



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**La inteligencia emocional y la productividad laboral en los  
trabajadores en una entidad pública, Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Montenegro Galvez, Cesar ([orcid.org/0000-0002-9083-3908](https://orcid.org/0000-0002-9083-3908))

**ASESORES:**

Mgr. Ramos Serrano, Shelby Hubert ([orcid.org/0000-0001-6377-0203](https://orcid.org/0000-0001-6377-0203))

Mgr. Paucar Rupai, Juan Alberto ([orcid.org/0000-0003-3089-2620](https://orcid.org/0000-0003-3089-2620))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadana.

LIMA - PERÚ

2023

## Dedicatoria

A Dios por cuidar de mi familia, y protegerme e iluminarme en cada decisión que tomo.

A mis Padres, Raúl Aurelio Montenegro Vidarte por ser mi guía y mi ejemplo a seguir, a mi madre, Francisca Yraida Gálvez Alcántara, por estar siempre en cada etapa de mi vida.

## Agradecimiento

A mi asesor Mg. Shelby Ramos, por toda su paciencia y comprensión que nos demostró durante el desarrollo del curso.

A mi hermano Richard Ivan Montenegro Vidarte por ser un ejemplo como profesional para mí.

A mi hermana Lourdes Milagros Montenegro Gálvez por apoyarme durante todo este proceso.

Y a la Universidad Cesar Vallejos por darme la oportunidad de llevar este programa.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	i
Agradecimiento .....	ii
Índice de contenido .....	iii
Índice de tablas .....	iv
Resumen .....	v
Abstract .....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	10
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS .....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable inteligencia emocional y de sus dimensiones .....	24
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral y de sus dimensiones .....	25
Tabla 3 Prueba de hipótesis general.....	26
Tabla 4 Prueba de hipótesis específica 1 .....	27
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica 2.....	27
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 3.....	28

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha realizado con la finalidad de conocer la relación del Inteligencia emocional y productividad laboral de los servidores públicos en una entidad pública de Lambayeque. Por su naturaleza tiene un enfoque cuantitativo, porque empleará medición numérica y procedimientos estadísticos para recoger información y procesarla. El nivel de investigación es descriptivo correlacional, debido a que permite caracterizar a la población de estudio y determinar el grado de asociación entre las variables Inteligencia emocional y productividad laboral. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, porque la investigadora analiza y observa la realidad, sin ejercer control sobre las variables investigadas, además, los datos se han recopilado en un periodo de tiempo determinado. La población estuvo integrada por 150 servidores públicos en una entidad pública de Lambayeque. La técnica de investigación fue la encuesta mediante 02 cuestionarios estructurados tipo escala de Likert, el cuestionario relacionado a la variable inteligencia emocional cuenta con 24 ítems y la de productividad 32 ítems. Luego de realizar el análisis estadístico adecuado, los resultados de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, revelaron una correlación de 0.597, lo que significa que existe una correlación positiva considerable ente las variables investigadas.

**Palabras Clave:** Inteligencia Emocional, productividad laboral, percepción emocional, comprensión emocional, regulación emocional.

## **Abstract**

This research work has been carried out in order to know the relationship between emotional intelligence and labor productivity of public servants in a public entity in Lambayeque. By its nature it has a quantitative approach, because it will use numerical measurement and statistical procedures to collect information and process it. The level of research is descriptive correlational, because it allows characterizing the study population and determining the degree of association between the variable's Emotional intelligence and labor productivity. The research design is non-experimental and cross-sectional, because the researcher analyzes and observes reality, without exercising control over the variables investigated, in addition, the data has been collected in a determined period of time. The population was made up of 150 public servants in a public entity in Lambayeque. The research technique was the survey through 02 structured questionnaires Likert scale type, the questionnaire related to the emotional intelligence variable has 24 items and the productivity 32 items. After carrying out the appropriate statistical analysis, the results of the non-parametric Spearman's Rho test revealed a correlation of 0.597, which means that there is a considerable positive correlation between the variables investigated.

**Keywords:** Emotional Intelligence, work productivity, emotional perception, emotional understanding, emotional regulation.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional hoy en día se está despertando una inclinación creciente por la salud emocional de los trabajadores. En la experiencia, esto representa motivar la existencia en las entidades de un entorno psicosocial apropiado. Según Eurofond (2022), en España el 10% de los empleados experimenta conductas sociales desfavorables en el ambiente profesional (violencia física, acoso laboral o sexual). Un 39% asegura que efectúa una actividad que le exige a pasar por condiciones emocionalmente incómodas. Un 38% opina que la actividad que realizan tiene efectos negativos para su salud, con esto se puede evidenciar que hay factores socioemocionales que influyen en las actividades laborales de los trabajadores en España, lo que nos da señales de que el concepto de Inteligencia Emocional va tomando cada vez más importancia a nivel internacional.

Con respecto a la última información de SEAS (2022). El 60% de los empleados en España padece alguna clase de tensión en su ambiente de trabajo. Un 60% se percibe tensionados o estresados por la sobre carga laboral, un 30% por el vínculo con sus superiores o colegas y un 25% por el temor ante la probabilidad de no desempeñarse según las expectativas, con esto se prueba que las relaciones interpersonales e intrapersonales, que son competencias derivadas de la IE, tienen una influencia en la generación de un adecuado o inadecuado ambiente de trabajo, en la formación de equipos, la utilización de recursos y el logro de objetivos y metas.

Y el segundo sondeo europeo de entidades sobre riesgos nuevos y emergentes, prueba y demuestra que más de la mitad de todas las entidades sondeadas en Europa, (53 %), expresan tener referencias idóneas sobre cómo incorporar los peligros psicosociales en las valoraciones de riesgos en los centros de trabajo, reflejando la importancia que se le está dando cada vez más a la Inteligencia Emocional (en adelante se mencionara como IE) en las Instituciones Públicas(en adelante se mencionara como IP) en España.

América Economía (2019) Asegura, que el 55% de las entidades en América demanda aspirantes que dispongan de IE por encima del coeficiente intelectual, al instante de incorporar trabajadores para sus entidades. Esta cantidad nos señala la

estimación que tiene la facultad de dirigir y utilizar las emociones en el ambiente de trabajo para las entidades e instituciones, las capacidades derivadas de la IE, cada vez tienen más importancia y generan mayores beneficios en los diversos estados de América latina, la capacidad de interrelacionarse con los demás, el autocontrol, el control de los impulsos, la escucha activa, el liderazgo, el trabajo en equipo son un abanico de habilidades que se pueden desarrollar en los trabajadores a través de una correcta y adecuada ejecución de programas de capacitación enfocados a fomentar el aumento de la IE.

“Las emociones ocasionan una estimulación, que se manifiestan en distintas reacciones fisiológicas, como la presión muscular, la sudoración, la taquicardia... Todas estas replicas y contestaciones son difíciles de controlar, en especial cuando los categorías de serotonina aumentan demasiado, logrando ocasionar enfermedades como la depresión, por tanto, se hallan certeza científicas que prueban este vínculo entre la salud y las emociones, ya que las emociones negativas dañan el sistema inmunitario, y en el polo opuesto, las emociones positivas la afianzan y consolidan” (Bisquerra,2016,p. 81). Por lo que, se fortalece la consideración del estudio de la IE, en las diferentes categorías jerárquicas de una organización.

Alcanzar y fomentar facultades, capacidades y competencias emocionales dentro de un IP, a través de la enseñanza emocional por medio de programas o talleres de capacitación, apoya y fomenta los vínculos sociales e interpersonales, proporciona y prepara a los trabajadores dentro de una IP, en la solución de desavenencias y perfecciona la productividad en una organización. Es decir, la enseñanza y crecimiento de la inteligencia emocional puede causar un perfeccionamiento considerable en diversas condiciones de nuestra vida laboral.

La motivación de la IE, ha producido un efecto directo en el progreso de las carreras profesionales de los chilenos, ya que tener o contar con una buena experiencia laboral no es suficiente, por lo que se necesita de una administración y gestión emocional para hacer frente convenientemente a situaciones importantes dentro de las entidades, como los momentos de incertidumbre y crisis, donde se necesita y se manifiestan las reales competencias y facultades de los empleados para solucionar situaciones de crisis (Consultora de Page Personnel,2022, p. 14).

Un poco más del 65% de las entidades chilenas, hacen frente a etapas de alta solicitud laboral, donde enfrentarse a las tensiones del ambiente de trabajo y lograr las metas, se apoya en gran medida, de la gestión de las emociones (Consultora de Page Personnel, 2022, p. 14). Ahora, las investigaciones evidencian que, en las entidades, el logro de los objetivos se fundamenta y se edifica, en la adecuada ejecución de la IE, dedicada y dirigida a las personas, colocando en manifiesto y demostrando como las emociones de los trabajadores repercuten hacia su productividad.

Para Ibrahim & AlOmari (2020), El factor humanitario en las entidades es un componente importante para la intensidad y para asegurar su mantenimiento en los sectores económicos, por lo tanto, la administración de diferentes factores psicosociales tiene una influencia positiva en el desempeño de las personas, Este estudio, busca, entender la relación existente entre IE y PL, en entidades del sector público, ya que como hemos visto en lo enunciados líneas arriba, el desarrollo de estas competencias genera múltiples beneficios en las diferentes organizaciones, permitiendo un óptimo uso de los recursos que se asignan y el alcance de metas propuestas.

El vínculo entre IE y la salud física y psicológica, dio como consecuencia la aseveración de que hay una relación inversa entre IE y una situación desfavorable de la salud, en otras palabras, cuanto mayor sea la IE, menor será el estado desfavorable de salud (Tsaousis et al, 2005, p. 8). El factor humanitario es un recurso fundamental en una entidad pública, por lo tanto, es importante cuidar de él, a través de programas e implementación de talleres de IE dentro de los Planes estratégicos institucionales, que permitan mejorar cada aspecto de la vida personal de los profesionales, como la salud mental, lo cual tendrá consecuencias favorables en la Productividad Laboral (en adelante se mencionara como PL).

Los directivos de gestión de talento relacionan las emociones de los trabajadores como provechosas para las entidades. El 68% de ellos piensan y estiman que el estado de ánimo de la fuerza de trabajo se vincula con un incremento de la productividad. (EL ECONOMISTA, 2022). Al considerar el desarrollo de las emociones dentro del Plan Estratégico Institucional, se podrá invertir en mejorar y optimizar los recursos para el alcance de objetivos estratégicas.

En una reciente encuesta, EL ECONOMISTA (2022), se consultó e indago a los ejecutivos si su entidad cuantifica generalmente cómo los sentimientos de los trabajadores influyen en la productividad. Solo el 30% de las entidades dijo que indaga e investiga cómo los sentimientos del personal influyen en la productividad de su entidad. Por lo tanto, Sino se testifica la acción de como las emociones influyen y son importantes para el trabajo, las entidades corren el peligro, de no darle la debida importancia, que a meritan las emociones, por lo tanto, no se alcanzara un deseable conocimiento de cómo el adecuado uso de la IE, produce beneficios positivos dentro de una IP.

En el Perú, la asesora en procesos humanos, Manpower (2022), proporciono la próxima información estadística: el 43% de los directivos y ejecutivos peruanos, no alcanzan localizar o ubicar en los candidatos y aspirantes de los puestos de trabajo, las capacidades necesitadas, por lo tanto, hay inconveniente para cubrir los puestos disponibles, número que aumenta para las gigantes entidades (con más de 250 empleados), 54% de ellas informan que tienen una deficiencia de talento. Como podemos ver, una de las consecuencias es el deficiente crecimiento y desenvolvimiento de capacidades socioemocionales, cuyo desperfecto y origen proviene desde las escuelas.

Se busca en esta investigación, determinar que capacidades emocionales, son las más beneficiosas y adecuadas para los trabajadores públicas, para poder fomentarlas, impulsarlas y desarrollarlas dentro de las IP, con el propósito de permitirles realizar sus actividades de la manera más efectiva, eficiente y eficaz posible. Contribuyendo con nuevo conocimiento relacionado al tema. En proporción al desenvolvimiento de las capacidades socioemocionales, en torno al mundo, más del promedio (56%) de los directivos y ejecutivos creen que las capacidades de comunicación, verbales y escritas, la cooperación y solución de problemas son las fortalezas humanas más estimados (Manpower, 2018).

Es de gran valor e importancia, relacionar a los trabajadores con oportunos rangos de equilibrio emocional en los papeles de alta gestión, ya que los trabajadores con una mejor conciencia sobre sus magnitudes emocionales, alcanzan relaciones más convenientes con los demás y producen mejores contribuciones para implantar

un entorno de trabajo favorables, que posibilitan ayudar al alcance de las metas propuestas por la entidad, Se evidencia con esta información que Los líderes de las diversas instituciones que forman parte del sistema administrativo peruano, necesitan desarrollar estas facultades, habilidades y competencias si quieren mejorar los servicios y el logro de los resultados que se plantean.

De no participar en los procesos expuestos, quienes no consigan encaminar y controlar su vida emocional se hallarán como efecto en conflictos internos que alteren su eficiencia en el ambiente laboral y les imposibiliten pensar con claridad. El INEI (2021) efectuó una investigación en más de 250 entidades e instituciones en el Perú, en donde se evidenciaron que el 46%, da preferencia en la valoración de sus procesos humanos, a la evolución de indicadores de productividad laboral; en cambio, el 54% todavía no le da la consideración que amerita, a la PL dentro de sus instituciones, lo cual significa cierta debilidad y amenaza en el ámbito institucional.

