



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la
Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del
Oriente S.A., Tarapoto 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Rojas Rios, Jack Smith (orcid.org/ 0000-0002-3235-1978)
Seijas Ramirez, Sebasthian Andre (orcid.org/0000-0002-6358-5101)

ASESOR:

Dr. Cruz Tarrillo, Jose Joel (orcid.org/0000-0002-6372-5055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado a nuestros padres, y familiares cercanos por el apoyo moral e incondicional que nos brindan en los momentos que creemos no poder continuar. Así mismo, a nuestro docente por su constante seguimiento y dedicación para el cumplimiento en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Autores: Sebasthian Seijas – Jack Rojas

Agradecimiento

Agradecer en primer lugar a Dios por la satisfacción de tener vida, a nuestros padres por otorgárnosla, y también a las personas que están en constante con su apoyo para lograr sobresalir de los obstáculos que la vida nos propone para seguir creciendo.

Autores: Sebastian Seijas – Jack Rojas

Índice de contenidos:

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	55
VI.CONCLUSIONES	60
VII.RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS	71

Índice de tablas:

Tabla 1. Análisis sociodemográfico de los encuestados.....	22
Tabla 2. Prueba de KMO y Bartlett de la Variable Inteligencia Emocional.....	23
Tabla 3. Varianza total explicada de la variable Inteligencia Emocional	24
Tabla 4. Matriz de componente rotado de la variable Inteligencia Emocional .	26
Tabla 5. Prueba de KMO y Bartlett de la variable Productividad	28
Tabla 6. Varianza Total explicada de la variable Productividad	29
Tabla 7. Matriz de Componente rotado de la variable Productividad.....	31
Tabla 8. Análisis descriptivos de la dimensión Habilidades Sociales.....	33
Tabla 9. Análisis descriptivos de la dimensión Motivación.....	34
Tabla 10. Análisis descriptivo de la dimensión Autorregulación.....	36
Tabla 11. Análisis descriptivo de la dimensión Autoconciencia	37
Tabla 12. Análisis descriptivo de la dimensión Empatía	39
Tabla 13. Análisis descriptivo de la dimensión Satisfacción Laboral	41
Tabla 14. Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso Laboral	42
Tabla 15. Análisis descriptivo de la dimensión Eficiencia	44
Tabla 16. Análisis descriptivo de la dimensión Eficacia	46
Tabla 17. Análisis descriptivo de la Inteligencia emocional y sus dimensiones	47
Tabla 18. Análisis descriptivo de la variable Productividad y sus dimensiones	47
Tabla 19. Prueba de normalidad.....	48
Tabla 20. Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis general	49
Tabla 21. Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis 1	50
Tabla 22. Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis 2	51
Tabla 23. Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis 3	52
Tabla 24. Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis 4	52
Tabla 25. Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis 5	53

Índice de gráficos:

Figure 1. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Habilidades Sociales.....	34
Figure 2. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Motivación	35
Figure 3. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Autorregulación	37
Figure 4. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Autoconciencia	38
Figure 5. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Empatía	40
Figure 6. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Satisfacción laboral	41
Figure 7. Gráfico del promedio de respuestas de la dimensión Compromiso Laboral	43
Figure 8. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Eficiencia	45
Figure 9. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Eficacia	46

Resumen

El propósito del trabajo es buscar la relación entre la inteligencia emocional con respecto a la productividad. Se observó la riqueza de información que existe sobre este tema, por tal motivo es que se procede a seleccionar la información más relevante para la realización del marco teórico, del mismo modo de los antecedentes. La presente investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, en la cual se refleja las variables estudiadas y lo que se pretende encontrar con los objetivos e hipótesis planteadas, aparte posee un tipo de estudio aplicado, puesto que, busca aplicar los conocimientos obtenidos en la parte práctica, además de tener un nivel correlacional, tratando de medir la relación entre las dos variables expuestas. Como producto final se brinda conclusiones de cómo se llevaron a cabo los procedimientos para obtener los resultados que permitieron generar recomendaciones y aportes desde el análisis propio, para que de esa manera se pueda sacar el mejor provecho para las futuras investigaciones de estos temas. En la investigación se detallan los resultados obtenidos, con los respectivos coeficientes de correlación, permitiendo así un análisis correspondiente de cada una de las dimensiones con sus variables.

Palabras clave: Inteligencia emocional, productividad, organizaciones

Abstract

The purpose of the work is to find the relationship between emotional intelligence with the productivity. The wealth of information that exists on this subject was noticed, for this reason it is that we proceed to select the most relevant information for the realization of the theoretical framework, in the same way as the background. The present investigation has a quantitative approach, in which the variables studied are reflected and what is intended to be found with the objectives and hypotheses raised, apart from having a type of applied study, since it seeks to apply the knowledge obtained in the practical part, in addition to having a correlational level, trying to measure the relationship between the two exposed variables. As a final product, conclusions are provided on how the procedures were carried out to obtain the results that allowed generating recommendations and contributions from the own analysis, so that in this way the best benefit can be obtained for future research on these topics. The research details the results obtained, with the respective correlation coefficients, allowing a corresponding analysis of each of the dimensions with their variables.

Keywords: emotional intelligence, productivity, organizations

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la inteligencia emocional ha sido un factor clave para el entendimiento del comportamiento humano, en este sentido se ha convertido en un aspecto trascendental en los distintos ámbitos de la vida, tanto en lo personal, social, laboral. En el contexto internacional, la inteligencia emocional se llega a definir como la capacidad que tienen las personas para controlar y gestionar sus emociones, incluso no siendo conscientes de ello Martín (2018). Por su magnitud esta variable repercute a la productividad organizacional. Otro estudio afirma que la inteligencia emocional, forma parte de un liderazgo efectivo en la organización, quiere decir que tiene su repercusión directamente en la parte interna de la empresa Rodríguez (2018).

En el ámbito nacional, se puede observar que el principal problema es que en muchas empresas el tema de la inteligencia emocional no tiene un rol importante y no le brindan la trascendencia necesaria que esta debería tener, puesto que muchos empresarios no se dan cuenta que los recursos humanos son el activo más valioso de la parte interna de una empresa. Según Mayer (2018) hace una especificación al estilo de vida que pueda adoptar una persona en los distintos ámbitos que conducen su día a día, es por eso que el crecimiento de una empresa tomaba mucho más tiempo; se pueden ver ejemplos de cómo los colaboradores de ciertas empresas se sentían explotados, no valorados, y al no obtener la atención que ellos esperaban por parte de su empleador, alzaban su voz de protesta para que sean escuchados.

La situación en el ámbito local, ha ido tomando mayor relevancia a lo largo de los años puesto que a través de nuestra observación se ha podido notar que la población tiene una percepción un tanto negativa de la calidad del servicio de la empresa. Electro Oriente S.A., es el nombre comercial de la empresa de servicios, que tiene una inversión privada, pero que pertenece al estado, la empresa, es natural de la ciudad de Iquitos, pero viene trabajando en la ciudad en los últimos años. Se ha podido notar que la empresa, no tiene la mejor imagen o percepción ante la población, es por ello que, ante los problemas, que se

pueden encontrar, en este estudio se quiso abordar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la productividad, para la cual se aportarán conclusiones que se espera que sea de utilidad para toda la sociedad, y un aporte significativo para futuras investigaciones.

En la última década un factor un tanto olvidado ha ido tomando relevancia en las organizaciones, autores como Goleman (2018) en su investigación, resaltan criterios que, como una inadecuada gestión de la inteligencia emocional, teniendo como resultado, la insatisfacción laboral, y la baja productividad en las organizaciones. El tema en cuestión es la inteligencia emocional, que nace a partir de un análisis del comportamiento que tienen los colaboradores tanto en la parte interna como en la parte externa de la empresa, y que se ve reflejado en el desempeño de toda la organización. A simple vista este tema se puede entender como un simple factor emocional en los colaboradores de las organizaciones, pero en un análisis minucioso se observa que de esto dependerá cómo y cuándo se logran los objetivos que la organización plantea, y como la gente lo percibe.

Así mismo, la ventaja que tiene esta variable en la empresa es que aumenta la productividad. Cuando un trabajador puede manejar sus emociones de manera correcta y se siente a gusto en su puesto de trabajo, es mucho más eficiente de lo que se puede creer, llegando a comprometerse con los proyectos a mediano y largo plazo que se tiene en la organización Amitai (2019). Por ello, es de mucha importancia potenciar a los colaboradores y trabajar en la inteligencia emocional para que el desarrollo de la empresa sea más eficiente; cuando la inteligencia emocional es valorada en una compañía se obtienen grandes resultados que ayudan en gran magnitud al desarrollo de la organización y por ende permiten cumplir con las metas trazadas.

En este sentido el estudio se basa en analizar si existe relación alguna entre las variables estipuladas (Inteligencia Emocional y productividad) y cuál es la relación entre estas dos; de esta manera se planteó la siguiente problemática general: ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022? Mientras como problemas específicos se tiene:

¿Cuál es relación entre las habilidades sociales y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?, ¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?, ¿Cuál es la relación entre la autorregulación y la productividad del colaborador en la Empresa regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?, ¿Cuál es la relación entre la autoconciencia y la productividad del colaborador en la Empresa regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?, ¿Cuál es la relación entre la empatía y la productividad del colaborador en la Empresa regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?

El estudio se justificó teóricamente, en aportes que beneficiarán un mejor entendimiento de la inteligencia emocional, y su relación que esta tiene con la productividad, permitiendo así, tener una mejor idea y conceptos de estos temas, que tendrán una definición más amplia y al mismo tiempo precisa. Por otro lado, la justificación práctica que tuvo este estudio es que permitirá dar mejor perspectiva en las empresas, puesto que, las dos variables estudiadas, serán vistas con una mayor importancia en la parte interna de la empresa, y se harán mejoras en el desarrollo que esta tiene en las organizaciones, siendo los colaboradores los más beneficiados con estas nuevas prácticas. También, el estudio se justificó metodológicamente, a través de que se sugiere estudiar de otra forma a los colaboradores, tomando en cuenta a la inteligencia emocional como factor importante, aparte que tuvo un aporte para el entendimiento de las relaciones entre estas dos variables. Por último, se justificó socialmente en que esto brindará aportes a la sociedad que permitirá entender cómo se desarrollan estas dos variables en la parte interna de la empresa, para un mejor funcionamiento.

El objetivo general de este trabajo de investigación es la siguiente: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022. Los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la relación entre

las habilidades sociales y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022; determinar la relación entre la motivación y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022; determinar la relación entre la autorregulación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022; determinar la relación que existe entre la autoconciencia y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022; determinar la relación que existe entre la empatía y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022

Como hipótesis general se plantea la siguiente: Existe relación entre la Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022; mientras que se estipula como hipótesis específicas: Existe una relación entre las habilidades sociales y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022; existe relación entre la motivación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022; existe relación entre la autorregulación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022; existe relación entre la autoconciencia y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022; existe relación entre la empatía y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se sustentó con estudios previamente desarrollados en el ámbito internacional:

Según Quiliano, (2020), en su investigación que lleva como título La IE y el estrés escolar en los alumnos. El objetivo fue determinar la relación entre la IE y el estrés académico en los alumnos de enfermería. **MATERIALES Y MÉTODOS:** Estudio piloto descriptivo y transversal en la Facultad de Enfermería de una Universidad del Perú. Para la psicometría se utilizó el análisis alfa de Cronbach, descriptores de distribución de frecuencias y medidas de tendencia central y dispersión. **Resultado:** Inteligencia emocional: En la Tabla 1, según la inteligencia interpersonal, la media alcanza la mayor frecuencia (45%); En inteligencia interpersonal la mayor frecuencia es muy baja (42%); En términos de adaptabilidad, la tasa de enfermedad grave fue mayor (36%); En el manejo del estrés, los niveles fueron a menudo bajos (46%) y, finalmente, los estados de ánimo fueron más que moderados (36%). **Estrés escolar:** La Tabla 2 muestra que el 63% de los estudiantes sufre este tipo de estrés, el cual puede afectar negativamente la salud, el rendimiento académico y el aprendizaje de los niños, en niveles moderados a altos (82.2). La tabla 3 muestra la evaluación de las características de la EA. **Inteligencia emocional y estrés académico:** La Tabla 4 muestra que cinco aspectos de la inteligencia emocional fueron más expresados en los 19 estudiantes estresados, pero sin embargo no hubo asociación significativa. **CONCLUSIÓN:** No se pudo encontrar asociación entre aspectos de la inteligencia emocional sobre la frecuencia de estrés académico en estudiantes de 7° grado de enfermería. Se deben realizar esfuerzos para mejorar la calidad de la educación en el proceso de formación profesional y tener en cuenta el aspecto emocional del desarrollo integral del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por su parte, Jerome (2019) en su artículo "Inteligencia emocional y la relación entre la Eficacia del Liderazgo de los Estados Unidos Comandantes de Buques Navales", que El estudio examina la relación entre las puntuaciones de inteligencia emocional (EQ) comandante de barco de la Marina de los EE. UU. (CO). Estados Unidos y la eficacia de la gestión de CO evaluada por sus

empleados Director Ejecutivo (XO). La investigación ha revelado que EQ y desempeño exitoso. Las personas con puntajes más altos de EQ generalmente son agradables de mayor éxito personal y profesional. Otra ventaja de EQ es que es relativamente fácil de mejorar, pero la investigación hasta la fecha no ha brindado conclusiones sobre la medida en que EQ ayuda a mejorar la productividad para liderar. Este estudio no confirma las puntuaciones de CO EQ Correlacionado positivamente con los indicadores de eficacia de la gestión de CO Evaluación XO. El estudio no mostró diferencias en los resultados CO EQ por tipo de contenedor de CO, fuente de transferencia, clase o género. La eficiencia de la gestión de CO evaluada por XO no mostró diferentes tipos de diferencias barco, rango o sexo; sin embargo, las puntuaciones varían considerablemente entre un estudio de la eficacia del liderazgo entre los graduados de la Academia Naval de EE. UU. (USNA) vs. Escuela de Candidatos a Oficiales (OCS) Cuerpo de entrenamiento de oficiales de reserva naval entrenados (ROTC Nacional). Además, este estudio encontró una relación importante entre el autocontrol de CO y el autocontrol evaluado por los XO. Finalmente, a gestión social de CO EQ está significativamente relacionada con la gestión de CO XO califica la subescala Acciones de liderazgo central de TalentSmart Subescala de Justicia Organizacional de Gestión Adaptativa La gente es inteligente. Un EQ más alto indica una mejor efectividad gerencial en esta área Subescalas principales de TalentSmart y modelo de liderazgo adaptativo.

Asimismo, según Rodríguez (2018), en la tesis titulada Impacto del Programa Intensivo de Inteligencia Emocional (IEIP) en la IE y el comportamiento social de los alumnos de ESO. El objetivo es adaptar, implementar y evaluar el nuevo Programa Intensivo de Inteligencia Emocional (IEIP) para adolescentes. Compruebe la relación entre IE y CP. Investigar cómo la edad y el género afectan la IE y la PC. MÉTODOS: Para probar si había una diferencia de edad entre el grupo cuasi-experimental ($n = 104$) y el grupo control ($n = 103$), realizamos una prueba t-student. Los resultados mostraron que el grupo cuasi-experimental ($M = 14.06$, $SD = 1.27$) y el grupo control ($M = 14.26$, $SD = 1.33$) no tuvieron diferencia de edad significativa (t). (207) = $-1, 13$, pág. = $0,26$). A continuación,

realizamos la prueba 2 para comparar las medias de género de cada grupo. Los resultados ($\chi^2(1, N=207)=0,12, p=0,73$) no mostraron una diferencia significativa entre el grupo cuasi-experimental (54 niños y 50 niñas) y el grupo experimental. (51 niños y 52 niñas). Para evaluar el efecto de PIEI en el IEP, se realizó un análisis descriptivo de covarianza (ANCOVA) de las diferencias previas y posteriores a la prueba entre las dos condiciones (casi experimentales y de control). Los efectos de la intervención se pueden demostrar controlando la diferencia esperada entre las condiciones. En la variable de interés también se tuvo en cuenta como covariable el factor sexo, el cual resultó ser estadísticamente significativo ($F(1, 207) = 12.88, p = 0.00, \eta^2 = 0, 06$). Conclusión: En general, los resultados son consistentes con los obtenidos en los programas ampliados, por lo que además de ampliar la lista de programas evaluados, el PIEI ofrece un nuevo formato disponible tanto a nivel nacional como internacional y de gran utilidad. Para las escuelas, sobre la base de su corto y relativamente eficaz.

