



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Inteligencia Emocional y Productividad Laboral en la Unidad de Personal del

Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote-2017

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Liz Johana Pacheco Velásquez

ASESORA:

Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez

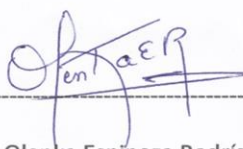
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Olenka Espinoza Rodríguez', written over a horizontal dashed line.

Dra. Olenka Espinoza Rodríguez

PRESIDENTA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Daniel Rueda Gonzales', written over a horizontal dashed line.

Mg. Daniel Rueda Gonzales

SECRETARIO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jaela Peña Romero', written over a horizontal dashed line.

Dra. Jaela Peña Romero

VOCAL

Dedicatoria

A:

Mis padres, Balbina y Nerio a quien le debo este grado por motivarme a seguir adelante, sobretodo a mi madre, quien estuvo en la buenas y malas, siempre apoyándome e inculcándome los valores y en el que estoy segura que estará orgullosa del logro concluida.

Mi madre, a quien le debo este grado, por estar siempre conmigo, pos su amor incondicional, quien me da las fuerzas para siempre seguir adelante y donde esté ella seguro que estará orgullosa de mí.

Mi hermano Pedro Jossimar por estar apoyándome en todo momento, por sus oraciones hacia mí, aun no estando de Chimbote.

Mi Miss Olenka porque siempre estuvo inculcándome valores para llegar a tener éxito en la vida profesional.

Liz

Agradecimiento

A Dios, por permitirme vivir y acompañarme en cada paso que doy, y encontrar personas que han sido mi soporte y fortaleza durante este tiempo.

A mi familia haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de estudiar y obtener el grado.

A los colaboradores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, quienes me motivaron realizar el presente estudio.

Son muchas las personas desearía agradecerles, por su amistad, consejos, aliento y compañía en los momentos difíciles que me tocó vivir. Algunas están aquí conmigo y la más importante siempre estará en mi pensamiento y mi corazón mi MADRE.

Liz


DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Liz Johana Pacheco Velásquez con DNI N° 76188453, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, 13 de Julio del 2017.



Liz Johana Pacheco Velásquez

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La Inteligencia Emocional y Productividad Laboral en la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote - 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

La Autora.

ÍNDICE

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos.....	16
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	20
1.3.1. LA EMOCION.....	20
1.3.2. MODELO DE GOLEMAN.....	21
1.3.3. MODELO DE BAR ON ICE.....	22
1.3.3.1. COMPONENTE INTRAPERSONAL.....	23
1.3.3.2. COMPONENTE INTERPERSONAL.....	24
1.3.3.3. COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD.....	25
1.3.3.4. COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS.....	25
1.3.3.5. COMPONENTE DE ESTADO DE ANIMO.....	26
1.3.4. ELEMENTOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	28
1.3.5. PRODUCTIVIDAD LABORAL.....	29
1.3.5.1. IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD.....	30
1.3.5.2. TIPOS DE PRODUCTIVIDAD.....	31
1.3.5.3. INDICADORES.....	32

1.3.5.4. FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD.....	34
1.3.5.5. ELEMENTOS DE LA PRODUCTIVIDAD.....	35
1.4. Formulación Del Problema	35
1.5. Justificación del Estudio	36
1.6. Hipótesis.....	37
1.7. Objetivos	38
II. MÉTODO	39
2.1. Diseño de Investigación.....	41
2.2. Variables, Operacionalización.	41
2.3. Población y Muestra	42
2.3.1. POBLACIÓN.....	42
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez, Confiabilidad....	42
2.4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
2.4.2. INSTRUMENTOS.....	43
2.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	43
2.5. Método de analisis de datos	44
2.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	45
III. RESULTADOS.....	46
IV. DISCUSIÓN	81
V. CONCLUSIONES	91
VI. RECOMENDACIONES	93
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXOS	

RESUMEN

El presente desarrollo de investigación, tuvo como objetivo general encontrar la relación entre la inteligencia emocional y productividad laboral en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017, que siguió el diseño no experimental con un tipo descriptiva- correlacional, con una población de 16 colaboradores de la unidad de personal. Para el recojo de los datos de la variable inteligencia emocional, se empleó un test de Bar On Ice y para la variable productividad laboral se elaboró un cuestionario. Los resultados de Inteligencia Emocional fueron de 87.5% está en un nivel regular, que es el componente intrapersonal y las dimensiones de la productividad laboral de 81.2 % está a nivel bueno, que es producción. Con estos resultados trascendentes se utilizó la prueba de hipótesis Rho de Spearman, obteniendo un valor de 5.46, que representa una correlación directa, positiva y significativa. Por lo tanto se debe al número de capacitaciones no están siendo efectivas, por el cual tiene un nivel de inteligencia emocional siendo regular con la productividad laboral de medio a bajo, lo cual se indica que no tiene un adecuado inteligencia emocional, causando inestabilidad psicológica lo cual repercutirá directamente en el rendimiento del colaborador por medio de comportamientos, conductas inapropiadas y estilos de vida negativos. Posteriormente los resultados obtenidos en esta investigación muestran que el nivel de los componentes de la inteligencia emocional es muy bajo por ende estos componente no está siendo desarrolladas en la unidad y menos en su vida cotidiana.

Palabras Clave: inteligencia emocional, productividad laboral, componente intrapersonal, producción.

ABSTRACT

The present research development, had as general objective to find the relationship between Emotional Intelligence and Labor Productivity in the personnel unit of the Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón in Chimbote - 2017, which followed the non-experimental design with a descriptive - correlational type, with a population of 16 employees of the personnel unit. For the collection of the data of the emotional intelligence variable a bar on ice test was used and for the labor productivity variable a questionnaire was elaborated. The emotional intelligence results were 87.5% is at a regular level, which is the intrapersonal component and the dimensions of labor productivity of 81.2% is at good level, which is production, with these transcendent result we used he Spearman Rho hypothesis test, obtaining a value of 5.46, which represents a direct correlation positive and significant. Therefore, it is due to the number of trainings are not being effective, by which they have a level of emotional intelligence being regular with the labor productivity of medium to low, which indicate that it does not have an adequate emotional intelligence, causing psychological instability which will directly affect the employees performance through behaviors and negative lifestyles. Subsequently the results obtained in this research show the level of the components of emotional intelligence is very low therefore these components are not being developed in the unit and less in their daily life.

Keywords: emotional intelligence, labor productivity, intrapersonal component, production.

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La investigación parte de la realidad problemática en la que se muestra lo siguiente:

Hoy por hoy se sabe que las emociones influyen mucho en el entorno de la vida de los individuos, con el transcurrir del tiempo se tiene demostrado que el factor científico no tan esencial, lo que contribuye a los individuos a estar eficiente interiormente en el lugar de trabajo. Con referencia a lo mencionado se dice que un individuo que no llega a dominar sus emociones, no es seria competente llegar a realizar sus deberes diarios de manera efectiva. Hace tiempo se tomaba en cuenta únicamente el factor científico para saber y reconocer si un individuo era idónea para ejercer cualquier puesto, de esa manera comprobar si son de calidad. Por otro lado las empresas se desenvuelvan de la mejor manera, siendo competente y competitivo, brindando tenacidad de los individuos. Se debe de tomar en consideración la fortaleza de los colaboradores, para así pueden conseguir y cumplir con las meta propuestas. De ese modo pueden afrontar e reconocer las emociones y las sensaciones de los individuos, así mismo obtengan un buen historial dentro de la empresa. Sin embargo, la variable inteligencia emocional tiene en cuenta el grupo de destrezas personales, sociales y emocionales; como por ejemplo: el controlar sus impulsos, el ser empático, tolerantes y optimistas antes cualquier circunstancia que les pueda presentar dentro o fuera del centro de trabajo. Es de vital consideración para que adquieran una adecuada adaptación tanto en lo laboral como lo social y de esa forma obtener las mejores aptitudes y actitudes correctas para cualquier puesto de trabajo.

En la actualidad la productividad de los individuos de cualquier organización, se está siendo perjudicado al no obtener un buen nivel de solidez en lo emocional, el subconsciente no sabe cómo poder controlar sus emociones y sentimientos, puede ser que tenga una mala interacción con los colegas del trabajo y esto llegue a repercutir en el servicio con los usuarios. Por lo tanto estaría siendo afectada el

rendimiento y el desempeño en la organización en el lugar donde estaría trabajando.

En consecuencia los colaboradores sean personas desmotivadas e insatisfechas, no sienten bien consigo mismo, lo cual es una desventaja para la organización, ya que pueden ser afectados sus sentimientos y ambiente profesional de los individuos.

En el Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” se han descubierto muchas dificultades en la unidad de personal, dificultades puesto que los colaboradores no saben planificarse y organizarse adecuadamente, existe conflictos entre ellos mismos, no son tolerantes, la mala relación con los usuarios y compañeros de trabajo, trae como consecuencia un entorno laboral cargado, el no poder contener sus emociones, esto genera un molestia tanto con los compañeros de trabajo y los usuarios, los colaboradores no están siendo nada eficientes en la unidad.

En la unidad personal consta de 5 áreas las cuales son las siguientes: El área de selección de personal, de liquidaciones y pensiones, de registro y legajo, bienestar social y el último es el área de capacitación, siendo la más gigantesca del nosocomio, por lo consiguiente, los colaboradores constantemente solicitan de sus servicios para cualquier duda o averiguación. La gran cantidad de los colaboradores de la unidad son individuos predecesores, habitualmente no acostumbran a ser flexibles con los usuarios, cuando ingresan colaboradores nuevos, casi siempre tienden a estilar a fallar, por otro lado, los colaboradores tradicionales siempre suelen resaltar cada equivocación a los colaboradores nuevos, lo minúsculo que pueda ser, la mayoría no pueden controlar los sentimientos e impulsos y muchas veces siempre llegan a generarse un problema entre los mismos colaboradores.

El número de individuos que se presenta a frecuentemente a la unidad es considerable, los representantes de cada una de las áreas establecidas, siempre que llega algún usuario a la unidad, los representantes les indican que vuelvan en otra ocasión, ya que todavía no está sus documentos terminados y que regresen el próximo mes. Son tantas las excusas que les expresan a diario a los usuarios.

Por otra parte el número de documentos que ingresa al nosocomio es innumerable, los suplentes de cada una de las áreas, se responsabiliza de las documentaciones cotidianas, lo malo es que tienden a hacer muy desorganizados, en seguida acusan a terceros por errores que ellos mismo forman. Hay un jefe a cargo de la unidad, pero este jefe casi nunca para en la oficina, siempre que pregunta por él, la secretaria informa que está en comisión de servicio. Son continuos las dificultades que se vienen dan en la unidad, estos inconvenientes ya lleva años, sino que nadie quiere hablar del problema en que se encuentra, tratar de llevarse mejor con los demás colaboradores y evitar un malestar con los usuarios y que sea su trabajo ameno y eficiente. Hay colaboradores que tienen más de 25 años trabajando en el puesto asignado, algunos de ellos no saben ni usar el Excel, ni convertir un documento en Word a pdf. Si un colaborador no estaría agobiado, su rendimiento sería óptimo. Por lo cual ellos carecen de amor al trabajo, la gran mayoría de los colaboradores no siempre dan su 100%, porque muchas veces llegan temprano y ya están pidiendo permiso antes de su hora de salida, ya no suele regresar hasta el día siguiente, es de mucha importancia para los colaboradores adaptarse tanto laboral como lo social, quienes no aprender a reconocer, percatarse y poder entender nuestra propias sentimientos como los de los demás, el ambiente laboral mejoraría totalmente en la unidad.

Las organizaciones deben tener en cuenta este tema de mucha importancia, sería genial que los colaboradores tengan una inteligencia emocional buena y así llegar a mejora su ambiente laboral y mejorar como personas. Mejoraras como profesional y como persona. Existen muchas organizaciones que trabajan a un estructura de vida ya marcada, no les gusta hacer algo diferente para cambiar ese aspecto que anda mal, el día ya lo tienen esquematizado, pues claro salir de esa rutina es complicado, las personas es una parte importante, ya que son los encargados de la organización. Hay diferentes situaciones científicas que dan un buen resultado laboral, ya que la calidad humana no es solo de la mente, sino que son los sentimientos y conmociones de los individuos.

Los sentimientos y emociones son primordiales en los individuos, el modo de adaptarse con el ambiente, se tiene que tener en cuenta y saber cuáles son las dimensiones de la variable a investigar, puesto que influye en el rendimiento de los colaboradores de la unidad. En el momento que el individuo ingresa a una organización, se debería facilitar los materiales imprescindibles, las normas, deberes y derechos que debería aprender a primera estancia. Brindar toda la facilidad, el velar por su bienestar del colaboradores, así que se pueda confiar y conocer más la organización con los mejores métodos en la trabajo que se encuentre.

Una explicación razonable es que los colaboradores están expuesto habitualmente a manejar un gran valor de información, ellos están preocupados poder cumplir con las metas del mes, afrontando a los cambios tecnológicos y social, a raíz de eso resalta el estrés laboral y como consecuencia un inadecuado manejo de control de los sentimientos y emociones, mucha veces la falta de empatía, el no poder resolver un conflicto, el no poder conocerse a sí mismo y menos a los demás, todo estos factores llega influir en el rendimiento de los colaboradores.

Se dice que ámbito laboral es el pensamiento de los individuos inteligentes son las cuales alcanzan los triunfos profesionales, entre los excelentes puestos encontramos los exámenes de cumplimiento, es lograr comprender como se siente el colaborador dentro de la empresa y como lo tratan los demás compañeros de trabajo, entre otras razones, no se recuerda lo que contiene en si a las personas

Después de haber abordado la realidad problemática se han formulado las subsiguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - 2017?

¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de la productividad laboral en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote - 2017?

¿Cuál es la relación entre los componentes de la inteligencia emocional y las dimensiones de la productividad laboral en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote 2017?

1.2. Trabajos Previos

En el ciclo se ha indagado las investigaciones verificadas anticipadamente al estudio, en reseña a cada una de las variables en estudio de manera individual o conjunta en un similar estudio, donde se manifiestan alguna de ellas, con sus pertinentes averiguaciones.

Fernández (2012) en su tesis titulada:

El papel de la inteligencia emocional en el alumnado, evidencias empíricas, España, Institución educativa de España, con tipo de estudio descriptiva, con el instrumento utilizado fue la prueba de auto-informes MSCEIT-MEIS de Salovey y Mayer. Concluyendo que: La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que el pedagógico comprometerse instruirse por dos conocimientos: porque las clases que son el modelo de aprendizaje socio emocional adulto de mayor impacto para los alumnos y porque la investigación está demostrando que unos adecuados niveles de inteligencia emocional ayudan a afrontar con mayor éxito las contratiempos cotidianos y el estrés laboral al que se enfrentan los profesores en el contexto educativo. Los resultados dan cuenta que los sujetos emocionalmente inteligentes, como norma general, poseen mejores niveles de ajuste psicológico y bienestar emocional, presentan una mayor calidad y cantidad de redes interpersonales y de apoyo social, son menos propensos

a realizar comportamientos agresivos o violentos; pueden llegar a obtener un mayor rendimiento escolar al enfrentarse a las situaciones de estrés con mayor facilidad y consumen menor cantidad de sustancias adictivas (por ejemplo, tabaco, alcohol, etc.).