Medina (2017) determina a nivel nacional, de todas las entidades e instituciones peruanas, solo el 30% emplea capacitaciones para el desarrollo de sus trabajadores, luego de haber ejecutado la debida evaluación y cálculo de productividad laboral, por lo que, esto último representa una alta restricción. Se puede evidenciar con esta información, la importancia de asignar recursos al desarrollo y capacitación del personal en temas de IE, he integrarlos como objetivos en los diferentes planes estratégicos del sistema administrativo peruano. Apaza (2018) evidencia en su investigación, que las instituciones y entidades más reconocidas y con más logros a nivel global ubican siempre, a la administración de la productividad laboral en primer lugar. Éstas gastan o utilizan capital financieros y tiempo para conservar un buen rendimiento laboral en tal lugar, con el propósito de que la productividad y la innovación, consigan desenvolverse en cada trabajador a través de una correcta administración.

Se han ejecutado cuantiosas investigaciones destinados a evaluar la relación entre IE y el desenvolvimiento de comportamientos profesionales más positivos. Los efectos prueban el rol relevante que las capacidades emocionales desempeñan sobre comportamientos laborales como productividad, empeño, agrado y giro (Miao et al., 2017, p. 177-202).

Saravia (2020), Evidencia en su estudio, que la salud mental en el ámbito donde se realizan los trabajos y la PL han sido punto de vistas poco vinculados en estos tiempos. Actualmente es un hecho validado que un empleado que disfruta de este tipo de salud es más productivo laboralmente que uno perjudicado por alguna alteración mental. En esta situación, contamos con una gran dificultad ya que, si tenemos presente que, en el Perú, en torno al 20% de los habitantes, ya padecía de alguna clase de alteración mental, ahora en post pandemia, la circunstancia es mayor al mencionar que un 35% es aquejado por esta alteración y que 7 de cada 10 peruanos padecen de ansiedad, ocupando el primer lugar la depresión. Esta investigación, busca entender como la inteligencia emocional puede ayudar en estos problemas post pandemia y en qué punto crítico se relacionan directamente con la productividad laboral en las entidades públicas.

Conforme a investigaciones, de la revista Latinoamérica y el Caribe (2022), se evidencia que el Perú, se encuentra entre los cinco primeros estados, en el cuadro de distribución de la discapacidad por depresión, que perjudica ante todo a los jóvenes. En el Perú en torno al 18% de perjudicados, admite cuidados en salud mental, y de esta porción el 47% declara que la atención es inadecuada. Las entidades no reportan una valoración de los beneficios que facilite entender y percatarse de la salud mental de sus trabajadores. Se examina que el 87% de las entidades no han puesto en práctica programas de salud mental.

Las entidades Públicas, son entidades que se enfocan en mejorar los procesos administrativos por medio de su modernización o aplicación de las TIC, pero muchas veces se deja de lado al factor humano, el cual necesita y requiere de capacitación constante, sobre todo en materia de nuevos conocimientos, como lo es la IE, el cual, como hemos venido evidenciando genera múltiples beneficios.

Gallardo y Gallardo (2009), en su estudio, evidencia que esta capacidad es un componente importante en la vida de los trabajadores, ya que éstas ocasionan estímulos y energía sobre los trabajadores, así que los impulsan a alcanzar sus objetivos. Por otro parte, también especifica que las emociones logran causar algunas frustraciones, las que conseguirían llegar a contener algunos pensamientos y acciones. Es importante preparar al funcionario público con el objetivo de que puedan

enfrentarse a las diferentes transiciones producidos por la globalización o factores externos, y que les permitan adaptarse lo más pronto posible logrado el mejor rendimiento en el desarrollo de sus actividades.

Moreno (2022), Evidencio por medio de una encuesta rápida en una entidad pública en el Perú, ejecutada a una muestra de empleados, relacionado a la gestión de sus emociones a lo largo de la ejecución de sus actividades, un 25% declaro que no tienen las facultades y competencias que se requieren para administrar y dominar sus emociones, por otra parte el 25% declaro que no tienen la fuerza requerida para vencer algún percance emocionales y proseguir con sus actividades, indistintamente un 25% declaro que no tiene la facultad de empatizar con los sentimientos o preocupaciones de sus colegas, en tanto el 100% declaro que no tiene la facultad de comunicarse eficazmente, de estar bien en el entorno laboral y socializar con otras personas para alcanzar sus metas personales.

Por último, también se evidencio que el 50%, declaro que las entidades no administran sus emociones, porque no las estiman fundamentales, de manera opuesta, realizan sus actividades bajo tensión laboral, por lo tanto, la entidad ignora la forma como sus empleados gestionan sus emociones, la mayoría de ellos declaran que no realizan sus capacidades mentales de forma conveniente, perjudicando directamente la PL de su desempeño y de la entidad (Moreno, 2022, p. 5).

García (2005), evidencia que las personas fomentan facultades, habilidades y competencias para ser flexibles y proceder sin poseer prejuicios, disfrutan los impactos de la conexión de sus facultades con las de otras personas. Igualmente, las facultades completan el poder de ejecutar las acciones, para la PL efectiva se requiere la reunión de la naturaleza y situación cognitivas y emocional. Esto hace que los trabajadores logren evaluar su ambiente de trabajo y les facilite tomar las decisiones más convenientes y adecuadas. Las argumentaciones prueban el vínculo que existe entre el elemento emocional de los trabajadores y las facultades laborales, incluyendo en las facultades laborales un elemento emocional que ayude a aumentar el deseo, que se necesita para poner en marcha una actividad.

Alcanzar o no que una definida entidad o institución se desarrolle y salga adelante o en la otra cara de la moneda no llegue a alcanzar sus objetivos, necesita

en gran medida de la facultad y habilidad de su líder para dominar y controlar sus emociones y la de sus compañeros de trabajo. Es decir, este éxito precisa y requiere que el líder le destine el valor que verdaderamente merece la administración de las emociones, que precisa un adecuado desarrollo de IE.

También se puede evidenciar que los directivos y ejecutivos necesitan construir en las entidades propósitos formativos que integren estrategias orientadas a aumentar e impulsar capacidades y comportamientos socioemocionales, ejecutados en todos los niveles de PL y desarrollo de actividades en el ambiente laboral. En línea con Van Oosten et al. (2019), al utilizar la IE se consolida no únicamente la PL, sino más bien el convenio con la labor, complacencia laboral y por tal razón la productividad de la entidad.

ENDALI (2023), Evidencia en su investigación, que una de las mayores sorpresas del mercado actual laboral es investigar esa humanización en los procesos. Mencionar a los empleados como persona y no como un elemento más del proceso de trabajo; Tomándolo como integrante de la propia entidad y escuchando sus requerimientos. Además, el empleado explorara este 2023 una cultura dentro de la entidad o institución que se inquiete por su felicidad y bienestar. Ambientes de labor donde los empleados son la prioridad, y donde el ambiente de trabajo es el adecuado. Debido a que, atender la salud emocional de los trabajadores no solo es provechoso para ellos, sino que en las entidades se visualiza un aumento en la PL, así como una disminución de la ausencia.

La justificación teórica, de acuerdo con Bernal (2010), su propósito es desenvolver en base a la información y conocimiento presente y actual un pensamiento reflexivo. El trabajo de investigación es teórico por que se revisara la información y datos relacionados a la IE y PL, con la finalidad de entender y generar nuevo conocimiento. Además, a la justificación metodológica, de acuerdo a Bernal (2010) Examina producir conocimiento e información válida que facilite proponer inéditos métodos. Esta información está alineada y enmarcada a la metodología ya existente por lo que lo planteado se contrastara con la información y datos estadísticos recolectados. Conforme a Bernal (2010), considera que la argumentación metódica-practica facilita solucionar un inconveniente tomando en cuenta a una ejecución

práctica de lo establecido teóricamente. Por lo tanto, se busca entender la relación entre IE y PL, con el propósito de brindar soluciones dentro de las entidades.

Teniendo en cuenta la situación problemática y los antecedentes investigativos expuestos líneas arriba se puede evidenciar que la IE y la PL están relacionadas. Es por eso que, en esta investigación, se busca determinar y comprender el vínculo entre la IE y la PL de los trabajadores dentro de una institución pública en la región de Lambayeque.

Por lo expuesto líneas atrás, surge la obligación de conocer cuál es el vínculo entre la IE y la PL, para lo cual se plantea la siguiente interrogante como problemática general, ¿Cuál es la relación entre la IE y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque?, los específicos son: ¿Cuál es la relación de la percepción de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque? ¿Cuál es la relación de la comprensión de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque? ¿Cuál es la relación de la regulación de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque?

Para lo cual se plantea tres objetivos específicos, el primero es reconocer el vínculo entre la percepción de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque. El segundo objetivo identificar de qué forma se relaciona la comprensión de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque. El tercer objetivo es, estudiar la relación entre la regulación de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque.

Para orientar y guiar el proyecto de investigación, se enuncia como hipótesis general si hay una relación entre la IE y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque. En cuanto a las hipótesis específicas, se proponen tres que son: la primera hipótesis, hay una relación entre la percepción de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque. La segunda hipótesis, hay una relación entre la comprensión de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque, la tercera hipótesis, hay una relación entre la regulación de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

Como apoyo reflexivo, se tomó en cuenta los precedentes universales relacionados a las escalas inteligencia emocional y productividad laboral. Vizoso (2022), en su investigación tiene como propósito de estudio, analizar de forma ordenada las publicaciones que consideran ambas variables (IE y compromiso laboral) en el profesorado, el enfoque utilizada fue la cuantitativa de nivel correlacional, utilizando el estadístico rho Spearman, en el resultado estadístico se prueba que las hipótesis son positivas entre las variables IE y compromiso laboral con un  $r=0.650$  y  $\text{sig} < 0.02$ . concluyendo que hay un vínculo positivo entre la IE y el compromiso laboral.

Además, Ramírez et al. (2022), Ellos tienen como objetivo de trabajo es analizar la variable personal IE y el cumplimiento laboral en una organización Constructora de España, el enfoque utilizada fue la cuantitativa de nivel correlacional con un análisis estadístico de rho Spearman, el resultado estadístico demuestra la correlación verdadera entre las escalas IE y el desempeño laboral con un  $r=0,8728$  y  $\text{sig} < 0,01$ . Probando, el vínculo positivo entre IE Y desempeño laboral, rechazando la hipótesis nula, apoyando las hipótesis planteadas.

Además, en su investigación Morales et al. (2020), Ellos tiene como objetivo de trabajo describir la relación de la IE con el cuidado otorgado por enfermeras de un hospital público, el enfoque utilizada fue, la cuantitativa, con un nivel correlacional; se utilizó un análisis estadístico de rho Spearman, obteniendo los siguientes resultados: un  $r=0,7684$  y  $\text{sig} < 0,01$ , y se concluyó, que las hipótesis planteadas en las investigaciones son positivas ya que prueban la correlación entre IE y el cuidado de enfermos en un hospital.

Siguiendo esta misma línea de investigaciones internacionales, encontramos a Pérez et al. (2022), Ellos tenían como intención precisar el vínculo entre la IE y obligación profesional de los bachilleres del campo de la facultad de la salud en dos universidades, en el sector privado y estatal, de una ciudad de Colombia, Teniendo un punto de vista cuantitativo, de modelo aplicativo, esquema no experimental y de grado correlacional, se utilizó un estudio estadístico de rho Spearman, el resultado fue un  $r=0.5542$  y  $\text{sig} < 0.01$ , como nivel de significación estadística bilateral, obteniendo el resultado de que, si existe una conexión positiva en las dos variables, la IE y las

diferentes dimensiones que componen el compromiso laboral, por último, se tomó en cuenta la siguiente investigación que considera la variable productividad laboral.

Escobar et al.(2022), tienen como objetivo de investigación medir el grado de PL en 25 empresas del sector panificador del Valle del Cauca, Colombia, en esta estudio se empleó una perspectiva cuantitativa, de grado correlacional, con un esquema no experimental, se utilizó 2 análisis estadístico, que fueron: chi cuadrado y Rho de Spearman, el resultado estadístico probó, que a más antigüedad, más PL (Rho = 0,168), las dimensiones con más influencia en la PL son: trabajo en equipo (0,290) y participación (0,271);concluyéndose que los resultados son positivos, ya que se prueba lo planteado a través de las hipótesis, en donde las variables expuestas, tienen un relación positiva con la productividad.

Desde el ámbito nacional se consideró las siguientes investigaciones que tomaron en cuenta la variable IE y PL, aquí encontramos a Espinoza et al. (2020), que tenían como propósito de estudio, examinar la relación de la IE con las competencias básicas de los docentes que son requeridas y comprender como afectan a el desempeño docente. Este estudio tiene un grado correlacional con un enfoque cuantitativo, con esquema transversal, el procedimiento estadístico utilizado es rho Spearman, los resultados estadísticos fueron:  $r=0.7895$  demostrando una relación de importancia de  $\text{sig} < 0.01$  y se concluyó o se demostró estadísticamente que, la IE tiene una relación positiva con las habilidades y capacidades de los profesores, lo que se traduce en un aumento del rendimiento del docente.