También, Montes, et al. (2018), en su investigación titulada inteligencia emocional y ajustada interacción social como factor competencial de comunicación. El objetivo de este trabajo ha sido analizar la sensibilidad a la interacción social de los estudiantes de los grados de Marketing y Publicidad y las consecuentes titulaciones duales, como factor clave en la modulación de las emociones. Temas del seminario Comunicación, inteligencia emocional, habilidades sociales, emociones y negociación. Los resultados obtenidos indicaron que solo el 55,6% no alcanzó el percentil 52 y solo el 44,4% pasó o superó. Además, el 21,29% de la muestra, que está en el percentil 36 y representa la mayoría, resultó sensible a 8 espectadores. Solo el 9.3% de los participantes modificados respondieron a las 14 escenas (percentil 99). La Tabla II muestra la media, la desviación estándar y el error estándar de las mediciones para mujeres y hombres. Se realizó la prueba t de Student y no mostró diferencias significativas ($p > 0,05$). Concluyó que las diferencias encontradas se relacionaban con qué tan bien fueron registradas y los diferentes grados de adaptación de las escenas presentadas. Solo el 43,3% de las muestras superó

el percentil 12 de la prueba realizada. También existen diversas formas de afinación en función de las características audiovisuales presentadas.

Por su parte, Páez, & Castaño, (2018) realizaron un estudio titulado Inteligencia emocional y rendimiento de aprendizaje de estudiantes universitarios. Objetivos: Basado en la participación de la inteligencia emocional y sus componentes, y la simpatía, en la práctica de la salud, con muchos beneficios del cumplimiento y las relaciones profesionales con ellos mismos. Con sus pacientes y su entorno, el objetivo de este estudio fue identificar la inteligencia emocional, a través de la ecuación de Jefferson Medical Medical, para estudiantes de grados de 1 a 10 de una profesión médica en la ciudad de Manizallis (La Colombie). MATERIALES Y MÉTODOS: Se estudió una muestra probabilística de 232 estudiantes y variables demográficas. Participaron 232 estudiantes. 52,8% (95% LC: 47,2%-58,9%) sexo femenino 33,6% (95% LC: 28,3%-38,9%) clase social 4, con una edad media de 21,23 (95% LC: 20,92-21,63) años. Con respecto a las puntuaciones del EQ-I, tenían un índice de inteligencia emocional total (CIE) de 60,38 (IC 95%: 57,48-63,27) (Figuras 1 y 2). Los valores de IE para un total de 15,9% (Ic95%: 12,1%-20,7%) se aplican a IE. Los valores de otras escalas EQ-I se reportan en la Tabla 2. La escala alfa de Cronbach calculada es 0,863. Para el cuestionario ME de Jefferson, dieron una media de 66,13 (Ic95%: 66,54–69,73) del ME total (TEM) en una escala donde 100 es el valor más grande posible. Sí para SM (normal) (total 95,39, media 4,77) (Figs. 3 y 4). Otros valores de subescala se informan en la Tabla 1, en una escala donde 100 es el valor más grande posible para cada subescala (normal). Se encontró que el α de Cronbach calculado era 0,687. Estos hallazgos coinciden con otros estudios que han encontrado una relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico.

Además, Moreira, (2018), en el artículo titulado Entorno regulatorio y su impacto en la productividad de los trabajadores en las IES públicas de la provincia de Manabí, Ecuador. El objetivo del trabajo fue determinar cómo incide el entorno regulatorio en la productividad de los trabajadores de las IES públicas de la provincia de Manabí. Las categorías utilizadas en la investigación cuantitativa se

han aplicado de manera descriptiva e incidental. De acuerdo a los resultados que se obtuvo en el cuestionario, se puede determinar que los docentes conocen mejor el clima organizacional, debido a que al comparar los valores promedio obtenidos por sus variables, al tener un valor promedio alto, tiene mayor valor para los resultados obtenidos por el departamento de recursos humanos. Es decir, la productividad de los docentes es de 3,87%, mientras que la productividad del personal administrativo se estima en 3,43%.

En tanto en el ámbito nacional, según Estrada et al. (2020), en el artículo que lleva como título la IE y el clima de aula en estudiantes de educación superior. El objetivo fue determinar la relación existente entre la IE y el clima de aula en estudiantes de la carrera de educación primaria del Instituto General de ESRP. El método de investigación es cuantitativo, no experimental y el diseño es descriptivo. Los resultados estadísticos mostraron que existe una correlación positiva media entre las variables de investigación. El coeficiente de correlación de Spearman rho fue de 0,677 con el valor de p por debajo del nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Finalmente, concluimos que cuanto más desarrollan los estudiantes la inteligencia emocional, más favorable es el clima de clase y viceversa.

Asimismo, Rengifo (2016) en su obra "Liderazgo transformacional para la mejora del desempeño laboral de maestros de la escuela militar de Chorrillos, 2015. Una de las conclusiones parece ser que se ha utilizado el modelo de investigación es aplicada, y nivel explicativo, el plan de estudios actual también es casi experimental. La muestra es no probabilística y consta de 26 docentes Academia Militar de Chorrillos, 2015. El cuestionario de recogida de datos es Pre y post-test para docentes, también utilizando una escala de Likert. Las herramientas se validan mediante juicios de expertos y con la confiabilidad de los instrumentos Kuder Richardson. Se concluye que se ha mejorado significativamente el desempeño laboral mediante el módulo de liderazgo transformacional Presentación del docente en la Escuela Militar de Chorrillos, 2015.

En tanto, Flipe (2020), en su tesis titulada Gestión de almacenes para aumentar la productividad del área de carga para Surco Telecom 2020. El objetivo fue determinar cómo mejorar la gestión de almacenes de fabricación en Surco Telecomunicaciones 2020. La investigación se basa en la intención de la aplicación, el nivel de presentación, el enfoque cuantitativo, el diseño de mejores prácticas, el experimento y la escala vertical. Se solicitó a los sujetos de esta encuesta que presentaran solicitudes de documentos diariamente entre los meses de septiembre y octubre de 2020 para la preselección y mayo de 2021 para la selección, seguimiento y análisis de los documentos utilizados posteriormente. Como método, la herramienta utilizada es el registro. tema. Los resultados determinaron que la rentabilidad mejoró significativamente en un 38,61%. Pues pasó del 35,60% al 49,35%. Esto se logra a través de procesos de mejora continua en la gestión de inventarios que se implementan a lo largo de la fase de mejora. Esta productividad no es más que un reflejo de las mejoras aplicadas en desempeño y eficiencia que igualan el desempeño y eficiencia de Surco Logística 2020.

Para Carhuacho, et al. (2019), en la tesis que se titula Implementación de un enfoque de ingeniería para aumentar la productividad en una empresa textil, Huachipa - 2019. El objetivo principal fue determinar cómo implementar la ingeniería de métodos para aumentar la productividad en una empresa textil, Huachipa - 2019. La investigación es un enfoque cuantitativo aplicado con un plan de investigación. antes del experimento. Por el contrario, se obtiene el resultado de estado: el tiempo de recalibración es de 20 minutos, la preeficiencia es de 86,21%, la preeficiencia es de 69,69%, el prerendimiento es de 60,219%, luego de implementar la tabla técnica del método. Obtenemos: el tiempo estándar después de 15 minutos, la eficiencia después del 93,52 %, la eficiencia después del 85,05 %, la eficiencia después del 80,54 % con un aumento del 25 %. Ahora podemos determinar que un trabajador puede producir 44 pares de pantalones por día. La prueba de normalidad finaliza con resultados descriptivos y estadísticos.

Asimismo, Choquecagua (2018), en la tesis que se titula gestión de inventarios para la mejora de la productividad del área de almacén en producciones “ALA”

S.A.C, Lima –Perú, 2018, Con el objetivo general de demostrar cómo las prácticas de gestión de inventarios optimizan la productividad en el distrito de almacenes de ALA S.A.C. El método utilizado fue cuantitativo y aplicado, y se utilizó un diseño de estudio preexperimental. Para analizar los datos que se recolectó se utiliza SPSS versión 24 para procesar los datos, para luego analizarlos antes de implementar la herramienta y después de implementarla, para luego formular hipótesis. Donde realizamos la discusión conforme a los resultados obtuvieron, estamos en la variable mejora de la productividad de (0.8093 a 0.9034) la mejora es de un 9.3% y en la dimensión eficiencia Efectividad I Se puede obtener una mejora de (0.856 a 0.928) por una mejora del 6,97% y una eficiencia media (0,942 a 973) una mejora del 3,1%. A su vez, los pioneros sustentaron la teoría, y, por último, se tomaron en cuenta recomendaciones para mejorar aún más la productividad, y se describieron las referencias que se utilizaron en el desarrollo de la investigación.

También, Mercado (2018), En el tema Aplicación de Lean Manufacturing para Incrementar la Productividad en Campo de Inyección para La Varesina S.A., S.J.L, 2018. El objetivo general es definir el nivel de aplicación de producción que incremente la productividad de Varsina S.A. Los métodos para los cuales se probó el diseño del estudio. La población estudiada incluirá las medidas tomadas en el sitio de inyección en La Varesina S.A. Durante 24 semanas, antes de las 12 semanas y después de las 12 semanas. Los datos se recolectan a través de la encuesta de registro de La Varesina S.A. Se utilizaron herramientas de manufactura esbelta como: 5S, Jidoka y Value Stream Mapping para aumentar la eficiencia del 58,95% al 93,69% y aumentar la eficiencia del 53,04% al 95,42%. Los datos obtenidos fueron evaluados mediante el software SPSS versión 24, para comparar el desempeño antes y después de la aplicación de las herramientas de manufactura esbelta. El estudio llegó a la conclusión que la aplicación de métodos de manufactura liviana aumenta la productividad del 31,36% al 89,46%.

A continuación, se presenta las teorías relacionadas a la variable inteligencia emocional, investigada por diversos autores:

Según Goleman (2018) que es el autor base, Es la capacidad de motivarse y de perseverar, a pesar de los posibles contratiempos, controla tus impulsos y posterga las cosas Satisface, regula tus emociones, previene la ansiedad interfiere con nuestra capacidad de juzgar y, por último, pero no menos importante, lo que es menos importante es la capacidad de empatizar y confiar en los demás. Una diferencia de lo ocurrido con CI, donde cientos de estudios miles de personas, miles de rostros tienen casi cien años de historia, la inteligencia emocional es un concepto muy nuevo. De hecho, ni siquiera nos hallamos en condiciones de determinar con precisión el grado de variabilidad interpersonal de la inteligencia emocional. Lo que sí podemos hacer, a la vista de los datos de que disponemos, es avanzar que la inteligencia emocional puede resultar tan decisiva y en ocasiones, incluso más que el CI. y, frente a quienes son de la opinión de que ni la experiencia ni la educación pueden modificar substancialmente el resultado del cual trataré de demostrar en la quinta parte que, si nos tomamos la molestia de educarles, nuestros hijos pueden aprender a desarrollar las habilidades emocionales fundamentales.

Mientras que Solís (2021) define a la IE como una concepción de conjuntos, en los cuales están incluidos las habilidades, características propias de una persona, y como interactúa con su alrededor.

Sanchez & Gonzales (2021) afirman que La inteligencia emocional incluye la capacidad de adaptarse al cambio, comprender los propios sentimientos y saber expresarlos, comprender el estado emocional de los demás, gestionar el estrés y generar emociones positivas.

Sánchez, Molina & Franco (2021) nos dice La inteligencia emocional es una herramienta que permite a un individuo interactuar con el mundo y el ajuste social. Señaló que la inteligencia emocional consta de cinco habilidades: conocer los propios sentimientos, controlar las propias emociones, motivarse, reconocer los sentimientos de los demás y controlar las propias relaciones.

En tal sentido, se puede afirmar que la inteligencia emocional se relaciona con distintas capacidades de la persona, y esto ayuda a poder interactuar con los distintos aspectos de la vida cotidiana, siendo el laboral uno de ellos. De este modo, las personas con mayor IE tendrían las herramientas para enfrentar de mejor manera los retos y exigencias, llevando a una mejor calidad de vida.

Mientras tanto las dimensiones de la variable inteligencia emocional, son las siguientes: Habilidades sociales, Motivación, Autorregulación y autoconciencia. Según Solis (2021) Las habilidades sociales se definen como un conjunto de habilidades, capacidades y motivos interrelacionados que son de naturaleza intrínseca y personal, y afectan la forma en que las personas interactúan con el mundo que les rodea.

Gonzales (2021) Las habilidades sociales incluyen la capacidad de adaptarse al cambio, comprender los propios sentimientos y saber expresarlos, comprender el estado emocional de los demás, gestionar el estrés y generar emociones positivas.

Bajo estas concepciones, se puede entender a las habilidades sociales, como una dimensión importante para el desarrollo de la inteligencia emocional, puesto que esta define las características que posee una persona para poder interactuar con su alrededor.

Según Gomez (2021) La motivación se refiere al conjunto de estímulos que inciden en la capacidad de gestionar los acontecimientos que se dan a nivel individual y social, desde el inicio y el final de una actividad. Del mismo modo Sánchez (2021) afirma que la motivación es la fuerza interna que permite a una persona interactuar con el mundo y su adaptación hacia la realización y persistencia hacia determinadas metas.

En resumen, se puede decir que la motivación es un factor clave que nos ayudará en gran magnitud, el resultado de las cosas que se hacen en el día, porque esto define como afrontamos, y la fuerza que le aplicamos a ciertas actividades.

Según Salvador (2021) nos dice que muchos estudios analizan la autorregulación como un conjunto de habilidades relacionadas con el uso, la comprensión y el manejo de las emociones en situaciones de estrés. Del mismo modo Delgado (2020) Se refiere la capacidad de redirigir y reconstruir las propias emociones, hacia aspectos saludables, para adaptarse al mundo. Esto incluye crear conciencia para crear un comportamiento responsable y el cambio.

En síntesis, la autorregulación es una dimensión de la inteligencia emocional, que actúa como un regulador y controlador de las emociones, a través de las habilidades que uno va desarrollando para poder potencializar esta dimensión,

que se dirige hacia aspectos más saludables, para una mejor adaptación al mundo.

Según Meléndez (2021) afirma que La autoconciencia implica tener conciencia de los estados de ánimo, los recursos y la intuición de un individuo. Además de conocer nuestras emociones y cómo nos afectan, cuáles son nuestras virtudes y debilidades. De acuerdo a lo manifestado por Delgado (2020) es un proceso de obtener autoconocimiento que determina cómo pensamos, sentimos e interactuamos con todo lo que nos rodea y lo que nos interesa.

En este sentido, la autoconciencia es la implicancia hacia un reconocimiento de nuestras emociones, asimismo, es el conocimiento de cómo las emociones pueden afectarnos, así como, las virtudes, fortalezas y puntos débiles de cada ser humano. Esta dimensión habla de un proceso de adquisición de diversos conocimientos, de la forma en la cual pensamos, sentimos e interactuamos con lo que nos interesa.

Por último, Grau et al (2017) afirma que la empatía es la capacidad y el grado de lo que se transmite como comprensión hacia las emociones de otros individuos. Esta dimensión ha ido tomando mayor relevancia en los últimos años, puesto que la comprensión de los factores emocionales es un tema muy importante en el manejo de los grupos humanos, para lograr así un mejor engranaje y compromiso entre todas las partes.

En este sentido la empatía, es un factor clave para el manejo de grupos, así sea en el trabajo, en la familia, o en la universidad, puesto que, es importante saber cómo se sienten las personas, y saber si lo que se quiere transmitir está llegando de la misma forma para todos.

Seguidamente, se presenta las teorías relacionadas a la variable productividad, investigada por diversos autores:

La definición de productividad puede tener diversos puntos de vista, Algunos autores dicen que la productividad es la medición de la relación de los recursos utilizados en los sistemas de producción y lo que se ha logrado producir como resultado de dicho sistema. Así, la productividad del trabajo es la relación entre las actividades realizadas o los bienes que un hombre puede hacer en su ámbito laboral y los recursos que ha utilizado para lograr dicho producto. Salazar et al (2019).

La productividad se llega a definir como la relación entre el nivel de esfuerzo, el uso de recursos y el valor del producto final, cuanto menor sea el uso de recursos y la meta alcanzada, mayor será su productividad. Keliat et al (2022). Del mismo modo Collier & Evans (2019) La productividad es la relación entre la salida de un proceso y las entradas. Cuando se habla de la máxima utilización de recursos, o la optimización de recursos para producir un producto se habla de la productividad.