Guadalupe (2012) en su tesis titulada:

Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en docentes de educación inicial de la red N° 4 de Ventanilla – Callao, Callao, Universidad San Ignacio de Loyola, con tipo de diseño es descriptivo correlacional, con una muestra de 38 pedagógicos a los que se empleó la Escala de Satisfacción Laboral (SL –SPC) y el inventario de la inteligencia emocional ICE – BarOn; estandarizado por Nelly Ugarriza en el Perú (2004) y concluyendo que: Los resultados de la investigación permitieron establecer que la relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en los docentes de educación inicial son variables que no presenta una correlación 21 significativa. Se recomendó efectuar programas o capacitaciones que enfatizarse el proceso de la inteligencia emocional en los pedagógicos, con el objetivo de formar pedagógicos con un nivel alto en la inteligencia emocional. Además de realizar proyectos o acciones que fortifiquen las relaciones interpersonales, ya sea a nivel de instituciones educativas, o a nivel de las unidades de gestión educativa (UGEL).

Saldaña (2015) en su tesis titulada:

Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la unidad microfinanciera CrediMujer Región La Libertad de la ONG Manuela Ramos, Trujillo, Universidad Nacional de Trujillo, con tipo de estudio básica,

diseño descriptivo correlacional, con una muestra censal de tipo no probabilística conformada por 15 colaboradores, utilizando la técnica de la encuesta. Concluyendo que: El trabajo de investigación tuvo por propósito relacionar la variable Inteligencia Emocional, que es de gran beneficio para desenvolver significativamente las habilidades de los colaboradores y la variable desempeño laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo concluir que existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la institución en el cual se empleó la investigación. La investigación se recomendó a la ONG Manuela Ramos desarrollar de manera intensiva la inteligencia emocional del personal de CrediMujer, a fin de seguir con un alto desempeño laboral, además de promover el desarrollo de las capacidades de manejo de estrés, con el objeto de crear un buen clima laboral.

Tito (2012) en su tesis titulada:

Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana, para obtener el grado académico de doctor en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y concluyendo que: Sí es realizable efectuar la gestión en las sociedades del sector 10 elaboración de calzado desde la aparición de las capacidades, en un contexto de elevado nivel de competencia como lo es, el sector fabricación de calzado, ya sea por las importaciones de calzados extranjeros, así tal la atosigante capacidad interna, que se cambia la creación intactable de modelos y diversidades de zapatos. Los empresarios Mype están anhelosos de reunir nuevos conocimientos, optimar sus destrezas gerenciales, y refinar sus conductas y actitudes; de allí que asisten con interés a los talleres y capacitaciones que se brindan. En esta, la capacitación en Gestión por Competencias, sí tuvo los resultados favorables obteniendo como resultado el impacto positivo de tales capacitaciones en el rendimiento laboral.

Alvarado (2011) en su tesis titulada:

Análisis de la motivación, incentivos laborales y productividad de la Pesquera Jada S.A., Chimbote. Perú; Concluyendo que: La comprensión integral en las personas que viven, pondrán dominio canalizar estas motivaciones, transformándolas en medidas claras que lleven a un individuo a actuar d cierta manera, se debe llevar a cabo un artículo global que incluya desde las organizaciones, sus componentes, funciones hasta los distintos tipos de políticas internas que se pueden tomar en las empresa para impulsar a sus trabajadores a entregar su máximo de productividad. Es así como nuestro seminario comenzó con una investigación de lo que son las organizaciones, que es la plataforma principal donde se generan las interacciones entre los individuos, ya que con este punto claro pudimos referimos, a lo que es una de sus partes funcionamiento de las organizaciones. Dentro de sus funciones esta la motivación los individuos que son parte de la compañía, para estudiar este punto a fondo se investigaron profundamente las diferentes teorías de motivación, con el fin de entender cómo se puede influir en las personas, las cuales tiene diferentes necesidades, que cambian a través del tiempo. Es importante destacar, que si pudimos concluir que todas las personas tienen necesidades, que cambian a través del tiempo. Es importante destacar, que si logramos concluir que todas las personas tienen necesidades, que se rigen por patrones bastantes similares y es por esto que es posible tomar medidas globales para poder incentivarlos de manera individual. Los incentivos en las organizaciones son la forma a través de la cual se podría dar incentivos e motivaciones a las personas para que así obtener una productividad óptima.

Solares (2013) en su artículo científico titulado:

Los factores que aumentan la productividad, publicado en la revista Industria. Concluyendo que: El aumento en la productividad deriva del uso

eficiente de los recursos, por lo que las empresas recurren a varias vías para lograrlo. Una empresa es un agente económico que al utilizar recursos o factores de producción trabajo, capital, técnica, materiales, instalaciones, maquinas, entre otros, ordenados según ciertas normas sociales y tecnológicas, los transforma en bienes y servicios o en otros recursos y tiene como fin lograr objetivos de tipo económico. La corriente económica neoclásica utiliza el concepto de productividad para analizar el desempeño de las empresas, con respecto a los factores de producción.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Burin (2002) certifica que:

La emoción y cognición son ambas definiciones independientes que han obtenido, a través de un periodo determinado, una cadena de elementos teóricos significativos. Legítimamente, se considera que estos significados se conservaban una relación contraria. Hoy por hoy, se intenta completar ambas generalidades en un mismo concepto. La inteligencia emocional se define como la destreza para reconocer, conocer y enfrentar las emociones y de los demás (p.19).

Referente a lo mencionado es significativo explayar esta destreza en los colaboradores para llegar a optimizar su cumplimiento laboral, su cultura organizacional y su clima. Es poder alcanzar y reconocer para mejorar la comprensión emocional, es significativo saber primordialmente los componentes de la inteligencia y la emoción para los individuos.

“La emoción es la principal fuente para la motivación y como modelador de la opinión y juicio de las personas. Las emociones sirven, como la fuente más poderosa, autentica y motivadora de energía humana” (Burin, 2002).

Destacando lo antes mencionado, la conmoción es la forma de acomodarse a múltiples persuasiones de la persona; aquellos pueden alterar el interés, pueden elevarse los horizontes de ciertos comportamientos de discusiones de la persona y activar redes asociativas relevantes en la memoria. El mundo de los negocios se encuentra, llena de emociones y reacciones fuertes. Por lo tanto, Se ha considerado el ambiente de trabajo como un lugar agradable, donde los sentimientos y emociones no tienen funciones productivas, ya que capta las precepciones e interviene con las capacidades de la especulación y la toma de decisiones.

Actualmente existe un sinnúmero de significados que aplica el rol que desempeñan las emociones y cómo influye en el ámbito laboral, las diferentes conclusiones de muchas averiguaciones ha obtenido la satisfacción de los jefes de las organizaciones, es de consideración el vínculo que existe en medio de los sentimientos y buen rendimiento de los individuos, es resaltante su influencia en el comportamiento y actitudes de los colaboradores. Además, la habilidad emociones de las personas está llegando a ocupar un mayor crédito para la toma de decisiones y el rendimiento laboral, la flexibilidad, la adaptación a los cambios abruptos de las organizaciones.

1.3.2. Según el Modelo de Goleman (2004):

Precisó que la inteligencia emocional es la facilidad para examinarse interiormente y tratar de interactuar con las personas.

El modelo de la competitividad emocional, tiene una cadena de habilidades las cuales les forman a las personas para el mantener una interacción y comprensión de sus emociones, de unos hacia los

demás personas. El conocimiento emocional en otros conceptos del desarrollo, se plantea un método de práctica, que sea adecuada, de manera directa al ambiente laboral, social y el uso correcto del tiempo. Es por ello, que la expectativa está calificada como una teoría mixta, fundamentada en la conocimiento personal, emocional y motivacional (p. 96).

Tomando en cuenta lo dicho por el autor, la inteligencia emocional es la capacidad de conocimientos y destrezas en lo emocional y social, que interviene en nuestra aptitud usual y así llegar a enfrentar ciertamente los requerimientos del entorno.

Según Goleman (2004) tiene en cuatro etapas:

Autoconciencia, el conocimiento de nuestras preferencias, sensaciones, estados y obligaciones internas, Autocontrol, manejo de nuestros sentimientos, impulsos, estados y obligaciones internas, Conciencia social, el reconocimiento de los sentimientos, preocupaciones y necesidades de los otros. Manejo de las relaciones, la habilidad para manejar bien las relaciones y construir redes de soporte

Manifiesta que los cuatro etapas de la capacidad, son las experiencias generales y afectivo, se descubre que las capacidades como semblantes de personalidad. Así asimismo lograr ser apreciados las dimensiones de la inteligencia emocional, algunos de ellos son los que se envuelven en su conjunto y así poder conocer sus sentimientos y además tener una buena comunicación.

Según lo enunciado los componentes impulsan a los individuos a reflexionar y llegar a la conclusión en que estuviera careciendo la organización, del mismo modo mejorar en lo personal, laboral y social, siendo un personal productivo en cualquier trabajo que se encuentre.

1.3.3. Conformé el Modelo de Bar-On-Ice. (1998):

La inteligencia emocional es un grupo de conocimientos y habilidades emocionales y sociales, que intervienen en cada capacidad emocional habitual y poder resistir diversas conductas emocionales de las personas. Esta habilidad se basa en la capacidad que tiene la persona de ser consiente, poder comprender, controlar y llegar a expresar sus emociones de una manera positiva en la situación en la que se encuentre. (p. 89).

La inteligencia no cognitivas, es basa en la competencias de la personas, las cuales intentar explicar cómo una persona se puede relacionar con otras personas y con su ambiente laboral que lo rodean. Es muy importante darse cuenta cuando una persona esta triste o feliz, ya que influye mucho para su ambiente laboral, el poder identificar sus emociones y reacciones de las personas sean buenas o malas, así poder evitar un problema organizacional.

En conclusión, la inteligencia emocional y la inteligencia general es apreciado por un conjunto de elementos de correspondencia incondicional, particulares y generales que intervienen en la destreza general para acomodar de modo activa a las imposiciones e instancias de las

situaciones. Por lo consiguiente, el tipo “representa un conjunto de conocimientos utilizados para enfrentar la vida efectivamente.

1.3.3.1. Según el modelo de Bar On (1998) tiene 5 componentes:

El componente intrapersonal, es la destreza del ser consecuente al entender, conectarse y relacionarse entre ellos mismos y los demás. Existen 5 dimensiones las cuales son: Comprensión Emocional de sí mismo, es advertir y comprender nuestros sentimientos, emociones, diferenciarlos y poder conocer el porqué del mismo, el segundo es la asertividad, bien hacer la destreza de llegar a mostrar sus emociones, doctrina y sus ideas sin dañar las emociones de las personas y amparar la equidad de nosotros mismos de una modo no productivo, el tercero es el autoconcepto, es percibir, reconocer y admirarse a sí mismo, aceptando nuestro apariencia en lo positivo y negativo, así como nuestras restricciones y probabilidades, el cuarto es la autorrealización, es hacer lo que nosotros logramos, ambicionamos y divertirse y por último la independencia, autodirigirse, es distinguir nuestro pensamiento y estar seguro de nosotros mismos, ser autónomo emocionalmente para sugerir nuestras decisiones adecuadas.

Con referencia a lo mencionado, Es la destreza de observar con autenticidad, sinceridad, como realmente uno es internamente, de eso modo saber que anhelamos, cuáles son nuestras preferencias y llegar a intervenir de la mejor manera, no llegar a fingir con relación a nuestros sentimientos y emociones, así llegar aceptarse. Los individuos que poseen este componente son capaces de expresar sus sentimientos y tienen confianza en su realización de sus creencias e ideas.

1.3.3.2. El segundo componente es:

El componente interpersonal, es la destreza para poder manipular las emociones fuerte y el poder dominar sus estímulos. Tiene 3 dimensiones cuales son: la empatía, es distinguir, poder comprender y valorar los emociones de las personas, cuando esté alegre o triste, la segunda es la Relaciones Interpersonales, es mantener comunicación satisfactoria con las demás personas, estas se caracterizan por tener una cercanía emocional y la tercera es la Responsabilidad social, es poder demostrarse a sí mismo como una persona aporta a un grupo benéfico (Bar- On, 1998).

Por lo consiguiente los individuos que tiene este componente, siempre se percatan cuando una persona esta triste o feliz, tiene una buena interacción con los demás, pueden comprender sus sentimientos y emociones. Estos individuos suelen desenvolverse adecuadamente en el trabajo, el cual se necesita de conexión al cliente y trabajo en equipo.

1.3.3.3. El tercer componente es:

El componente de adaptabilidad o ajuste Tiene 3 dimensiones las cuales son: la solución de problemas, es poder identificar y especificar los posibles dificultades como también para crear o implantar medidas seguras, la segunda es la Prueba a la realidad, es valorar la relación en medio de lo que probamos y la existencia, y termino con la flexibilidad, es crear un acoplamiento de nuestras propias impresiones y comportamientos en etapas inconsistentes (Bar-On, 1998).

La adaptabilidad es la capacidad de determinar las posiciones requerimientos, para contestar con posiciones seguras a las dificultades que se muestra, el admitir la adaptación y ser capaz de crear un cambio en sus emociones y sentimientos y así podremos crecer y conocer nuevos conocimientos.

1.3.3.4. El cuarto componente es:

El componente de manejo de estrés, implica la capacidad de sostener la perspectiva efectiva e alegre Tienes 2 dimensiones las cuales son: La tolerancia al estrés, es el don de poder soportar situaciones opuestos, circunstancias agobiantes y afanosos impresiones, concurriendo efectivamente la tensión y por último es el dominio de los impulsos, es soportar o posponer un estímulo o sugestión para trabajar y examinar nuestras conmociones (Bar-On, 1998).

Nos da a comprender que son aquellos individuos que pueden realizar labores que producen tensión o ansiedad, el origen podría ser el exceso de trabajo, las obligaciones familiares y laborales o también algún

acontecimiento importante pueden ser una posición estresante. La solución es saber sobrellevarlo y poder enfrentar.

1.3.3.5. El quinto componente es:

El componente de estado de ánimo, es la destreza para poder adecuar a los posibles cambios y solucionar los conflictos personales y sociales. Tiene 2 dimensiones las cuales son: la Felicidad, es apreciar lo orgullo que esta con nuestra peculiar vida, alegrarse de uno mismo y de los demás, para entretenerse y así hablar sobre sensaciones verdaderas y para terminar el optimismo, es poder mantener una buena actitud pese a las dificultades que se venga en vida cotidiana (Bar-On, 1998).

Es decir que la condición de valentía de los individuos, actúa en la toma de decisión, muchos individuos no se adaptan a la modificación, suelen estar tradicionalmente enfocados al hábito cotidiano, es vital acomodarse a la variación y poder progresar, solucionar las dificultades que se afrontan todos los días.

Según Bar – On (1998):

Distribuyo las habilidades afectivas, es la presencia de la inteligencia emocional, la autoevaluación, la autoconciencia emocional, la asertividad, la empatía, las relaciones sociales, el control de impulsos, la flexibilidad, la solución de problemas y las habilidades facilitadores, los cuales son: el optimismo, la autorrealización, la felicidad y responsabilidad social. Por lo cual los componentes se conectan entre ellos mismo. La asertividad es un claro

ejemplo, lo cual considera a la autoseguridad, por otro lado la solución de problemas acoge del optimismo, el poder a soportar las presiones en las situaciones estresantes que se presenten en la persona (p.14).

Es el modelo más apropiado ya que cuenta con los 2 elementos, los cuales son el componente intrapersonal e interpersonal, este se enfoca en la objetividad de los individuos, en función a sus impresiones y sentimientos (Bar-On, 1998).

A través de 5 componentes llegamos a la conclusión, que estos elementos actúan e intervienen en la productividad de los colaboradores, en consecuencia de una inadecuada capacidad emocional, trae consigo un ambiente laboral tormentoso en la empresa (Bar-On, 1998).