También se tomó en cuenta la investigación realizada por Tejeda et al. (2023), los cuales tenían como propósito de evaluación, estimar la conexión entre la trayectoria del trabajador y PL en locales del sector restaurantes, en el contexto de Covid-19,La investigación tuvo una perspectiva cuantitativo, con un grado correlacional, con un diseño no experimental, el procedimiento estadístico utilizado es rho Spearman con un  $r=0.7076$ , lo que demuestra un grado de importancia de  $< 0.01$ , rechazando la hipótesis nula.

Además, Rojas et al (2020), los cuales realizaron una investigación que tenía como propósito establecer la repercusión que tiene la administración de talento humano en la PL de los trabajadores operativos en la Empresa FISIM SAC. Este

estudio tuvo una perspectiva cuantitativa con un grado correlacional, de modelo aplicativo y con un esquema no experimental entre las variables estudiadas, el procedimiento estadístico utilizado es rho Spearman con un  $r=0.8945$ , lo cual demuestra una importancia de  $\text{sig} < 0.0001$ , que no sobrepasa al  $0.005$ , rechazando la hipótesis nula. Probando que hay vinculo positiva entre la gestión del talento humano y la PL.

También se tomó en cuenta las investigaciones de Aguirre et al. (2022), en esta labor académica se tuvo como propósito establecer la conexión entre gestión de riesgos y PL en instituciones públicas, Perú. El trabajo fue cuantitativo, de modelo básica, ya que se basó en la formulación y generación de teorías, el modelo fue no experimental, porque se midieron las escalas sin manipularlas y con un alcance correlacional, se ejecutó la evaluación estadístico Rho de Spearman, se obtuvieron las siguientes conclusiones estadísticas, el valor r de significancia fue  $p = 0.224$ , el cual es mayor a  $p = 0,05$ ; Se concluyo estadísticamente que no hay relación entre gestión de riesgos y PL.

Por último, se tomó en cuenta la investigación de Dávila et al. (2022), El propósito común de esta tarea científica fue establecer la validez de la conexión entre las variables PL y teletrabajo en el ámbito estatal en el transcurso de la etapa de emergencia nacional. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que se buscó generalizar el estudio de las variables, con un prototipo aplicado, modelo no experimental y grado correlacional, se recurrió al padrón de Rho de Spearman, se demostró que hay un vínculo positivo de las escalas PL y teletrabajo con un  $r=0.790$  y  $\text{sig} < 0.01$ .

En conexión con el marco conceptual, sobre la variable IE, Gardner (1993), la define como “La capacidad biosociológica para desarrollar la indagación que pueda originarse en el ambiente cultural para la solución de conflictos”, El proyecto de investigación contara con información sobre las emociones que podemos identificar, percibir y comprender en nosotros mismos y en los demás, él cual nos podrá ayudar a facilitar y mejorar las relaciones interpersonales que surgen y se dan en el día a día en nuestro entorno laboral, un ejemplo de estas interacciones, son la formación de equipos de trabajo, la atención a usuarios del servicio que se presta en la entidad

pública y la relación entre jefes y subordinados, etc. Que muchas veces interfieren e influyen en el rendimiento y la obtención de objetivos propuestos, como estados de ánimos negativos, la ira, la tristeza, la preocupación y el estrés o que pueden ser potenciadas por estados de ánimo positivos, como la felicidad, entusiasmo y etc.

También tenemos a Bacon Andrea (2009) quien definen a la IE como “una forma de entender los estados emocionales, motores e impulsos, y de controlarlos con inteligencia para mejorar el desempeño y las habilidades sociales”, Ana Alonzo Sánchez (2012), menciona que, La IE es la competencia o habilidad de dominar las emociones y sentimientos nuestros, así como la de otras personas, de diferenciar entre ellas y emplear este conocimiento para orientar nuestras acciones y nuestros pensamientos. Annamaria Di Fabio (2012), conceptualiza a la Inteligencia Emocional de la siguiente manera: Es la percepción, la valoración y la expresión de las emociones en nosotros mismos y con las demás personas de nuestro entorno; el empleo de las emociones para proporcionar el razonamiento reflexivo; y la expresión de las emociones en las interrelaciones con los demás y el uso del conocimiento emocional para comprender a los demás.

Travis Bradberry y Jean Greaves (2012). La IE es la facultad de concebir e inspeccionar las emociones en uno mismo y de los individuos que nos rodean e interactuamos, y la facultad de utilizar ese conocimiento para administrar nuestro comportamiento y nuestras relaciones. Siguiendo la misma línea, encontramos a Martineaud et al. (1996), que define a la IE como la “facultad para descifrar nuestras emociones, dominar nuestros impulsos, argumentar, mantenerse serenos y entusiasta cuando nos encontramos enfrentado a situaciones difíciles, y permanecer a la escucha de las personas que nos rodean”, lo cual es muy necesario en las áreas donde se trabaja por resultados o en las áreas donde hay mucha interacción social entre trabajadores o con usuarios del servicio.

El autor base de IE de este proyecto de investigación es e Mayer y Salovey (1997), quienes exponen que la IE es la facultad de enjuiciar las referencias emocionales con precisión y eficiencia, integrando la facultad para discriminar, entender y regular las emociones. Esta capacidad muchas veces se toma en cuenta en los perfiles de trabajo en las entidades públicas, pero pocas veces son evaluadas

o medidas, dándole más relevancia a las capacidades intelectuales o conocimientos y la experiencia.

Mayer y Salovey (1997), Ellos pretenden plantear la validación de una cadena de dimensiones cognitivas que facilitan cuantificar la apreciación, valoración, locución, dirección y autorregulación de las emociones de una forma inteligente y ajustado a la consecución del bienestar, desde las normas sociales y los valores éticos, estas dimensiones son: La Percepción de las emociones, Compresión de las Emociones y Regulación de las Emociones.

Mayer et al. (2000), La Percepciones de las Emociones son la habilidad y facultad para identificar nuestras emociones y en los individuos que nos rodean por medio de las expresiones faciales y de otras competencias y elementos como la voz o la expresividad corporal, sus indicadores son: Atención a los sentimientos, Preocupación por lo que siento, dedica a pensar en las emociones, merece la pena pensar en mis emociones y ánimo, Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos, Pienso en mi estado de ánimo constantemente, A menudo pienso en mis sentimientos, Presto mucha atención a como me siento.

La segunda dimensión es la Compresión de las Emociones, Mayer et al. (2000), que es la capacidad para solucionar inconvenientes y determinar qué emociones son similares, sus indicadores son tengo claro mis sentimientos, frecuentemente puedo definir mis sentimientos, casi siempre se cómo me siento, conozco mis sentimientos sobre las personas, Me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones, siempre puedo decir cómo me siento, a veces puedo decir cuales son mis emociones, puedo llegar a comprender mis sentimientos.

La tercera dimensión, es la Regulación Reflexiva de las Emociones, Mayer et al. (2000), que permiten fomentar el desarrollo personal y es la capacidad para estar sociable a las emociones tanto negativas o positivas, sus indicadores son visión optimista, aunque me siento mal procuro pensar en cosas agradables, cuando estoy muy triste pienso en los placeres de la vida, intento pensar positivamente aunque me sienta mal, si le doy muchas vueltas a las cosas trato de calmarme, me preocupo por tener buen estado de ánimo, tengo mucha energía cuando me siento feliz y cuando estoy enfadado intento cambiar mi ánimo.

En relación a la escala productividad laboral encontramos a Hernández et al. (2011), que definen a la productividad como el efecto del adecuado empleo o manejo de los recursos en conexión con los artículos y prestaciones generados”. En este sentido las entidades públicas tienen asignados diferentes recursos destinados para el logro de objetivos específicos que faciliten servicios a los usuarios, como el sector educación, el cual cuenta con personal especializado, materiales y equipos educativos, infraestructura y etc.

Organización Internacional de Trabajo(OIT) (2016) Define a la PL como el uso competente y eficaz de la innovación y los recursos para maximizar el valor que se le agrega a los servicios y productos, dentro de una entidad pública los recursos de las organizaciones pueden ser , equipos, infraestructura, tiempo y personas, que son gestionados y administrados por los trabajadores públicos, y que cuando son utilizadas de manera óptima pueden generar muchos beneficios y permitir el logro de los objetivos institucionales.

Singh (2008) define a la productividad laboral como los recursos que son gestionados por los trabajadores, quienes se enfocan en producir bienes y servicios de manera competente, perfeccionando dicha producción día a día, por lo que toda participación para perfeccionar la productividad en la institución tiene su origen en las personas. Es por eso que las personas pueden estar expuestas a situaciones que disminuyan o interfieran en la adecuada ejecución de los recursos organizacionales con los que se trabaja.

Para Chiavenato (2007), “la productividad humana depende del esfuerzo realizado, del método racional y, sobre todo, del interés y la motivación de las personas”, lo cual nos da un indicio de la relación que puede llegar a tener la productividad con factores sociales dentro de la organización como las relaciones intrapersonales, intrapersonales y los estados de ánimos.

Por último, mencionamos a nuestro autor base que es Rodríguez (1991), que definen a la productividad como la facultad del sistema para adecuarse a los productos o servicios que son requeridos realizándolo con el menor consumo de recursos, asimismo, indica que la productividad se relaciona con la calidad, en base a esto propone tres criterios: eficiencia(E), eficacia (EF) y efectividad (EFE). La primera

dimensión que facilita la medición de la variable PL es Eficiencia(E), la cual es conceptualizada por Robbins y Coulter (2005) y la define como la facultad de llevar a cabo o efectuar a la medida una labor, utilizando la menor cantidad de recursos los indicadores son: optimizar recursos, disponibilidad, cumplimiento de tareas y cumplimiento de objetivos.

La segunda dimensión eficacia (EF), según Oliveira (2002), es la capacidad para producir el efecto deseado. Siendo los indicadores: recursos, planeamiento y resultados. La tercera dimensión efectividad (EFE), según Aedo (2005), menciona que es la relación entre los resultados pronosticado y resultados no pronosticados. los indicadores son: Aportes, valor agregado, rendimiento, alcanzar metas y cumplimiento de normas.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación:**

El objeto de investigación de este proyecto de investigación es analizar y observar la información existente o generar una base de datos o información para revisar contextos o brindar soluciones a problemas que se presentan en situaciones o contextos existentes. Este proyecto de tesis se asemeja a un modelo regido por principios, habilidades, intereses y propósitos personales del responsable del proyecto de investigación, por lo tanto, es necesario que la investigación se posicione en los importantes modelos que guiarán la estrategia y modalidad a utilizar.

El enfoque ontológico y objetivista, para Gray (2009), La ontología es el estudio del ser, es decir, la naturaleza de la existencia y lo que constituye la realidad. es por eso, Que esta investigación estudia Las variables inteligencia emocional y productividad laboral como algo real, que existe en las entidades públicas que presentan y caracterizan a los trabajadores, ya que dichas emociones se presentan de manera innata.

Par Hashil Al-Saadi (2014), la ontología se refiere a nuestras creencias sobre el tipo y la naturaleza de la realidad y el entorno social del mundo (lo que existe). Por lo tanto, este enfoque nos permite observar como algo real las diferentes competencias que se derivan de la IE en los trabajadores de una entidad pública y comprender como se relaciona con la PL, construyendo nuevos conocimientos sobre el tema investigado.

Respecto al enfoque epistemológico, Rescher (2003), considera que el conocimiento no es simplemente una cuestión de tener una creencia verdadera que de alguna manera está justificada, sino que el conocimiento exige tener una creencia verdadera debidamente justificada, es por eso que en esta investigación se busca probar lo que se está planteando a través de hipótesis positivas utilizando métodos de investigación que permitan precisar el vínculo existente entre la IE y la PL en los empleados de una entidad del estado, lo cual permitirá obtener una explicación lógica de su relación. Utilizando la base teórica y metodología adecuada la cual nos permita justificar de una manera correcta los conocimientos nuevos generados que podrán ser utilizados como recomendación y guías para futuros estudios relacionados al tema

central de investigación.

Para Audi (1999), el enfoque epistemológico considera a la percepción como una fuente de conocimiento y justificación principalmente en virtud de que producen creencias que constituyen conocimiento o están justificadas, por lo tanto, en esta investigación se busca Obtener argumentos positivistas sobre nuestra situación problemática derivados de una correcta revisión de teorías o investigaciones previas relacionadas al tema, que nos permitirán probar las hipótesis planteadas.

El tipo de investigación que se utiliza en esta investigación es aplicada, Para Rasht Branch (2022), la investigación aplicada busca, recolectar y analizar datos metódicamente para ayudar a resolver problemas que son importantes para nosotros, en este caso se busca ofrecer soluciones o actuaciones a través de la construcción de conocimiento nuevo, al determinar la relación actual de la IE y la PL dentro de una IP podemos realizar recomendaciones y soluciones, que nos permitirán identificar aquellos puntos críticos que se pueden fortalecer y aquellos puntos fuertes de se pueden aprovechar, obteniendo resultados inmediatos.