En tal sentido, luego de revisar las definiciones de los autores, se puede observar la gran importancia que implica mejorar el proceso productivo de una empresa para poder reducir los costos y generar mayores ingresos, muchas veces este factor no es tomado en cuenta, puesto que muchas organizaciones solo se basan en generar mayores ingresos sin importar el costo que este puede tener, se tiene que trabajar, capacitar y entrenar a los colaboradores para que puedan convertirse en personal eficiente y generar mayores beneficios para la empresa en fin de cumplir con los objetivos.

Mientras tanto que las dimensiones de la variable productividad, también se encuentran teorías en las distintas investigaciones: satisfacción laboral, compromiso, eficiencia, eficacia

Borgoglio et al. (2018) La satisfacción laboral es el grado de cumplimiento o felicidad que siente un empleado con sus deberes laborales, el entorno laboral y las condiciones de trabajo. La satisfacción laboral está directamente relacionada con la productividad de la empresa, por lo que administrar la empresa de manera responsable puede mejorar la rentabilidad y la eficiencia de manera espectacular. Del mismo modo Margrit, et al. (2018) indican que la satisfacción laboral es una resultante de muchos factores específicas relacionados con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

En tal sentido, se puede decir que la satisfacción laboral es una dimensión de la productividad que debería ser tomado más en cuenta por parte de las empresas, ya que mucho o gran parte de logros que esta obtiene es gracias al recurso humano que labora día a día y muchas veces su trabajo es poco reconocido y en oportunidades el reconocimiento es nulo.

De la misma manera Ibujés et al. (2018) sostienen que, en la administración actual, se concibe al compromiso laboral o también conocido como engagement, al grado en el cual el empleado se siente parte de la empresa, ya sea en valores,

objetivos, metas. Igualmente, Mendoza et al. (2018) define al compromiso laboral como la fuerza que se emplea o que pone el individuo para que se pueda involucrar con la parte interna de la empresa.

En síntesis, el compromiso laboral en su gran mayoría depende de cada colaborador, en cuan comprometido y cuanta importancia le dé a su trabajo con el fin de cumplir con las metas propuesta por la organización.

Según Pérez, et al (2019) indican que la eficiencia refiere lograr los objetivos con la menor cantidad de materiales. El punto clave está en la reducción y ahorro de recursos, que de alguna u otra forma esta guarda relación con la productividad. Del mismo modo San-Jose et al. (2021) sostiene que la definición de eficiencia es la relación que guardan la optimización de recursos, tiempo, personal, para el logro de una actividad planificada.

En tal sentido, se puede decir que la eficiencia es la dimensión más importante dentro de la productividad, ya que minimizar los recursos y la reducción de costos son los puntos trascendentales de la eficiencia para generar mayores beneficios para la empresa.

Según Garbayo et al (2021) argumentan que la eficiencia es la capacidad que una organización posee para realizar los objetivos con la mayor optimización de recursos. Por lo tanto, se asume sobre los problemas de producción y se realiza de acuerdo con sus propios criterios. Igualmente, Hernández (2019) sostiene que el término eficacia es la realización de los objetivos trazados empleando los recursos necesarios.

En tal sentido, se puede decir que la eficacia no es más que el logro de las actividades laborales en fin de llegar a realizar los objetivos con los recursos necesarios a lo largo de cada jornada laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Enfoque

El trabajo será una investigación de enfoque cuantitativa, puesto que, existen datos numéricos para la posterior presentación del problema. A esto Leonard (2019) menciona que la investigación cuantitativa no solo responde a la pregunta de cuántos clientes reales comprarán su producto o servicio, sino que también analiza los patrones de los compradores de los clientes porque utiliza estadísticas y modelos basados en números.

3.1.1. Tipo

Puesto que los conocimientos obtenidos buscan ser puestos en la parte práctica, esta investigación, se ha planteado un tipo de estudio aplicada. Rodríguez (2020) menciona que es un estudio se utiliza para encontrar una respuesta a una pregunta específica a medida que se establece el problema y es un tipo de estudio conocido por el investigador.

3.1.2. Nivel

El nivel de la investigación será correlacional, puesto que busca medir la relación entre las dos variables expuestas. Ante esto, Cadena (2018) afirma que la investigación correlacional, tiene como objetivo analizar las interacciones entre las variables de resultado.

3.1.3. Diseño

Esta investigación tendrá un diseño no experimental, corte transversal, puesto que, existen dos variables y este tipo de diseño se usa para analizar y observar momentos determinados de la investigación. Ben (2021) menciona que, en este diseño de estudio, el autor analiza variables que ocurren naturalmente sin ninguna intervención que interfiera con el análisis.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Inteligencia Emocional

Definición Conceptual

Según Goleman (2018) que es el autor base, Explica que la inteligencia emocional es la cualidad de interiorizar nuestras emociones con emociones externas y manejar nuestras reacciones ante ellas. Podemos definirlo como un conjunto de habilidades que permiten a una persona ser más adaptable a los cambios.

Definición Operacional

Para medir la variable inteligencia emocional se desarrollará la técnica de la encuesta, mediante el cuestionario tipo Likert (1=Nunca; al 5=Siempre), dirigido a los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A

3.2.2. Productividad

Definición Conceptual

La productividad laboral es la conexión entre el trabajo realizado o los bienes producidos por una persona en trabajo y los recursos utilizados para obtener esos bienes. Salazar et al (2019).

Definición Operacional

Para medir la variable productividad se desarrollará la técnica de la encuesta, mediante el cuestionario tipo Likert (1=Nunca; al 5=Siempre), dirigido a los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es muy importante puesto que esta será la que nos brinde los datos necesarios para el análisis correspondiente.

Según López (2019) la población es el conjunto o total de participantes que pueden conformar los rasgos distintivos del estudio. Esta puede ser finita o infinita.

Esta aplicación será de población finita, puesto que se aplicará una recopilación de datos de los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A, que lo conforman un total de 120 trabajadores.

3.3.2. Criterios de selección

Inclusión

Se considerará a los trabajadores de ambos géneros de la Empresa Electro Oriente S.A, mayores de 18 años

Exclusión

No se considerará a menores de edad, personas ajenas a la institución, y que no son parte laboral de la institución.

3.3.3. Muestra

Según López (2018). Una muestra es una parte de los rasgos que pertenecen a una población en particular. La muestra generalmente representa un conjunto de datos.

La muestra será de tipo censal puesto que, contamos con una población finita, y esta será de 120 trabajadores. Respecto a la muestra censal López & Fachelli (2018) definen que la cantidad de la muestra censal es el mismo número que el de la población, esta clasificación se usa cuando la población es relativamente pequeña, es decir, la exhaustiva relación de cada participante de la población.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis será el trabajador de la empresa Electro Oriente S.A

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La presente investigación contará con la técnica de encuesta que se realizará a los colaboradores de la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A en la ciudad de Tarapoto provincia de San Martín, se compilará los datos para obtener información confiable.

Según Cruz (2020), el cuestionario es el conjunto de preguntas que se utilizarán para recolectar la información, con el fin que sus respuestas puedan brindar toda la información importante.

3.4.2. Instrumento

Para la presente investigación se utilizará el cuestionario que ayudará para la recolección de datos, estará conformado por 32 preguntas y cada una estará compuesta por 5 alternativas que serán medidos a través de la escala de Likert.

Según Bravo & Valenzuela (2018), el cuestionario es un instrumento que se utiliza para recolectar información con fines de investigación para obtener información sistemáticamente de la variable en estudio.

Validez

La validez estará dada por docentes expertos en el tema de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo.

Según Choquehuanca (2020), La validez se define a lo que es verdadero o que se acerca a la verdad y el cómo se define la variable en cuestión del proyecto.

Confiabilidad

Según López et al. (2019), La confiabilidad es como el grado de concordancia en que se mide la cantidad, que permite evaluar repetidamente el uso del instrumento. Es decir, evaluar si existe una conexión aceptable y relación entre las medidas realizadas en distintos momentos.

Para medir el grado de confiabilidad de este estudio se usará el alfa de Cronbach, teniendo en consideración la escala de valoración. Se considera válido al instrumento si este arroja como resultado 0.70 a más y se encuentra ubicado en el nivel de 0.61 a 0.80 de acuerdo al indicado.

3.5. Procedimientos

En esta investigación, se seleccionará la empresa, el cargo y las variables de la encuesta a analizar. Se buscará entonces la realidad problemática a nivel local, nacional e internacional para el apoyo necesario. Para las variables, el autor recopilará toda la información necesaria para que se pueda analizar cada dimensión e indicador. La metodología identificará la población, calcula muestras y realizará el recojo de datos obtenidos mediante métodos de encuesta y herramientas de encuesta. Esta herramienta consta de 33 preguntas a los empleados de Electro Oriente S.A. La información obtenida se transfiere a una base de datos de Excel, y luego todos los datos se transfieren a un programa SPSS para realizar cálculos y gráficos relativos que ayuden a analizar los resultados y probar hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

La base datos de la encuesta se llevará a cabo por el programa SPSS.

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

El análisis descriptivo explica los modelos con tendencia clave en los datos existentes y analiza los escenarios que llevan a eventos recientes o nuevos. Este método se enfoca en una o más preguntas de la encuesta y no existe suposiciones.

Según Rendon et al. (2018), El análisis de datos descriptivos es un tipo de aproximación con el que se analizan los datos procediendo a su descripción y resumiendo la información en forma de tablas, gráficos, etc.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

El análisis de inferencia es parte de la población en estudio y contiene distintos modelos y pasos para determinar de manera inductiva las características de la población. Su objetivo es brindar conclusiones útiles para hacer inferencias completas utilizando la información numérica de la muestra.

Según Hernández (2019), la inferencia estadística observa una muestra de datos y saca conclusiones como resultado de cálculos de probabilidad con algún error.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizará con respeto a los parámetros de encuesta y ética profesional emitidos por la Universidad César Vallejo. La información se utiliza únicamente con fines de investigación, al igual que se respetan las identidades de los encuestados. En este caso, se utilizará esta información al personal de la empresa encuestada como herramienta de recolección de datos. Por otro lado, toda la información recopilada y proporcionada por los autores relevantes se cita de acuerdo con las normas APA y, para mantener la originalidad y autenticidad de la información, se obtiene el permiso correspondiente de la empresa en donde se desarrollará la encuesta. De igual manera, se tomará en cuenta los principios de beneficencia, autonomía, no maleficencia, y justicia.

IV. RESULTADOS

4.1. Perfil de los Encuestados

En la tabla 1 se presenta la distribución sociodemográfica de los participantes con respecto al sexo con 25.2% es femenino, 73.9%, y otro con 0.8%. Asimismo, se presenta la distribución de la edad, de los cuales, entre 18- 25 años es un 22.7%, por otra parte, entre 26- 30 años con un 28.6%, después entre 31- 40 años un 30.3%, y por último con más de 40 años, con un 18.5%. Por otro lado, respecto al estado civil, un 35.3% son casados, un 20,2% son convivientes, un 1,7% son divorciados, y por último un 42.2% son solteros.

Tabla 1.

Análisis sociodemográfico de los encuestados.

Variables	Categorías	Frecuencia	%
Sexo	Femenino	30	25,2%
	Masculino	88	73,9%
	Otro	1	0,8%
Edad	18 -25	27	22,7%
	26 -30	34	28,6%
	31 -40	36	30,3%
	Más de 40 años	22	18,5%
Estado civil	Casado	42	35,3%
	Conviviente	24	20,2%
	Divorciado	2	1,7%
	Soltero	51	42,9%

4.2. Análisis Factorial exploratorio

En la tabla 2, se observa la prueba de KMO y Bartlett, que se procedió a realizar, los datos que se muestran a continuación explican que la prueba de KMO, posee un valor de 0.687, el cual explica que el muestreo aplicado en la investigación, es relativamente aceptable, puesto que, valores menores a 0.6, implicaría que el muestreo no se hizo de forma correcta, y se deberían tomar otras medidas, pero como nuestro valor es mayor a ese límite, se puede interpretar que el muestreo es adecuado para la investigación. En cuanto a la prueba de Bartlett, el p-valor que se muestra es de 0.000, lo cual se interpreta que a los grupos que se aplicó el instrumento tienen variaciones diferentes, puesto que, si el p-valor fuera mayor a 0.05 no habría la evidencia para decir que hay variación entre los grupos a los que se aplicó el instrumento.

Tabla 2.

Prueba de KMO y Bartlett de la Variable Inteligencia Emocional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.687
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	557.076
	gl	136
	Sig.	0.000

En la tabla 3, Los valores propios de la varianza total explicada representan la cantidad de varianza total explicada por cada factor; y el porcentaje de varianza explicada asociado a cada factor se obtiene dividiendo su valor propio correspondiente por la suma de los valores propios (coincide con la dimensión). Una matriz de análisis puede ser identificada por valores propios mayores a 1. En nuestro estudio hubo 5 autovalores mayores que 1, por lo que estos valores se obtuvieron como 5 factores capaces de explicar el 60,99% de la varianza en los datos originales. Se acumuló una variabilidad del 60,99% entre los 5 componentes extraídos. Es decir, del contenido total del estudio, el componente 1 es 23.13%, el componente 2 es 11.84%, el componente 3 es 10.62%, el componente 4 es 8.65% y el componente 5 es 6.737%, se puede obtener entre 5 componentes. el porcentaje explicado es 60.99% de la varianza total.

Tabla 3.

Varianza total explicada de la variable Inteligencia Emocional

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3.933	23.134	23.134	3.933	23.134	23.134	2.286	13.445	13.445
2	2.014	11.846	34.981	2.014	11.846	34.981	2.267	13.333	26.778
3	1.806	10.626	45.607	1.806	10.626	45.607	2.162	12.715	39.493
4	1.471	8.651	54.258	1.471	8.651	54.258	1.973	11.606	51.099
5	1.145	6.736	60.994	1.145	6.736	60.994	1.682	9.895	60.994
6	0.991	5.832	66.826						
7	0.963	5.665	72.491						
8	0.713	4.196	76.687						
9	0.674	3.964	80.651						
10	0.556	3.273	83.924						

11	0.543	3.196	87.120
12	0.470	2.763	89.883
13	0.450	2.648	92.531
14	0.373	2.192	94.723
15	0.357	2.098	96.820
16	0.302	1.779	98.599
17	0.238	1.401	100.000

En la tabla 4, se puede analizar los 5 componentes de la variable Inteligencia Emocional, que, en este caso, vendrían a ser las 5 dimensiones que sostiene nuestra investigación. Por lo tanto, en el primer componente que vendrían a ser las habilidades sociales tiene un promedio relativamente alto, el cual se puede interpretar que ciertamente existe un nivel de habilidades sociales bueno en el lugar de trabajo, puesto que este componente busca entender este factor. En tanto al componente 4 explica en cierto grado las influencias que el colaborador posee, en otras palabras, la motivación que el trabajador posee para realizar sus actividades, el cual nos da una media relativamente aceptable, lo cual quiere decir que existe un cierto grado de motivación para los trabajadores. En cuanto al componente 2, trata de explicar el grado de adaptabilidad que poseen los encuestados, en ciertos aspectos que la vida o el trabajo presenta, que, en este caso, es aceptable de acuerdo a los datos arrojados. En el componente 5, el componente busca establecer el nivel de conciencia y conocimiento que posee el encuestado hacia el establecimiento de los nuevos ambientes o tareas que se presentan. Por último, en el componente 3, arroja resultados, que se puede agrupar de acuerdo a como logramos entender las emociones de los demás, buscando así un mejor entendimiento de las partes.

Tabla 4.