El modelo de los cuartos elementos de la imaginación sensitivo expone, en el cual nos dicen que el conocimiento de exámenes anímico y creencias filosófica, instalando el ámbito de la ciencia de estudio y su aplicación, es importante para el desarrollo integral de las personas en su propósito de su existencia (Cooper, 2004).

Mencionado los elementos de la Inteligencia Emocional son: Conocimiento Emocional. Crea un espacio de eficiencia personal y confianza, mediante honestidad emocional, energía, retroinformación, intuición, responsabilidad y conexión.

1.3.4. Los partes son:

Honestidad emocional, energía emocional, retroalimentación emocional e intuición práctica, Aptitud Emocional. Es la forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad, ampliando su

círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejar conflictos y sacar el mejor descontento constructivo, Presencia auténtica, radio de confianza, descontento constructivo, elasticidad y renovación, Profundidad Emocional. En este pilar se exploran maneras de conformar la vida y trabajo con un potencial único respaldándose con integridad, y aumentando su influencia sin autoridad, Potencial único y propósito, compromiso, responsabilidad y conciencia, honestidad e influencia, Alquimia Emocional. Implica aprender aceptar y dirigir las reiteraciones emocionales o reflexiones para producir una innovación, El Flujo instintivo, es el deslizamiento recogido en el tiempo de una idea de la oportunidad, innovando un futuro. Se certificar que es el primer apoyo que aporta a la comprensión emocional y así implantando un lugar interior de mucha confianza (Cooper, 2004).

Lo mencionando anteriormente, se tiene que tener en cuenta estos elementos que es de vital importancia en el comportamiento de la personas y el saber identificar nuestras emociones y sentimientos, respaldando las integridad de las personas.

1.3.5. Según lo expuesto por Chiavenato (2010) afirma que la productividad laboral es:

La relación al reunirse con la realización necesitada, es empleada por el procedimiento rentable, asimismo la demanda utilizada para conseguir la mejor realización. Tanto la concordancia al unirse el producto con el período pasado, se acerca el mínimo tiempo de importancia, el producto imprevisible, sería el más adecuado aquel procedimiento (p.52).

Destacando lo mencionado se dice que el índice económico de las organizaciones, tiene el rendimiento que viene a hacer el talento de producción del total de los componentes empleados en el transcurso de su elaboración, de la misma manera que se maneje en conjunto la asignatura de manera eficaz, ofreciendo de este modo una importante beneficio a la organización.

1.3.5.1. Importancia de acuerdo a lo señalado por el autor Newstrom (2011) afirma que:

El rendimiento va en concordancia con los modelos de fabricación. Si los modelos aumentan o mejoran, habrá una conservación de recursos, esto resalta en la productividad del producto o servicio. Para conseguir un apropiado rendimiento organizacional, es importante comenzar hacer buena administración, es expresar y utilizar procedimientos que empleen en grupo de la institución con la razón de desarrollar el rendimiento y la competitividad, así llegar a respaldar la aptitud de la organización a pequeño plazo o extenso plazo. Es importante descubrir los métodos que no son rentables para lograr nuestras metas, es vital aumentar el rendimiento de la organización (p.87).

Tomando en cuenta lo mencionado es importante este factor requerido en todo desarrollo de la organización, maximizar el uso de los materiales que se usan componentes eficaz, está siendo provechoso, ya que el rendimiento y la rentabilidad se incrementara en la organización.

Asimismo es transcendental ya que como indicador accede a ubicarse cómo se van desempeñando los métodos concretos, este indicador reconoce e intervenir cuan sólido se halla la empresa. Se examina que tan eficaz y eficiente puede ser una organización al emplear los bienes y el talento utilizable hacia un procedimiento provechoso, de esa manera llegar aceptar y equiparar el rendimiento de los distintos ciclos y se pueda tomar determinaciones efectivas conducidas a desarrollar y alcanzar las metas laborales (Newtrom, 2011).

A través de un rendimiento de calidad, esto se usara consigo exacto, a la vez habrá un gran rendimientos, solicitando de tal modo más aumento de los trabajadores, beneficiaria a todos los individuos que efectividad desean compensar sus obligaciones en la organización (Newtrom, 2011).

1.3.5.2. Martínez (2010) sostiene que:

Los tipos de productividad viene hacer el equilibrio entre la ampliación o desvalorización de las utilidades, causados en la cambio del elemento que se interpone en la elaboración: esfuerzo, bienes y competencia dentro de la organización. Quizás se ve como un aumento o una reducción de rentabilidad de los colaboradores, han llegado a producir o establecerse por elementos que perjudican al rendimiento, los cuales puede ser la operación, bienes a través de otros. Aquel modelo del rendimiento se conocerá los niveles de rentabilidad de los individuos que ejercen en las empresas, lo cual son muy pocos los que exponen y ofrecen el idéntico producto (p. 32).

Dicho por el autor se necesitará de diversos elementos, seguido como la economía es un factor que afecta directamente a la productividad, el poder ejecutar el modelo adecuado para que haya un aumento en el rendimiento, asimismo cada colaborador es distinto a otro colaborador al momento de realizar sus labores estipulados por sus jefes inmediatos en la organización, por lo tanto todos las individuos pensamos y hacemos diferente los deberes.

1.3.5.3. Chiavenato (2004) sostiene los siguientes indicadores:

La producción es la relación con el rendimiento del proceso económico puntual en unidades físicas y monetarias, ya que la relación de elementos obtenidos y bienes alcanzados. Se define como el objetivo de la organización para lograr poder tener resultados óptimos. Mediante la producción o utilidad, sin omitir referirse que aquí todavía se utilizan las máquinas y equipamiento de la empresa, al no detallar con las máquinas y equipos, no se podrá llegar a realizar con las metas rentables para la empresa (p. 97).

Los procesos es vital en toda organización para llegar a tener un adecuado desempeño, sus motivaciones, capacitaciones de una manera a otra siempre influye en el comportamiento del individuo, es imprescindible conocer las etapas y funciones del puesto en el encuentra el colaborador (p.98)

La eficiencia se emplea para apreciar la utilización de los requerimientos y la realización de las funciones. Además sirve para calcular el rendimiento asociado al uso de procedimientos utilizados por la organización, dentro de sus técnicas desempeñadas y haciendo realce la calidad humana y no en la cantidad de lo fabricado (p.99)

Resultados mide las actividades asistenciales, es decir, lo que pasa o no le pasa a un cliente después de haberle hecho o no haberle hecho algo. Por lo tanto la calidad y la capacidad técnica y resolutive del servicio, cuantificando los resultados de una actividad sin importan el cómo se ha realizado, poder cumplir con sus metas u objetivos planteados en la organización y así poder llegar a tener buenos resultados óptimos en el trabajo que se encuentre, en lo personal como profesional (p.100).

Según lo dicho anteriormente es importante tener en cuenta estos indicadores y poder aplicar en las empresas, ya que aprecia cómo medir la competitividad de los individuos al uso adecuado de los requerimientos y métodos utilizados en las organizaciones el hacer lo apropiado para conseguir un propósito u objetivo planteado de antemano sea en una organización o en la vida personal de cada individuo. Según lo expresado acerca de los resultados nos dice que es la capacidad o potestad para lograr un objetivo o fin deseado, que se han determinado previamente, y para el cual se han desarrollado acciones e estrategias para una eficaz vida cotidiana de los individuos.

1.3.5.4. Tapia (2008) afirma que:

Los principales factores, es la economía ya que es la causa en medio del resultado y los elementos a producir. La productividad es un componente ligado al rendimiento, competitividad, eficacia de la utilidad y la disminución de la cantidad de equivocación. De tal manera, el perfeccionismo llega a tener una representación importante, es la singular forma de obtener un progreso continuo, crecimientos de factores científicos, fabricación y utilitario de calidad, para llegar a ser eficiencia, eficaz y efectivo en la organización (p.97).

Se deduce que según el autor la economía está siendo la mayor causa de un mal rendimiento en las organizaciones, donde los colaboradores están siendo nada eficaces y menos eficientes y por lo tanto no llegando a ser efectivos en el ámbito laboral.

De lo señalado anteriormente estos son los factores los cuales son:

Calidad: Es el producto y proceso que se define que un producto se debe fabricar con la mejor la calidad, según su precio y se debe fabricar con la mejor calidad posible, sin un re-proceso (Tapia, 2008).

Del mismo modo se puede enunciar que es el rendimiento de un esfuerzo arduo, se elaboró de forma eficaz para poder satisfacer del consumidor.

La productividad es la relación de eficiencia del método o sistema, las entradas son: la mano de obra, Materia prima, Maquinaria, Energía, Capital, Capacidad técnica (Tapia, 2008).

Salidas es el producto o servicio, Es la misma entrada salida más grande, entrada más pequeña misma salida. Al aumentar la salida nos lleva a reducir la entrada y el aumentar la salida más rápido que la entrada induce a reducir la salida en forma menor que el entrada (Tapia, 2008).

Los elementos de producción han sido investigados para la mejora continua, íntegramente de la fabricación. Está se puede especificar que es la evidencia de cada uno de las materiales. Además se solicita un sinfín elementos para adecuarse a acciones financieras versus limitaciones inestables atribuyendo a nuevas procedimientos (Tapia, 2008).

1.3.5.5. La productividad obtiene un semblante significativo los cuales son:

Los elementos internos: propiedades e inmuebles, equipos, herramientas y el talento del individuo.

Los elementos externos: reservas de materia prima o maquinarias, producto y personal altamente competente, dirección estatales referentes a tributación y aranceles, instalaciones contemporáneas, reserva de capital y el tamaño de adaptación laborioso.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

La presente investigación es conveniente porque permite conocer la relación entre la inteligencia emocional y la productividad en los trabajadores y poder así aplicar medida rápidas de solución en unidad de personal, además ayudará a los directores de la institución para que tomen medidas de solución teniendo al talento humano más satisfecho y productivo. Sintiendo identificados con su organización y por ende el trato de jefe ha empleado sea más cordial, sociable, amable y de confianza.

El estudio es relevante y socialmente porque beneficia a los colaboradores de la unidad de personal del Hospital Regional, porque reparará los conflictos que existen entre los mismos trabajadores, al conocerse a sí mismo, al poder expresar sus sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de las demás, el comprender, aceptar y respetarse a sí mismos, puesto que el sentir seguro de sí mismos, permite realizar lo que realmente queremos, Así mismo ser empático con los demás, el poder mantener relaciones mutuas satisfactorias, demostrar a sí mismo como un persona coopera, dar soluciones efectivas, controlar sus

emociones, ser flexible, ser tolerante al estrés, hace posible y ser optimista ante cualquier situación.

La investigación tiene implicancias prácticas porque permite resolver problemas reales que se presentan en la institución como la mala relación con los usuarios, personas muy desordenadas, que no son empáticos, no son tolerante al estrés, por lo tanto no pueden soportar eventos adversos e situaciones estresantes. De este modo se puede combatir el problema rápidamente y darle solución a través de la información brindada, permitiéndoles medidas o estrategias necesarias para la mejora constante.

Y por último esta investigación servirá de base para futuras generaciones de estudiantes universitarios y se desarrollará un aporte definiendo la inteligencia emocional y la productividad laboral. Servirá para futuros estudios que pueden efectuar diversos indagadores con el interés de dichas variables y sus relaciones.

1.6. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la Inteligencia Emocional y la productividad laboral en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la Inteligencia Emocional y la productividad laboral en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

H1: Existe relación significativa entre el componente de estado de ánimo y producción de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

H2: Existe relación significativa entre el componente Interpersonal y procesos de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

H3: Existe relación significativa entre el componente Intrapersonal y eficiencia y eficacia de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

H4: Existe relación significativa entre el componente de adaptabilidad y resultados de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

1.7. OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y productividad laboral en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

O1.- Identificar los niveles de los componentes de la inteligencia emocional en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón.

O2.- Identificar los niveles de las dimensiones de la productividad laboral en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón.

O3.- Analizar la relación entre los componentes de la inteligencia emocional y las dimensiones de la productividad laboral en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón.

II. MÉTODO

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que “El estudio descriptivo pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (p.92).

Esta investigación es de tipo Descriptiva - Correlacional. “Tienen como objetivo predecir acontecimientos así como también establecer relaciones entre variables y son orientadas por una hipótesis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.151).

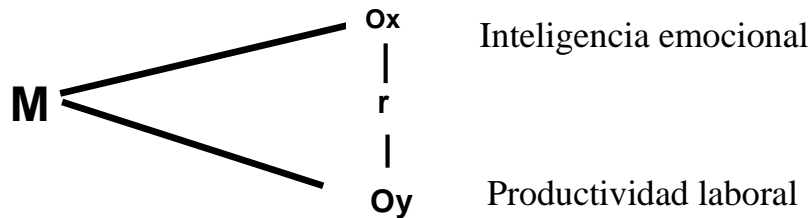
Diseño:

“La investigación tiene un diseño no experimental, porque es son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. Por tanto la finalidad es lograr detallar las variables tanto de inteligencia emocional como la productividad laboral, hacia comprobar la relación que existe entre ambas variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.149).

Formalización:

Ox = Investigación de la variable x, inteligencia emocional

Oy = Investigación de la variable y, productividad laboral



2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Inteligencia Emocional	La inteligencia emocional es la capacidad de conocimientos y destrezas en lo emocional y social, que interviene en nuestra aptitud usual y así llegar a enfrentar ciertamente los requerimientos del entorno. (Bar-On, 1998)	Es la herramienta que permite reconocer lo que está pasando en nuestro interior, percatarse de los emociones, sentimientos de los demás y poder resolver e enfrentar una situación conflictiva.	Componente Intrapersonal.	-Comprensión Emocional de sí mismo.	Ordinal
			Componente Interpersonal	- Asertividad - Autoconcepto - Autorrealización - Independencia - Empatía - Relaciones Interpersonales - Responsabilidad Social	
			Componente de Adaptabilidad	- Solución de Problemas - Prueba de la Realidad	
			Componente de manejo de estrés	- Flexibilidad - Tolerancia de Estrés	
			Componente de Estado de Animo	- Control de Impulsos	
Productividad Laboral	El rendimiento va en concordancia con los modelos de fabricación. Si los modelos aumentan o mejoran, habrá una conservación de recursos, esto resalta en la productividad del producto o servicio. (Chiavenato, 2004)	Es el proceso para poder medir y poder alcanzar los objetivos de la empresa, utilizando de la mejor manera posible los recursos financieros, humanos y de servicios.	Producción	- Felicidad - Optimismo	ordinal
			Procesos	-Capacidad de atención	
			Eficiencia	-Etapas	
			Resultados	-Formas de motivación -Numero de capacitaciones	

Nota: Indicadores de la Inteligencia Emocional, basados en el modelo de Bar On-Ice (1998), Indicadores de Productividad Laboral, de Chiavenato (2004).

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:

Población:

Consta de 16 trabajadores que laboran en la unidad de personal, con las que conforman las siguientes áreas: área de capacitación, área de registro y legajo, área de remuneración y pensiones, área de selección de personal, y bienestar social.

UNIDAD DE ANÁLISIS:

El presente estudio, se mostrará como unidad de análisis los colaboradores de la unidad de personal del hospital regional "E.G.B." en Nuevo Chimbote en 2017.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos: dentro de las técnicas e instrumentos que empleará en este estudio es la siguiente:

Técnica: Test, es un procedimiento aplicado en dos o más veces a un grupo de personas después de cierto periodo, si la correlación entre los resultados de las diferentes aplicaciones es altamente positiva, el instrumento se considera confiable.