Para Baimyrzaeva (2018), considera a la investigación aplicada, como un estudio que se lleva a cabo en una situación cotidiano para solucionar conflictos específicos de personas, entidades y/o industrias, en este caso se investiga lasituación derivada de la relación entre la IE y la PL dentro de una IP con el propósito de comprenderla y recomendar algún tipo de solución o actuación en los trabajadores, permitiendo el desarrollo de competencias que permitan aumentar el potencial laboral de todos los empleados públicos.

Un diseño de investigación busca garantizar que la evidencia obtenida en el proceso de investigación aborde suficientemente los problemas de investigación en términos claros y científicos, para Groat et al. (2013), evidenciando que el objetivo de un estudio de nivel correlacional es predecir con la mayor precisión posible la respuesta o el comportamiento de un gran grupo de personas. En este caso se busca comprender y predecir el vínculo que hay entre las variables IE y PL. En otras palabras, una de las grandes ventajas de este nivel de investigación es su potencial para estudiar una amplia gama de variables.

Este estudio se dirige a observar los factores, IE y la PL, estas serán analizadas por medio de una base de datos numéricos derivados de la ejecución de las herramientas de recolección de datos. Lo cual nos permitirá obtener resultados de una manera cuantificable sobre la relación actual de dichas variables en estudio, facilitando la construcción de conocimiento nuevo sobre el problema de investigación.

Creswell et al. (2018), define al enfoque cuantitativo como la investigación que se centra en medir cuidadosamente un conjunto parsimonioso de variables para responder preguntas e hipótesis de investigación guiadas por la teoría. En esta investigación se busca generalizar la medición y análisis de la IE y PL, a través de la revisión de base de datos, cuestionarios, entrevistas y análisis numéricos aplicados a los trabajadores de una entidad pública en Lambayeque.

Arabian Journal of Business and Management Review (2017), manifiestan que la averiguación cuantitativa se dedica en cuantificar y examinar factores para lograr objetivos. Lo cual está acorde con esta línea de investigación que busca generalizar el conocimiento surgido de la conexión presente entre la IE y PL, por medio del empleo de instrumentos de recopilación de información como son el cuestionario, la entrevista, el análisis numérico y la revisión de base de datos.

Shadish et al. (2002) la investigación no experimental brinda una opción cuando la variación de variables ilustrativas o la consignación aleatoria no es factible o deseable. Lo cual está acorde con nuestra investigación, que solo busca medir las variables sin modificarlas, como se mencionó en líneas anteriores se podrá recolectar información actualizada sobre las competencias derivadas de la IE y la PL.

Es por eso que en esta investigación se busca medir las variables IE y PL sin modificarlas por medio de la aplicación de encuestas en un solo momento, lo cual nos permitirá recolectar información precisa de la situación actual de las variables dentro de la IP, este conocimiento podrá ser generalizado y recomendado para otras IP que quieran mejorar la situación o investigaciones que quieran tomar las variables medidas.

El método utilizado en esta investigación es hipotético deductivo, que es un proceso que confirma una hipótesis que se busca. Teniendo en cuenta a Behar (2008), que manifestó que lo revelador del método es confirmar las hipótesis a través

de una confirmación empírica para luego deducir la verdad o falsedad de la proposición a probar.

### **3.2 Variables y operacionalización:**

Siguiendo este marco conceptual, para el análisis de las variables IE y PL se estableció los siguientes conceptos: explicación conceptual, explicación operacional, indicadores y escala de medición. Definición conceptual: Según Mayer et al. (2000), definieron a la inteligencia emocional como la capacidad de procesar la información emocional con exactitud y eficacia, incluyéndose la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones. Definición operacional: la IE se medirá a través de las siguientes dimensiones: regulación reflexiva de las emociones, comprender y analizar las emociones, facilitación emocional del pensamiento, percepción, valoración y expresión de las emociones.

Y los indicadores que son: la facultad y habilidad para estar sociable a las emociones, Atraer o distanciarse reflexivamente de una emoción, Monitorizar reflexivamente las emociones, Regular las emociones en uno mismo, Etiquetar emociones, interpretar las emociones, comprender sentimientos, reconocer las emociones, pensamiento reflexivo, facilitar emociones intensas, facilitar el cambio de emociones, facilitar estados emocionales adecuados, identificar emociones, identificar emociones en otro, expresar emociones adecuadamente, discriminar emociones.

Definición conceptual: definen a la productividad como la capacidad del sistema para adaptarse a los productos o servicios que son requeridos, ejecutándolo con el menor consumo de recursos, asimismo, indica que la productividad se relaciona con la calidad, en base a esto propone tres criterios: eficiencia, eficacia y efectividad. Definición operacional: La productividad laboral se medirá como variable por medio de las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad, que cuentan con los siguientes indicadores: alcanzar metas, aportes, valor agregado, rendimiento y cumplimiento de normas, disponibilidad, resultados y recursos.

Siguiendo con esta línea de investigación, las variables se examinarán en función a la implementación de un programa y formulario de 31 interrogantes aplicado a empleados de una IP en Lambayeque. La medición se ejecutará con la escala ordinal de Likert, teniendo como punto de partida el patrón de cinco medios de respuesta, con

el propósito de tener valoraciones cuantificables a los juicios y criterios de los profesionales de la organización estatal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo:**

Es el total de objetos, sujetos o miembros que tienen características homogéneas y que forman parte de un estudio de investigación, La población está integrada por 250 trabajadores de una institución del estado en los que se encuentra, los trabajadores con contrato administrativo de servicio y los locadores de servicio de una IP en Lambayeque. Reglas de inclusión: Todos los trabajadores que tengan un vínculo laboral mayor a 6 meses con La Unidad de Gestión de Educación Local de Lambayeque, ya sea a través de un Contrato Administrativo de Servicio o Locadores de servicio. Reglas de exclusión: Todos los trabajadores que tengan un vínculo laboral menor a 6 meses con la Unidad de Gestión de Educación Local de Lambayeque.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos:**

El procedimiento utilizado en la medición de los documentos, es la encuesta, la cual permitirá estandarizar datos para un análisis posterior. Al respecto, Mathers et al. (2009), manifiesta que, La encuesta es un perspectiva o punto de vista cuantitativa de observación manejable que se usa para estudiar una extensa serie de argumentos. Las encuestas con frecuencia, usan el cuestionario como método para la recopilación de información.

Validez: la valides del contenido de los cuestionarios se realizará por expertos con conocimiento de las variables, las cuales estarán orientadas a las variables procurando que las preguntas se han claras, entendibles y fáciles de responder. Martín (2004), Es el nivel en que una herramienta de validación calcula o mide lo que realmente se propone medir o sirve para el objetivo para el que ha sido elaborado. Muchas veces se establecen varios tipos de validez, ésta, sin embargo, es una transformación unitaria y es justamente la autenticidad la que facilitara ejecutar la ilación y apreciación adecuada de las puntuaciones que se adquieran a la ejecución de un test y determinar la conexión con el constructor que se busca validar.

Confiabilidad: Martin (2004), Es el nivel en que una herramienta establece la medida con exactitud, sin margen de equivocación. Establece la situación de la

herramienta de ser veraz, es decir, de ser apto de brindar en su ejecución reiterada efecto veraces y constantes en situaciones semejantes de medición. El procedimiento para valorar la credibilidad de concordancia interna es el alfa de Cronbach, que será ejecutado, siguiente a la comprobación del contenido realizado por los expertos con conocimiento de las variables.

### **3.5 Procedimientos**

Antes de la aplicación de la investigación se realizará una coordinación con el titular de la institución, que, en este caso, está a cargo de la oficina de administración, con la finalidad de que se pueda ejecutar el cuestionario de forma presencial. A fin de conseguir el acopio de los datos, se utilizará dos cuestionarios sistematizado para cuantificar las variables inteligencia emocional y productividad laboral, el cual será aplicado a los 152 trabajadores de la entidad pública de Lambayeque, que forman parte de la muestra. Completado la etapa de recolección de datos, se realizará, el proceso de análisis y consistencia.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La investigación medirá o cuantificará las variables por medio de una matriz con la información recopilada en la ejecución de los instrumentos. Después, empleara el software SPSS, se ordenarán la información recolectada por medio de gráficos estadísticos. Después, se busca probar de manera positiva los supuestos, para enlazar a través de un padrón de escalas tipo Likert, se empleará la mensuración por medio del procedimiento estadístico Rho de Spearman, que es una evaluación no paramétrica que se usa cuando se quiere estimar dos escalas ordinales y no se cumple el supuesto de normalidad.

### **3.7 Aspectos éticos**

La indagación se realizó respetando el marco normativo establecido por la universidad Cesar Vallejos, para la realización de todo estudio de experimentación, que sirva para la obtención de un grado académico. Además, se respetó los datos personales de las personas que formaran parte de este estudio de investigación teniendo en cuenta todas las normas éticas y de confidencialidad estandarizadas en el sector educación

## IV. RESULTADOS

### Estadísticos descriptivos

Este método esencial facilita calificar los datos recogida regularidad. Con el propósito, de producir y realizar una mejor aclaración de los datos, ejecutando baremos para cada una de las escalas y dimensiones, con los niveles: Deficiente, regular y eficiente. De la entrevista ejecutada a 150 participantes en una IP de Lambayeque, se estima que 82 participantes opinaron que la IE es regular, lo que simboliza el 54.7%; mientras el 38% señala que es eficiente; y 7.3% observa que es deficiente.

La dimensión 1, Percepción emocional, predomina la categoría regular con un 53.3% (80 participantes), acompañado del grado eficiente con un 34% (51 participantes) y por último el grado deficiente con un 12.7% que simboliza a un global de 19 participantes. Con relación a la escala comprensión emocional, el 34.0% de los participantes la observa como regular, complementado de un 46.7%, que la considera eficiente y un 19.3% para el grado deficiente. Para la dimensión regulación emocional, el 41.3% de los trabajadores la observa como regular y el 48.7% eficiente y el 10.0% la observa como deficiente.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de la variable Inteligencia Emocional y de sus dimensiones.*

NIVELES	V1. INTELIGENCIA EMOCIONAL		D1. PERCEPCIÓN		D2. COMPRENSIÓN		D3. REGULACIÓN	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
DEFICIENTE	11	7.3	19	12.7	29	19.3	15	10.0
REGULAR	82	54.7	80	53.3	51	34.0	62	41.3
EFICIENTE	57	38.0	51	34.0	70	46.7	73	48.7
Total	150	100.0	150	100.0	150	100.0	150	100.0

**Nota:** Tomado del SPSS versión 25.

En el esquema 2, se logra percatar que la escala PL el grado que sobresale es el regular con 58%, correspondiente a 87 participantes de un global de 150 participantes, acompañado del grado eficiente con un 33.3% (50 participantes) y solo el 8.7% (13 participantes) con el grado deficiente. En cuanto a la escala 1, eficiencia en la PL, el 10.7% (16 participantes) revelan un grado eficiente, por otra parte, el grado deficiente y regular mostraron los valores más altos, es decir, 24% y 65.3% correspondientemente. La escala eficacia es observada de manera regular por un 55.3% de participantes, complementado por el 8.7% que la considera deficiente y 36.0% eficiente. Por otra parte, la escala 3, efectividad en la PL de los empleados, 44.7% la contempla en el grado regular, el 45.3% eficiente y solo 10.0% (15 participantes) considera el grado deficiente.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias de la variable Productividad Laboral y de sus dimensiones.*

NIVELES	V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL		D1. EFICIENCIA		D2. EFICACIA		D3. EFECTIVIDAD	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
DEFICIENTE	13	8.7	36	24	13	8.7	15	10.0
REGULAR	87	58.0	98	65.3	83	55.3	67	44.7
EFICIENTE	50	33.3	16	10.7	54	36.0	68	45.3
Total	150	100.0	150	100.0	150	100.0	150	100.0

**Nota:** Tomado del SPSS versión 25.

### Estadística inferencial

Evaluación de normalidad. La disparidad autoriza ordenar si la agrupación de información recolectados procede de una asignación normal. La evaluación de normalidad que se ejecuto fue de Kolmogórov-Smirnov, requerido para poblaciones que sobre pasan a 50 casos. Asimismo, se formuló que las variables IE y PL, y las escalas, Percepción, Comprensión, Regulación no acompañan a una asignación normal.

De esta manera, el factor de correlación de Spearman, de evaluaciones no paramétricas, es el conveniente para entender el grado de agrupación de las variables estudiadas e hipótesis establecidas. Evaluación de hipótesis general, el análisis expone que hay un vínculo importante entre la IE y la PL de los trabajadores en una IP de Lambayeque. Conforme al esquema 3, se prueba que la importancia (bilateral) del  $<0.001$  está por debajo del 0.05, desestimando la hipótesis nula, asimismo, es posible asegurar a un 95%, que existe una relación entre las variables IE y PL, probado con el estadígrafo de rho de Spearman, con un resultado de 0.597. Por lo tanto, con una proporción directa, cada vez que aumenta la IE, aumenta la escala PL.