Matriz de componente rotado de la variable Inteligencia Emocional

Matriz de componente rotado^a					
	Componente				
	1	2	3	4	5
p1. ¿Cree usted que el desarrollo de capacidades en uno mismo nos permite un mejor desenvolvimiento en la vida?	0.832				
p2. ¿Considera usted que debe existir habilidades internas a la hora de desarrollar una actividad?		0.644			
p3. ¿Cree usted necesario desarrollar habilidades que nos permitan interactuar mejor con nuestro entorno?	0.702				
p4. ¿Cree usted que al momento del desarrollo de una actividad es importante que existan elementos que influyan a la persona?				0.703	
p5. ¿Considera usted necesario establecer necesidades para un mejor entendimiento de las actividades?				0.622	
p6. ¿Cree usted que es importante que una persona tenga una prospectiva de las metas en su vida?				0.767	
p7. ¿Considera usted necesario una visión de lo que se quiere lograr para que exista				0.434	

motivación, a la hora del desarrollo de una actividad?		
p8. ¿Con que frecuencia usted se siente cómodo respecto a las nuevas situaciones que la vida le propone en el ámbito laboral?	0.618	
p9. ¿Cree usted que es necesario el desarrollo de la adaptabilidad para lograr ser eficaces en la vida?	0.500	
p10. ¿Con frecuencia usted se siente estresado a la hora de desarrollar sus actividades?	0.804	
p11. ¿Ha considerado necesario desarrollar capacidades que permitan regular el estrés?	0.750	
p12. ¿Cree usted que es necesario estar conscientes de nuestra necesidades y capacidades al momento de adaptarse a nuevos ambientes?		0.689
p13. ¿Usted cree que es necesario conocerse así mismo para ser eficaces en distintos ámbitos en nuestras vidas?		0.624
p14. ¿Considera usted que es importante comprender a las personas para que pueda existir un mejor entendimiento de las tareas?		0.520
p15. ¿Identificarse con las emociones ajenas, puede influir de manera positiva en el ámbito laboral?	0.596	
p16. ¿Considera usted que las emociones y sentimientos influyen en la productividad?	0.779	
p17. ¿Es importante entender los problemas y emociones de las personas para que pueda existir conexión y por ende un mejor trabajo en equipo?	0.756	

Análisis Factorial Exploratorio de la variable Productividad

En la tabla 5, se observa la prueba de KMO y Bartlett, que se procedió a realizar, los datos que se muestran a continuación explican que la prueba de KMO, posee un valor de 0.813, el cual explica que el muestreo aplicado en la investigación, es bastante aceptable, puesto que, valores menores a 0.6, implicaría que el muestreo no se hizo de forma correcta, y se deberían tomar otras medidas, pero como el valor es mayor a ese límite, se puede interpretar que el muestreo es adecuado para la investigación. En cuanto a la prueba de Bartlett, el p-valor que se muestra es de 0.000, lo cual se interpreta que a los grupos que se aplicó el instrumento tienen variaciones diferentes, puesto que, si el p-valor fuera mayor a 0.05 no habría la evidencia para decir que hay variación entre los grupos a los que se aplicó el instrumento.

Tabla 5.

Prueba de KMO y Bartlett de la variable Productividad

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.813
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	734.658
	gl	120
	Sig.	0.000

En la tabla 6, Los valores propios de la varianza total explicada representan la cantidad de varianza total explicada por cada factor; y el porcentaje de varianza explicada asociado a cada factor se obtiene dividiendo su valor propio correspondiente por la suma de los valores propios (que coinciden con la dimensión). Una matriz de análisis puede ser identificada por valores propios mayores a 1. En nuestro estudio hubo 4 autovalores mayores que 1, por lo que estos valores se obtuvieron como 4 factores que fueron capaces de explicar el 63,28% de la varianza de los datos originales. Se acumuló una variabilidad del 63,28% entre los 4 componentes extraídos. Es decir, del total examinado, el componente 1 explicó el 32,79%, el componente 2 el 14,24%, el componente 3 el 9,30% y el componente 4 el 6,94% de la varianza.

Tabla 6.

Varianza Total explicada de la variable Productividad

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.248	32.798	32.798	5.248	32.798	32.798	3.345	20.909	20.909
2	2.279	14.242	47.040	2.279	14.242	47.040	2.437	15.232	36.141
3	1.489	9.306	56.346	1.489	9.306	56.346	2.253	14.079	50.220
4	1.111	6.941	63.287	1.111	6.941	63.287	2.091	13.067	63.287
5	0.858	5.362	68.649						
6	0.750	4.685	73.333						
7	0.696	4.353	77.686						
8	0.597	3.732	81.418						
9	0.537	3.354	84.772						
10	0.477	2.979	87.751						
11	0.416	2.602	90.353						
12	0.406	2.538	92.891						

13	0.348	2.177	95.068
14	0.299	1.869	96.937
15	0.279	1.742	98.679
16	0.211	1.321	100.000

En la tabla 7, se puede analizar los 4 componentes de la variable Productividad, que, en este caso, vendrían a ser las 4 dimensiones que sostiene nuestra investigación. Por lo tanto, en el componente 2 que vendrían a ser la satisfacción laboral tiene una media de 0.70, el cual se puede interpretar que ciertamente los colaboradores se sienten satisfechos con la empresa, puesto que este componente busca entender este factor. En tanto al componente 1 explica la condición en la que los colaboradores realizan sus actividades, en otras palabras, el compromiso que el colaborador tiene hacia la empresa para cumplir las metas propuestas, el cual nos da una media de 0.702 bastante aceptable, lo cual quiere decir que existe un cierto grado de compromiso laboral de los trabajadores. En cuanto al componente 3, trata de explicar el grado de eficiencia que poseen los encuestados, en los diversos escenarios que se presentan, y se puede observar que se obtuvo una media de 0.60 el cual indica que es relativamente bueno. En el componente 4, el componente busca conocer el nivel de eficacia de los colaboradores en la realización de sus actividades, los datos arrojan que se obtiene una media de 0.73 lo cual da como resultado que la eficacia es relativamente aceptable por parte de los colaboradores de la empresa.

Tabla 7.

Matriz de Componente rotado de la variable Productividad

Matriz de componente rotado^a				
	1	Componente		
		2	3	4
p18. ¿Considera que las condiciones en la que realiza sus actividades laborales son óptimas?		0.747		
p19. ¿Usted cree que existe el trabajo en equipo en su centro de trabajo?		0.716		
p20. ¿Usted cree que en su centro de trabajo se preocupan por el estado de motivación de sus colaboradores?		0.653		
p21. ¿Considera que se deberían mejorar las condiciones laborales?	0.692			
p22. ¿Considera usted que el trabajo en equipo aumentaría el compromiso?	0.757			
p23. ¿Ha considerado mejorar su estado de ánimo para volverse más productivo?	0.814			
p24. ¿Considera usted que el compromiso es un factor fundamental para aumentar la productividad?	0.702			
p25. ¿Considera usted que la empresa debería prestar más atención a los factores motivacionales en sus colaboradores?	0.545			

p26. ¿Considera usted que el estado de ánimo de los colaboradores influye de manera directa en la productividad?	0.575
p27. ¿Considera usted que brinda toda su dedicación para cumplir con los objetivos de la empresa?	0.563
p28. ¿Usted se considera un colaborador productivo en su centro de trabajo?	0.747
p29. ¿Considera que la productividad aumentaría si se optaría por el trabajo en equipo?	0.359
p30. ¿Considera usted que es un colaborador con la capacidad de poder realizar sus actividades de manera eficiente?	0.799
p31. ¿Considera usted que la empresa se preocupa por brindarles capacitaciones y entrenamientos para que se vuelvan colaboradores más eficientes?	0.761
p32. ¿Considera usted que en su centro de trabajo le brindan las herramientas necesarias para realizar sus actividades sin ningún inconveniente?	0.649
p33. ¿Considera usted que las herramientas que le brindan en su centro de trabajo se encuentran en buen estado?	0.805

4.3. Análisis descriptivos

Variable inteligencia emocional

En la tabla 8 de la dimensión Habilidades sociales se puede observar que en el ítem 1 la media es de 4.34, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.667 y 0.445 respectivamente, el cual indica que hubo una variación aceptable en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5. Seguidamente en el ítem 2, la media es de 4,25, el cual indica que los entrevistados, tienen predominancia en la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.739 y 0.546 respectivamente, el cual indica que hubo una variación moderada en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5. En el ítem 3 la media es de 4,40, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.717 y 0.514 respectivamente, el cual indica que hubo una variación aceptable en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5

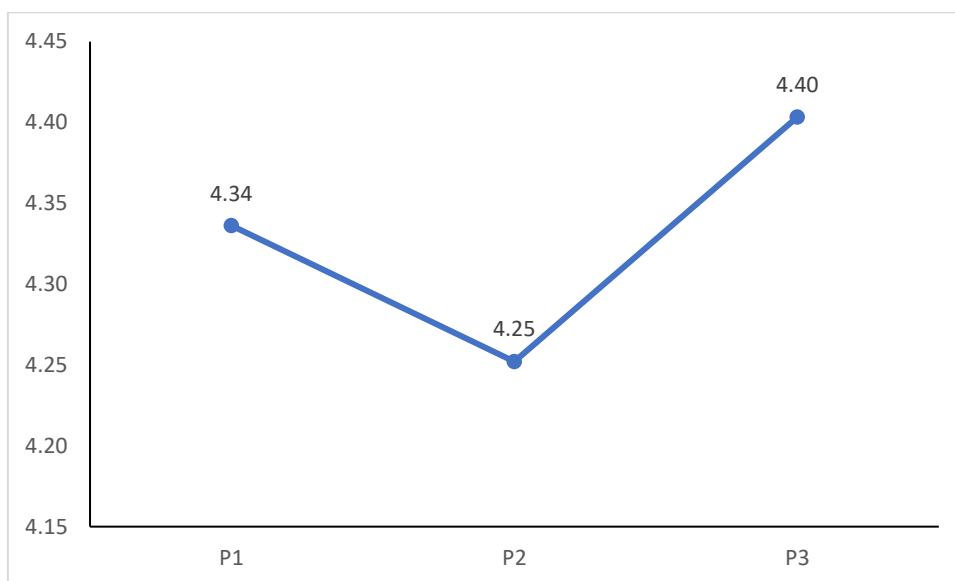
Tabla 8.

Análisis descriptivos de la dimensión Habilidades Sociales

Ítems de la dimensión habilidades sociales	Media	DS	Varianza	Mínimo	Máximo
p1. ¿Cree usted que el desarrollo de capacidades en uno mismo nos permite un mejor desenvolvimiento en la vida?	4.34	0.667	0.445	2	5
p2. ¿Considera usted que debe existir habilidades internas a la hora de desarrollar una actividad?	4.25	0.739	0.546	1	5
p3. ¿Cree usted necesario desarrollar habilidades que nos permitan interactuar mejor con nuestro entorno?	4.40	0.717	0.514	2	5

En la figura 1 se puede observar las medidas promedio de cada ítem de la dimensión habilidades sociales de la variable inteligencia emocional, de esta manera su interpretación pueda ser mejor.

Figure 1. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Habilidades Sociales



En la tabla 9 de la dimensión Motivación se puede observar que en el ítem 4 la media es de 3.99, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4 con una ligera tendencia hacia la 3, que según la escala de Likert el valor 4 representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.776 y 0.602 respectivamente, el cual indica que hubo una variación alta en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5. Seguidamente en el ítem 5, la media es de 4,26, el cual indica que los entrevistados, tienen predominancia en la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.764 y 0.584 respectivamente, el cual indica que hubo una variación ciertamente moderada en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5. En el ítem 6 la media es de 4,20, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.791 y 0.626 respectivamente, el cual indica que hubo una variación moderadamente alta en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5.

Tabla 9.

Análisis descriptivos de la dimensión Motivación

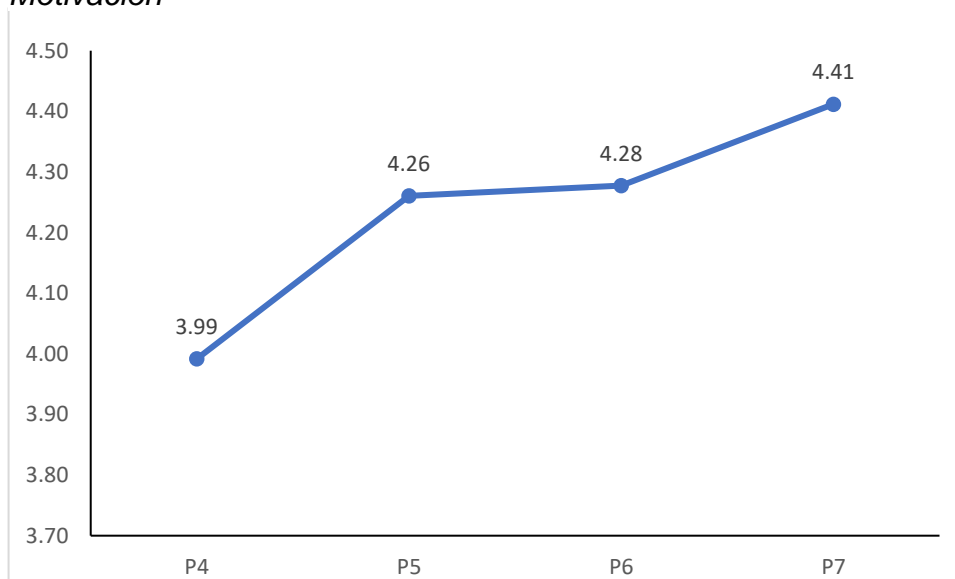
Ítems de la dimensión motivación	Media	DS	Varianza	Mínimo	Máximo
p4. ¿Cree usted que al momento del desarrollo de una actividad es	3.99	0.776	0.602	2	5

importante que existan elementos que influyan a la persona?

p5. ¿Considera usted necesario establecer necesidades para un mejor entendimiento de las actividades?	4.26	0.764	0.584	2	5
p6. ¿Cree usted que es importante que una persona tenga una prospectiva de las metas en su vida?	4.28	0.791	0.626	2	5
p7. ¿Considera usted necesario una visión de lo que se quiere lograr para que exista motivación, a la hora del desarrollo de una actividad?	4.41	0.706	0.499	1	5

En la figura 2 se puede observar las medidas promedio de cada ítem de la dimensión motivación de la variable inteligencia emocional, para que de esta manera su interpretación pueda ser mejor.

Figure 2. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Motivación



En la tabla 10 de la dimensión autorregulación se puede observar que en el ítem 8 la media es de 4.02, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.748 y 0.559 respectivamente, el cual indica que hubo una variación aceptable en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5. Seguidamente en el ítem 9, la media es de 4,15, el cual indica que los entrevistados, tienen predominancia en la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.830 y 0.689 respectivamente,

el cual indica que hubo una variación moderadamente alta en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5. En el ítem 10 la media es de 3,79, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 3, que según la escala de Likert representa a veces. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.901 y 0.811 respectivamente, el cual indica que hubo una variación considerablemente alta en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5.

Tabla 10.

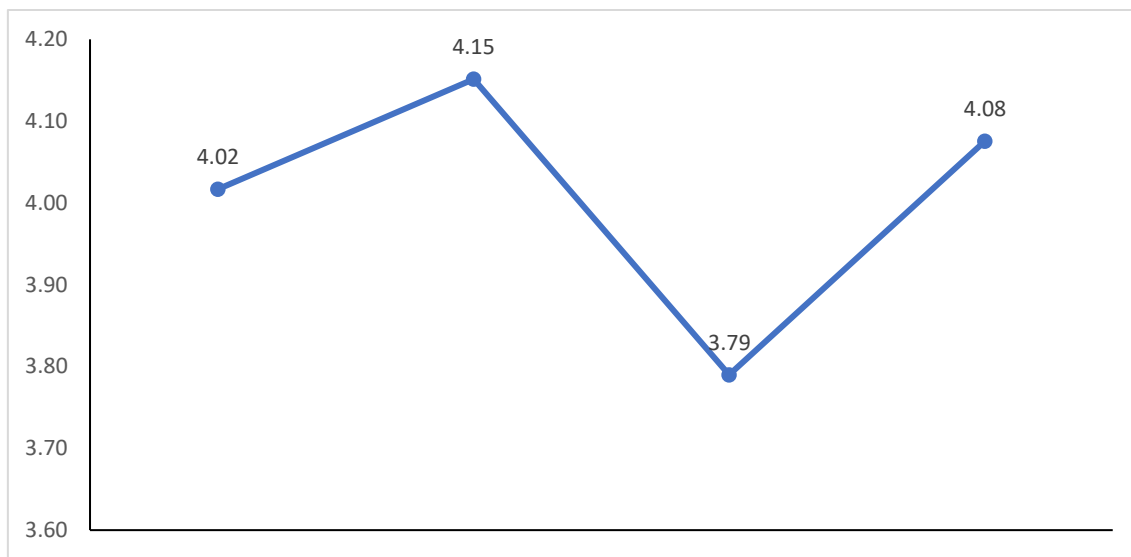
Análisis descriptivo de la dimensión Autorregulación

Ítems de la dimensión autorregulación	Media	DS	Varianza	Mínimo	Máximo
p8. ¿Con que frecuencia usted se siente cómodo respecto a las nuevas situaciones que la vida le propone en el ámbito laboral?	4.02	0.748	0.559	2	5
p9. ¿Cree usted que es necesario el desarrollo de la adaptabilidad para lograr ser eficaces en la vida?	4.15	0.830	0.689	2	5
p10. ¿Con frecuencia usted se siente estresado a la hora de desarrollar sus actividades?	3.79	0.901	0.811	1	5
p11. ¿Ha considerado necesario desarrollar capacidades que permitan regular el estrés?	4.08	1.001	1.003	1	5

En la figura 3 se puede observar las medidas promedio de cada ítem de la dimensión autorregulación de la variable inteligencia emocional, para que de esta manera su interpretación pueda ser mejor.