Instrumento: Inventario de Bar On Ice, Este inventario mide diversas habilidades y competencias que constituyen las características centrales de la inteligencia emocional.

Cuestionario: Es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados.

2.4.1. Validación y confiabilidad del instrumento:

El instrumento será sometido a juicio de expertos para su validación respectiva y estará validado por 2 especialistas y un metodólogo.

La validación: “Es el procedimiento por el cual el instrumento mide realmente las variables que debe medir a través de la “r” de Pearson” (Hernández, et al, 2014).

La confiabilidad: Para realizar este análisis se utiliza el Coeficiente de Alfa de Cronbach, requiere de una sola aplicación al instrumento y se basa en la medición de las respuestas del sujeto respecto a los ítems del instrumento. Después de haber realizado las encuestas, todas las respuestas se codificarán para poder realizar el análisis correspondiente. (Hernández, et al, 2010).

En cuanto a la confiabilidad, he utilizado el Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna. Esto permitió obtener en las escalas del instrumento índices de confiabilidad del 89.00% (Anexo N°4).

Estos resultados son significativos, además contribuyen como antecedente u respaldo a la utilidad de la prueba para la presente investigación.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Así mismo se usará la estadística inferencial para comprobar las hipótesis planteadas, la decisión de usar estadísticos para la verificación de hipótesis se usará Rho de Spearman.

Hernández, et al (2014) manifiesta que:

Rho de Spearman es una medida de la correlación entre dos variables aleatorias continuas, la escala de medición tiene que ser ordinal en ambas variables. Se calcula ρ , para los datos son ordenados y reemplazados por respectivo orden (p.322).

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{\rho}{\frac{\sqrt{(1-\rho^2)}}{(n-2)}}$$

Tablas Estadísticas: Para proporcionar la teoría necesaria respecto a la variable en estudio partiendo de los resultados obtenidos de la encuesta realizada. (Hernández, et al, 2010).

Gráficos y tablas: para hacer más vistosa, atractiva e interactiva la información recolectada se presentarán en gráficos.

Se utilizarán software especializados para el tratamiento de los datos. Luego de la compilación de una base de datos con la información de la encuesta se procede a su análisis y presentación.

Los programas estadísticos usados serán:

- ✓ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión actual SPSS vs. 19.

Estadística Inferencial:

Prueba de Hipótesis:

Hernández, et al (2014) manifiesta que:

Rho de Spearman es una medida de la correlación entre dos variables aleatorias continuas, la escala de medición tiene que ser ordinal en ambas variables. Se calcula ρ , para los datos son ordenados y reemplazados por respectivo orden (p.322).

2.6. ASPECTOS ÉTICOS:

La Universidad César Vallejo Filial Chimbote cuenta con políticas establecidas para desarrollar un proyecto de tesis, es por ello que se tomará en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

Los valores principales de esta investigación son la responsabilidad y veracidad.

La respuesta de los colaboradores será estrictamente confidencial.

El análisis de los resultados puede ser de forma general y no particular.

Los resultados de la investigación obtenidos fueron con fines académicos.

III. RESULTADOS

OBJETIVO N°1: Identificar los niveles de los componentes de Inteligencia Emocional en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote -2017.

Tabla 1:

El Componente Intrapersonal de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
COMPONENTE INTRAPERSONAL	Muy Baja	0	0.0%
	Baja	2	12.5%
	Regular	14	87.5%
	Normal	0	0.0%
	Alta	0	0.0%
	TOTAL	16	100.0%

Nota: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

Figura 1: El Componente Intrapersonal de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

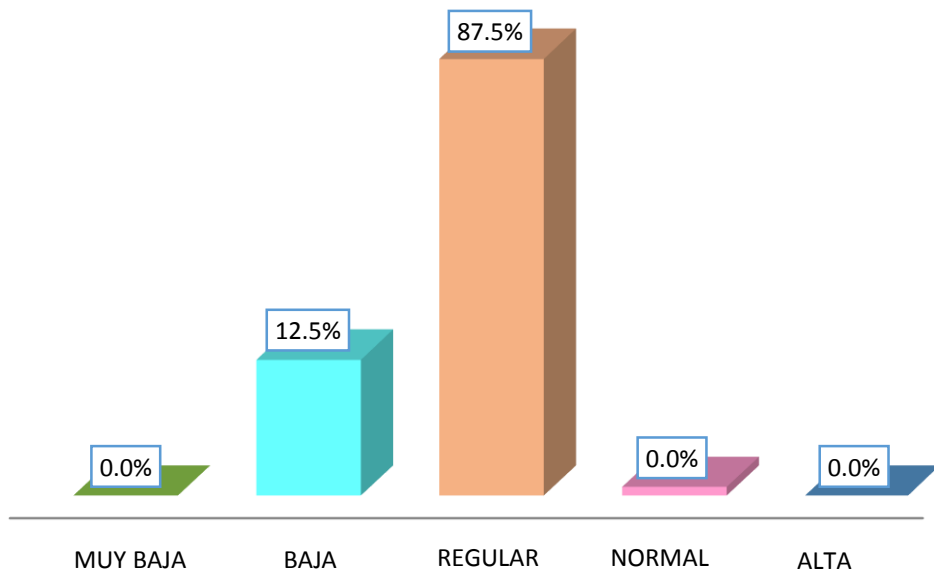


Figura 1: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket,

En la figura 1 se señala que el 87.5 % del personal de la unidad de personal del Hospital Regional “E.G.B.” manifiestan que el componente intrapersonal se encuentra a un nivel Regular. El 12.5% menciona que contribuye en un nivel de Bajo, respectivamente cada uno

Tabla 2:

El Componente Interpersonal de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
COMPONENTE INTERPERSONAL	Muy Baja	0	0.0%
	Baja	7	43.8%
	Regular	9	56.3%
	Normal	0	0.0%
	Alta	0	0.0%
	TOTAL	16	100.0%

Nota: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

Figura 2: El Componente Interpersonal de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

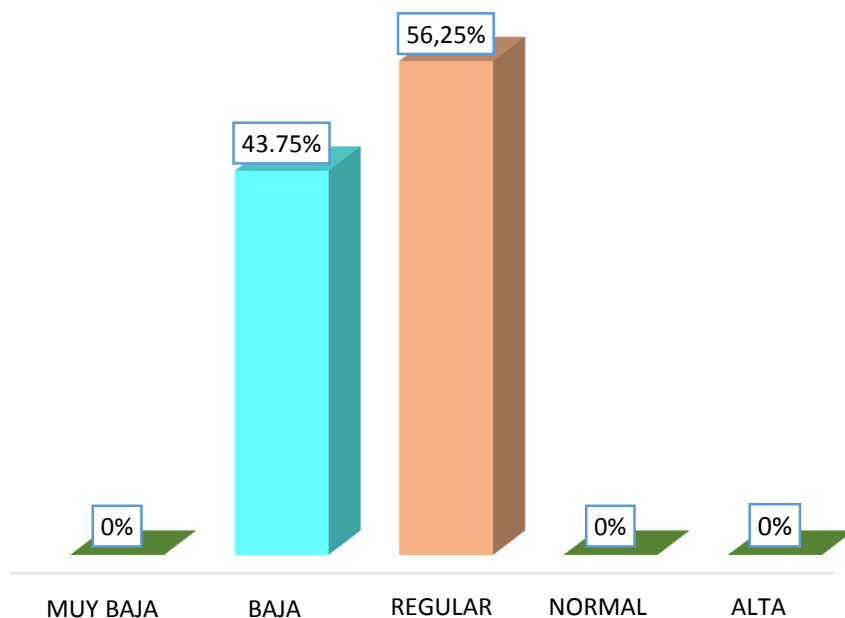


Figura 2: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket

En la figura 2 se señala que el 56.25 % del personal de la unidad de personal del Hospital Regional “E.G.B.” manifiestan que el componente interpersonal se encuentra a un nivel Regular. El 43.75 % menciona que contribuye en un nivel de Bajo, respectivamente cada uno.

Tabla 3:

El Componente Adaptabilidad de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD	Muy Baja	0	0.0%
	Baja	4	25.0%
	Regular	12	75.0%
	Normal	0	0.0%
	Alta	0	0.0%
	TOTAL	16	100.0%

Nota: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

Figura 3: El Componente de Adaptabilidad de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán

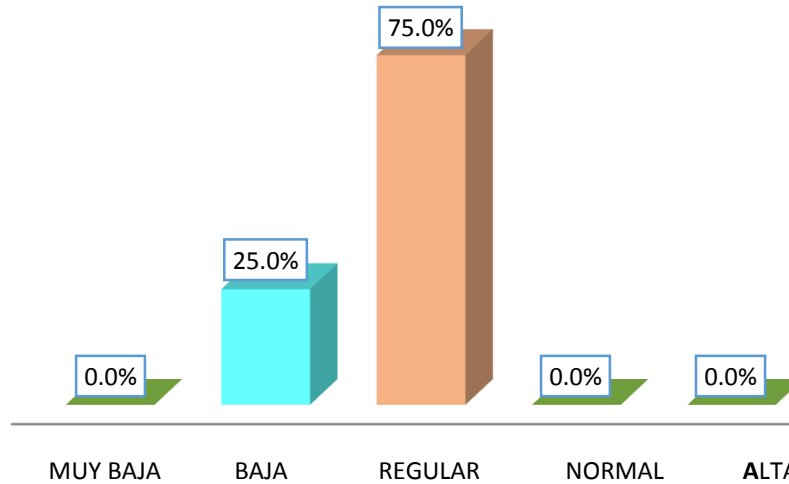


Figura 3: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Lickert.

En la figura 3 se señala que el 75.0 % del personal de la unidad de personal del Hospital Regional “E.G.B.” manifiestan que el componente de adaptabilidad se encuentra a un nivel Regular. El 25.0 % menciona que contribuye en un nivel de Bajo, respectivamente cada uno.

Tabla 4:

El Componente del Manejo del Estrés de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
COMPONENTE DEL MANEJO DE ESTRÉS	Muy Baja	0	0.0%
	Baja	7	43.8%
	Regular	9	56.2%
	Normal	0	0.0%
	Alta	0	0.0%
	TOTAL	16	100.0%

Nota: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

Figura 4: El Componente del Manejo del Estrés de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

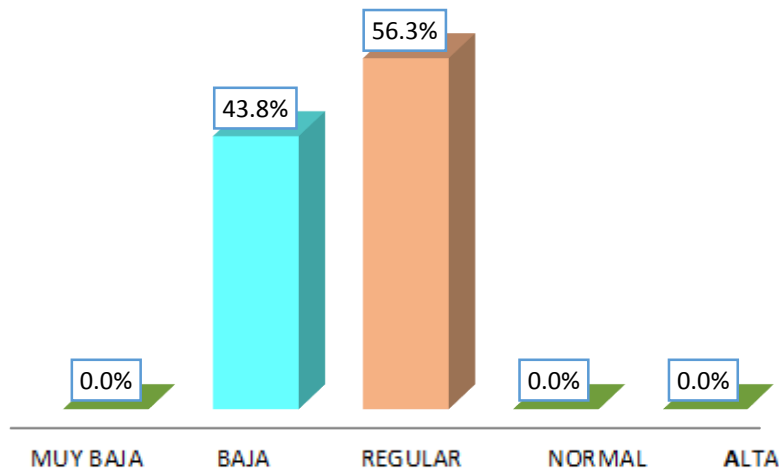


Figura 4: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket.

En la figura 4 se señala que el 56.3 % del personal de la unidad de personal del Hospital Regional “E.G.B.” manifiestan que el componente del manejo del estrés se encuentra a un nivel como Regular. El 43.8% menciona que contribuye en un nivel de Bajo, respectivamente cada uno.

Tabla 5:

El Componente Estado de Ánimo General de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
COMPONENTE DE ESTADO DE ÁNIMO	Muy Baja	0	0.0%
	Baja	0	0.0%
	Regular	12	75.0%
	Normal	4	25.0%
	Alta	0	0.0%
	TOTAL	16	100.0%

Nota: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Figura 5: El Componente Estado de Animo General de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

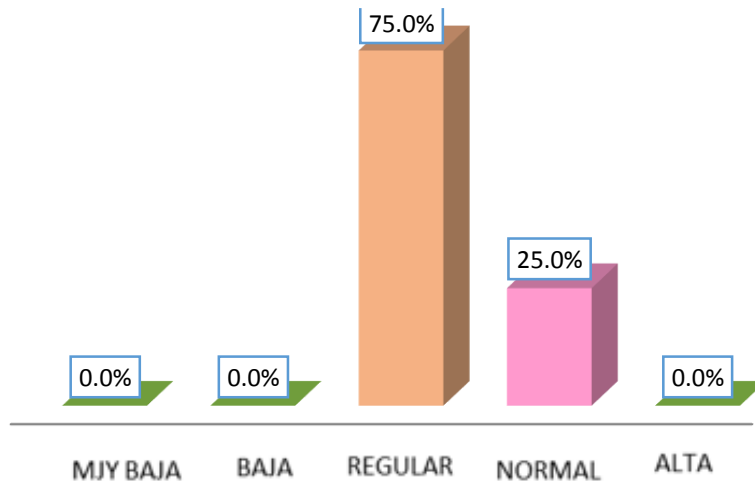


Figura 5: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket.

En la figura 5 se señala que el 75.0% del personal de la unidad de personal del Hospital Regional “E.G.B.” manifiestan que el componente estado de ánimo se encuentre a un nivel Regular. El 25% menciona que contribuye en un nivel de Normal, respectivamente cada uno.

OBJETIVO N°2: Identificar las dimensiones de Productividad Laboral en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Tabla 6:

La dimensión de Producción de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRODUCCIÓN	Pésimo	0	0.0%
	Malo	0	0.0%
	Regular	3	18.8%
	Buena	13	81.3%
	Excelente	0	0.0%
	TOTAL	16	100.0%

Nota: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas, se incluyeron niveles: Pésimo, Malo, Regular, Buena y Excelente, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

Figura 6: La dimensión de Producción de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

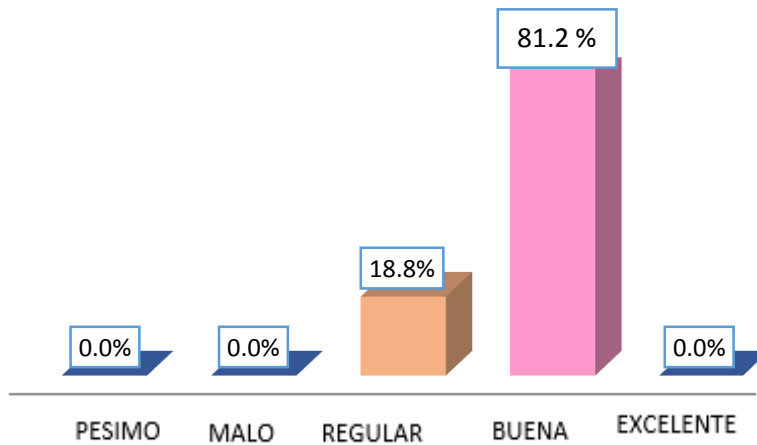


Figura 6: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas

En la figura 6 se señala que el 81.2 % del personal de la unidad de personal del Hospital Regional “E.G.B.” manifiestan que el indicador de producción se encuentre a un nivel Buena. El 18.8% menciona que contribuye en un nivel de Regular, respectivamente cada uno.