**Tabla 3**  
*Prueba de hipótesis general.*

<b>Correlaciones</b>			
		INTELIGENCIA EMOCIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	1	.597**
			<0.001
		150	150
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	.597**	1
		<0.001	
	N	150	150

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

**Nota:** Tomado del SPSS 25

Justificación de hipótesis definida número uno. Conforme la hipótesis de estudio establecida, hay correlación importante de las escalas Percepción emocional y la PL de los trabajadores en una IP de Lambayeque. Acorde al esquema 4, es posible estimar que la importancia es sig  $<0.001$ , que no sobre pasa al 0.05, de tal manera, se desestima la hipótesis nula, en consecuencia, conforme al estadístico de Spearman ( $r=318$ ) y con una certeza del 95%, hay relación positiva importante ente las escalas estudiadas. Siguiendo este marco, cuando se desarrolle la percepción emocional, aumentara la PL de los empleados en una IP.

**Tabla 4**  
*Prueba de hipótesis específica 1.*

			Correlaciones	
			PERCEPCION	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	PERCEPCION	Coeficiente de correlación	1	.318*
		Sig. (bilateral)		<0.001
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	N	150	150
		Coeficiente de correlación	.318*	1
		Sig. (bilateral)	<0.001	
		N	150	150

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

**Nota:** Tomado del SPSS 25

Justificación de hipótesis definida número dos, Esta argumentación respalda la existencia de una conexión importante entre la comprensión emocional y la PL de los empleados en una IP de Lambayeque. En el esquema 5, el factor de correlación es importante con un  $r = (0.497)$ , separadamente, prueba una correlación positiva, existiendo una estimación importante ( $<0.001$ ), no sobrepasando la significancia de (0.05), esto facilita corroborar que las escalas comprensión emocional y PL se relacionan de una manera considerable.

**Tabla 5**  
*Prueba de hipótesis específica 2.*

			Correlaciones	
			COMPRESION	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	COMPRESION	Coeficiente de correlación	1	.497**
		Sig. (bilateral)		<0.001
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	N	150	150
		Coeficiente de correlación	.497**	1
		Sig. (bilateral)	<0.001	
		N	150	150

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

**Nota:** Tomado del SPSS 25

Justificación de hipótesis definida número tres, Se argumenta que hay un vínculo importante entre la regulación emocional y la PL de los trabajadores en una IP de Lambayeque. Se puede observar el esquema 6, evidenciando una importancia (bilateral) del  $<0.001$ , que no sobre pasa al 0.05, en consecuencia, se desestima la hipótesis nula, por otra parte, conforme al estadístico de Rho de Spearman ( $r=0.636$ ) y con un grado de seguridad del 95%, se puede afirmar que hay correlación positiva importante entre las escalas estudiadas. Entonces, en una proporción directa, si se incrementa la escala regulación emocional, también, se incrementa la escala PL.

**Tabla 6**  
*Prueba de hipótesis específica 3.*

		Correlaciones	
		REGULACION	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1	.636**
	Sig. (bilateral)		<0.001
	N	150	150
	Coeficiente de correlación	.636**	1
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Sig. (bilateral)	<0.001	
	N	150	150

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

**Nota:** Tomado del SPS

## **V.-DISCUSIÓN:**

Por todo lo previamente argumentado, la investigación se estableció como objetivo general saber, precisar y asimilar la conexión de las variables IE y la PL de los empleados público al interior de una IP en la región de Lambayeque. Los objetivos específicos se contextualizaron en las dimensionalidades de la IE: reconocer la conexión entre la percepción de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque, reconocer de qué forma se enlazan la comprensión de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque, y examinar la conexión entre la regulación de las emociones y la PL en los trabajadores en una IP de Lambayeque.

Por consiguiente, tomando en cuenta el pensamiento crítico y con el propósito de engrandecer el debate y estimar apropiadamente las contribuciones, se enlazaron las conclusiones de las investigaciones con los argumentos teóricos respaldado con demostraciones estadísticas, así como las discrepancias de las hipótesis trazadas.

Con el afán de comenzar una investigación y evaluación más profunda, en razón a la relación entre la IE y PL, los fundamentales descubrimientos de la estadística descriptiva manifiestan que, de 150 empleados entrevistados, 82 dan a conocer que la inteligencia emocional es regular en su institución, lo que simboliza el 54.7%; mientras el 38.0% (57 trabajadores) sugiere que es eficiente, además el 7.3 % (11 trabajadores) considera que la inteligencia emocional dentro de su centro de trabajo es deficiente. Con relación, a la variable PL el grado que sobresale es el regular con 58.0%, correspondiente a 87 empleados de un global de 150 participantes, acompañado del grado eficiente con un 33.3% (50 empleados) y por último el 8.7% (13 trabajador) estiman que la productividad laboral es su centro de trabajo presenta un grado eficiente.

Además, con la intención de comprobar la hipótesis general, se ejecutó el análisis bivariado de la IE y PL, lo cual pone a descubierto, conforme el test Kolmogórov-Smirnov la información no se origina en una distribución normal, correspondiente a eso se empleó el ensayo no paramétrica de Spearman consiguiéndose un estadístico de revisión de 0.597 y el p-valor vinculado a la revisión de sig <0.001 (<0.05), lo cual nos dirige a desechar la hipótesis nula, en consecuencia, hay correlación positiva considerable entre la variable IE y PL. Con relación a eso, Las

conclusiones están contextualizadas en la teoría de Mayer y Salovey (1997), quienes plantean que la IE es la facultad de enjuiciar los datos emocionales con precisión y eficacia, integrando la facultad para discriminar, entender y conducir las emociones.

La teoría de Rodríguez (1991), que definen a la productividad como la facultad del sistema para adecuarse a los productos o servicios que son requeridos realizándolo con el menor consumo de recursos, asimismo, indica que la productividad se relaciona con la calidad, en base a esto propone tres criterios: eficiencia, eficacia y efectividad.

Asimismo, Vizoso (2022), en su estudio relacionados a las variables IE y compromiso laboral, infiere que hay una correlación positiva considerable entre IE y compromiso laboral revelado en un Rho de Spearman del  $r=0.650$  y  $\text{sig} < 0.02$ , estas conclusiones tienen como base, la teoría de Bacon Andrea (2009) quien definen a la IE como “una forma de entender los estados emocionales, motores e impulsos, y de controlarlos con inteligencia para mejorar el desempeño y las habilidades sociales”; además Hernández et al. (2011), definen a la productividad como el efecto del adecuado empleo o manejo de los recursos en conexión con los artículos y prestaciones generados”.

En este sentido las entidades públicas tienen asignados diferentes recursos destinado para el logro de objetivos específicos que faciliten servicios a los usuarios, como el sector educación el cual cuenta con personal especializado, materiales y equipos educativos, infraestructura y etc., Dávila et al. (2022), realizó un estudio de variables con conclusiones parecidos, teniendo un Rho de Spearman de  $r=0.790$  y una  $\text{sig} < 0.01$ , resultando una correlación positiva muy fuerte, donde la IE repercute verdaderamente en la PL.

Los descubrimientos tienen como base teórico lo señalado por Annamaria Di Fabio (2012), que conceptualiza a la Inteligencia Emocional de la siguiente manera: Es la captación, la evaluación y la manifestación de las emociones en nosotros mismos y con las demás personas de nuestro entorno; el empleo de las emociones para proveer el razonamiento reflexivo; y la demostración de las emociones, en las interrelaciones con los demás y el uso del conocimiento emocional para comprender a los demás.

Singh (2008) define a la productividad laboral como los recursos que son gestionados por los trabajadores, quienes se enfocan en producir bienes y servicios de manera competente, perfeccionando dicha producción día a día, por lo que toda participación para perfeccionar la productividad en la institución tiene su origen en las personas. Es por eso que las personas pueden estar expuestas a situaciones que disminuyan o interfieran en la adecuada ejecución de los recursos organizacionales con los que se trabaja.

Antes de comenzar a discutir las diferencias de la primera hipótesis específica, que expone la validez de un enlace importante entre la percepción de las emociones y la PL de los trabajadores en una IP de Lambayeque. El descubrimiento de la estadística descriptiva señalan que, de la entrevista ejecutada a 150 participantes, 80 de ellos, advierten que la percepción emocional es regular, lo que simboliza el 53.3% de los participantes, acompañado del 34.0% (51 participantes de la entidad pública) que manifiestan que es eficiente y 12.7% que simboliza a 19 participantes estima que la percepción emocional es deficiente en su institución pública; relacionado con la PL donde el 58.0% señalaron un grado regular, semejante a 87 participantes de un global de 150 participantes, acompañado del grado eficiente con el 33.3% (50 participantes) y solo el 8.7% (13 trabajadores) con grado deficiente.

La investigación inferencial de la hipótesis específica número uno, manifiesta que, conforme a la prueba Kolmogórov-Smirnov la información no se origina de una distribución normal, conforme a eso se ejecutó la evaluación no paramétrica de Spearman produciéndose un registro de comprobación de  $r=0.318$  y el p-valor asociado a la comprobación de  $\text{sig} < 0.001$  ( $< 0.05$ ), lo cual nos guía a desestimar la hipótesis nula, en consecuencia, hay correlación positiva media entre las variables Percepción Emocional Y PL, Asimismo, las conclusiones tienen como apoyo la teoría de Ana Alonzo Sánchez (2012), que menciona que La IE es la competencia o habilidad de dominar las emociones y sentimientos nuestros, así como la de otras personas, de diferenciar entre ellas y emplear este conocimiento para orientar nuestras acciones y nuestros pensamientos.

Además, Mayer et al. (2000), considera que la Percepciones de las Emociones son la capacidad para reconocer las emociones en nosotros mismos y en las personas

que nos rodean por medio de las expresiones faciales y componentes como el sonido al hablar o la efusividad del cuerpo. En relación a la variable Productividad laboral tenemos a Chiavenato (2007), quien manifiesta que “la productividad humana depende del esfuerzo realizado, del método racional y, sobre todo, del interés y la motivación de las personas”,

De igual forma, Ramírez et al. (2022) en su estudio sobre las variables en mención, determina que hay un vínculo estadístico muy fuerte y directo entre IE y desempeño laboral, demostrando en un Rho de Spearman de  $r=0,8728$  y  $\text{sig} < 0,01$ , rechazando la hipótesis nula. Por otro parte, Espinoza et al. (2020), en su estudio de variables con semejantes términos, consiguió un Rho de Spearman de  $r=0.7895$  mostrando una correlación positiva muy fuerte y un nivel de  $\text{sig} < 0.01$  y se concluyó o se demostró estadísticamente que la IE tiene una relación positiva con las habilidades y capacidades de los profesores, lo que se traduce en un aumento del rendimiento del docente.

En Resumen, La percepción de las emociones tiene una correlación positiva media con la variable productividad laboral, por lo que si los trabajadores logran identificar y sentir las emociones generadas durante el desarrollo de sus actividades y en la interrelación con sus compañeros de trabajo o usuarios del servicio, logran mejorar su productividad laboral, porque identificaran a tiempo, aquellas emociones negativas que podrían perjudicar su desempeño laboral, además podrían utilizar de manera óptima aquellas emociones positivas, para lograr utilizar de manera efectiva, eficiente y eficaz los recursos de la entidad pública, que permitirán aumentar la productividad laboral.

La formulación de la hipótesis específica número dos, se apoya en comprobar la validez de un vínculo importante de las variables comprensión emocional y la productividad laboral de los trabajadores en una IP de Lambayeque. Respecto a la estadística descriptiva, los fundamentales descubrimientos manifiestan que, de 150 participantes de la entidad pública, 51 encuestados manifestaron que la comprensión emocional es regular, lo que simboliza el 34.0 %, además, el 46.7% (70 participantes) señalan que es eficiente y el 19.3 % (29 participantes) consideran que es deficiente; en conexión con la productividad laboral, donde el 58.0% declararon un grado regular,

que corresponde a 87 participantes de un global de 150 encuestados, acompañado del grado eficiente con un 33.3% (50 participantes) y solo el 8.7% (13 participantes) con nivel deficiente.

El estudio para comparar la hipótesis específica número dos, nos indica, conforme a la prueba Kolmogórov-Smirnov la información no se origina de una distribución normal, convenientemente a eso, se ejecutó la evaluación no paramétrica de Spearman produciéndose un registro de comprobación de 0.585 y el p-valor asociado al contraste es  $<0.001$  ( $<0.05$ ), lo cual nos guía a desestimar la hipótesis nula, por consiguiente, hay correlación positiva considerable entre las variables comprensión emocional y productividad laboral.

A cerca de eso, las conclusiones están contextualizado en la teoría de Travis Bradberry y Jean Greaves (2012), el cual manifiesta que la IE es la facultad de comprender e inspeccionar las emociones en uno mismo y los individuos que forman parte de nuestro entorno, y la facultad de utilizar ese conocimiento para administrar nuestro comportamiento y nuestras relaciones. Además, Mayer et al. (2000), manifiesta que la comprensión emocional es la capacidad para resolver los problemas e identificar qué emociones son semejantes.

En cuanto a la variable Productividad Laboral, Para Delgado (2010), la PL es un propósito y una guía, es resultado de la eficiencia con que se gestiona el talento humano en las instituciones, lo cual refuerza el hecho de que el capital humano es el recurso más importante dentro de una entidad pública, el cual debe ser gestionado a través de competencias en los diferentes niveles jerárquicos con la finalidad de optimizar los resultados en las diferentes áreas de la organización, esto refuerza el hecho de que la productividad es un indicador de resultados dentro de una organización pública, que nos permita identificar puntos críticos que deben mejorarse o aprovecharse para maximizar resultado y optimizar el uso de los recursos.