Figure 3.

Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Autorregulación



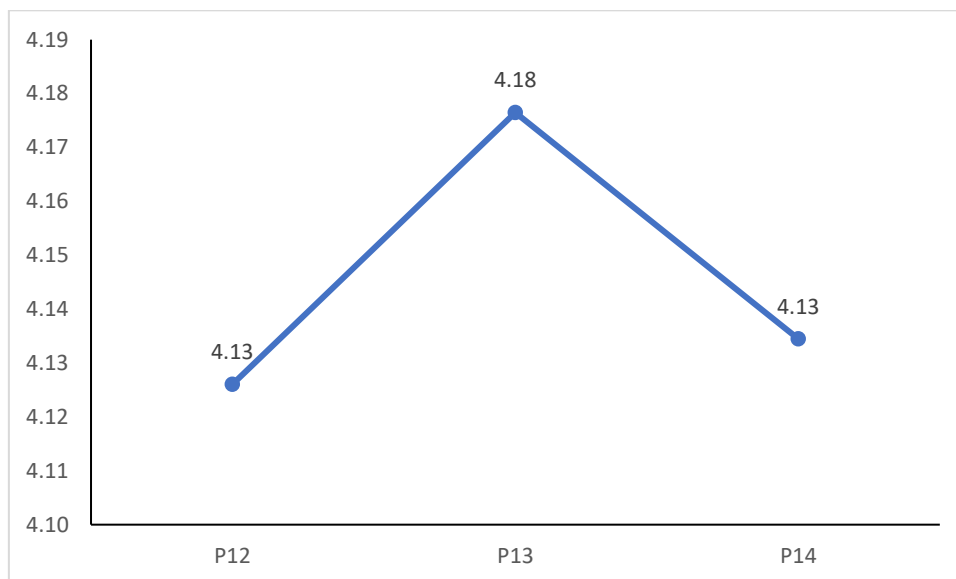
En la tabla 11 de la dimensión autoconciencia se puede observar que en el ítem 12 la media es de 4.13, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.829 y 0.687 respectivamente, el cual indica que hubo una variación aceptablemente alta en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5. Seguidamente en el ítem 13, la media es de 4,18, el cual indica que los entrevistados, tienen predominancia en la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.777 y 0.604 respectivamente, el cual indica que hubo una variación moderadamente alta en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5. En el ítem 14 la media es de 4,13, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa a veces. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.700 y 0.490 respectivamente, el cual indica que hubo una variación considerablemente alta en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5.

Tabla 11.
Análisis descriptivo de la dimensión Autoconciencia

Ítems de la dimensión autoconciencia	Media	DS	Varianza	Mínimo	Máximo
p12. ¿Cree usted que es necesario estar conscientes de nuestra necesidades y capacidades al momento de adaptarse a nuevos ambientes?	4.13	0.829	0.687	1	5
p13. ¿Usted cree que es necesario conocerse así mismo para ser eficaces en distintos ámbitos en nuestras vidas?	4.18	0.777	0.604	1	5
p14. ¿Considera usted que es importante comprender a las personas para que pueda existir un mejor entendimiento de las tareas?	4.13	0.700	0.490	2	5

En la figura 4 se puede observar las medidas promedio de cada ítem de la dimensión autoconciencia de la variable inteligencia emocional, para que de esta manera su interpretación pueda ser mejor.

Figure 4. Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Autoconciencia



En la tabla 12 de la dimensión Empatía se puede observar que en el ítem 15 la media es de 4.10, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.924 y 0.854 respectivamente, el cual indica que hubo una variación aceptablemente alta en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5. Seguidamente en el ítem 16, la media es de 4,18, el cual indica que los entrevistados, tienen predominancia en la opción 4, que según la escala de Likert representa casi

siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.766 y 0.587 respectivamente, el cual indica que hubo una variación aceptable en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5. En el ítem 17 la media es de 4,18, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa a veces. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.899 y 0.808 respectivamente, el cual indica que hubo una variación considerablemente alta en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5.

Tabla 12.

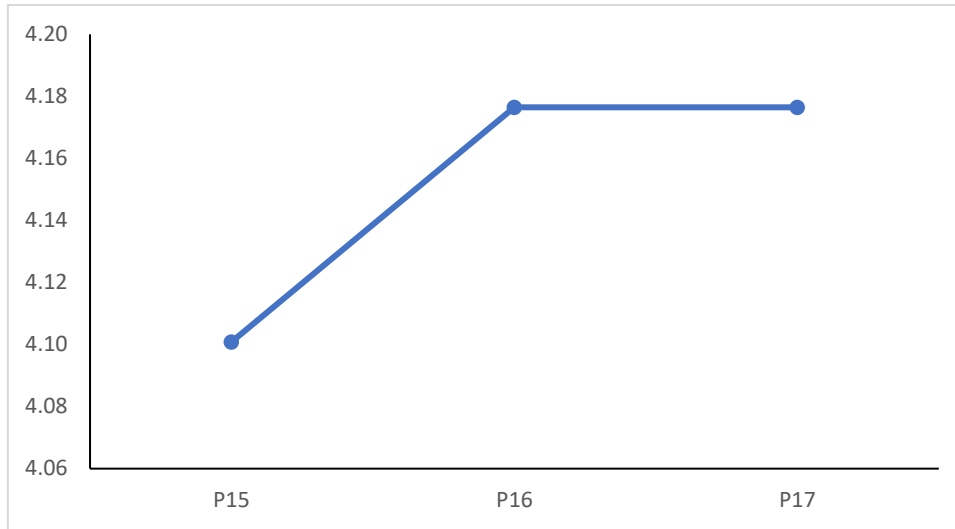
Análisis descriptivo de la dimensión Empatía

Ítems de la dimensión empatía	Media	DS	Varianza	Mínimo	Máximo
p15. ¿Identificarse con las emociones ajenas, puede influir de manera positiva en el ámbito laboral?	4.10	0.924	0.854	1	5
p16. ¿Considera usted que las emociones y sentimientos influyen en la productividad?	4.18	0.766	0.587	2	5
p17. ¿Es importante entender los problemas y emociones de las personas para que pueda existir conexión y por ende un mejor trabajo en equipo?	4.18	0.899	0.808	1	5

En la figura se puede observar las medidas promedio de cada ítem de la dimensión empatía de la variable inteligencia emocional, para que de esta manera su interpretación pueda ser mejor.

Figure 5.

Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Empatía



Variable Productividad

En la tabla 13 de la variable productividad en la dimensión Satisfacción Laboral, se puede observar que en el ítem 18 la media es de 4.11, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.790 y 0.624 respectivamente, el cual indica que hubo una variación mínima en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5. Seguidamente en el ítem 19, la media es de 4,18, el cual indica que los entrevistados, tienen mayor predominancia en la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.860 y 0.740 respectivamente, el cual indica que hubo una variación moderada en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5. En el ítem 20 la media es de 4,18, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.747 y 0.559 respectivamente, el cual indica que hubo una variación aceptable en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5.

Tabla 13.

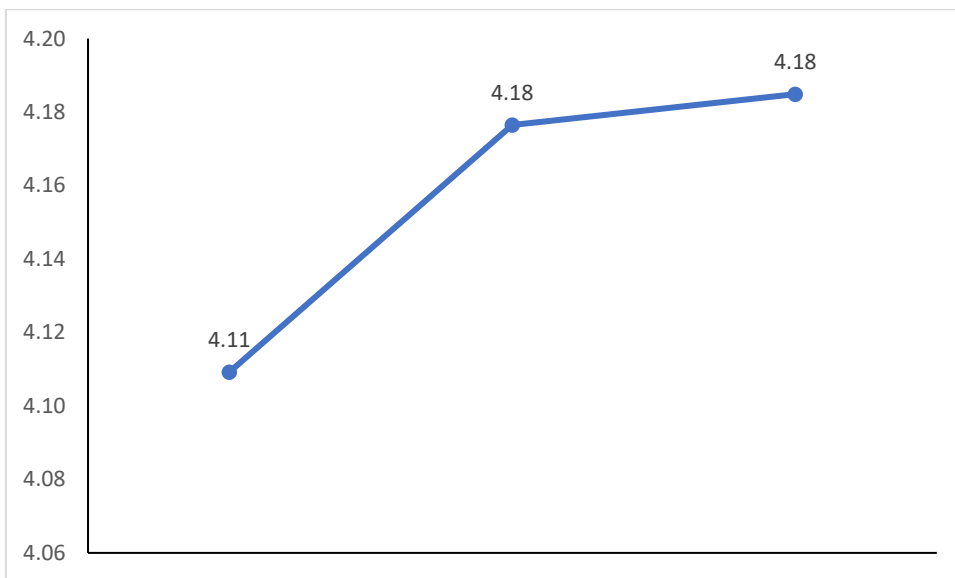
Análisis descriptivo de la dimensión Satisfacción Laboral

Ítems de la dimensión satisfacción laboral	Media	DS	Varianza	Mínimo	Máximo
p18. ¿Considera que las condiciones en la que realiza sus actividades laborales son óptimas?	4.11	0.790	0.624	2	5
p19. ¿Usted cree que existe el trabajo en equipo en su centro de trabajo?	4.18	0.860	0.740	1	5
p20. ¿Usted cree que en su centro de trabajo se preocupan por el estado de motivación de sus colaboradores?	4.18	0.747	0.559	2	5

En la figura 6 se puede observar las medidas promedio de cada ítem de la dimensión satisfacción laboral de la variable productividad, para que de esta manera su interpretación pueda ser más entendible.

Figure 6.

Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Satisfacción laboral



En la tabla 14 de la variable productividad en la dimensión Compromiso Laboral, se puede observar que en el ítem 21 la media es de 4.37, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es

de 0.699 y 0.489 respectivamente, el cual indica que hubo una variación mínima en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 3 y el máximo fue de 5. Seguidamente en el ítem 22, la media es de 4,20, el cual indica que los entrevistados, tienen mayor predominancia en la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.684 y 0.467 respectivamente, el cual indica que hubo una variación moderada en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5.

Tabla 14.

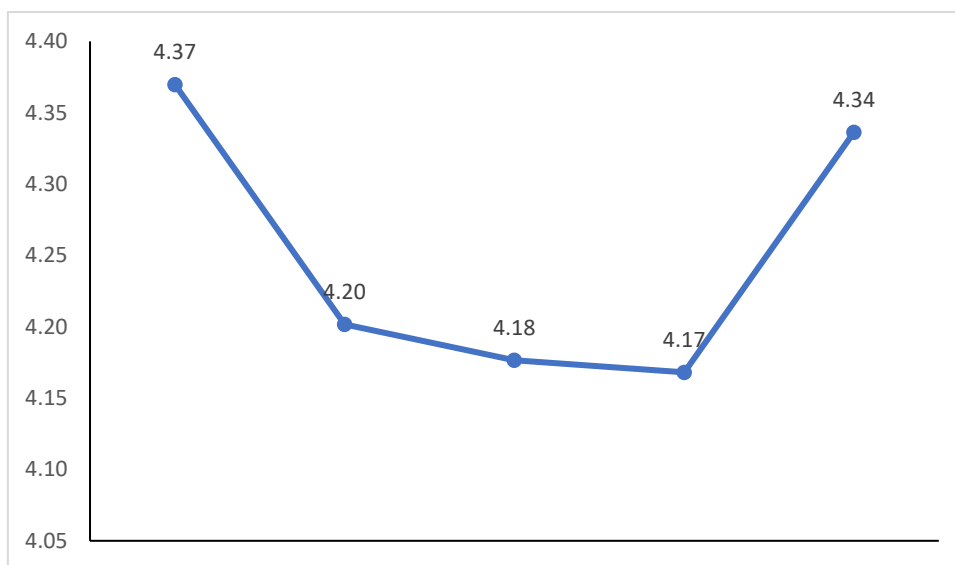
Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso Laboral

Ítems de la dimensión compromiso laboral	Media	DS	Varianza	Mínimo	Máximo
p21. ¿Considera que se deberían mejorar las condiciones laborales?	4.37	0.699	0.489	3	5
p22. ¿Considera usted que el trabajo en equipo aumentaría el compromiso?	4.20	0.684	0.467	2	5
p23. ¿Ha considerado mejorar su estado de ánimo para volverse más productivo?	4.18	0.880	0.774	1	5
p24. ¿Considera usted que el compromiso es un factor fundamental para aumentar la productividad?	4.17	0.668	0.446	3	5
p25. ¿Considera usted que la empresa debería prestar más atención a los factores motivacionales en sus colaboradores?	4.34	0.728	0.530	2	5

En la figura 7 se puede observar las medidas promedio de cada ítem de la dimensión compromiso laboral de la variable productividad, para que de esta manera su interpretación pueda tener una mejor comprensión.

Figure 7.

Gráfico del promedio de respuestas de la dimensión Compromiso Laboral



En la tabla 15 de la variable productividad en la dimensión Eficiencia, se puede observar que en el ítem 26 la media es de 3.87, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 3, que según la escala de Likert representa a veces. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.935 y 0.874 respectivamente, el cual indica que hubo una variación considerablemente alta en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5. Seguidamente en el ítem 27, la media es de 4,36, el cual indica que los entrevistados, tienen mayor predominancia en la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.778 y 0.606 respectivamente, el cual indica que hubo una variación mínima en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5. En el ítem 28 la media es de 4,32, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.712 y 0.507 respectivamente, el cual indica que hubo una variación aceptable en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 3 y el máximo fue de 5. Seguidamente en el ítem 29 la media es de 4,42, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.683 y 0.466 respectivamente, el cual indica que hubo una variación moderada en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5. Por último, en el ítem 30 la media es de 4,18, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.697 y 0.486 respectivamente, el cual indica que hubo una variación relativamente moderada en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5.

Tabla 15.

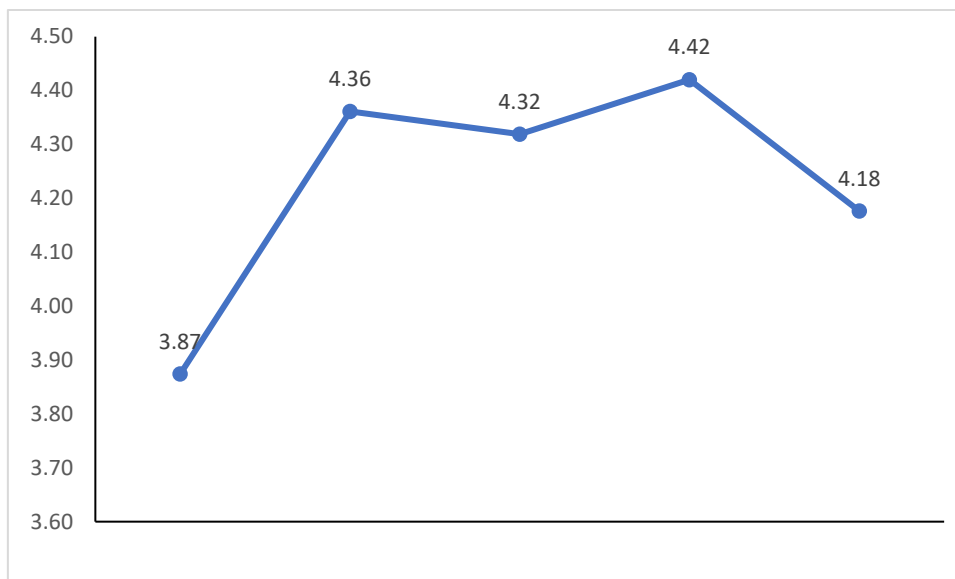
Análisis descriptivo de la dimensión Eficiencia

Ítems de la dimensión eficiencia	Media	DS	Varianza	Mínimo	Máximo
p26. ¿Considera usted que el estado de ánimo de los colaboradores influye de manera directa en la productividad?	3.87	0.935	0.874	1	5
p27. ¿Considera usted que brinda toda su dedicación para cumplir con los objetivos de la empresa?	4.36	0.778	0.606	1	5
p28. ¿Usted se considera un colaborador productivo en su centro de trabajo?	4.32	0.712	0.507	3	5
p29. ¿Considera que la productividad aumentaría si se optaría por el trabajo en equipo?	4.42	0.683	0.466	2	5
p30. ¿Considera usted que es un colaborador con la capacidad de poder realizar sus actividades de manera eficiente?	4.18	0.697	0.486	2	5

En la figura 8 se puede observar las medidas promedio de cada ítem de la dimensión eficiencia de la variable productividad, para que de esta manera su interpretación pueda tener ser mejor interpretado.