Tabla 7:

La dimensión de Procesos de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PROCESOS	Pésimo	0	0.0%
	Malo	0	0.0%
	Regular	10	65.0%
	Buena	6	35.0%
	Excelente	0	0.0%
	TOTAL	16	100.0%

Nota: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas, se incluyeron niveles: Pésimo, Malo, Regular, Buena y Excelente, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

Figura 7: La dimensión de Procesos de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

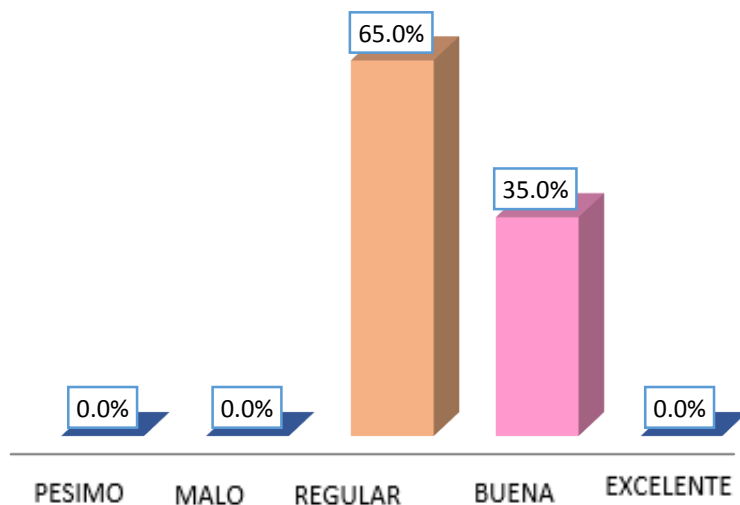


Figura 7: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas.

En la figura 7 se señala que el 35.0% del personal de la unidad de personal del Hospital Regional “E.G.B.” manifiestan que el indicador de procesos se encuentra a un nivel Regular. El 35.0% menciona que contribuye en un nivel de Buena, respectivamente cada uno.

Tabla 8:

La dimensión de Eficiencia y Eficacia de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EFICIENCIA Y EFICACIA	Pésimo	0	0.0%
	Malo	0	0.0%
	Regular	9	56.3%
	Buena	5	31.3%
	Excelente	2	12.5%
	TOTAL	16	100.0%

Nota: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas, se incluyeron niveles: Pésimo, Malo, Regular, Buena y Excelente, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

Figura 8: La dimensión de Eficiencia y Eficacia de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

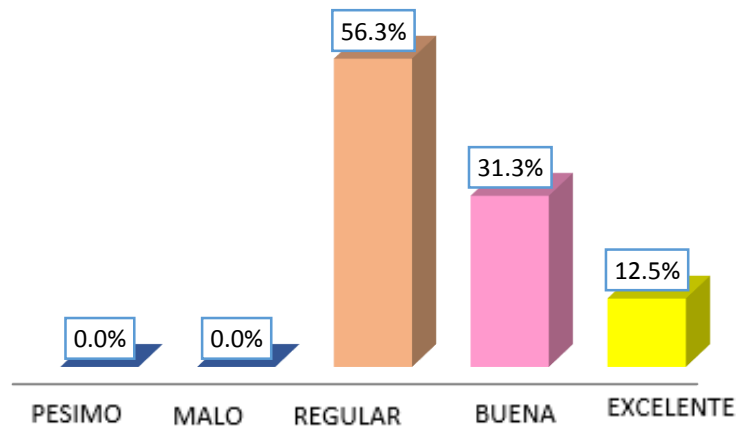


Figura 8: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas.

En la figura 8 se señala que el 56.30 % del personal de la unidad de personal del Hospital Regional “E.G.B.” manifiestan que el componente intrapersonal se encuentra a un nivel Regular. El 31.3 % menciona que contribuye en un nivel de Buena, El 12.5% menciona que contribuye en un nivel Excelente, respectivamente cada uno.

Tabla 9:

La dimensión de Resultados de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

	NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
RESULTADOS	Pésimo	0	0.0%
	Malo	6	37.5%
	Regular	6	37.5%
	Buena	4	25.0%
	Excelente	0	0.0%
	TOTAL	16	100.0%

Nota: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas, se incluyeron niveles: Pésimo, Malo, Regular, Buena y Excelente, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

Figura 9: La dimensión de Resultados de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

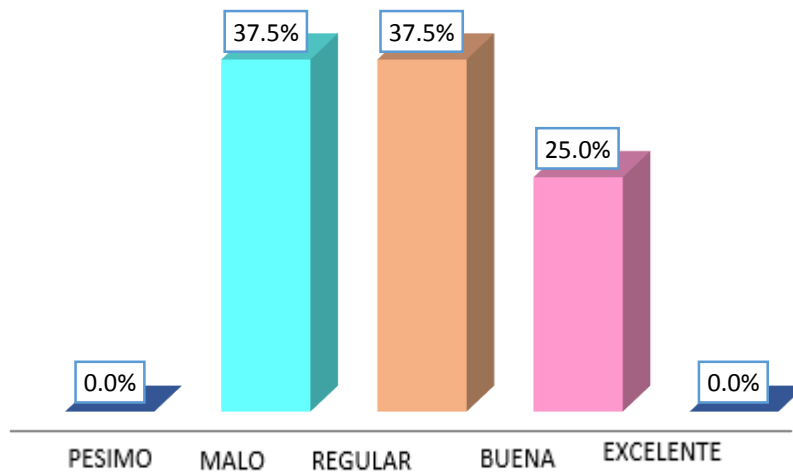


Figura 9: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas.

En la figura 9 se señala que el 37.5 % del personal de la unidad de personal del Hospital Regional “E.G.B.” manifiestan que el indicador de resultados se encuentra a un nivel Malo. El 37.5% menciona que contribuye en un nivel de Regular y el 25.0% menciona que tiene un nivel Buena, respectivamente cada uno.

OBJETIVO N° 3: Analizar la relación entre los componentes de inteligencia emocional y las dimensiones de la productividad en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón.

Tabla 10:

El componente de Estado de Ánimo y Producción de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

		PRODUCCIÓN											
		PÉSIMO		MALO		REGULAR		BUENA		EXCELENTE		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
COMPONENTE DE ESTADO DE ÁNIMO	Muy Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.0%	0	0.0%	2	12.5%
	Regular	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	11	84.6%	0	0.0%	12	87.5%
	Normal	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	2	15.4%	0	0.0%	2	0.0%
	Alta	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
TOTAL												16	100%

Nota: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas, se incluyeron niveles: Pésimo, Malo, Regular, Buena y Excelente, Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

CUADRO 1: Prueba de Hipótesis Rho de Spearman

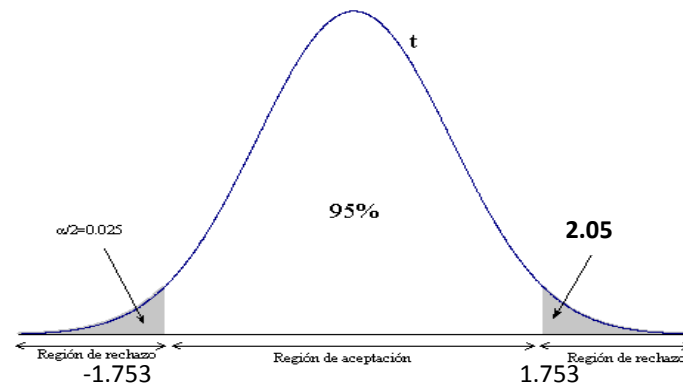
		ESTADO DE ÁNIMO	PRODUCCIÓN
Rho de Spearman	ESTADO DE ÁNIMO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	16
	PRODUCCIÓN	Coefficiente de correlación	0.48
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	16

PRUEBA DE HIPOTESIS	ALFA	VALOR ESTADISTICO
ESTADISTICO DE T STUDENT	0.05	±1.75
estadístico de prueba		2.05

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{\rho}{\frac{\sqrt{(1-\rho^2)}}{(n-2)}}$$

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{0.48}{\frac{\sqrt{(1-0.48^2)}}{(16-2)}}$$

Nota: Prueba de Rho de Spearman con valor de coeficiente de correlación 0.48, con significancia bilateral de 0.002. Con una muestra de 16 colaboradores, utilizando un estadística de T rho de Spearman, nos indica que existe una relación significativa entre las variable.



Del cuadro y grafico 1, se tiene que la prueba de hipótesis Rho de Spearman es $\rho = 2.05$ de lo que se acepta que existe una relación positiva y significativa el componente de Estado de Ánimo y Producción; y según la prueba Rho de Spearman entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio.

Tabla 11:

El componente Interpersonal y Procesos de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

		PROCESOS											
		PÉSIMO		MALO		REGULAR		BUENA		EXCELENTE		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
COMPONENTE INTERPERSONAL	Muy Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	25.0%	0	0.0%	2	25.0%
	Regular	0	0.0%	0	0.0%	8	100.0%	6	75.0%	0	0.0%	14	75.0%
	Normal	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Alta	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
TOTAL												16	100%

Nota: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas, se incluyeron niveles: Pésimo, Malo, Regular, Buena y Excelente, Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

CUADRO 2: Prueba de Hipótesis de Rho de Spearman

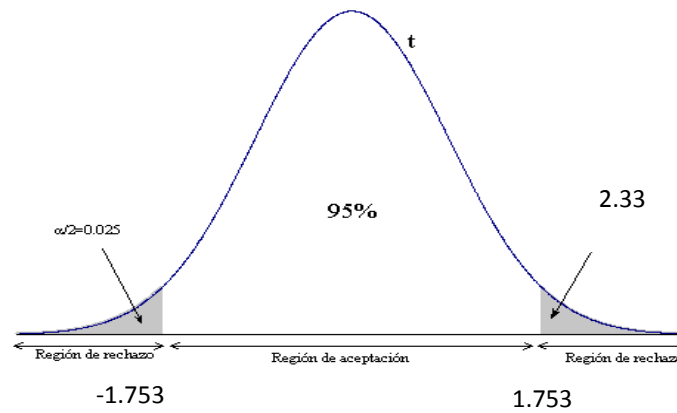
			COMPONENTE INTERPERSONAL	PROCESOS
Rho de Spearman	COMPONENTE INTERPERSONAL	Coeficiente de correlación	1.000	0.529
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	16	16
	PROCESOS	Coeficiente de correlación	0.529	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	16	16

PRUEBA DE HIPOTESIS	ALFA	VALOR ESTADISTICO
ESTADISTICO DE T STUDENT	0.05	±1.75
ESTADÍSTICO DE PRUEBA		2.33

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{(n-2)}}}$$

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{0.529}{\sqrt{\frac{(1-0.529^2)}{(16-2)}}}$$

Nota: Prueba de Rho de Spearman con valor de coeficiente de correlación 0.529, con significancia bilateral de 0.007. Con una muestra de 16 colaboradores, utilizando un estadística de T rho de Spearman, nos indica que existe una relación significativa entre las variable.



Del cuadro y grafico 2, se tiene que la prueba de hipótesis Rho de Spearman es $\rho = 2.33$ de lo que se acepta que existe una relación positiva y significativa El componente de Interpersonal y Procesos; y según la prueba Rho de Spearman entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_2 , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio.

Tabla 12:

El componente Intrapersonal y Eficiencia de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

		EFICIENCIA											
		PÉSIMO		MALO		REGULAR		BUENA		EXCELENTE		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
COMPONENTE INTRAPERSONAL	Muy Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	0	0.0%	2	12.5%
	Regular	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%	3	60.0%	2	100.0%	14	87.5%
	Normal	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Alta	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
TOTAL												16	100%

Nota: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas, se incluyeron niveles: Pésimo, Malo, Regular, Buena y Excelente, Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

CUADRO 3: Prueba de Hipótesis de Rho de Spearman

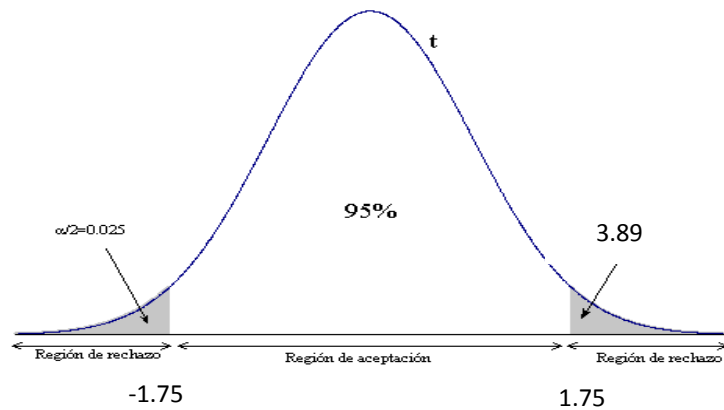
		COMPONENTE INTRAPERSONAL	EFICIENCIA
Rho de Spearman	COMPONENTE INTRAPERSONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	16
	EFICIENCIA	Coefficiente de correlación	0.720
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	16

PRUEBA DE HIPOTESIS	ALFA	VALOR ESTADISTICO
ESTADISTICO DE T STUDENT	0.05	±1.75
ESTADÍSTICO DE PRUEBA		3.89

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{\rho}{\frac{\sqrt{(1-\rho^2)}}{(n-2)}}$$

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{0.720}{\frac{\sqrt{(1-0.720^2)}}{(16-2)}}$$

Nota: Prueba de Rho de Spearman con valor de coeficiente de correlación 0.720, con significancia bilateral de 0.003. Con una muestra de 16 colaboradores, utilizando un estadística de T rho de Spearman, nos indica que existe una relación significativa entre las variable.



Del cuadro y gráfico 3, se tiene que la prueba de hipótesis Rho de Spearman es $\rho = 3.89$ de lo que se acepta que existe una relación positiva y significativa El componente Intrapersonal y eficiencia; y según la prueba Rho de Spearman entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_3 , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio.

Tabla 13:

El componente de Adaptabilidad y Resultados de los trabajadores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

		RESULTADOS											
		PÉSIMO		MALO		REGULAR		BUENA		EXCELENTE		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD	Muy Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Baja	0	0.0%	3	50.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	4	66.7%
	Regular	0	0.0%	3	50.0%	5	83.3%	4	100.0%	2	100.0%	12	33.3%
	Normal	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Alta	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
TOTAL												16	100%

Nota: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas, se incluyeron niveles: Pésimo, Malo, Regular, Buena y Excelente, Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

CUADRO 4: Prueba de Hipótesis de Rho de Spearman

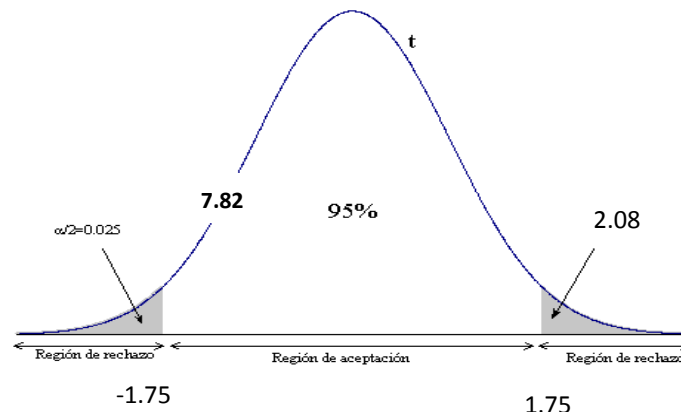
			COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD	RESULTADOS
Rho de Spearman	COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD	Coefficiente de correlación	1.000	0.487
		Sig. (bilateral)		0.009
		N	16	16
	RESULTADOS	Coefficiente de correlación	0.487	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009	
		N	16	16

PRUEBA DE HIPOTESIS	ALFA	VALOR ESTADISTICO
ESTADISTICO DE T STUDENT	0.05	±1.75
ESTADÍSTICO DE PRUEBA		2.08

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{\rho}{\frac{\sqrt{(1-\rho^2)}}{(n-2)}}$$

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{0.487}{\frac{\sqrt{(1-0.487^2)}}{(16-2)}}$$

Nota: Prueba de Rho de Spearman con valor de coeficiente de correlación 0.487, con significancia bilateral de 0.009. Con una muestra de 16 colaboradores, utilizando un estadística de T rho de Spearman, nos indica que existe una relación significativa entre las variable.