Morales et al. (2020), Demuestra en su estudio de variables con similares términos, que son IE con el cuidado otorgado por enfermeras de un hospital público, obtuvo un Rho de Spearman de un  $r=0,768$  y sig  $<0,01$ , resultando una correlación positiva muy fuerte, donde un adecuado desarrollo de la IE en las enfermeras de un hospital público mejorara el cuidado otorgado a pacientes de dicha institución.,

Además Rojas et al (2020), en su estudio sobre las variables talento humano y productividad laboral obtuvo los siguientes resultados estadísticos de rho Spearman con un  $r=0.8945$  lo cual demuestra una correlación positiva muy fuerte y un nivel de sig  $<0.01$ , desestimando la hipótesis nula. Concluyendo que hay correlación positiva entre la gestión del talento humano y la PL.

Apoyándonos en las ideas argumentadas, podemos deducir que la comprensión emocional tiene una correlación positiva considerable con la productividad laboral, ya que al entender el origen de las emociones tanto negativas y positivas de nosotros y de las personas con las que interactuamos podremos mejorar nuestra relación interpersonal, lo cual se reflejara, en la adecuada formación de equipos de trabajo, un clima organizacional adecuado y una adecuada utilización de un liderazgo eficiente, que aumentara la productividad laboral.

La hipótesis específica número tres, expone la validez de un vínculo expresivo de la regulación emocional y la PL de los trabajadores en una IP de Lambayeque. El descubrimiento de la estadística descriptiva señalan que, de la entrevista ejecutada a 150 participantes en una IP, 73 trabajadores advierten que la regulación de emociones es eficiente, lo que simboliza el 48.7% de los participantes, acompañado del 41.3% (62 participantes) que señala que es regular y el 10.0% (15 participantes) opinan que es deficiente; relacionado con la PL donde el 58.0% declararon un grado regular, semejante a 87 trabajadores de un global de 150 participantes perteneciente a la entidad pública, seguido del nivel eficiente con un el 33.3% (50 participantes) y solo el 8.7% (13 participantes) con grado deficiente.

La investigación inferencial de la hipótesis específica número tres, manifiesta que, conforme a la prueba de Kolmogórov-Smirnov la información no se origina de una distribución normal, correspondiente a eso se ejecutó la evaluación no paramétrica de Spearman consiguiendo un resultado de comprobación de 0.636 y el p-valor relacionado al contraste sig  $< 0.001$  ( $<0.05$ ), lo cual nos guía a desestimar la hipótesis nula, en consecuencia, hay una correlación positiva considerable entre la variable regulación de las emociones y productividad laboral.

Del mismo modo, las conclusiones tienen como apoyo la teoría de Martineau et al. (1996), que define a la IE como la "facultad para descifrar nuestras emociones,

dominar nuestros impulsos, argumentar, mantenerse serenos y entusiasta cuando nos encontramos enfrentado a determinadas evaluaciones, y permanecer a la escucha de las personas que nos rodean” lo cual es muy necesario en las áreas donde se trabaja por resultados o en las áreas donde hay mucha interacción social entre trabajadores o con usuarios del servicio. Además, Mayer et al. (2000), considera que la reflexión de las emociones permite fomentar el desarrollo personal y es la habilidad para estar sociable a las emociones tanto positivos o negativos.

En relación a la productividad laboral, Organización Internacional de Trabajo(OIT) (2016) Define a la PL como el uso competente y eficaz de la innovación y los recursos para maximizar el valor que se le agrega a los servicios y productos, dentro de una entidad pública los recursos de las organizaciones pueden ser , equipos, infraestructura, tiempo y personas, que son gestionados y administrados por los trabajadores públicos, y que cuando son utilizadas de manera óptima pueden generar muchos beneficios y permitir el logro de los objetivos institucionales.

Pérez et al. (2022), en su estudio de variables con similares términos, consiguió un Rho de Spearman de  $r=0.5542$  y  $\text{sig} < 0.01$  como nivel de significación estadística bilateral, derivándose una correlación positiva considerable, donde La inteligencia Emocional está relacionada positivamente con el compromiso laboral de bachilleres en sus centros de trabajo. Además, Tejeda et al. (2023), en su estudio de las variables experiencia del empleado y productividad laboral, obtuvo los resultados estadísticos siguientes,  $r=0.7076$  lo cual demuestra una correlación positiva considerable y un nivel de  $\text{sig} < 0.01$ , rechazando la hipótesis nula.

De otro lado, resumiendo, lo expuesto en líneas arriba, podemos afirmar que la regulación emocional tiene una correlación positiva considerable sobre la productividad laboral, por lo tanto de las tres dimensiones, de la IE, percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional, la que más influye y correlación tiene con la variable productividad laboral es la dimensión regulación emocional, por lo que una adecuada utilización de esta competencia en los trabajadores, optimizara la productividad laboral en la entidad pública, ya que al momento de solucionar conflictos o en momento críticos , se podrá manejar y dirigir las emociones de una manera adecuada, logrando solucionar los conflictos.

## VI.-CONCLUSIONES

**Primera.** En correspondencia con la hipótesis general que expone la validez de un vínculo entre la IE y PL de los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque. Los fundamentales descubrimientos de la estadística descriptiva demuestran que, de 150 participantes pertenecientes a la entidad pública, 82 declararon que la inteligencia emocional es regular, lo que simboliza el 54.7%; por otra parte, el 38.0% que simboliza a 57 participantes, señala que es eficiente y el 7.3% que simboliza a 11 participantes, considero que la inteligencia emocional en su centro de trabajo es deficiente. Mientras, la prueba no paramétrica de Spearman con un resultado de comprobación de 0.597 y p-valor relacionado a la comprobación de  $\text{sig} < 0.001$  ( $< 0.05$ ), nos guía a desestimar la hipótesis nula, por lo tanto, hay un vínculo positivo considerable entre las variables IE y PL. En apoyo al efecto cuantitativo fundamentado con la base teórica se respalda las contribuciones localizadas, asimismo, la inteligencia emocional, si es bien gestionada, en cuanto a: percepción de emociones, comprensión de emociones y regulación de emociones originara un aumento de la PL.

**Segunda.** En relación de la hipótesis específica número uno, se contextualiza en vinculo de la percepción emocional y la PL de los trabajadores en una IP de Lambayeque. Las conclusiones de la estadística descriptiva demuestran que, de la encuesta ejecutada a 150 participantes pertenecientes a la entidad pública de Lambayeque, 80 advierten que la percepción emocional es regular, lo que simboliza el 53.3% de los participantes, acompañado del 34% (51 participantes) que señalan que es eficiente y 12.7% (19 participantes) considera que la percepción emocional es deficiente en la entidad pública. Además, se encontró una correlación considerable entre las variables percepción emocional y PL de  $\text{Rho} = 0.318$ , con un p-valor agregado de  $< 0.001$  ( $< 0.05$ ), conclusión que

nos permite desestimar la hipótesis nula. El estudio cuantitativo justificado en el punto de vista metodológico, respalda el enlace entre la percepción emocional y productividad laboral, por lo tanto, la percepción emocional de los trabajadores con sus compañeros y con la entidad, genera que estos tengan una mejora relación con ellos que permitirá realizar sus actividades de forma eficaz, aumentando de esta forma la PL.

**Tercera.** En relación a la hipótesis específica número tres, la validez de una relación importante entre la comprensión emocional y la productividad laboral de los trabajadores en una IP de Lambayeque. En cuanto, a la estadística descriptiva, los fundamentales descubrimientos manifiestan que, de 150 participantes pertenecientes a la entidad pública, 70 consideraron que la comprensión emocional es eficiente, lo que simboliza el 46.7%, seguido del 34.0% (51 participantes) señala que es regular y el 19.3% (29 participantes) opina que la comprensión emocional es deficiente. Por otra parte, la evaluación no paramétrica de Spearman con un resultado de comprobación de 0.497 y el p- valor relacionado a la comprobación de  $\text{sig} < 0.001$  ( $< 0.05$ ), nos guía a desestimar la hipótesis nula, en consecuencia, hay una correlación positiva media entre las variables comprensión emocional y PL. En apoyo al efecto cuantitativo fundamentado con las ideas teóricas argumentadas se respalda las contribuciones descubiertas, en este sentido, la comprensión emocional mejorará las relaciones interpersonales de los trabajadores, mejorando el rendimiento de los equipos de trabajo, la atención al usuario del servicio y mejorará el clima laboral, lo que se reflejará en la PL.

**Cuarta.** En relación a la hipótesis específica número tres, se contextualiza en el enlace de la regulación emocional y la productividad laboral de los trabajadores en una IP de Lambayeque. Las conclusiones de la estadística descriptiva demuestran que, de la encuesta ejecutada a 150 participantes de la entidad pública, 62 consideran que la regulación emocional es regular, lo que simboliza el 41.3% de los participantes, seguido del 48.7% (73 participantes) que señala que es eficiente y un 10%

(15 participantes) manifiesta que la regulación emocional es deficiente en su centro de trabajo. En consecuencia, se halló una correlación positiva considerable entre las variables regulación emocional y PL de  $Rho=0.636$ , con un p-valor relacionado de  $sig<0.001$  ( $<0.05$ ), conclusión que nos ayuda a desestimar la hipótesis nula. El estudio cuantitativo respaldado por el punto de vista metodológico, demuestra el vínculo entre la regulación emocional y PL, por lo tanto, el desarrollo de esta capacidad en los trabajadores, mejorara la solución de conflictos y problemas que se pueden presentar durante la ejecución de labores y se podrá aprovechar y direccionar las emociones positivas en la optimización de la utilización de recursos y la obtención de resultados, mejorando la productividad laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Los fundamentales descubrimientos de la estadística descriptiva demuestran que, de 150 participantes pertenecientes a la entidad pública, 82 declararon que la inteligencia emocional es regular, lo que simboliza el 54.7%; por otra parte, el 38.0% que simboliza a 57 participantes, señala que es eficiente y el 7.3% que simboliza a 11 participantes, considero que la inteligencia emocional en su centro de trabajo es deficiente. Mientras, la prueba no paramétrica de Spearman con un resultado de comprobación de 0.597 y p-valor relacionado a la comprobación de  $\text{sig} < 0.001$  ( $< 0.05$ ), nos guía a desestimar la hipótesis nula, por lo tanto, hay un vínculo positivo considerable entre las variables IE y PL. En cuanto a la IE y la PL, se sugiere que la IP administre programas de capacitación incluidos en el plan estratégico institucional destinado a desarrollar capacidades y competencias relacionadas a la inteligencia emocional, con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales dentro de la entidad pública.

**Segunda.** En relación de la hipótesis específica número uno, se contextualiza en vínculo de la percepción emocional y la PL de los trabajadores en una IP de Lambayeque. Las conclusiones de la estadística descriptiva demuestran que, de la encuesta ejecutada a 150 participantes pertenecientes a la entidad pública de Lambayeque, 80 advierten que la percepción emocional es regular, lo que simboliza el 53.3% de los participantes, acompañado del 34% (51 participantes) que señalan que es eficiente y 12.7% (19 participantes) considera que la percepción emocional es deficiente en la entidad pública. En conexión a la percepción emocional, se recomienda ocasionar estrategias para desarrollar esta capacidad en los servidores, ya que ayudara a evitar problemas durante el desarrollo de actividades laborales.

**Tercera.** En cuanto, a la estadística descriptiva, los fundamentales descubrimientos manifiestan que, de 150 participantes pertenecientes a la entidad pública, 70 consideraron que la comprensión emocional es eficiente, lo que simboliza el 46.7%, seguido del 34.0% (51 participantes) señala que es regular y el 19.3% (29 participantes) opina que la comprensión emocional es deficiente. Acerca de la comprensión emocional; se recomienda desarrollar talleres de capacitación que nos permita tener una información más amplia de las desventajas y beneficios de las emociones, y su influencia en la productividad laboral.

**Cuarta.** Las conclusiones de la estadística descriptiva demuestran que, de la encuesta ejecutada a 150 participantes de la entidad pública, 62 consideran que la regulación emocional es regular, lo que simboliza el 41.3% de los participantes, seguido del 48.7% (73 participantes) que señala que es eficiente y un 10% (15 participantes) manifiesta que la regulación emocional es deficiente en su centro de trabajo. Con respecto a la regulación de emociones, se recomienda ejecutar programas de capacitación, que se enfoquen a desarrollar esta capacidad, la cual ayudara a mejorar el trabajo en grupo, el clima dentro de la organización y el liderazgo dentro de la entidad pública.