Figure 8.

Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Eficiencia



En la tabla 16 de la variable productividad en la dimensión Eficacia, se puede observar que en el ítem 31 la media es de 4.19, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.886 y 0.784 respectivamente, el cual indica que hubo una variación moderada en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5. Seguidamente en el ítem 32, la media es de 4,05, el cual indica que los entrevistados, tienen mayor predominancia en la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.852 y 0.726 respectivamente, el cual indica que hubo una variación mínima en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 2 y el máximo fue de 5. En el ítem 33 la media es de 4,18, el cual indica que los entrevistados, marcaron en promedio la opción 4, que según la escala de Likert representa casi siempre. Por otro lado, la desviación estándar y la varianza, es de 0.863 y 0.745 respectivamente, el cual indica que hubo una variación aceptable en las respuestas, por último, el mínimo valor marcado fue de 1 y el máximo fue de 5.

Tabla 16.

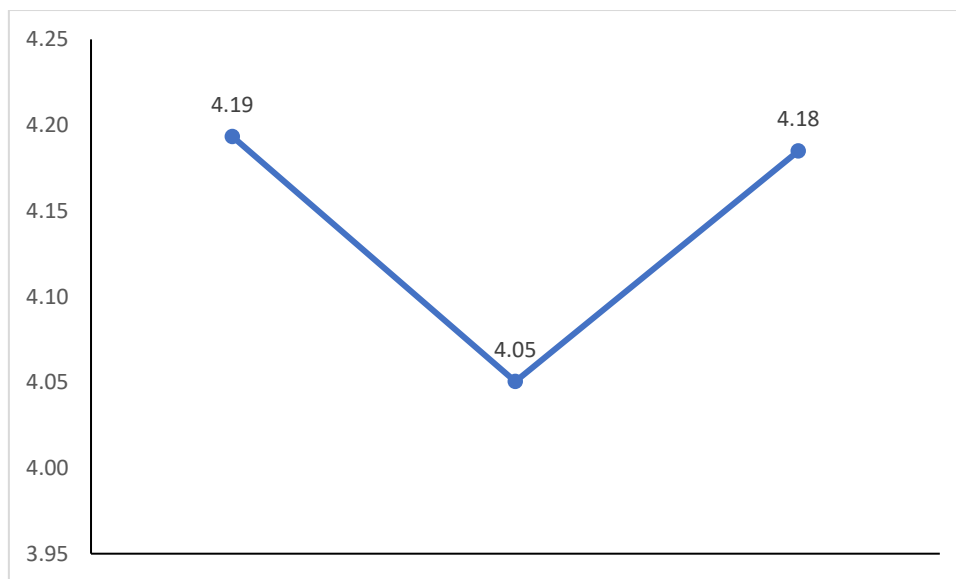
Análisis descriptivo de la dimensión Eficacia

	Media	DS	Varianza	Mínimo	Máximo
Ítems de la dimensión eficacia					
p31. ¿Considera usted que la empresa se preocupa por brindarles capacitaciones y entrenamientos para que se vuelvan colaboradores más eficientes?	4.19	0.886	0.784	1	5
p32. ¿Considera usted que en su centro de trabajo le brindan las herramientas necesarias para realizar sus actividades sin ningún inconveniente?	4.05	0.852	0.726	2	5
p33. ¿Considera usted que las herramientas que le brindan en su centro de trabajo se encuentran en buen estado?	4.18	0.863	0.745	1	5

En la figura 9 se puede observar las medidas promedio de cada ítem de la dimensión eficacia de la variable productividad, para que de esta manera su interpretación pueda tener un mejor entendimiento.

Figure 9.

Gráfico del promedio de respuesta de la dimensión Eficacia



4.4. Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones

En relación a la variable Inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A, de acuerdo a la tabla 17, se encontró que esta variable predomina el nivel bueno con un porcentaje de 89.1%, a un nivel regular de 10.9%, y el nivel bajo del 0%. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones, se aprecia una predominancia, en el nivel bueno de las habilidades sociales, con un 86.6%, la dimensión motivación con un 79%, la dimensión autorregulación con un 62.2%, la dimensión autoconciencia con 78.2%, y por último la dimensión empatía con un 70.6%.

Tabla 17.

Análisis descriptivo de la Inteligencia emocional y sus dimensiones

Variables/Dimensiones	Malo		Regular		Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Inteligencia Emocional	0	0.0%	13	10.9%	106	89.1%
Habilidades sociales	1	0.8%	15	12.6%	103	86.6%
Motivación	0	0.0%	25	21.0%	94	79.0%
Autorregulación	1	0.8%	44	37.0%	74	62.2%
Autoconciencia	2	1.7%	24	20.2%	93	78.2%
Empatía	2	1.7%	33	27.7%	84	70.6%

En relación a la variable Productividad de los colaboradores de la empresa regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A, de acuerdo a la tabla 18, se encontró que esta variable predomina el nivel bueno con un porcentaje de 84.9%, a un nivel regular de 15.1%, y el nivel bajo del 0%. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones, se aprecia una predominancia, en el nivel bueno de las Satisfacción Laboral, con un 75.6%, la dimensión compromiso con un 82.4%, la dimensión eficiencia con un 87.4%, y por último la dimensión eficacia con 71.4%.

Tabla 18.

Análisis descriptivo de la variable Productividad y sus dimensiones

Variables/Dimensiones	Malo		Regular		Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Productividad	0	0.0%	18	15.1%	101	84.9%
Satisfacción Laboral	0	0.0%	29	24.4%	90	75.6%
Compromiso	0	0.0%	21	17.6%	98	82.4%
Eficiencia	0	0.0%	15	12.6%	104	87.4%
Eficacia	3	2.5%	31	26.1%	85	71.4%

4.5. Prueba de Hipótesis

Es necesario conocer cuando se puede aplicar las herramientas estadísticas, por tal razón, se aplicó la prueba de normalidad para muestras mayores 50 datos (119 datos), esta prueba es conocida como Kolmogorov-Smirnov, el análisis se realizó por variables como también por dimensiones.

A continuación, se presentan los puntajes totales de la prueba de normalidad. En la prueba de normalidad para la variable Inteligencia Emocional se obtuvo un p-valor de 0,000; seguidamente se realizó la prueba de normalidad para la dimensión habilidades sociales se obtuvo un p-valor de 0,000; Asimismo, para dimensión motivación se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión autorregulación se obtuvo un p-valor de 0,000, también para las dimensiones autoconciencia y empatía se obtuvo un p-valor de 0,000, finalmente se realizó la prueba de normalidad para la variable productividad obteniendo un p-valor de 0,000, y para sus dimensiones satisfacción laboral, compromiso, eficiencia, y eficacia se obtuvo un p-valor de 0,000 para todos.

De acuerdo a la información brindada, para las variables y dimensiones que no siguen una distribución normal se debe utilizar pruebas no paramétricas como el rho de Spearman.

Tabla 19.

Prueba de normalidad

Variables/Dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	0.116	119	0.000
Habilidades sociales	0.217	119	0.000
Motivación	0.224	119	0.000
Autorregulación	0.170	119	0.000
Autoconciencia	0.182	119	0.000
Empatía	0.187	119	0.000
Productividad	0.162	119	0.000
Satisfacción Laboral	0.166	119	0.000
Compromiso	0.178	119	0.000
Eficiencia	0.215	119	0.000
Eficacia	0.189	119	0.000

4.4.1. Hipótesis general

Relación de la inteligencia emocional y productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

H₀: No existe relación entre la inteligencia emocional y productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

H₁: Existe relación entre la inteligencia emocional y productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

Regla de decisión

-Si el P - Valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

-Si el P - Valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H₁)

En la tabla 20, se muestra los resultados inferenciales de la inteligencia emocional y la productividad, se obtuvo un p valor de 0,000 (p-valor < 0.05), lo cual nos lleva a decir que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, y se puede concluir que si existe relación entre la inteligencia emocional y la productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022. Habiendo obtenido una correlación de 0.627 dicha correlación es aceptable y buena.

Tabla 20.

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis general

Correlaciones		Productividad	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	de	,627**
Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)		0.000
	N		119

4.4.2. Hipótesis 1

Existe una relación entre las habilidades sociales y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.

H₀: No existe una relación entre las habilidades sociales y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022

H₁: Existe relación entre las habilidades sociales y productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

Regla de decisión

-Si el P - Valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el P - Valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1)

En la tabla 21, se muestra los resultados inferenciales de las habilidades sociales y la productividad, se obtuvo un p valor de 0,005 (p -valor < 0.05), lo cual nos lleva a decir que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, y se puede concluir que si existe relación entre las habilidades sociales y la productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022. Habiendo obtenido una correlación de 0.256 dicha correlación se refleja muy bajo y por ende no existe fuerza de correlación.

Tabla 21.

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis 1

		Productividad	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	de ,256**
	Habilidades sociales	Sig. (bilateral)	0.005
		N	119

4.4.3. Hipótesis 2

Existe una relación entre la motivación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.

H_0 : No existe una relación entre la motivación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022

H_1 : Existe relación entre la motivación y productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

Regla de decisión

-Si el P - Valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el P - Valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1)

En la tabla 22, se muestra los resultados inferenciales de la motivación y la productividad, se obtuvo un p valor de 0,024 (p -valor < 0.05), lo cual nos lleva a

decir que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, y se puede concluir que si existe relación entre la motivación y la productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022. Habiendo obtenido una correlación de 0.207 dicha correlación se refleja muy bajo y por lo tanto no existe mayor fuerza de correlación.

Tabla 22.

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis 2

		Productividad	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	de ,207*
	Motivación	Sig. (bilateral)	0.024
		N	119

4.4.4. Hipótesis 3

Existe una relación entre la autorregulación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.

H₀: No existe una relación entre la autorregulación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022

H₁: Existe relación entre la autorregulación y productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

Regla de decisión

-Si el P - Valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

-Si el P - Valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H₁)

En la tabla 23, se muestra los resultados inferenciales de la autorregulación y la productividad, se obtuvo un p valor de 0,000 (p-valor < 0.05), lo cual nos lleva a decir que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, y se puede concluir que si existe relación entre la autorregulación y la productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022. Habiendo obtenido una correlación de 0.590 dicha correlación se refleja relativamente buena.

Tabla 23.

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis 3

		Productividad	
Rho de Spearman	Autorregulación	Coefficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	119

4.4.5. Hipótesis 4

Existe una relación entre la autoconciencia y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.

H₀: No existe una relación entre la autoconciencia y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022

H₁: Existe relación entre la autoconciencia y productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

Regla de decisión

-Si el P - Valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

-Si el P - Valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H₁)

En la tabla 24, se muestra los resultados inferenciales de la autoconciencia y la productividad, se obtuvo un p valor de 0,000 (p-valor < 0.05), lo cual nos lleva a decir que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, y se puede concluir que si existe relación entre la autoconciencia y la productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022. Habiendo obtenido una correlación de 0.350 dicha correlación se refleja de manera considerable muy bajo y por ende no existe fuerza de correlación.

Tabla 24.

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis 4

		Productividad	
--	--	---------------	--

Rho de Spearman	de Autoconciencia	Coeficiente de correlación	,350**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	119

4.4.6. Hipótesis 5

Existe una relación entre la empatía y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.

H₀: No existe una relación entre la empatía y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022

H₁: Existe relación entre la empatía y productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

Regla de decisión

-Si el P - Valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

-Si el P - Valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H₁)

En la tabla 25, se muestra los resultados inferenciales de la empatía y la productividad, se obtuvo un p valor de 0,000 (p-valor < 0.05), lo cual nos lleva a decir que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, y se puede concluir que si existe relación entre la empatía y la productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022. Habiendo obtenido una correlación de 0.548 dicha correlación se refleja de manera relativamente buena.

Tabla 25.

Correlación de Rho de Spearman de la hipótesis 5

Rho de Spearman	de Empatía	Coeficiente de correlación	,548**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	119

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta el análisis y contrastación de los resultados e ideas planteadas por los autores, así como, el análisis de las hipótesis generales y específicas:

Los resultados indican que existe una correlación entre la inteligencia emocional y la productividad, puesto que el resultado del Rho de Spearman arroja un resultado de 0.627, que se interpreta como una correlación relativamente aceptable. frente al grado de significación estadística $p < 0,05$, entonces, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmándose que la inteligencia emocional está relacionada con la productividad en el Colaborador de la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

Ante esto Goleman (2018) los paradigmas que existe entre la inteligencia emocional reflejan las emociones, para que un determinado grupo de colaboradores pueda alcanzar sus objetivos dependen de su grado de inteligencia emocional. Actualmente los líderes que emocionalmente poseen la cualidad de inteligentes, motivan en sus colaboradores cierto grado de plenitud que los lleva a sentirse comprometidos con el trabajo, permitiendo así una mejor calidad en el ambiente laboral, que los lleva a sentirse bien, y por ende lograr los objetivos que la empresa planea, en los tiempos establecidos, y empleando la menor cantidad de recursos posibles.

Los resultados reflejan que existe una fuerza de correlación muy baja, puesto que la correlación de Spearman arroja un coeficiente de 0.256 entre las habilidades sociales y la productividad, si bien es cierto, el p valor es menor que 0.05, lo cual nos hace rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, cabe resaltar que la relación entre estos dos es muy baja, por lo cual se podría plantear que la correlación entre las habilidades sociales y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022, es irrelevante en el caso de estudio.

La primera dimensión de la inteligencia emocional son las habilidades sociales, dimensión que se define como un conjunto de habilidades que se relacionan con todo aquello que nos rodea, puesto que estas características, emociones, que son parte de las habilidades sociales, influyen de forma interpersonal, y de manera intrapersonal, la manera de como interactuamos con el mundo nos rodea Solís, (2021). En tal sentido en contrastación con los resultados obtenidos, se puede entender que las habilidades sociales, no tiene mayor influencia en el desenvolvimiento práctico de un individuo en tareas, sino se presume que tiene más influencia en como interactúa con las demás personas.

Los resultados arrojan una fuerza de correlación baja, en Rho de Spearman se tiene que el coeficiente es de 0.207, dicho coeficiente que se traduce como una correlación no satisfactoria, si bien es cierto el resultado del p valor nos hace rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, se puede encontrar que la relación entre la motivación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022, no tiene mayor influencia por los resultados obtenidos.

De acuerdo a Sánchez, et al (2021), nos habla de la fuerza que permite a un individuo interactuar con el mundo y su adaptación. En tal sentido en contrastación con los resultados obtenidos, se puede encontrar cierto grado de correlación, pero no la suficiente para que pueda afectar mayormente a la productividad en los colaboradores.

Los resultados indican que la fuerza de correlación es aceptable, puesto que el coeficiente de Rho de Spearman arroja que el coeficiente es de 0.590, por lo que se entiende que está por encima de un valor influyente para que exista una correlación aceptable, por otra parte, con el resultado del p valor que es menor a 0.05, nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, y en base a estos resultados se puede afirmar que existe una buena relación entre la autorregulación y la productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

Por otro lado, según Delgado, et al (2021). Indica que la autorregulación refiere a la capacidad de redireccionar y reconstruir tus emociones, hacia aspectos más

saludables, para la adaptación al mundo. Implica tomar conciencia para generar cambios y una conducta responsable en bien de la sociedad.

Respecto a la autoconciencia, los resultados reflejan que existe una correlación bastante baja respecto a esta dimensión, ya que se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.350, lo que indica que la correlación es bastante insatisfactoria, sin embargo, el resultado del p valor hace que se rechace la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Con estos resultados obtenidos se puede decir que la relación entre la autoconciencia y la productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022. Es un dato irrelevante en la empresa.

Según Delgado, et al (2020). Indica que es un proceso de adquisición de conocimiento acerca de uno mismo que determina la forma de pensar, sentir, e interactuar con todo aquello que nos rodea y aquello que nos interesa.

Por último, respecto a la empatía los resultados que se obtuvo reflejan, una correlación bastante aceptable en función a esta dimensión, ya que se obtuvo un coeficiente de 0.548. Lo que indica que la correlación es satisfactoria, esto también se puede observar en el resultado del p valor, lo cual hace que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna. Con todos los resultados obtenidos, se puede concluir que sí existe relación entre la empatía y la productividad del colaborador en la empresa regional del servicio público de electricidad del Oriente S.A, Tarapoto, 2022.

