25	La empresa solicita sus ideas para mejora su trabajo	X		X		X		X	
	26	Se ofrecen programas de capacitación para desarrollar sus actividades	X		X		X		X	
	27	La empresa permite la toma de decisiones por parte de los empleados	X		X		X		X	
	28	El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas	X		X		X		X	
	29	Le gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos	X		X		X		X	
	30	La falta de comunicación con las áreas afecta la productividad de la empresa	X		X		X		X	

## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO INTELIGENCIA EMOCIONAL

**ENCUESTA O CUESTIONARIO SOBRE “la inteligencia emocional tiene influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada unión los olivos 2023.”**

**INSTRUCCIÓN:** Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Fecha: 07 de enero de 2024

Firma:



Validado por: Dr. Alindor Fernando Espinoza Espinoza

Grado académico: Doctor    DNI N° 06809706



## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO TEST DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

**ENCUESTA O CUESTIONARIO SOBRE “la inteligencia emocional tiene influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada unión los olivos 2023.”**

**INSTRUCCIÓN:** Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

8. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
9. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
10. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
11. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
12. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 (%)
13. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
14. ¿Qué ítems se podrían eliminar?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Fecha: 07 de enero de 2024

Firma:



Validado por: Dr. Alindor Fernando Espinoza Espinoza

Grado académico: Doctor  
DNI N° 067809706

Juez 3: Magister. AGUILAR PANDURO, DAVID JUNIOR

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Nombre del instrumento:

**Cuestionario Sobre Productividad Laboral**

Autor(es): Salovey et al., (1995); adaptada al idioma español por Fernandez-Berrocal et al., (2004)

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (  )

NO (  )

Observaciones y/o sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (  )

NO (  )

Observaciones y/o sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (  )

NO (  )

Observaciones y/o sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (  )

Observaciones y/o sugerencias:

5) Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo

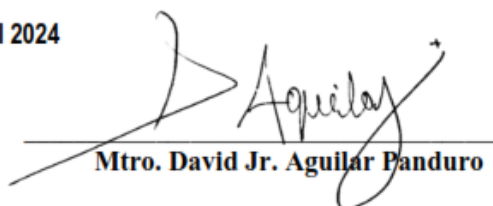
SI (  )

NO ( )

Observaciones y/o sugerencias:

Fecha: 06 de marzo del 2024

Nombre y firma del juez:

  
Mtro. David Jr. Aguilar Panduro

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Nombre del instrumento:

**Cuestionario Sobre Escala Rasgo De Metaconocimiento De Los Estados Emocionales -  
Trait Meta-Mood Scale (Tmms-24)**

Autor(es): Salovey et al., (1995); adaptada al idioma español por Fernandez-Berrocal et al., (2004)

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (  )

NO (  )

Observaciones y/o sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (  )

NO (  )

Observaciones y/o sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (  )

NO (  )

Observaciones y/o sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO (  )

Observaciones y/o sugerencias:

5) Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo

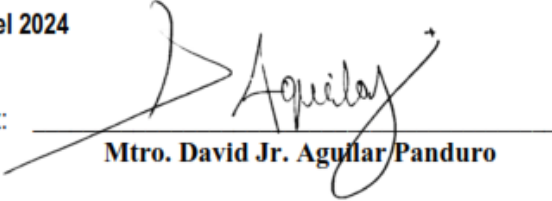
SI (  )

NO ( )

Observaciones y/o sugerencias:

Fecha: 06 de marzo del 2024

Nombre y firma del juez:

  
Mtro. David Jr. Aguilar Panduro

## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO INTELIGENCIA EMOCIONAL

**ENCUESTA O CUESTIONARIO SOBRE “la inteligencia emocional tiene influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada unión los olivos 2023.”**

**INSTRUCCIÓN:** Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    **90**    100 (%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    **90**    100 (%)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    **90**    100 (%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    **90**    100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0    10    20    30    40    50    60    70    80    **90**    100 (%)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?  
Ninguno \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?  
Ninguno \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Fecha: 07 de enero de 2024

Firma:



Validado por: Mtro. David Junior Aguilar Panduro.

Grado académico: Maestro en Marketing y Comercio Internacional  
DNI N° 07868491

## HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO TEST DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL


**ENCUESTA O CUESTIONARIO SOBRE “la inteligencia emocional tiene influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa educativa privada unión los olivos 2023.”**

**INSTRUCCIÓN:** Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

8. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?  
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100 (%)
9. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?  
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100 (%)
10. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?  
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100 (%)
11. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?  
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100** (%)
12. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?  
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100 (%)
13. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?  
Ninguno \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
14. ¿Qué ítems se podrían eliminar?  
Ninguno \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Fecha: 07 de enero de 2024

Firma:



Validado por: Mtro. David Jr. Aguilar Panduro

Grado académico: Maestro en Marketing y Comercio Internacional

DNI N° 07868491

Revisión general lingüística, constancia firmada.

**“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”**

## **CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO**

Quien suscribe, **Mg. REBECA SUMIRE QQUENTA**, identificado con **DNI N° 08131899**, deja constancia de haber efectuado la revisión lingüística de la tesis titulada: **“ La Inteligencia Emocional y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Empresa Educativa Privada Unión Los Olivos 2023 ”**, elaborado por el: **Bach. Hidalgo Alvarez, Walter Juan Pablo** para optar el título profesional de Economista.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Lima, 11 de marzo del 2023



**Mg. Rebeca Sumire Qquenta**  
**DNI N° 08131899**  
**Asesor de tesis**  
**Especialista en corrección de estilo**  
**Registro Cppe N°: 0108131899**  
**Celular: 994352694**

**ORCID: 0000-0002-8297-0929**



## Autorización de aplicación de la investigación



**“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”**

San Martín de Porres, 10 de Setiembre del 2023.

LA DIRECTORA DE LA I.E.P. “UNIÓN LOS OLIVOS”

## AUTORIZA

al Bachiller Walter Juan Pablo Hidalgo Álvarez con DNI 43180315, a realizar la encuesta para su trabajo de Investigación de Tesis a los trabajadores de nuestra Institución, dicha tesis es indicada por su Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para nosotros es muy agradable servir para el desarrollo Intelectual de los estudiantes y así alcanzar su profesión.

Atentamente,


Adonia Carrillo Cotillo  
DIRECTORA