## REFERENCIAS

- Adam, M. (2004). Two notions of scientific justification. The original publication will be available at [www.springerlink.com](http://www.springerlink.com), <http://www.springerlink.com/openurl.asp?genre=article&id=doi:10.1007/s11229-006-9052-x>.
- Aedo, C. (2005). Evaluación del impacto. CEPAL- SERIE Manuales, (47), 78. <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/24337/lcl242e.pdf>.
- Agudelo, O., Beatriz, E., Escobar, V., Miriam (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. Revista de Ciencias Sociales (RCS). <file:///C:/Users/CESAR/OneDrive/Escritorio/universidad%20cesar%20vallejos/panaderias.pdf>.
- Akinwale, O. E. (2019). Employee voice: speaking up in organization as a correlate of employee productivity in oil and gas industry - an empirical investigation from Nigeria. Serbian Journal of Management, 14(1), 97- 121. Recuperado de <https://doi.org/10.5937/sjm14-15308>.
- Apaza, F. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1792>
- Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter). (2017). QUANTITATIVE RESEARCH METHODS A SYNOPSIS APPROACH- Department of Mass Communication, Taraba State University, P.M.B 1167, Jalingo, Nigeria. [file:///C:/Users/CESAR/Downloads/QUANTITATIVERESEARHCASYNOPSISAPPROACH%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/CESAR/Downloads/QUANTITATIVERESEARHCASYNOPSISAPPROACH%20(2).pdf).
- Arribas, M.C.M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. [https://www.enferpro.com/documentos/validacion\\_cuestionarios.pdf](https://www.enferpro.com/documentos/validacion_cuestionarios.pdf)
- Audi, R. (1998). EPISTEMOLOGY, A contemporary introduction to the theory of knowledge. This edition published in the Taylor & Francis e-Library, 2005. <https://people.cs.rutgers.edu/~biglars/epis.pdf>.
- Auer, P., Berg, J., y Coulibaly, I. (2005). ¿El trabajo estable mejora la productividad? Revista

Internacional del Trabajo, 124(3), 345-372. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2005.tb00282.x>.

Baimyrzaeva, M. (2018). *Beginners' Guide for Applied Research Process: ¿What Is It, and Why and How to Do It?* University of Central Asia. <https://www.ucentralasia.org/media/ackcdaec/uca-ippa-op4-beginners-guide-for-applied-research-process-eng.pdf>.

Bain, D. (1997). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: McGraw-Hill/ Interamericana de Editores.

Belli, G. (2009). Nonexperimental quantitative research. In S. D. Lapan & M. T. Quartaroli (Eds.), *Research essentials: An introduction to designs and practices* (pp. 59–77). Thousand Oaks, CA: Jossey-Bass.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (3era. ed.). Editorial Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-deinvestigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.

Bisquerra, A. R. (2016). *10 ideas clave. Educación emocional*. Barcelona: Graó.

Cabrera, D. P. (2017). *Análisis de la productividad total de los factores para la producción láctea en el periodo 2008 – 2014* [Tesis de pregrado, Universidad de la Salle]. <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/548>.

Calderón, D. J., y Quispe, L. A. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la productividad del personal de las áreas de comedor y bar de los restaurantes de cuatro tenedores de la ciudad de Arequipa, Arequipa 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8810/THcahudj1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

Carhuaricra-Amaro, F. J., Tejeda-Ramos, F.D., Alania-Atoc, J. B., Meza-García, C.L. y Ramírez-Arellano, M.A., (2023). *Experiencia del empleado y productividad laboral en establecimientos del sector restaurantes en contexto de Covid-19*. *Revista Pakamuros*. <file:///C:/Users/CESAR/OneDrive/Escritorio/referencia%20bibliografica/ANTECEDENTES%20TEORICOS/modelo%20%20productividad.pdf>.

Carmona, P., Vargas, J., & Rosas, R. (2015). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. *Sapienza Organizacional*, 2,53-68.

- Cequea, M. M. (2012). Modelo multifactorial para optimización de la productividad en el proceso de generación de energía eléctrica. Aplicación al caso de las centrales hidroeléctricas venezolanas [Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Madrid]. [http://oa.upm.es/14877/1/MIRZA\\_MARVEL\\_CEQUEA.pdf](http://oa.upm.es/14877/1/MIRZA_MARVEL_CEQUEA.pdf)
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano. 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management - XV Congreso de Ingeniería de Organización, (págs. 41-50). Cartagena. Recuperado el 14 de abril de 2020, de [http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/administracion\\_de\\_empresas/41-50.pdf](http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/administracion_de_empresas/41-50.pdf)
- Chase, R. B., Aquilano, N. J., y Jacobs, F. R. (2009). Administración de la producción y operaciones para una ventaja competitiva. McGraw-Hill.
- Chase, R. B., Aquilano, N. J., y Jacobs, F. R. (2009). Administración de la producción y operaciones para una ventaja competitiva. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (Octava ed.). (J. Mares, Ed., P. Mascaró, & M. d. Hano, Trads.) México.
- Concepción, C.G.D., Aguirre, B. L. A., Calvo, G. C. C. (2022). GESTIÓN DE RIESGOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE ICA, PERÚ. Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales.  
<file:///C:/Users/CESAR/OneDrive/Escritorio/referencia%20bibliografica/ANTECEDENTES%20TEORICOS/modelo%20productividad%203.pdf>.
- Conejero, P.J.I., López, V. I., Hidalgo, V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. Psychology, Society & Education.  
<file:///C:/Users/CESAR/OneDrive/Escritorio/referencia%20bibliografica/ANTECEDENTES%20TEORICOS/que%20covierte%20a%20una%20persona%20en%20lidar.pdf>.
- Creswell, J.W., Creswell, J. D. (2018). Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Copyright © 2018 by SAGE Publications, Inc.  
[https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod\\_resource/content/1/creswell.pdf](https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf).
- Cuenca, R., y Reátegui, L. (2016). La (incumplida) promesa universitaria en el Perú. IEP.

- Dávila, M.R.C., Agüero, C.E., Lindomira, C.L., Vargas, M.A.R. (2022). Productividad laboral Y EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO DURANTE EL PERÍODO DE EMERGENCIA NACIONAL, Revista Universidad y Sociedad, <file:///C:/Users/CESAR/OneDrive/Escritorio/referencia%20bibliografica/ANTECEDENTES%20TEORICOS/modelos%20de%20productividad%20laboral.pdf>.
- Daza, A., Vilorio, J. & Miranda, L.F. (2019). Gerencia del Talento Humano y Calidad del Servicio Educativo en Universidades Públicas de la Región Caribe de Colombia. Revista ESPACIOS, 40(44), 10-20. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n44/19404410.html>
- Donayre, J. R., Portocarrero, J. W., y Vidal, D. S. (2018). Liderazgo organizacional y su influencia en el desempeño laboral para mejorar la productividad del área de logística en la empresa Kopelco - San Juan de Miraflores - Lima – enero 2017-2018 [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. <https://1library.co/document/z1d23kdz-liderazgoorganizacional-influencia-desempenomejorar-productividad-logisticamiraflores.html>.
- Druskat, V. U., Mount, G., y Sala, F. (2013). Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups. Psychology Press.
- El Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). Resultados de la Encuesta Nacional de las Empresas Lima.
- ENDALI. (2023). <https://www.endalia.com/news/tendencias-del-mercado-laboral-en-2023-que-valoran-los-trabajadores/>.
- Fernández, B. P. y Extremera, P. N. (2002). La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. Revista Iberoamericana de America.
- Gallardo, P. y Gallardo, J. (2009). Inteligencia Emocional y Programas de Educación Emocional. Desarrollo Emocional, social y moral en la Educación. Primaria. Sevilla: Wanceulen Educación
- García-Fernández, M., Giménez-Mas, S. I. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. Espiral. Cuadernos del profesorado., 3(6), pp. 43-52.
- García, N. (2005). El desarrollo de las competencias Revista EAN, 54, 99-114
- Gardner, H. (1993). Multiples Intelligences. New York: BasicBooks, Traducción española en

Ed. Paidós.

Goleman, D. (2010). Inteligencia emocional. Javier Vergara.

Hashil Al-Saadi. (2014). Demystifying Ontology and Epistemology in research methods. PhD Research Student School of Education University of Sheffield.  
<file:///C:/Users/CESAR/Downloads/DemystifyingOntologyandEpistemologyinresearchmethods.pdf>.

Ibrahim, R. & AlOmari, G. (2020). The effect of talent management of innovation: Evidence from Jordanian Banks. Management Science Letters, 10(6), 1295- 1306.  
<http://growingscience.com/beta/msl/3596-the-effect-of-talentmanagement-on-innovation-evidence-from-jordanian-banks.html>

Linda, N. Groat and David Wang. (2013). Architectural Research Methods, Second Edition. Edición. [https://nexosarquisucre.files.wordpress.com/2016/03/architecturalresearchmethods-groat\\_wang.pdf](https://nexosarquisucre.files.wordpress.com/2016/03/architecturalresearchmethods-groat_wang.pdf)

Manpower. (2018). Resolviendo la escasez de talento. <http://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/5686-7070551448398.pdf>

Martineaud, S. & Engelhart, D. (1996). El Test de inteligencia emocional. Barcelona: Martínez Roca.

Mathers, N., Fox, N., Hunn, A. (2009). Surveys and Questionnaires. The NIHR Research Design Service for Yorkshire & the Humber. [https://www.rdsyh.nihr.ac.uk/wpcontent/uploads/2013/05/12\\_Surveys\\_and\\_Questionnaires\\_Revision\\_2009.pdf](https://www.rdsyh.nihr.ac.uk/wpcontent/uploads/2013/05/12_Surveys_and_Questionnaires_Revision_2009.pdf).

Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators (pp. 3- 31). New York: Basic Books.

Mayer, J.D. & Cobb, C.D. (2000). Educational policy on emotional intelligence: the case for ability scales. In R. Bar-On & J.D.A. Parker (Eds.), The handbook of emotional intelligence. San Francisco, Jossey Bass.

Mayer, J.D. y Cobb, C.D. (2000). Educational policy on emotional intelligence: the case for ability scales. In R. Bar-On & J.D.A. Parker (Eds.), The handbook of emotional intelligence. San Francisco, Jossey Bass.

- Mayer, J.D., Salovey, P. & Caruso, D.R. (2000). Models of emotional intelligence, In R.J. Sternberg (Ed.), Handbook of intelligence (pp.396-420). Cambridge: Cambridge University Press.
- Medina, E. S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Universidad César Vallejo.
- Miao, C., Humphrey, R., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177-202. <http://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Morales, C. L., Gracia. Y., Landeros, O. E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. Research article. <file:///C:/Users/CESAR/OneDrive/Escritorio/referencia%20bibliografica/ANTECEDENTES%20TEORICOS/relacion%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20con%20el%20cuidadotorgado%20por%20enfermeras.pdf>.
- MORENO, V., J. (2022). Impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral.
- Oliveira, R. (2002). Teorías de la Administración. International Thomson Editores.
- OREZZOLI, A., B. (2021). RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL. <file:///C:/Users/CESAR/OneDrive/Escritorio/INTRODUCCION/Orezzoli Alvarez.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Suiza. Recuperado el 5 de enero de 2020, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---edema/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---edema/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)
- Pérez, C.K., Pedraza, Á.L., Vilorio, E.J. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral. Universidad del Zulia (LUZ) *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38319/42466>.
- Psychological Reports*, 94, 751-755
- Ramírez, A., E., Espinoza, M., M., Esquivel, I., S. & Naranjo, T.M. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. <file:///C:/Users/CESAR/OneDrive/Escritorio/referencia%20bibliografica/ANTECEDENTES%20TEORICOS/relacion%20de%20la%20inteligencia%20emocional%20con%20el%20cuidadotorgado%20por%20enfermeras.pdf>

[TES%20TEORICOS/inteligencia%20emocional,%20competencias%20y%20desemp  
e%C3%B1o%20del%20docente%20universitario.pdf](#)

reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale.

Rescher, N. (2003). *Epistemology, An Introduction to the Theory of Knowledge*. Published by State University of New York Press, Albany.  
<https://polanco.jesuitsafrica.education/jspui/bitstream/123456789/94/1/Epistemology%20%20An%20Introduction%20to%20the%20Theory%20of%20Knowledge%20%28Suny%20Series%20in%20Philosophy%29.pdf>.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8va. ed.). Editorial Pearson Educación.

Rodriguez, F. y Gomez, L. (1991). *Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. Corporación andina de fomento. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/863>.

Rojas, M.J.C., Céspedes, R. R. W., Bambaren, M.L.A. (2015). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA EMPRESA FISIM SAC HUÁNUCO – 2015*. Departamento Académico de Ciencias Contables – UNAS.  
<file:///C:/Users/CESAR/OneDrive/Escritorio/referencia%20bibliografica/ANTECEDEN TES%20TEORICOS/modelo%20de%20productividad%203.pdf>

Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Wadsworth, OH: Cengage Learning.

Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: Quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502–507.

Thorndike, E. L. (1920). *Intelligence and its uses*. *Harper's Magazine*, 227-235

Tirado, M.M., Cudris, L., Redondo, M.P. & Jiménez, K. (2020). Inteligencia emocional, Clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441-453. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3763>

Vallés, A. (2005). *El desarrollo de la inteligencia emocional*. Benacantil.

Verona, J. (19 de enero de 2019). Grupo Verona. Recuperado el 28 de febrero de 2020, de *Productividad laboral*: <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>

Villegas, E., Alava, H. E., Ponce, J. E., y Palacios, D. L. (2020). *Productividad total factorial y diferencias de ingreso a nivel internacional: 1950- 2017*. *Revista de Ciencias Sociales*

(Ve), XXVI (3), 327-342. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33252>.