Según Rivero, (2018). Indica que la empatía es la percepción que se tiene respecto a una persona con relación a lo que piensa, siente o hace considerando las emociones, necesidades y problemas para poder entender que es lo que sucede que origina ciertas reacciones, ayuda a fortalecer vínculos con los individuos más cercanos de la sociedad en conjunto.

En tal sentido, respecto a la hipótesis general se puede encontrar la concordancia entre los autores Ordoñez y Campos, ya que ambos llevan una percepción hacia niveles de vida de calidad, teniendo un nivel de IE alto, ayudando así a los distintos ámbitos de la vida de las personas, tanto en lo personal como lo social y laboral.

De tal manera, la variable inteligencia emocional se puede entender como un aspecto trascendental en la vida de las personas, puesto que el análisis de las diferentes concepciones de los autores concepciones de los autores, nos brinda así un panorama más amplio.

Para la discusión y la contrastación de los resultados, se puede encontrar cierta concordancia entre lo que se expone, puesto que, los autores afirman que la inteligencia emocional, influye mucho en cómo se desarrolla nuestro entorno, entonces, se encuentra que, bajo una inteligencia emocional adecuada, los ámbitos en nuestra vida pueden ser favorables y potenciable para nosotros mismos.

Para la discusión de la dimensión de habilidades sociales, se pudo encontrar concordancia entre lo planteado, puesto que se tenían las perspectivas de que las habilidades sociales influyen en nuestro entorno, por lo tanto, se encuentra que las habilidades sociales pueden influir en cómo se desenvuelve el individuo en los distintos ámbitos.

En cuanto a la motivación se encontró que existe cierto grado de relación entre la productividad, ya que ambas se refieren a la determinación de una meta, y que es lo que mueve o impulsa a eso, para su realización y poder lograrlo de una manera satisfactoria. Entonces la motivación influye en la capacidad de gestionar los eventos que ocurren alrededor de las personas.

En esta dimensión de autorregulación se puede encontrar una mejor relación entre la dimensión y la variable productividad, puesto que, uno se refiere al conjunto de habilidades que poseemos, para el uso, comprensión y la gestión de nuestras emociones, ante estas ideas tenemos que la autorregulación se refiere más a una capacidad que posee el individuo, para generar aspectos más saludables en su vida, para la adaptación al mundo .Por lo tanto, esto responde a aceptar nuestra hipótesis 3, ya que se encontró que estas dimensiones tienen la potencialidad de afectar a la productividad, puesto que ésta tiene una serie de parámetros, que se pueden manejar de buena o mala manera, dependiendo del desarrollo de estas dimensiones.

En estos resultados, se puede encontrar una cierta concordancia entre lo que se pretendía encontrar, porque, nos hablan de una implicancia de auto conocerse, para poder hallar los puntos débiles y fuertes de cada individuo que permitan potenciar al máximo sus habilidades, y emociones, siendo el individuo el máximo beneficiado con esto, puesto que, podrá conocer a plenitud que factores le permitirán desarrollar su vida a niveles satisfactorios.

VI. CONCLUSIONES:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede afirmar que la relación entre la inteligencia emocional y la productividad en la empresa regional de servicio público de electricidad del oriente, Tarapoto 2022, tiene una relación significativa, lo cual se puede entender como que estas dos variables pueden aportar mucho a los resultados de la empresa, siempre y cuando tenga una buena aplicación, conociendo las debilidades entre las dimensiones de la variable inteligencia emocional, y conociendo así el potencial de la relación de esta dos variables.

A continuación, se presentan las conclusiones de acuerdo a los objetivos específicos de la investigación:

En líneas generales, los resultados indican de una relación entre las habilidades emocionales y la productividad en la empresa regional de servicio público de electricidad del oriente, Tarapoto 2022, no es significativa, puesto que el coeficiente obtenido es bajo, el cual podría indicar que las habilidades emocionales, no es un factor que influye de manera importante en el desarrollo de la productividad de la empresa

Con respecto a la motivación y la productividad se descubrió un coeficiente de correlación de 0.207, lo cual nos indica que no existe mayor significancia entre estos dos factores, lo que se puede entender como un aspecto un tanto nuevo, puesto que se creería que la motivación y la productividad están íntimamente ligados, pero en los resultados obtenidos de este estudio refleja la poca relación que existe entre estos factores, lo cual nos hace analizar la posibilidad de estudiar de diferente manera la motivación en la empresa.

Seguidamente con los resultados que arrojó el coeficiente de correlación sobre la autorregulación y la productividad fue bastante aceptable y significativa, lo cual refleja que hay una buena relación entre los factores ya antes mencionados, ya que el saber controlar las emociones y actuar de manera asertiva en los diversos escenarios que se presentan alrededor de toda la jornada laboral llevará a tener grandes resultados tanto personal y también se verá reflejado en los resultados de nuestras actividades laborales.

Por otra parte, con respecto a la autoconciencia y la productividad se obtuvo un bajo coeficiente de correlación, el cual indica que hay un bajo nivel de significancia entre la relación de estos factores, ya que se cree que el reconocer las emociones y los estados de ánimo se verá reflejado en la manera de realizar las actividades laborales y en los resultados generales de la empresa, lo cual da pie a la posibilidad de poder estudiar de manera detallada la autoconciencia en la empresa y obtener mejores resultados.

Por último, con respecto a la empatía y la productividad se obtuvo un buen resultado en el coeficiente de correlación de 0.548, el cual indica que existe una gran relación entre la empatía respecto a la productividad de los colaboradores, ya que si se puede entender a los colaboradores estos se sentirán muchas más apreciados y sentirán más comprometidos con la empresa, y para obtener mejores resultados se debería trabajar más en este factor para que todo ello se vea reflejado en los reportes del cumplimiento de las metas como organización.

Las limitaciones que se obtuvieron en la investigación, se presentaron a la hora de recoger los datos en la empresa, puesto que, hubo dificultades para el envío del cuestionario, y la demora en las respuestas, aparte, de que cuando se tabularon los datos, existió mucha variabilidad en las respuestas de los encuestados, lo cual hizo que el instrumento se tenga que replantear algunas cosas para que los resultados se puedan adaptar a lo que se pretendía encontrar.

Gracias a los resultados obtenidos se concluye que, esta investigación aportará de manera significativa a futuras investigaciones, ya que fue elaborado y analizado los datos minuciosamente con el fin de que en un futuro los investigadores vean reflejado la importancia que tiene la inteligencia emocional y sus dimensiones respecto a la productividad, el cómo las habilidades sociales, la motivación, la autorregulación, la autoconciencia y la empatía son factores bastante influyentes en la productividad de las empresas, si estas son empleadas de manera correcta se obtendrán grandes resultados y se encaminará al éxito que la empresa desea llegar, por otra parte, con los resultados que se obtuvieron, la inteligencia emocional y sus dimensiones deberían ser analizados y estudiados desde una perspectiva distinta a como se lo estudia actualmente, ya

que en muchas ocasiones no son tomadas en cuenta o son tomadas en cuenta de manera errónea, por tal motivo los resultados no son los esperados.

VII. RECOMENDACIONES:

De acuerdo a los resultados obtenidos de esta investigación, se presentan las siguientes recomendaciones.

Es necesario que tanto las habilidades sociales y la motivación, sean estudiadas de distinta manera, puesto que los resultados obtenidos, arrojan que la fuerza de correlación no es lo suficientemente significativa para poder estudiar estrategias que puedan influir positivamente en el desarrollo de la productividad en la empresa estudiada. La gerencia debe asumir nuevos métodos de estudio para que dichos factores puedan tener un mejor desenvolvimiento entre colaboradores y empresa.

Se recomienda a la empresa, poder investigar a los colaboradores de acuerdo a las dimensiones que el autor Daniel Goleman explica en su estudio de la inteligencia emocional, puesto que, plantea concepciones muy aceptadas de la inteligencia emocional, aparte que las dimensiones que el plantea, ayuda a entender mejor a la inteligencia emocional, no solo de las personas en el ámbito laboral, sino también en el ámbito personal, que tiene muchas repercusiones.

Se recomienda a la organización que dentro de sus planes estratégicos a mediano plazo puedan incorporar el análisis de la inteligencia emocional de los colaboradores como un tema importante y trascendental dentro de la parte interna de la organización, esto porque, se pudo observar en los distintos trabajos analizados, que, si la inteligencia emocional es tratada correctamente, los resultados en la parte productiva de la empresa son potencialmente positivos.

REFERENCIAS:

- Amitai. (2019). *Beneficios de tener un buen clima laboral*. Recuperado de: <https://www.amitai.com/es/beneficios-clima-laboral/>
- Ben. (2021). What is a non-experimental research design? Obtenido de Mvorganizing.org: <https://n9.cl/2600t>
- Borgolio, L., & Odisio, J. (2018). La productividad manufacturera en Argentina, Brasil y México: Una estimación de la ley de kaldor-verdoorn, 1950–2010. *Investigación Económica*, vol.74. <https://doi.org/10.1016/j.inveco.2015.08.007>
- Bravo, T. & Valenzuela, S. (2018). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. Centro UC. Obtenido de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Cadena, E. (2018). Influencia de la aplicación Grapher Free, en el proceso de enseñanza-aprendizaje de funciones, en el segundo año de Bachillerato General Unificado, en la Unidad Educativa "Rincón del Saber" (VERS), Quito, año lectivo 2017 - 2018, Quito: Repositorio Universidad Central del Ecuador
- Carhuancho, C., Riveros, C., & Francis, E. (2019). Implementación de la ingeniería de métodos para incrementar la productividad en un empresa textil, Huachipa – 2019. Tesis. Universidad César Vallejo.
- Choquehuanca, N. (2020). La bancarización y el acceso al crédito de los propietarios de la Asociación de Vivienda Los Triunfadores, Ate 2020. Tesis. Universidad César Vallejo.
- Cruz, P. (2020). Marketing digital y la fidelización de los clientes del Supermercado. Tesis. Universidad César Vallejo, Lima.
- Delgado, S., García, V., Sánchez, A., Suárez, P., & González, L. (2020). Relationship between emotional intelligence and burnout in primary care physicians. *Family medicine. SEMERGEN*, 46(7), 472–478. <https://doi.org/10.1016/j.semerg.2020.02.006>

- Empresa Actual. (2020). *Claves para mejorar el ambiente laboral*. Recuperado de: <https://www.empresaaactual.com/claves-para-mejorar-el-ambiente-laboral/>
- Estrada, E., de la Torre, M., Mamani, H., & Zuloaga, M. (2020). La inteligencia emocional y el clima de aula en estudiantes de educación superior. *SCIÉENDO*, 23(1), 53-58. <https://doi.org/10.17268/sciengo.2020.008>
- Felipe, H. (2021). Gestión de almacenes para incrementar la productividad del área de despachos de una empresa de Telecomunicaciones, Surco 2020. Tesis. Universidad César Vallejo.
- Garbayo, P., Expósito, V., Romaní, J., & Ribera, M. (2021). Estudio de eficacia y supervivencia de apremilast en 65 pacientes con psoriasis y artritis psoriásica. *Actas Dermo-Sifiliográficas*.
<https://doi.org/10.1016/j.ad.2020.08.034>
- García, G. A. R. (2018). TESIS DOCTORAL Eficacia del programa de inteligencia emocional intensivo (PIEI) en la inteligencia emocional y la conducta prosocial de alumnos de la ESO (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles)*. Conecta.
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles)*. Conecta.
- Gomez, A. (2021). Self-monitoring and Emotional Intelligence: A pragmadiscursive study of impression management strategies in personal narratives. *Onomazein*
- Gómez, J., Fontalvo, T., & Vergara, J. (2018). Incidencia de la certificación ISO 9001 en los indicadores de productividad y utilidad financiera de empresas de la zona industrial de Mamonal en Cartagena. *Estudios Gerenciales*, vol.29. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(13\)70025-1](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(13)70025-1)
- Grau, A., Toran, P., Zamora, A., Quesada, M., Carrion, C., Vilert, E., ... & Cordon, F. (2017). Evaluación de la empatía en estudiantes de Medicina. *Educación médica*, 18(2), 114-120.

- Hernández, F. (2018). El crecimiento económico y la productividad en México, 1980–2011. *Economía Informa*.
<https://doi.org/10.1016/j.ecin.2015.05.008>
- Hernández, Z. (2019). Métodos de análisis de datos: apuntes, iberus. Obtenido de
https://www.unrioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD_710/Lib489791.pdf
- Ibujés, J., & Benavides, M. (2018). Contribution of technology to the productivity of small and medium-sized enterprises in the textile industry in Ecuador. *Cuadernos de Economía*, vol.41.
<https://doi.org/10.1016/j.cesjef.2017.05.002>
- Keliat, B., Riasmini, N., Daulima, N., & Erawati, E. (2022). Aplicación del modelo comunitario de enfermería de salud mental entre las personas con esquizofrenia. *Enfermería Clínica*, 32(2), 131–138.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.024>
- Leonard, K. (2019), What Is the Meaning of Quantitative Approach? Obtenido de CHRON: <https://n9.cl/sd60v>
- Lopez (2019) Poblacion estadística Economipedia Obtenido de <https://n9.cl/mi69a>
- Lopez, J (2018) Muestra estadística Economipedia Obtenido de <https://r9.cl/hom8>
- Lopez, P. & Rachelli, S.(2015). Metodología de la investigación social cuantitativa Obtenido de:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- López, R., Avello, R., Palermo, D., & Sánchez, S. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*. Obtenido de <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/352>
- Margarit, E., López, A., Vilarrasa, E., & Puig, L. (2018). Source of Bias in the Spanish Language Version of the WPAI:PSO (Work Productivity and

- Activity Impairment—Psoriasis v. 2.0) Questionnaire. *Actas Dermo-Sifiliográficas*, Vol.109. <https://doi.org/10.1016/j.ad.2017.02.035>
- Martín, E. M. A. (2018). *Inteligencia emocional*. Editorial Elearning, SL.
- Meléndez, J., Delhom, I., & Satorres, E. (2019). El poder de la inteligencia emocional sobre la resiliencia en adultos mayores. *Ansiedad y Estrés*, 25(1), 14–19. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.01.001>
- Mendoza, J. & Cabrera, A. (2018). Skilled labor, specialization and urban labor productivity on the northern border of Mexico: a mixed effects panel analysis. Vol.73. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0185-1667\(14\)72608-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0185-1667(14)72608-6)
- Mercado, C. (2018). Aplicación del Lean Manufacturing para incrementar la productividad en el área de inyección de la empresa la Varesina S.A., S.J.L, 2018. Tesis. Universidad César Vallejo.
- Mérida, S., & Extremera, N. (2021). When pre-service teachers' lack of occupational commitment is not enough to explain intention to quit: Emotional intelligence matters. *Revista de Psicodidáctica*. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2019.05.001>
- Montes, S. C., Mesa, Y. M., Moreno, A. F. R., Márquez, P. G. O., & García, A. Z. (2019). Inteligencia emocional y ajustada interacción social como factor competencial de comunicación. Un estudio universitario. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(1), 251-262.
- Moreira, J. (2018). Entorno regulatorio y su impacto en la productividad de los trabajadores en las IES públicas de la provincia de Manabí, Ecuador. Tesis.
- Nolazco, J. (2019). Effects between innovation, export and productivity activities: an analysis of Peruvian manufacturing companies. *REVISTAS UNIANDES*. doi.org/10.13043/DYS.85.2
- Ochoa, C. (2016). El muestreo: qué es y por qué funciona. netquest. Obtenido de <https://n9.cl/x31w>

- Ordoñez, P., Polit-Martínez, M., Martínez, G., & Videla-Ces, S. (2021). Emotional intelligence of intensive care nurses in a tertiary hospital. *Enfermería Intensiva* 32.
- Páez Cala, M. L. & Castaño Castrillón, J. J. (2018). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe*, 32(2)
- Pérez, C., Ortega, M., Ocaña, R., & Martín, J. (2019). Análisis multinivel de la eficiencia técnica de los hospitales del Sistema Nacional de Salud español por tipo de propiedad y gestión. *Gaceta Sanitaria*, 33(4), 325–332. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.02.005>
- Portillo, S., & Reynoso, O. (2021). Self-concept, school adjustment and emotional intelligence in Mexican high school students online. *Publicaciones de la Facultad de Educacion y Humanidades del Campus de Melilla*. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v51i1.16445>
- Puigbó, J., Edo, S., Rovira, T., Limonero, J., & Fernández-Castro, J. (2019). Influence of perceived emotional intelligence in coping with everyday stress. *Anxiety and Stress*, 25(1), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.01.003>
- Quiliano Navarro, M., & Quiliano Navarro, M. (2020). Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de enfermería. *Ciencia y enfermería*, 26.
- Ramírez, E., Maguiña, M., & Infantes, S. (2021). Emotional intelligence, competencies and performance of the university professor: Using the SEM-PLS partial least squares technique. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion del Profesorado*. <https://doi.org/10.6018/reifop.428261>

- Rendon, M., Villasis, M., & Miranda, M. (2018). Descriptive statics. Alergia México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rengifo, H. (2019). *Liderazgo Transformacional para el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2015* (Tesis de Maestría). Recuperado de 106 <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/911>
- Rivero, M. (2018). Empatía, el arte de entender a los demás. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/333701266 Empatia el arte de entender a los demas](https://www.researchgate.net/publication/333701266_Empatia_el_arte_de_entender_a_los_demas)
- Rodríguez, D. (2020). Investigación aplicada: características, definición, ejemplos. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada>
- Salazar, C., Galarza, D., Colunga, I., Azpiri, J., Wah-Suárez, M., Wimer, B., & Salazar, L. (2019). Relación entre productividad laboral y características clínicas de la artritis reumatoide. *Reumatología Clínica*, 15(6), 327–332. <https://doi.org/10.1016/j.reuma.2017.12.006>
- Sánchez, T., Molina, L., & Franco, A. (2021). Influence of Emotional Intelligence in Vulnerable and Non-Vulnerable Students, considering Gender Diversity in a Higher Education Institution. Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology.
- San-Jose, L., Retolaza, J., & Bernal, R. (2021). Índice de valor social añadido: una propuesta para analizar la eficiencia hospitalaria. *Gaceta Sanitaria*, 35(1), 21–27. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.08.011>
- Solis, M. (2021). Emotional intelligence, empathy and warmth as protective factors against physical aggression in adolescents. *Revista CES Psicología*. <https://doi.org/10.21615/cesp.5222>

Suárez, M., & Santana, J. (2021). The mediating effect of university teaching staff's psychological well-being between emotional intelligence and burnout. *Psicología Educativa*. <https://doi.org/10.5093/psed2021a12>

Urbiola, I., Estévez, A., Jauregui, P., Perez, M., Londoño, N. & Momeñe, J. (2019). Emotional dependence and early maladaptive schemes: a comparative study between Spain and Colombia in dating relationships. *Anxiety and Stress*, 25(2), 97–104.