Del cuadro y grafico 4, se tiene que la prueba de hipótesis Rho de Spearman es $\rho = 2.08$ de lo que se acepta que existe una relación positiva y significativa el componente de Adaptabilidad y Resultados; y según la prueba Rho de Spearman entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_4 , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y productividad laboral en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

Tabla 14

La inteligencia emocional y productividad laboral en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

PRODUCTIVIDAD LABORAL												
		PÉSIMO		MALO		REGULAR		BUENA		EXCELENTE		TOTAL
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Muy Baja	0	0.0%	0	0.0%	2	18.2%	1	25.0%	0	0.0%	3
	Baja	0	0.0%	1	100.0%	4	36.4%	0	0.0%	0	0.0%	5
	Regular	0	0.0%	0	0.0%	5	45.5%	3	75.0%	0	0.0%	8
	Normal	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
	Alta	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
TOTAL		0	0.0%	1	100.0%	11	100.0%	4	100.0%	0	0.0%	16

Nota: Cuestionario de la Productividad Laboral, En escala multirespuestas, se incluyeron niveles: Pésimo, Malo, Regular, Buena y Excelente, Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017.

CUADRO 5: Prueba de Hipótesis de Rho de Spearman

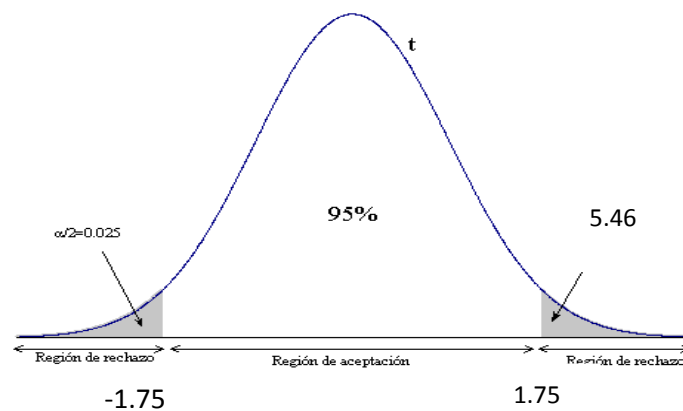
			INTELIGENCIA EMOCIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	0.825
		Sig. (bilateral)		0.006
	N		16	16
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	-0.825	1.000
Sig. (bilateral)		0.006		
N		16	16	

PRUEBA DE HIPOTESIS	ALFA	VALOR ESTADISTICO
ESTADISTICO DE T STUDENT	0.05	±1.75
ESTADÍSTICO DE PRUEBA		5.46

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{\rho}{\frac{\sqrt{(1-\rho^2)}}{(n-2)}}$$

$$T_{RHO-SPEARMAN} = \frac{0.825}{\frac{\sqrt{(1-0.825^2)}}{(16-2)}}$$

Nota: Prueba de Rho de Spearman con valor de coeficiente de correlación 0.825, con significancia bilateral de 0.006. Con una muestra de 16 colaboradores, utilizando un estadística de T rho de Spearman, nos indica que existe una relación significativa entre las variable.



Del cuadro y grafico 5, se tiene que la prueba de hipótesis Rho de Spearman es $\rho = 5.46$ de lo que se acepta que existe una relación directa, positiva y significativa entre la variable inteligencia emocional y productividad laboral; y entonces se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio.

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La inteligencia emocional es la herramienta esencial que permite reconocer lo que está pasando en nuestro interior, percatarse de las emociones, sentimientos de los demás y poder resolver e enfrentar una situación conflictiva, No obstante hoy por hoy el empleo de ella es un completo desafío para las organizaciones, por ese motivo es conveniente que se hacer estudios de investigación acerca de las dimensiones de la inteligencia emocional aplicado en las organizaciones. La productividad laboral está siendo relevante y medible en el proceso para poder alcanzar los objetivos de la empresa, utilizando de la mejor manera posible los recursos financieros, humanos y de servicios. Es por ello que se estimó investigar sobre la inteligencia emocional y productividad en la unidad de personal del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón”, necesario que el crecimiento usual del estudio de investigación desarrollado se llegó a percibir y observar que la unidad tiene dificultades como el no organizarse, no son tolerantes con los compañeros de trabajos entre más cosas, sin embargo la productividad sigue siendo afectada por que hay un bajo rendimiento laboral y menor competitividad.

Dentro de las limitaciones encontradas al realizar el estudio fueron el poco tiempo disponible para resolver los instrumentos ya que en la unidad cada uno de los trabajadores realizan tareas específicas en tiempo marcado, anteriormente habiendo dejado el cuestionario y el test una semana antes, para luego estar monitoreando continuamente. Sin embargo se obtuvieron datos totalmente veraces y confiables, de esta manera se ha logrado hacer posible realizar una investigación adecuada.

De este modo los resultados del nuevo estudio se estimó un test de las posibles conductas, emociones, sentimientos de la inteligencia emocional y un cuestionario acerca de la productividad laboral aplicado a los trabajadores en la unidad de personal del hospital regional “Eleazar Guzmán Barrón”.

Ugarriza (2004) realizó la investigación de tipo descriptivo comparativo “La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On.” concluye que: los resultados dan cuenta que los varones tienen mejor auto concepto de sí mismo, solucionan mejor los problemas, denotan mayor tolerancia al estrés y mejor control de los impulsos; de allí que tengan una concepción más grata de la vida y mayor optimismo. En cambio las mujeres obtienen mayores logros en sus relaciones interpersonales, mejor empatía y mayor responsabilidad social. Los puntajes en inteligencia emocional se incrementan con la edad a partir de los 25 años, disminuyendo ligeramente a los 55 años. Este hallazgo corrobora lo encontrado por BarOn (1997), en el sentido que la inteligencia cognitiva permanece estable a partir de los 17 años y más, mientras que la inteligencia emocional se modifica, con tendencia a mejorar con el paso de los años.

Lo citado anticipadamente se certifica con los datos de la tabla 1 el cual se muestra 87.5% de los trabajadores afirman que el componente intrapersonal está a un nivel regular. Mientras que el 12.5% tiene un nivel bajo y de la tabla 2 donde se certifica 56.3% de los trabajadores afirman que el componente interpersonal está a un nivel regular. Mientras que el 43.8% tiene un nivel bajo.

Lo que quiere decir que los colaboradores no se sienten aceptables entre ellos mismos, no se consideran eficaces con relación en lo que se está formando en su conducta, muchos de ellos no son competentes al hablar de sus sensaciones, no suelen ser autosuficiente y no tienen determinación de practicar sus convicciones e opiniones. Por otro lado los colaboradores no son responsables y confiables, no entienden, no comprenden y no se relaciona muy bien con los demás y así no se pueden desenvuelven bien en sus puestos de trabajos.

Fernández (2012) en su tesis titulada: El papel de la inteligencia emocional en el alumnado, evidencias empíricas. Concluyendo que: La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que el pedagógico debería instruirse por dos razones: porque las clases que son el modelo de aprendizaje socio emocional adulto de mayor impacto para los alumnos y porque la investigación está demostrando que unos adecuados niveles de inteligencia emocional ayudan a afrontar con mayor éxito las contratiempos cotidianos y el estrés laboral al que se enfrentan los profesores en el contexto educativo. Los resultados dan cuenta que los sujetos emocionalmente inteligentes, como norma general, poseen mejores niveles de ajuste psicológico y bienestar emocional, presentan una mayor calidad y cantidad de redes interpersonales y de apoyo social, son menos propensos a realizar comportamientos agresivos o violentos; pueden llegar a obtener un mayor rendimiento escolar al enfrentarse a las situaciones de estrés con mayor facilidad.

Lo referido anticipadamente se confirma con los datos de la tabla 3 el cual se muestra 75.0% de los trabajadores afirman que el componente de adaptabilidad está a un nivel regular, mientras que el 25.0% tiene un nivel bajo, en la siguiente Tabla 4 también se observa que el 56.2% de los trabajadores afirman que el componente de manejo de estrés está a un nivel regular siendo ese su mayor porcentaje alcanzado, Mientras que el 43.8% tiene un nivel bajo.

Lo cual se significa que la unidad de personal no saben identificar los posibles problemas suscitados, no son flexibles con los usuarios que continuamente llegan a necesitar de sus servicios, la falta de manejo de estrés casi siempre influye en el comportamiento del colaborador, por lo tanto el no poder controlar sus impulsos genera un conflicto con entre ellos mismo, esto se debe a los casos que se ven constantemente como por ejemplo: el no planificar su día, el ser desordenado, el no saber afrontar situaciones estresantes.

Solares (2013) en su artículo titulado: “Los factores que aumentan la productividad” publicado en la revista Industria. Concluye que: El aumento en la productividad deriva del uso eficiente de los recursos, por lo que las empresas recurren a varias vías para lograrlo. Una empresa es un agente económico que al utilizar recursos o factores de producción trabajo, capital, técnica, materiales, instalaciones, maquinas, entre otros, ordenados según ciertas normas sociales y tecnológicas, los transforma en bienes y servicios o en otros recursos y tiene como fin lograr objetivos de tipo económico. La corriente económica neoclásica utiliza el concepto de productividad para analizar el desempeño de las empresas, con respecto a los factores de producción.

Lo indicado anteriormente se contrasta con los datos del tabla 5 el cual se muestra 75.0 % de los trabajadores afirman que el componente de estado animo está a un nivel regular. Mientras que el 25.0% tiene un nivel normal.

Lo que quiere decir que los colaboradores no se sienten felices consigo mismos, no optimistas al contrario son pesimistas por eso es que tiende individualizarse con los demás, muchas veces se han quejado de todo y además los colaboradores de la unidad de personal no suelen no disfrutan de la vida.

Tito (2012) en su tesis titulada: “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”. Concluye que: Los empresarios Mype están ávidos de incorporar nuevos conocimientos, mejorar sus habilidades gerenciales, y modular o refinar sus conductas y actitudes; de allí que asisten con interés a los talleres y capacitaciones que se ofertan. En esta, la capacitación en Gestión por Competencias, sí tuvo los resultados favorables obteniendo como resultado el impacto positivo de tales capacitaciones en la productividad laboral.

Lo señalado con anticipación se ratifica con los datos de la tabla 6 donde se considera 81.3% de los trabajadores afirman que la producción de la unidad de personal está a un nivel bueno, siendo ese su mayor porcentaje alcanzado, Mientras que el 18.8% tiene un nivel regular, en la siguiente Tabla 7 también se observo que el 65.0% de los trabajadores afirman que la dimensión de los procesos de los trabajadores está a un nivel regular siendo ese su mayor porcentaje alcanzado, Mientras que el 35.0% tiene un nivel buena.

Lo cual se significa que la unidad de personal cuenta con una buena capacidad de atención brindada por los colaboradores, el factor importante que ellos consideran es la experiencia, además manifiestan que las políticas que rigen los directores del nosocomio es el problema que presenta con respecto a la productividad de la unidad. En segunda tabla consideran que las etapas de producción son tan buenas, por otro lado el estado de las instalaciones no son las adecuadas, ellos están en un ambiente pequeño, sus oficina son chicas, sus máquinas.

Alvarado (2011) en su tesis titulada: "Análisis de la motivación, incentivos laborales y productividad de la Pesquera Jada S.A." Concluye que: La comprensión integral en las personas que viven, pondrán poder canalizar estas motivaciones, transformándolas en medidas claras que lleven a un individuo a actuar de cierta manera, se debe llevar a cabo un estudio global que incluya desde las organizaciones, sus componentes, funciones hasta los distintos tipos de políticas internas que se pueden tomar en las empresa para impulsar a sus trabajadores a entregar su máximo de productividad. Es así como nuestro seminario comenzó con una investigación de lo que son las organizaciones, que es la plataforma principal donde se generan las interacciones entre los individuos, ya que con este punto claro pudimos referimos, a lo que es una de sus partes funcionamiento de las organizaciones. Dentro de sus funciones esta la motivación los individuos que son parte de la compañía, para estudiar este punto a fondo se investigaron profundamente las diferentes teorías de

motivación, con el fin de entender cómo se puede influir en las personas, las cuales tienen diferentes necesidades, que cambian a través del tiempo. Es importante destacar, que si pudimos concluir que todas las personas tienen necesidades, que cambian a través del tiempo. Es importante destacar, que si logramos concluir que todas las personas tienen necesidades, que se rigen por patrones bastante similares y es por esto que es posible tomar medidas globales para poder incentivarlos de manera individual. Los incentivos en las organizaciones son la forma a través de la cual se podría dar incentivos e motivaciones a las personas para que así obtener una productividad óptima.

Lo citado con anterioridad se revalida con los datos de la tabla 8 se obtuvo un porcentaje de 56.30% de los trabajadores afirman que la eficiencia siendo ese su mayor porcentaje alcanzado mientras que a un nivel regular. El 31.3 % menciona que contribuye en un nivel de buena. Y la siguiente tabla 9 donde se observa que 37.5% de los trabajadores afirman que la dimensión de realización, el 37.5% de los colaboradores certifica que está a un nivel regular y por último 25.0% de los colaboradores está a un nivel buena.

Lo cual se significa que la unidad de personal no está consiguiendo efecto con los medios y las formas de motivación, muy al margen la mala relación con los demás individuos llegar a influir en el rendimiento de cada colaborador, por otro lado los resultados de las capacitaciones y el número de ellos no están siendo efectivos, el grado de desempeño de liderazgo dentro la unidad no es bueno ya que su jefe siempre para en viajes laborales y toman decisiones particulares y además que los recursos que tienen no son suficiente para realizar las labores diarios de manera óptima.

Guadalupe (2012) en su tesis titulada: “Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en docentes de educación inicial de la red N° 4 de Ventanilla – Callao”, concluyendo que: Los resultados de la investigación permitieron establecer que la relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en los docentes de educación inicial son variables que

no presenta una correlación 21 significativa. Se recomendó efectuar programas o capacitaciones que enfatizarse el proceso de la inteligencia emocional en los pedagógicos, con el objetivo de formar pedagógicos con un nivel alto en la inteligencia emocional. Además de realizar proyectos o acciones que fortifiquen las relaciones interpersonales, ya sea a nivel de instituciones educativas, o a nivel de las unidades de gestión educativa (UGEL).

Lo indicado anticipadamente se sostiene con los datos de la tabla 10 el cual se visualiza que si hay una relación positiva y significativa entre el componente de estado de ánimo y producción, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman es $\rho = 2.04$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva. Y en la tabla 11 donde se visualiza que existe una relación positiva y significativa entre el Componente Interpersonal y procesos, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman es $\rho = 2.33$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_2 , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio.

Lo cual se significa que la unidad de personal hay un fuerte vínculo entre las dimensiones dentro de los componentes de estado de ánimo con producción tienen una conexión establecido entre las 2 dimensiones, logrando interactuar entre los mismo, sus indicadores de cada variable tiene una concordancia a mena y la siguiente tabla explica que hay un fuerte vínculo entre las dimensiones entre los componentes interpersonal con los procesos tienen una conexión establecido entre las 2 dimensiones, logrando interactuar entre los mismo, sus indicadores de cada variable tiene una concordancia.

Saldaña (2015) en su tesis titulada: “Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la unidad microfinanciera CrediMujer Región La Libertad de la ONG Manuela Ramos”. Concluyo que: El trabajo de investigación tuvo por propósito relacionar la variable Inteligencia Emocional, que es de gran beneficio para desenvolver

significativamente las habilidades de los colaboradores y la variable desempeño laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo concluir que existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la institución en el cual se empleó la investigación. La investigación se recomendó a la ONG Manuela Ramos desarrollar de manera intensiva la inteligencia emocional del personal de CrediMujer, a fin de seguir con un alto desempeño laboral, además de promover el desarrollo de las capacidades de manejo de estrés, con el objeto de crear un buen clima laboral.

Lo indicado inicialmente se corrobora con los datos de la tabla 12 en el cual se visualiza que si hay una relación positiva y significativa, según la prueba de hipótesis Rho de Spearman es $\rho = 3.89$ de lo que se acepta que existe una relación positiva y significativa entre el componente Intrapersonal y eficiencia; entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_3 , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva. Y la tabla 13 se acepta que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión del Componente de Adaptabilidad y Resultados; y según la prueba de hipótesis Rho de Spearman es $\rho = 2.08$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_4 , por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva.

Lo cual se significa que la unidad de personal hay un fuerte vínculo entre las dimensiones dentro de los componentes intrapersonal con la eficiencia y eficacia tienen una conexión establecido entre las 2 dimensiones, logrando interactuar entre los mismo, sus indicadores de cada variable tiene una concordancia a mena y el siguiente tabla explica que hay un fuerte vínculo entre las dimensiones entre los componentes de adaptabilidad con resultados tienen una conexión establecido entre las 2 dimensiones, logrando interactuar entre los mismo, sus indicadores de cada variable tiene una concordancia.

Coronel (2013) en su tesis titulada “Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo” Considero que: El objetivo determinar la relación existente

entre la inteligencia emocional y el desempeño del docente en el aula, en la Universidad Continental de Huancayo. Su diseño descriptivo correlacional, basado en una sola muestra de estudio, conformada por 70 docentes de las 14 Facultades Académicas Profesionales, a las cuales se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional Bar On Ice para evaluar los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general, y una Ficha de Observación del Desempeño Docente en aula considerando aspectos como la capacidad profesional y la capacidad personal. Se obtuvo como resultado que muestra una correlación directa y como conclusión: existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en el aula.

Se certifica con los datos de la tabla 14 que si existe una relación positiva y significativa entre las variables inteligencia emocional y productividad laboral; la prueba de hipótesis Rho de Spearman es $\rho = 5.46$, se acepta que existe una relación positiva y significativa entre la variable inteligencia emocional y productividad laboral; entonces se rechaza la H1 y se acepta la Ho, por lo que se determina que si existe una relación significativa positiva entre las variables de estudio. Esto se debe al número de colaboradores que tienen un nivel de inteligencia emocional regular con la productividad laboral de medio a bajo, lo cual se indica que no tiene un adecuado inteligencia emocional, causando inestabilidad psicológica lo cual repercutirá directamente en el rendimiento del colaborador por medio de comportamientos, conductas inapropiadas y estilos de vida negativos.

El estudio permite explicar a las entidades públicas que las emociones influyen mucho en el entorno de la vida de los individuos, con el transcurrir del tiempo se tiene demostrado que el factor científico no tan esencial, lo que contribuye a los individuos a estar eficiente interiormente en el lugar de trabajo, además que ha llega a influir en el rendimiento de los colaboradores de la unidad de personal, es de importancia poder reconocer, comprender, aceptar, percatarse de sus emociones y sentimientos que el presente estudio esta mencionado.

V. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES:

Esta investigación surgió para demostrar la relación significativa positiva entre la inteligencia emocional y la productividad en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

5.1. Se llegó a identificó que el alto porcentaje de los niveles de cada dimensión de la inteligencia emocional según la tabla 1 es el 87.5% está en un nivel regular, que es el componente intrapersonal, lo que quiere decir que los colaboradores no se llegan a comprender sus sentimientos, emociones, diferenciarlos y poder conocer el porqué del mismo, no llegan a mostrar sus emociones, doctrinas y sus ideas sin dañar las emociones de las personas y amparar la equidad de nosotros mismos de una modo no productivo, no suelen percibir, reconocer y admirarse a sí mismo, aceptando nuestra apariencia en lo positivo y negativo, así como nuestras restricciones y probabilidades, muchas veces no hacen lo que anhelan, ambiciona y divierte, siempre están inseguros de sí mismo y además que no son autónomos emocionalmente para sugerir buenas decisiones adecuadas en la unidad de personal y fuera de ella.

5.2. Se identificaron los niveles de las dimensiones de la productividad laboral, se llegó a indicar que el alto porcentaje de los niveles de las dimensiones de productividad según la tabla 6, es el 81.2 % está a nivel bueno, que es producción, lo que quiere decir que los colaboradores de la unidad de personal cuenta con una buena capacidad de atención brindada, por otro lado consideran que el factor más importante es la experiencia, además manifiestan que el problema que se enfrente a diario con respecto a la productividad dentro de la unidad de personal vienen hacer las políticas donde se conduce los

individuos de la organización, asimismo el liderazgo en la unidad está siendo ineficiente, debido a las constantes viajes de comisiones, permisos y reuniones de parte del jefe de personal.

- 5.3. Se comprobó con un valor de Rho de Spearman de $\rho = 2.04$, que si existe relación positiva y significativa entre el componente de estado de ánimo y Producción en los colaboradores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.
- 5.4. Se demostró con un valor de Rho de Spearman de $\rho = 2.33$, que si existe relación positiva y significativa entre el componente interpersonal y procesos en los colaboradores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.
- 5.5. Se demostró con un valor de Rho de Spearman de $\rho = 3.89$, que si existe relación positiva y significativa entre el componente intrapersonal y eficiencia en los colaboradores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.
- 5.6. Se explicó con un valor de Rho de Spearman de $\rho = 2.09$, que si existe relación positiva y significativa entre el componente de adaptabilidad y resultados en los colaboradores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.
- 5.7. Según la prueba de hipótesis Rho de Spearman tiene un valor de $\rho = 5.46$, se ha corroborado que si existe relación positiva y significativa entre las variables inteligencia emocional y productividad laboral en los colaboradores de la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

VI. RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón desarrollar talleres de inteligencia emocional donde los objetivos se basen en cada uno de los componentes de la inteligencia emocional, para que adquieran conocimientos y se puedan sensibilizar a los colaboradores de la unidad de personal respecto a su importancia, luego incorporar charlas, para llegar a utilizarlas con fin de su tranquilidad propia y grupal, generando en ellos estrategias de afrontamiento, a fin de que logren utilizar estas estrategias ante las diversas situaciones que se les presente y de esta manera favorecer al clima organizacional.
- Recomendar al área de capacitación que realice autoevaluaciones diarias del rendimiento laboral, cuanto ha ido mejorando el colaborador, estableciendo un ambiente de trabajo que propicie mayor participación y cooperación entre ellos mismos, ya que es una unidad grande y son un equipo siempre será adecuado trabajar en equipo que individual, reconociendo en público a los colaboradores por su buen desempeño de la unidad de personal, creando en ellos una motivación necesaria para que puedan realizar su deberes de una manera eficaz y sientan que son tomados en cuenta por la unidad, de este modo darles oportunidad de expresar sus opiniones en cuanto a la forma de realizar su trabajo, generando con esto seguridad y confianza, a través de la puesta en práctica de acciones que impliquen sus habilidades, destrezas y conocimientos. Mucho cuenta el ambiente donde se encuentra. El director debería brindarles, equipo de primera de calidad, un ambiente espacioso, materiales de escritorio donde pueden guardar sus archivos y se así se vea ordenado.

- Se recomienda realizar programas de integración sobre sus estados de ánimos, además favorece a la conclusión de indagaciones con razón con la relación auténtica entre los estados de ánimos de los colaboradores de la unidad de personal y la producción en muestras para así difundir las soluciones y apreciar la implicación de los propios.

95

- A futuras investigaciones se recomienda realizar estudios explicativos donde se relaciona aplique un programa de inteligencia emocional para mejorar el desempeño de los colaboradores y sirva a las entidades públicas.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alvarado (2011). *“Análisis de la motivación, incentivos laborales y productividad de la Pesquera Jada S.A.”*
- Bar-On (1997). *El tercer Modelo Bar-On Inventario del Cociente Emocional (EQ-i) Una prueba de Inteligencia Emocional*, Lima: Grafimas.
- Burin (2002). *Cognición y emoción una visión neurocognitiva. Subjetividad y procesos cognitivos. México.*
- Cooper R. (2004), *La Inteligencia Emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma.
- Coronel (2013) *“Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo”*
- Chiavenato I. (2007) *“Administración de Recursos Humanos”*; 8a ed. Mc Graw Hill; México.
- Chiavenato I. (2004) *“Gestión de Talento Humano”*, 2da ed. Mc Graw Hill; México.
- Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos: las organizaciones*. (5ª Ed.) Bogotá: McGraw-Hill. Davis, K. & Newstron, J.
- Dardon B. (2004), *Anacafé. Impulsarán salarios por productividad*. Guatemala. Prensa Libre.
- Fernández P. (2012). *El Papel de la Inteligencia Emocional en el alumnado: evidencias empíricas*. Doi: ISSN electrónico 1607—4041.

Goleman D. (2004). *El Líder Resonante crea más. El Poder de la Inteligencia Emocional*. Caracas: Editorial Kairos.

Goleman D. (1999). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*, Editorial Kairos.

Guadalupe (2012): *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en docentes de educación inicial de la red N° 4 de Ventanilla – Callao*.

Hernández S. (2010). *Metodología de la Investigación*, 6a ed. México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. México: McGraw-Hill.

Martínez C. (2010). *La Producción y la empresa* [en línea]. España Alvarellós. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/5/index.htm>.

Navarro (2012). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*”. Guatemala. Mc Graw Hill. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>.

Newstrom J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo* [en línea] México. Mc Graw Hill [fecha de consulta: 09 de Abril] Disponible en: http://uva.anahuac.mx/mace/modulos/modulo_3/antologias/dirpersenfo.pdf#page=142.

Saldaña (2015) “*Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la unidad microfinanciera CrediMujer Región La Libertad de la ONG Manuela Ramos*”

Solares E. (2007), *Factores que aumentan la productividad*. Revista Industrial

Tapia A. (2007), *Productividad y Valor en la Empresa* [En línea] México: Mc Graw Hill, [fecha de consulta; 12 de Mayo] Disponible en:

<http://cataina.udlap.mx/udla/tales/documentos/lcp/zamaconas/r/capitulo4.pdf>.

Tito (2012) *“Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”, 12ª ed., de la Revista de Investigaciones de la FCA-UNMSM. “Gestión en el Tercer Milenio”. ISSN 1560-9081.*

Ugarriza N. (2001). *La Evaluación de la Inteligencia Emocional a través del inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana.* Lima: Libro Amigo.

Ugarriza (2004) *“La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On”.*

James W. (1890). *Las entidades psíquicas de las emociones cartesianas en el conductismo.* España.

ANEXOS

**I. ANEXO 1:
Matriz de Consistencia Lógica**

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICIÓN
La inteligencia emocional y productividad laboral en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote – 2017 "	¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote 2017?	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y productividad laboral en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote -2017.</p>	Inteligencia Emocional	<p>La inteligencia emocional es la capacidad de conocimientos y destrezas en lo emocional y social, que interviene en nuestra aptitud usual y así llegar a enfrentar ciertamente los requerimientos del entorno. (Bar-On. Ice ,1998)</p>	<p>Es la herramienta que permite reconocer lo que está pasando en nuestro interior, percatarse de los emociones, sentimientos de los demás y poder resolver e enfrentar una situación conflictiva.</p>	<p>-Comprensión Emocional de sí mismo.</p> <p>- Asertividad</p> <p>- Autoconcepto</p> <p>- Autorrealización</p> <p>- Independencia</p> <p>- Empatía</p> <p>- Relaciones Interpersonales</p> <p>-Responsabilidad Social</p> <p>- Solución de Problemas</p> <p>- Prueba de la Realidad</p> <p>- Flexibilidad</p> <p>- Tolerancia de Estrés</p> <p>- Control de Impulsos</p> <p>- Felicidad</p> <p>- Optimismo.</p>	<p>7,9,23,35,52,63,88,116</p> <p>22,37,67,82,96,111,126</p> <p>11,24,40,56,70,85,100,114,129</p> <p>6,21,36,51,66,81,95,110,125</p> <p>3, 19, 32, 48, 92, 107, 121</p> <p>18,44,55,61,72,98,119,124</p> <p>10,23,31,39,55,62,69,84,99,13</p> <p>16,30,46,61,72,76,90,98,104,119</p> <p>1,15,29,45,60,75,89,118</p> <p>8,35,38,53,68,83,88,97,112,127</p> <p>14,28,43,59,74,87,103,131</p> <p>4,20,33,49,64,78,93,108,122</p> <p>13,27,42,58,73,86,102,110,117</p> <p>2,17,31,47,62,77,91,105,120</p> <p>11,20,26,54,80,106,108,132.</p>	Ordinal
		<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>-Identificar los niveles de los componentes de la inteligencia emocional en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón.</p> <p>-Identificar los niveles de las dimensiones de la productividad laboral en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón.</p> <p>Analizar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las dimensiones de la productividad en la unidad de personal del hospital regional Eleazar Guzmán Barrón.</p>		<p>Es el rendimiento va en concordancia con los modelos de fabricación. Si los modelos aumentan o mejoran, habrá una conservación de recursos, esto resalta en la productividad del producto o servicio. (Chiavenato , 2004)</p>	<p>Es el proceso para poder medir y poder alcanzar los objetivos de la empresa, utilizando de la mejor manera posible los recursos financieros, humanos y de servicios.</p>	<p>-Capacidad de atención</p> <p>- Etapas</p> <p>-Formas de motivación</p> <p>- Numero de capacitaciones</p>	<p>1,11,13</p> <p>2,12</p> <p>9,7</p> <p>3,4,5,6,8,10</p>	Ordinal

Nota: Indicadores de la Inteligencia Emocional, basados en el modelo de Bar On-Ice (1998), Indicadores de Productividad Laboral, de Chiavenato (2004).

ANEXO 2:

TEST: INTELIGENCIA EMOCIONAL (BAR ON ICE)

NOMBRE: _____

SEXO: _____ EDAD: _____ GRADO DE INSTRUCCIÓN:

FECHA: _____

Este cuestionario contiene una series de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, pienses y actúas la mayoría de veces

INSTRUCCIONES:

Usted encontrara 133 afirmaciones sobre las maneras de sentir, pensar o actuar. Léala atentamente y decida en qué medida una de ellas describes su verdadero modo de ser.

Existen cinco (5) posibilidades de respuesta:

-MARCA 1 SI TU RESPUESTA ES: RARA VEZ O NUNCA

-MARCA 2 SI TU RESPUESTA ES: POCAS VECES

-MARCA 3 SI TU RESPUESTA ES: ALGUNAS VECES

-MARCA 4 SI TU RESPUESTA ES: MUCHAS VECES

- MARCA 5 SI TU RESPUESTA ES: MUY FRECUENTEMENTE O SIEMPRE

Gracias

ITEMS	1	2	3	4	5
1.-Para superar las dificultades que se me presenta, actuó paso a paso.					
2.- Es duro para mi disfrutar de la vida					
3.- Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4.-Se cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5.- Me agradan las personas que conozco.					
6.- Trato de valorar y darte el mejor sentido a mi vida.					
7.- Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8.-Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9.- Reconozco con facilidad mis emociones.					