Valenzuela, A., & Potillo, S. (2018). Emotional intelligence in primary education and its relationship with academic performance. *Revista Electronica Educare*. <https://doi.org/10.15359/ree.22-3.11>

ANEXOS:

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PROBLEMÁTICA</p> <p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es relación entre las habilidades sociales y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre las habilidades sociales y productividad del colaborador en la Empresa Regional de</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación entre la Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación entre las habilidades sociales y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p>	<p>Enfoque El trabajo será una investigación de enfoque cuantitativa, puesto que, existen datos numéricos para la posterior presentación del problema.</p> <p>Tipo Puesto que los conocimientos obtenidos buscan ser puestos en la parte práctica, esta investigación, se ha</p>	<p>Población La población es muy importante puesto que esta será la que nos brinde los datos necesarios para el análisis correspondiente.</p> <p>Según López (2019) la población es el conjunto o total de participantes que pueden conformar los rasgos distintivos del estudio. Esta puede ser finita o infinita.</p>

<p>electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la autorregulación y la productividad del colaborador en la Empresa regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la autoconciencia y la productividad del colaborador en la Empresa regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la empatía y la productividad del</p>	<p>Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la autorregulación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la autoconciencia y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio</p>	<p>Existe relación entre la motivación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>Existe relación entre la autorregulación y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>Existe relación que existe entre la autoconciencia y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022.</p> <p>Existe relación que existe entre la empatía y la</p>	<p>planteado un tipo de estudio aplicada.</p> <p>Diseño</p> <p>Esta investigación tendrá un diseño no experimental, corte transversal, puesto que, existen dos variables y este tipo de diseño se usa para analizar y observar momentos determinados de la investigación</p>	<p>Esta aplicación será de población infinita, puesto que se aplicará una recopilación de datos de los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A, que lo conforman un total de 125 trabajadores.</p> <p>Muestra</p> <p>Según López (2018). Una muestra es una parte de los rasgos que pertenecen a una población en particular. La muestra generalmente representa un conjunto de datos.</p> <p>La muestra será de tipo censal puesto que, contamos con una población finita, y esta será de 125 trabajadores. Respecto a la muestra</p>
--	---	---	---	--

<p>colaborador en la Empresa regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022?</p>	<p>Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la empatía y la productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022</p>	<p>productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022</p>		<p>censal López & Fachelli (2018) definen que la cantidad de la muestra censal es el mismo número que el de la población, esta clasificación se usa cuando la población es relativamente pequeña, es decir, la exhaustiva relación de cada participante de la población.</p>
--	--	---	--	--

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	TIPO DE ESCALA
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Según Goleman (2018) explica que la inteligencia emocional es la capacidad de internalizar nuestras emociones con emociones externas y manejar nuestras reacciones ante ellas.	Para medir la variable inteligencia emocional se desarrollará la técnica de la encuesta, mediante el cuestionario tipo Likert (1=Nunca; al 5=Siempre), dirigido a los trabajadores de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A	Habilidades sociales	Inteligencia Intrapersonal	1-2	Ordinal Tipo Likert: 1-Nunca 2-Casi nunca 3-A veces 4-Casi siempre 5-Siempre
				Inteligencia Interpersonal	3	
			Motivación	Estímulos	4-5	
				Visión	6-7	
			Autorregulación	Adaptabilidad	8-9	
				Control de Estrés	10-11	
			Autoconciencia	Reconocimiento	12-13	
				Autoconcepto	14	
				Comprensión	15-16	
			Empatía	Emociones	17	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	TIPO DE ESCALA
PRODUCTIVIDAD	La productividad laboral es la relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona en su trabajo, así como los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción. (Salazar et al. 2019).	Para medir la variable productividad se desarrollará la técnica de la encuesta, mediante el cuestionario tipo Likert (1=Nunca; al 5=Siempre), dirigido a los trabajadores de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A	Satisfacción Laboral	Condiciones Laborales	18-19	Ordinal Tipo Likert: 1-Nunca 2-Casi nunca 3-A veces 4-Casi siempre 5-Siempre
				Trabajo en Equipo	20	
			Compromiso	Estado de ánimo	21-22	
				Dedicación	23-24-25	
			Eficiencia	Motivación	26-27	
				Productividad	28-29-30	
			Eficacia	Capacidad	31-32	
				Recursos de Materiales	33	

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables: **Inteligencia emocional y productividad**. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

estoy de acuerdo

no estoy de acuerdo

Cualquier duda, hacerla llegar al siguiente correo: andre.seijas.2001@gmail.com

Instrucciones: Las respuestas deben ser marcadas con una (X)

I. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo

Masculino	
Femenino	
Otro	

Estado civil

Casado	
Soltero	
Divorciado	
Conviviente	

Edad

Entre 18 -25 años	
Entre 26 -30 años	
Entre 31 -40 años	
Más de 40 años	

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

VARIABLE		Opción de respuesta				
V.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL		1	2	3	4	5
Nº	ÍTEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Inteligencia Intrapersonal: ¿Usted cree que es necesario desarrollar habilidades que nos permitan conocernos mejor?					
2	¿Cree usted que el desarrollo de capacidades en uno mismo nos permite un mejor desenvolvimiento en la vida?					
3	Inteligencia Interpersonal: ¿Considera usted necesario establecer necesidades para un mejor entendimiento a la hora de interactuar con las personas?					
4	¿Cree usted necesario desarrollar habilidades que nos permitan interactuar mejor con nuestro entorno?					
5	Estímulos: ¿Cree usted que al momento del desarrollo de una actividad es importante que existan elementos que influyan a la persona?					
6	¿Considera usted que siempre debe existir motivación a la hora de desarrollar una actividad?					
7	Visión: ¿Cree usted que es importante que una persona tenga una prospectiva de las metas en su vida?					
8	¿Considera usted necesario una visión de lo que se quiere lograr para que exista motivación, a la hora del desarrollo de una actividad?					
9	Adaptabilidad: ¿Con que frecuencia usted se siente cómodo respecto a las nuevas situaciones que la vida le propone en el ámbito laboral?					

10	¿Cree usted que es necesario el desarrollo de la adaptabilidad para lograr ser eficaces en la vida?					
11	Control de estrés: ¿Con frecuencia usted se siente estresado a la hora de desarrollar sus actividades?					
12	¿Ha considerado necesario desarrollar capacidades que permitan regular el estrés?					
13	Reconocimiento: ¿Cree usted que es necesario estar conscientes de nuestras necesidades y capacidades al momento de adaptarse a nuevos ambientes?					
14	¿Considera usted que una persona puede ser eficaz si no conoce sus necesidades y deseos?					
15	Autoconcepto: ¿Usted cree que es necesario conocerse así mismo para ser eficaces en distintos ámbitos en nuestras vidas?					
16	¿Considera usted que una persona puede influir positivamente en los demás si no posee confianza en sí mismo?					
17	Comprensión: ¿Considera usted que es importante comprender a las personas para que pueda existir un mejor entendimiento de las tareas?					
18	¿Identificarse con las emociones ajenas, puede influir de manera positiva en el ámbito laboral?					
19	Emociones: ¿Considera usted que las emociones y sentimientos influyen en la productividad?					
20	¿Es importante entender los problemas y emociones de las personas para que pueda existir conexión y por ende un mejor trabajo en equipo?					

VARIABLE		Opción de respuesta				
V.2 PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
N°	ÍTEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
21	Condiciones Laborales: ¿Considera que las condiciones en la que realiza sus actividades laborales son óptimas?					
22	¿Considera que se deberían mejorar las condiciones laborales en su centro de trabajo?					
23	Trabajo en Equipo: ¿Usted cree que existe el trabajo en equipo en su centro de trabajo?					
24	¿Considera usted que el trabajo en equipo aumentaría la productividad?					
25	Estado de Ánimo: ¿Considera usted que el estado de ánimo de los colaboradores influye de manera directa en la productividad?					
26	¿Ha considerado mejorar su estado de ánimo para volverse más productivo?					
27	Dedicación: ¿Considera usted que brinda toda su dedicación para cumplir con los objetivos de la empresa?					
28	¿Considera usted que la dedicación es un factor fundamental para aumentar la productividad?					
29	Motivación: ¿Usted cree que en su centro de trabajo se preocupan por el estado de motivación de sus colaboradores?					
30	¿Considera usted que la empresa debería prestar más atención a los factores motivacionales en sus colaboradores?					

31	Productividad: ¿Usted se considera un colaborador productivo en su centro de trabajo?					
32	¿Considera que la productividad aumentaría si se optaría por el trabajo en equipo?					
33	Capacidad: ¿Considera usted que es un colaborador con la capacidad de poder realizar sus actividades de manera eficiente?					
34	¿Considera usted que la empresa se preocupa por brindarles capacitaciones y entrenamientos para que se vuelvan colaboradores más eficientes?					
35	Recursos Materiales: ¿Considera usted que en su centro de trabajo le brindan las herramientas necesarias para realizar sus actividades sin ningún inconveniente?					
36	¿Considera usted que las herramientas que le brindan en su centro de trabajo se encuentran en buen estado?					

ANEXO 04: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Tarapoto, 09 de septiembre del 2022

Señor.

MBA. Tercero Fasanando Puyo

Presente:

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Formación en la carrera de Administración de la escuela de pregrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de mi Trabajo de Investigación es: **Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Seijas Ramirez, Sebastian Andre

DNI: 70996585

Rojas Rios, Jack Smith

DNI: 71661895

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **FASANANDO PUYO, TERCERO**

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Autor (s) del instrumento (s): SEIJAS RAMIREZ, SEBASTIAN ANDRE – ROJAS RÍOS, JACK SMITH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: INTELIGENCIA EMOCIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: INTELIGENCIA EMOCIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, INTELIGENCIA EMOCIONAL de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: INTELIGENCIA EMOCIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumentos de Validación, conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 09 de septiembre de 2022

Sello personal y firma

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: FASANANDO PUYO TERCERO

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales-
MBA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): SEIJAS RAMIREZ, SEBASTIAN ANDRE – ROJAS RÍOS, JACK SMITH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, PRODUCTIVIDAD de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumentos de Validación conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 09 de septiembre de 2022



Sello personal y firma

CARTA DE PRESENTACIÓN

Tarapoto, 13 de septiembre del 2022

Señor.

Mg. Gimena Paredes Ramírez

Presente:

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Formación en la carrera de Administración de la escuela de pregrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de mi Trabajo de Investigación es: **Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Seijas Ramirez, Sebasthian Andre

DNI: 70996585

Rojas Rios, Jack Smith

DNI: 71661895

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GIMENA PAREDES RAMIREZ

Institución donde labora: _____

Especialidad : _____

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Autor (s) del instrumento (s): SEIJAS RAMIREZ, SEBASTHIAN ANDRE – ROJAS RÍOS, JACK SMITH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: INTELIGENCIA EMOCIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: INTELIGENCIA EMOCIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, INTELIGENCIA EMOCIONAL de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: INTELIGENCIA EMOCIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

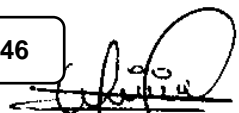
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo,

un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46


Mtra. Gimena Paredes Ramirez
LIC. MARKETING Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

Tarapoto, 13 de septiembre de 2022

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GIMENA PAREDES RAMIREZ

Institución donde labora: _____

Especialidad: _____

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): SEIJAS RAMIREZ, SEBASTHIAN ANDRE – ROJAS RÍOS
JACK SMITH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, PRODUCTIVIDAD de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

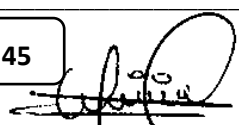
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo,

un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45


Mtra. Gimena Paredes Ramirez
LIC. MARKETING Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

Tarapoto, 13 de septiembre de 2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Tarapoto, 12 de septiembre del 2022

Señor.

Mg. José Gabriel Arévalo Arévalo

Presente:

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Formación en la carrera de Administración de la escuela de pregrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de mi Trabajo de Investigación es: **Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Seijas Ramirez, Sebastian Andre

DNI: 70996585

Rojas Rios, Jack Smith

DNI: 71661895

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ARÉVALO ARÉVALO JOSÉ GABRIEL

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Autor (s) del instrumento (s): SEJAS RAMIREZ, SEBASTHIAN ANDRE – ROJAS RÍOS, JACK SMITH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: INTELIGENCIA EMOCIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: INTELIGENCIA EMOCIONAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, INTELIGENCIA EMOCIONAL de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: INTELIGENCIA EMOCIONAL.				X	
METODOLÓGICA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:


4.6
 Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 Sello personal y firma

Tarapoto, 12 de septiembre de 2022

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ARÉVALO ARÉVALO JOSÉ GABRIEL

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): SEJAS RAMIREZ, SEBASTHIAN ANDRE – ROJAS RÍOS, JACK SMITH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, PRODUCTIVIDAD de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6


Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Sello personal y firma

Tarapoto, 12 de septiembre de 2022

ANEXO 05: ESCALAS DE VALORACIÓN

RHO DE SPEARMAN

Escalas de valoración

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

ALFA DE CRONBACH

Escalas de confiabilidad

Rangos de α	Magnitud
>0.90	Excelente
0.80 - 0.89	Bueno
0,70 - 0.79	Aceptable
0.60 - 0.69	Cuestionable
0.50 - 0.59	Pobre
<0.50	Inaceptable

ANEXO 06: CARTA DE AUTORIZACIÓN

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20103795631
Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Percy Donald Alburqueque Cenepo	DNI: 42282518


Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Inteligencia emocional y productividad del colaborador en Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Sebasthian Andre Seijas Ramirez Jack Smtih Rojas Rios	DNI: 70996585 71661895

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 04 de mayo del 2022


CPC. Percy Donald Alburqueque Cenepo
Apoderado

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE JOEL CRUZ TARRILLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022", cuyos autores son ROJAS RIOS JACK SMITH, SEIJAS RAMIREZ SEBASTHIAN ANDRE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 15 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE JOEL CRUZ TARRILLO DNI: 45431471 ORCID: 0000-0002-6372-5055	Firmado electrónicamente por: JCRUZTA11 el 02- 12-2022 15:39:34

Código documento Trilce: TRI - 0441339