10.- Soy incapaz de demostrar afecto.					
11.- Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12.- Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
13.- Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14.- Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15.- Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16.- Me gusta ayudar a la gente.					
17.- Me es difícil sonreír.					
18.- Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.					
19.- Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que las mías.					
20.- Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21.- Realmente no se para que soy buena (o).					
22.- No soy capaz de expresar mis ideas.					
23.- Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24.- No tengo confía en mí mismo (a).					
25.- Creo que he perdido la cabeza					
26.- Soy optimista en la mayoría de cosas que hago.					
27.- Cuando comienzo hablar me resulta difícil determinar.					
28.- En general, me resulta difícil adaptarme.					
29.- Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30.- No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31.-Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32.- Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33.- Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34.- Pienso bien de las personas					
35.-Me es difícil entender como me siento.					

36.- He logrado muy poco en los últimos años.					
37.- Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.					
38.- He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.					
39.-Me resulta fácil hacer amigos(as)					
40.- Me tengo mucho respeto.					
41.- Hago cosas muy raras.					
42.- Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.					
43.- Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44.- Soy buena para comprender los sentimientos de las personas.					
45.- Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46.- A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47.- Estoy contento con mi vida (a).					
48.-Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).					
49.- No puedo soportar el estrés.					
50.- En mi vida no hago nada de malo.					
51.- No disfruto lo que tengo.					
52.- Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53.- La gente no comprende mi manera de pensar.					
54.- En general, espero lo mejor.					
55.- Mis amistades me confían sus intimidades.					
56.- No me siento bien conmigo mismo (a).					
57.- Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58.- La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59.- Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60.- Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61.- Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					

62.- Soy una persona divertida.					
63.- Soy consciente de cómo me siento.					
64.- Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65.- Nada me perturba.					
66.- No me entusiasman mucho mis intereses.					
67.- cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirles.					
68.-Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor					
69.- Me es difícil llevarme con los demás.					
70.-Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71.- Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.					
72.- Me importa lo que pueda sucederle a los demás.					
73.- Soy impaciente					
74.-Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75.- M resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76.- Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77.- Me deprimó.					
78.- Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79.- Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
80.- En general, me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se pongan difíciles.					
81.- Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82.- Me resulta difícil decir “no “aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83.- Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84.- Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85.- M siento feliz con el tipo de persona que					

soy.					
86.- Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					
87.- En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88.-Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89.- Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90.-Soy capaz de respetar a los demás.					
91.-No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92.- Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93.- Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94.- Nunca he violado la ley.					
95.-Disfruto de las cosas que me interesan.					
96.- Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso					
97.- Tiendo a exagerar.					
98.- Soy sensible antes los sentimientos de las otras personas.					
99.-Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100.- Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101.- Soy una persona muy extraña.					
102.- Soy impulsiva(a)					
103.- M resulta difícil cambiar mis costumbres					
104.- Considero que es muy importante ser unos(a) ciudadano (a) que respeta la ley.					
105.- Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106.- En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107.-Tengo tendencia a depender de otros.					
108.-Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109.- No me siento avergonzado(a) por nada de los he hecho hasta ahora.					
110.-trato de aprovechar al máximo las cosa que me gustan y me divierten.					
111.- Los demás piensan que no me hago					

valer, que me falta firmeza.					
112.- Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113.-Loa demás opina que soy una persona sociable.					
114.- Esto contenta(o) en la forma en que me veo.					
115.- Tengo pensamiento extraños que los demás no logran entender.					
116.- Me es difícil ver describir lo que siento					
117.- Tengo mal carácter.					
118.-Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
119.- Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120.- Me gusta divertirme.					
121.- Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122.- Me pongo ansiosa(o).					
123.- No tengo días malos.					
124.- Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125.- No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126.- Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127.-Me es difícil ser realista.					
128.- No mantengo relación con mis amistades.					
129.-Haciendo balances de los puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130.- Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131.- Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132.-En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.					
133.- He respondido sincera y honestamente las frases anteriores.					

Fuente: Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares.

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

1.- ¿Cómo consideras la capacidad de atención brindada por la unidad de personal del hospital regional?

a) Excelente b) Buena c) Regular d) Mala e) Pésimo

2.- ¿Cómo considera usted las etapas de producción del hospital?

a) Excelente b) Buena c) Regular d) Mala e) Pésimo

3.- ¿Consideras que el número de capacitaciones es el adecuado en la productividad en la unidad de personal del hospital?

a) Excelente b) Buena c) Regular d) Mala e) Pésimo

4.- ¿Cuál es el rendimiento de los trabajadores de la empresa?

a) Excelente b) Buena c) Regular d) Mala e) Pésimo

5.- ¿Estás de acuerdo con las capacitaciones que existen en el hospital regional?

a) Totalmente de Acuerdo b) De Acuerdo c) Indiferente d) Discrepo e) Totalmente Discrepo

6.- ¿Cómo considera el grado de desempeño de liderazgo dentro de la unidad de personal del hospital?

a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo e) Pésimo

7.- ¿Está de acuerdo con los medios o formas de motivación de la organización?

a) Totalmente de Acuerdo b) De Acuerdo c) Indiferente d) Discrepo e) Totalmente Discrepo

8.- ¿Considera usted que están dando resultados las capacitaciones que brinda el hospital regional?

a) Totalmente de Acuerdo b) De Acuerdo c) Indiferente d) Discrepo e) Totalmente Discrepo

9.- ¿Cómo considera su relación con los demás individuos de la organización?

a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo e) Pésimo

10.- ¿Considera usted que los recursos que poseen son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?

a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo e) Pésimo

11.- ¿Es un factor importante la experiencia de las personas para desempeñar sus actividades de una buena forma?

a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo e) Pésimo

12.- ¿Cómo considera el estado de las instalaciones?

a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo e) Pésimo

13.- ¿Cuál cree que es el factor que más problemas presenta con respecto a productividad dentro de una organización?

a) Políticas sobre las cuales se rigen los miembros de la organización

b) El liderazgo dentro de la organización es ineficiente

c) Factores económicos nacionales

d) Problemas personales fuera de la organización que afectan su desempeño

e) Capacitación (educación)

MUCHAS GRACIAS

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 4:

Alfa de Cronbach de la Variable Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.890	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	37.8000	41.067	.871	.867
VAR00002	38.1000	45.433	.353	.894
VAR00003	38.0000	43.333	.854	.872
VAR00004	37.7000	40.678	.842	.868
VAR00005	37.3000	38.900	.907	.863
VAR00006	37.8000	41.067	.871	.867
VAR00007	38.2000	39.511	.856	.866
VAR00008	38.1000	38.989	.925	.862
VAR00009	37.2000	45.511	.727	.879
VAR00010	37.9000	39.656	.945	.862
VAR00011	37.2000	45.511	.727	.879
VAR00012	37.6000	56.711	-.546	.928
VAR00013	36.7000	52.011	-.150	.921

Alfa de Cronbach de la Variable Inteligencia Emocional

Tabla 11
Coeficientes alfa de Cronbach para los componentes y subcomponentes del I-CE.

I-CE	Alfa de Cronbach
CE - Total	0.93
Componentes:	
Intrapersonal	0.91
Interpersonal	0.86
Adaptabilidad	0.77
Manejo del Estrés	0.86
Estado de Ánimo General	0.86
Subcomponentes:	
Comprensión de Sí Mismo	0.73
Asertividad	0.68
Autoconcepto	0.85
Autorealización	0.76
Independencia	0.57
Empatía	0.70
Relaciones Interpersonales	0.76
Responsabilidad Social	0.72
Solución de Problemas	0.60
Prueba de la Realidad	0.72
Flexibilidad	0.48
Tolerancia al Estrés	0.78
Control de Impulsos	0.85
Felicidad	0.78
Optimismo	0.79

¹ ponderada basándose en la distribución de edades en ENAHO (INEI 99)

ANEXO 5:

Ficha técnica del Inventario Ice Bar-On

Nombre Original: EQi-YV BarOn Emocional Quotient Inventory

Autor: Reuven Bar-On

Procedencia: Toronto – Canadá

Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares

Administración: Individual o Colectiva.

Formas: Formas Completa y Abreviada

Duración: Sin límite de tiempo (30 a 40 minutos aproximadamente)

Aplicación: Adultos desde los 18 años en adelante

Puntuación: Calificación computarizada

Significación: Evaluación de las habilidades emocionales y sociales.

Tipificación: Baremos peruanos

Ficha Técnica del Cuestionario de la Productividad Laboral

Nombre Original: Cuestionario de productividad laboral

Autor: Pacheco Velásquez Liz Johana

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Procedencia: Chimote
Yo, Roberto Carlos Fiestas Flores, titular
Administración del DNI. N° 16744141, de profesión
Formas: Form licenciado en estadística, ejerciendo
actualmente como docente universitario, en la
Duración: Sin Institución Universidad César Vallejo

Aplicación: Ad Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
Puntuación: C personal que labora en

Significación: E Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las le la unidad.
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los Ítems		X		
Claridad y precisión		X		
Pertinencia		0		

En Chimote, a los 14 días del mes de junio del
2016.


MR. ROBERTO CARLOS FIESTAS FLORES
DESPE 148
COLEGIO DIAGNÓSTICOS DEL PERÚ

ANEXO 6: VALIDACIONES:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Antonio Cardozo Sernaquel, titular del DNI. N° 02855165, de profesión Docente, ejerciendo actualmente como Encargado del fondo Editorial, en la Institución Universidad César Vallejo - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Hospital Regional "Eleazar Guzmán Barrón"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 13 días del mes de junio del 2016



[Firma]
Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nesto Daniel Gonzales Rueda, titular del DNI. N° 32991045, de profesión Psicólogo, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución UCU. CHIMBOTE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Hospital Regional Eleazar Guzmán Bavroón.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems		X		
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 7 días del mes de Junio del 2016


Firma

ANEXO 6:

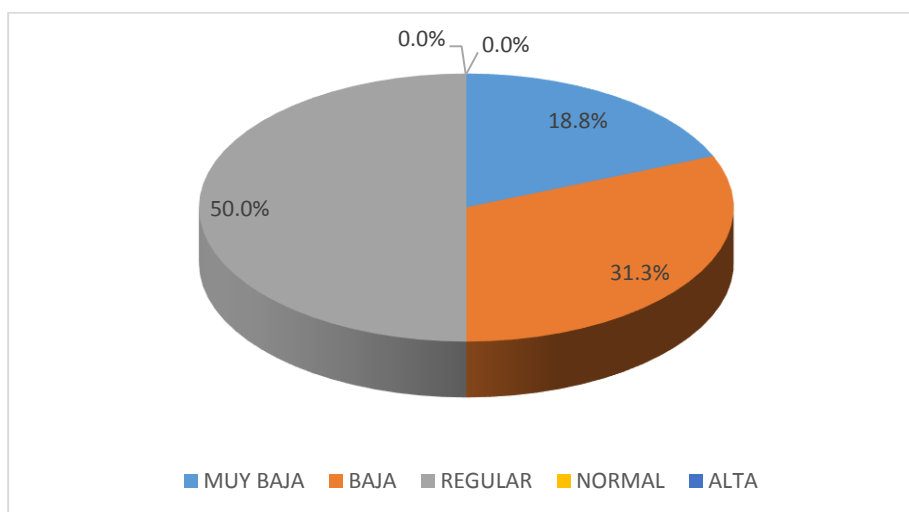
Tabla 15:

La inteligencia emocional de los colaboradores en la unidad de personal del hospital regional “E.G.B.” en Chimbote - 2017

		Frecuencia	%
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Muy Baja	3	18.8%
	Baja	5	31.3%
	Regular	8	50.0%
	Normal	0	0.0%
	Alta	0	0.0%
TOTAL		16	100.0%

Nota: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Figura 15: La inteligencia emocional de los colaboradores en la unidad de personal del hospital regional “E.G.B.”, en Chimbote - 2017



Fuente: Datos de la tabla 15

ANEXO 7:

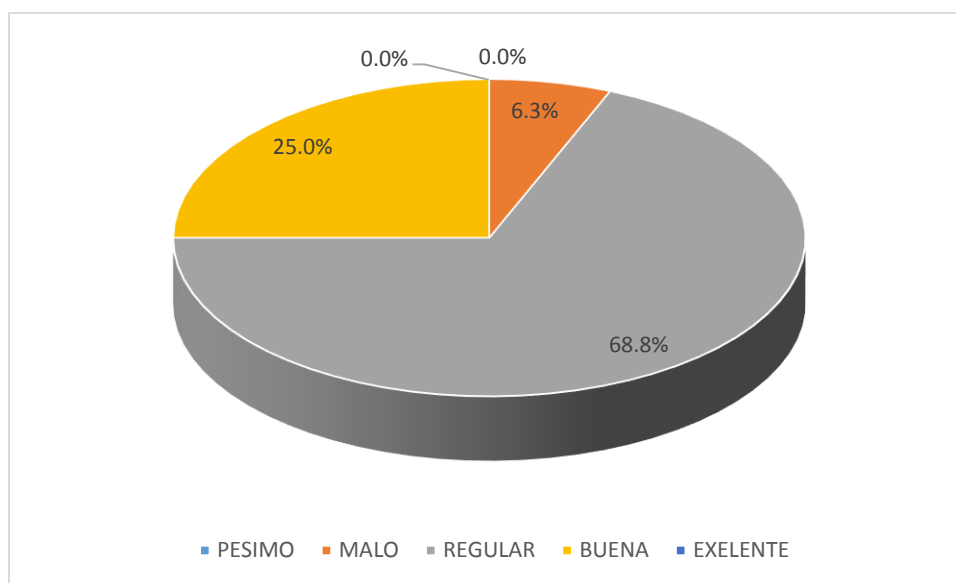
Tabla 16:

La productividad laboral de los colaboradores en la unidad de personal del hospital regional °E.G.B.”, en Chimbote – 2017

		Frecuencia	%
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Pésimo	0	0.0%
	Malo	1	6.3%
	Regular	11	68.8%
	Buena	4	25.0%
	Excelente	0	0.0%
	Total	16	100.0%

Nota: Test de Bar On-Ice (1998), Inteligencia emocional, estandarizado en el Perú por Nelly Ugarriza y Liz Pajares, en una escala de Licket, se incluyeron niveles: Muy Bajo, Baja, Regular, Normal y Alta, aplicada a los colaboradores de la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón

Figura 16: La productividad laboral de los colaboradores en la unidad de personal del hospital regional “E.G.B.”, en Chimbote – 2017



Fuente: Datos de la tabla 16

ANEXO 8
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Liz Johana Pacheco Velásquez, estudiante de la Escuela profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Chimbote; declaro que el trabajo académico titulado "Inteligencia Emocional y Productividad Laboral en la unidad de personal del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Chimbote-2017" presentada, en 118 folios para la obtención del grado académico/título profesional de Administración es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 13 de Julio de 2017



.....

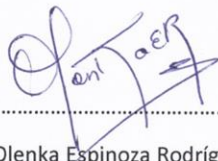
Firma

ANEXO 9
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Olenka Espinoza Rodríguez, docente de la experiencia curricular de, Administración del ciclo X, y revisor del trabajo académico titulado: Inteligencia Emocional y Productividad Laboral en la Unidad de Personal del Hospital Regional Eleazar Guzman Barron En Chimbote – 2017, del estudiante; Pacheco Velásquez; he sido capacitada e instruida en el uso de la herramienta Turnitin y he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 8 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 11 de Julio de 2017



.....
Dra. Olenka Espinoza Rodríguez

Docente

Desarrollo de proyecto de investigación

Experiencia curricular

DNI: 18092486