Vizoso-Gómez, C. (2022). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN EL PROFESORADO: REVISIÓN DE LA LITERATURA. Profesorado, Revista de curricular y formación del profesorado. <file:///C:/Users/CESAR/OneDrive/Escritorio/referencia%20bibliografica/ANTECEDENTES%20TEORICOS/inteligencia%20emocional%20y%20compromiso%20laboral%20en%20el%20profesorado..pdf>

World Health Organizations. (2012). Research methodology (2nd ed). [https://www.google.com/search?q=traductor+google&rlz=1C1ALOY\\_esPE955PE955&oq=&aqs=chrome.3.69i59i450l8.414723886j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=traductor+google&rlz=1C1ALOY_esPE955PE955&oq=&aqs=chrome.3.69i59i450l8.414723886j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8).

# ANEXOS

## A. Matriz de consistencia

TÍTULO: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES EN UNA ENTIDAD PUBLICA, LAMBAYEQUE. AUTOR: César Montenegro Gálvez.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>General:</b> ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y la Productividad Laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque?</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. ¿De qué forma se relaciona la regulación reflexiva de las emociones y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque?</p> <p>2. ¿Cómo se relacionan la percepción, valoración y expresión de las emociones y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación de la comprensión y análisis de las emociones y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la facilitación emocional del pensamiento y la</p>	<p><b>General:</b> Conocer la relación entre la Inteligencia Emocional y la Productividad Laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque.</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. Identificar la relación entre la regulación reflexiva de las emociones y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque.</p> <p>2. Determinar de qué forma se Relaciona la percepción, valoración y expresión de las emociones y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque.</p> <p>3. Analizar la relación entre la comprensión y análisis de las emociones y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque.</p> <p>4. Establecer la relación</p>	<p><b>General:</b> Hay una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y la Productividad Laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque.</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. Hay una relación significativa entre la regulación reflexiva de las emociones y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque.</p> <p>2. Hay una relación significativa entre la percepción, valoración y expresión de las emociones y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque,</p> <p>3. Hay una relación significativa entre la comprensión y análisis de las emociones y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque;</p> <p>4. Hay una relación significativa entre la facilitación emocional del pensamiento y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque.</p>	Variable I: Inteligencia Emocional			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/rangos
			D1: Percepción Emocional.	-Atención a los sentimientos.	1	
			D2: Comprensión Emocional.	-Preocupación por lo que siento.	2	
				-Dedica a pensar en las emociones.	3	
			D3: Regulación Emocional.	-Merece la pena pensar en mis emociones y ánimo.	4	
				-Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos.	5	Eficiente (88-32)
				-Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	6	Regular (57-30)
				-A menudo pienso en mis sentimientos.	7	Deficiente (24-32)
				-Presto mucha atención a como me siento.	8	
	-Tengo claro mis sentimientos.	9				
	-Frecuentemente puedo	10				

<p>productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque?</p>	<p>entre la facilitación emocional del pensamiento y la productividad laboral en los trabajadores en una entidad pública de Lambayeque.</p>			<p>definir mis sentimientos.</p> <p>-Casi siempre se cómo me siento.</p> <p>-Conozco mis sentimientos sobre las personas.</p> <p>-Me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.</p> <p>-Siempre puedo decir cómo me siento.</p> <p>-A veces puedo decir cuales son mis emociones.</p> <p>-Puedo llegar a comprender mis sentimientos.</p> <p>-Aunque me siento triste tengo visión optimista.</p> <p>-Aunque me siento mal procuro pensar en cosas agradables.</p> <p>-Cuando estoy muy triste pienso en los placeres de la vida.</p> <p>-Intento pensar positivamente, aunque me siento mal.</p> <p>-Si le doy muchas vueltas a las cosas trato de calmarme.</p>	<p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p>	
--	---	--	--	--	---	--

				-Me preocupo por tener buen estado de ánimo.	22	
				-Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	23	
				-Cuando estoy enfadado intento cambiar mi ánimo.	24	
<b>Variable 2: Productividad Laboral</b>						
			D1: Eficiencia.	-Optimizar recursos.	1-2-3	Eficiente (118-42) Regular (75-42) Deficiente (32-42)
			D2: Eficacia.	-Disponibilidad.	4-5-6	
				-Cumplimiento de tareas.	7-8-9	
			D3: Efectividad.	-Cumplimiento de objetivos.	10-11-12	
				- Alcanzar metas.	13-14-15	
				-Aportes.	16-17-18	
				-Valor agregado.	19-20-21	
				-Rendimiento.	22-23-24	
				-Cumplimiento de normas.	25-26	
				- Resultados.	27-28	
				- Recursos	29-30	
				- Planeamiento.	31-32	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 250 trabajadores con Contrato Administrativo de servicios y Locadores de servicio de una entidad pública en Lambayeque</p> <p><b>Muestra:</b> 152 trabajadores con Contrato Administrativo de servicios y Locadores de servicio de una entidad pública en Lambayeque</p> <p><b>Muestreo</b> Formula de muestra finita.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> De la V1: Inteligencia Emocional. Ítems:5 De la V2: Productividad Laboral. Ítems:5</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p><b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de normalidad</p>

## B. Matriz de operacionalización

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	D1: Percepción Emocional.	-Atención a los sentimientos.	1	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	Eficiente (30-10) Regular (19-10) Deficiente (8-10)
		-Preocupación por lo que siento.	2	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Dedica a pensar en las emociones.	3	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Merece la pena pensar en mis emociones y ánimo.	4	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) 5MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos.	5	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	

		-Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	6	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-A menudo pienso en mis sentimientos.	7	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Presto mucha atención a como me siento.	8	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
	D2: Comprensión Emocional.	-Tengo claro mis sentimientos.	9	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	Eficiente (30-10) Regular (19-10) Deficiente (8-10)
		-Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	10	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Casi siempre se cómo me siento.	11	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	

		-Conozco mis sentimientos sobre las personas.	12	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	13	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Siempre puedo decir cómo me siento.	14	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-A veces puedo decir cuales son mis emociones.	15	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	16	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
	D3: Regulación Emocional.	-Aunque me sienta triste tengo visión optimista.	17	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	

		-Aunque me sienta mal procuro pensar en cosas agradables.	18	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	Eficiente (30-10) Regular (19-10) Deficiente (8-10)
		-Cuando estoy muy triste pienso en los placeres de la vida.	19	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Intento pensar positivamente, aunque me sienta mal.	20	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Si le doy muchas vueltas a las cosas trato de calmarme.	21	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Me preocupo por tener buen estado de ánimo.	22	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		-Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	23	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	

		-Cuando estoy enfadado intento cambiar mi ánimo.	24	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
Nota: Adaptado de los Modelos de Inteligencia Emocional. (Salovey y Mayer, 1991).					
V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	D1: Eficiencia.	Optimizar recursos.	1-2-3	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	Eficiente (44-16) Regular (29-14) Deficiente (12-16)
		Disponibilidad.	4-5-6	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		Cumplimiento de tareas.	7-8-9	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		Cumplimiento de objetivos.	10-11-12	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
	D2: Eficacia.	Alcanzar metas.	13-14-15	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	Eficiente (33-12) Regular (22-10) Deficiente (9-12)

		Aportes.	16-17-18	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		Valor agregado.	19-20-21	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
	D3: Efectividad.	Rendimiento.	22-23-24	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	Eficiente (41-14) Regular (26-14) Deficiente (11-14)
		Cumplimiento de normas.	25-26	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		Resultados.	27-28	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
		Recursos.	29-30	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	

		Planeamiento.	31-32	NUNCA (1) RARAMENTE (2) ALGUNAS VECES (3) CON BASTANTE FRECUENCIA (4) MUY FRECUENTEMENTE (5)	
Nota: Adaptado de Indicadores de calidad y productividad en la empresa. Corporación Andina de Fomento (Agudo, 2014)					

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO ENFOCADO A INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

**Nombre del encuestador:** César Montenegro Gálvez

**Lugar donde se realiza la encuesta:** Una entidad Publica en Lambayeque.

**Departamento:** Lambayeque, **Provincia:** Chiclayo, **Distrito:** La Victoria.

**Numero de cuestionario:** N° 001.

#### Estimados trabajadores:

La presente encuesta tiene el objetivo de conocer la situación de la Inteligencia Emocional y La Productividad Laboral en esta entidad pública de Lambayeque, para lo cual se busca medir el grado de conocimiento que se tiene sobre el tema. La siguiente encuesta es anónima por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad ya que la información solo se utilizará para fines académicos.

#### Instrucciones: Conteste las siguientes preguntas.

Edad:\_\_\_\_\_ Sexo:\_\_\_\_\_ Cargo:\_\_\_\_\_

A continuación, encontrara algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y decida la frecuencia con la que usted cree que se produce cada una de ellas. Señale con un “X” la respuesta que más se aproxima a su preferencia.

1	2	3	4	5
NADA DE ACUERDO	ALGO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

DIMENSIÓN 1: Percepción.						
1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo por lo que siento.	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5

8.	Presto mucha atención a como me siento.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: Comprensión.</b>						
9.	Tengo claro mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre se cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuales son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: Regulación.</b>						
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque me siento mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi ánimo.	1	2	3	4	5

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre productividad laboral. Lea atentamente cada frase y decida la frecuencia con la que usted cree que se produce cada una de ellas. Señale con un “X” la respuesta que más se aproxima a su preferencia.

1	2	3	4	5
NUNCA	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	CON BASTANTE FRECUENCIA	MUY FRECUENTEMENTE

EFICIENCIA						
1.	Mi área de trabajo cuenta con el recurso humano adecuado para realizar mis actividades laborales.	1	2	3	4	5
2.	Cuento con limitaciones para el uso adecuado de los recursos tecnológicos que requiero para realizar mis actividades laborales.	1	2	3	4	5
3.	Cuento con limitaciones para emplear adecuadamente mi horario de trabajo.	1	2	3	4	5
4.	Cuento con el mobiliario adecuado para realizar mis actividades laborales en mi centro de trabajo.	1	2	3	4	5
5.	Cuento con el tiempo necesario para realizar adecuadamente mis actividades laborales.	1	2	3	4	5
6.	Cuento con un espacio adecuado para realizar mis actividades en mi centro de trabajo.	1	2	3	4	5
7.	Se me hace difícil cumplir con mis actividades personales.	1	2	3	4	5
8.	Para cumplir de forma oportuna con los requerimientos del responsable del equipo hago uso del tiempo fuera de mi horario de trabajo.	1	2	3	4	5
9.	El responsable de mi equipo de trabajo me brinda retroalimentación para la mejora de mis actividades laborales.	1	2	3	4	5
10.	Siento presión por parte de mis superiores cuando realizo mis actividades laborales.	1	2	3	4	5
11.	Para lograr el cumplimiento de mis objetivos planteados el responsable del área o del equipo de trabajo incentiva la cooperación de todos los integrantes de su equipo	1	2	3	4	5
12.	El responsable del área o del equipo de trabajo ofrece información sobre los objetivos alcanzados por el área a todos los integrantes de su equipo.	1	2	3	4	5
EFICACIA						

13.	Siento que para garantizar el cumplimiento de las metas planteadas de manera oportuna es necesario contar con un buen clima laboral.	1	2	3	4	5
14.	Para alcanzar las metas esperadas en mi área de trabajo es fundamental realizar el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
15.	Para alcanzar las metas esperadas, el responsable de mi equipo de trabajo, debe asignar tareas a cada miembro de acuerdo a sus habilidades.	1	2	3	4	5
16.	Me siento satisfecho con los resultados obtenidos con el desarrollo de mis actividades.	1	2	3	4	5
17.	Me siento satisfecho con las iniciativas que realiza mi institución relacionadas a la implementación de recursos que permitan mejorar mis actividades laborales.	1	2	3	4	5
18.	Me siento satisfecho con las iniciativas de mi institución relacionados a programas o planes de capacitación.	1	2	3	4	5
19.	En el área se utilizan herramientas de planificación (análisis FODA, cronograma de actividades, plan de acción, plan de capacitación entre otros)	1	2	3	4	5
20.	En el área se realizan reuniones de planificación con todos los equipos involucrados en cada proceso.	1	2	3	4	5
21.	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las opiniones de todos los miembros de su equipo.	1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA</b>						
22.	En el área de trabajo el responsable del equipo mide el rendimiento laboral de los miembros de su equipo.	1	2	3	4	5
23.	En el área de trabajo se realiza el reconocimiento a los miembros del equipo con mejor rendimiento.	1	2	3	4	5
24.	Me siento motivado cuando mi rendimiento es reconocido por el responsable de mi equipo.	1	2	3	4	5
25.	El responsable de mi equipo de trabajo establece normas de convivencia para mejorar el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
26.	Creo que establecer normas de convivencia y laborales garantizaran mejores resultados para el equipo de trabajo que integro.	1	2	3	4	5
27.	Para lograr mejores resultados en mi equipo de trabajo me capacito en actividades formativas constantemente (post grado, especializaciones, cursos)	1	2	3	4	5
28.	Para mejorar los resultados de mis actividades laborales siempre busco innovar incorporando nuevas ideas.	1	2	3	4	5
29.	Tengo conocimiento de los recursos con los que cuento como servidor público.	1	2	3	4	5

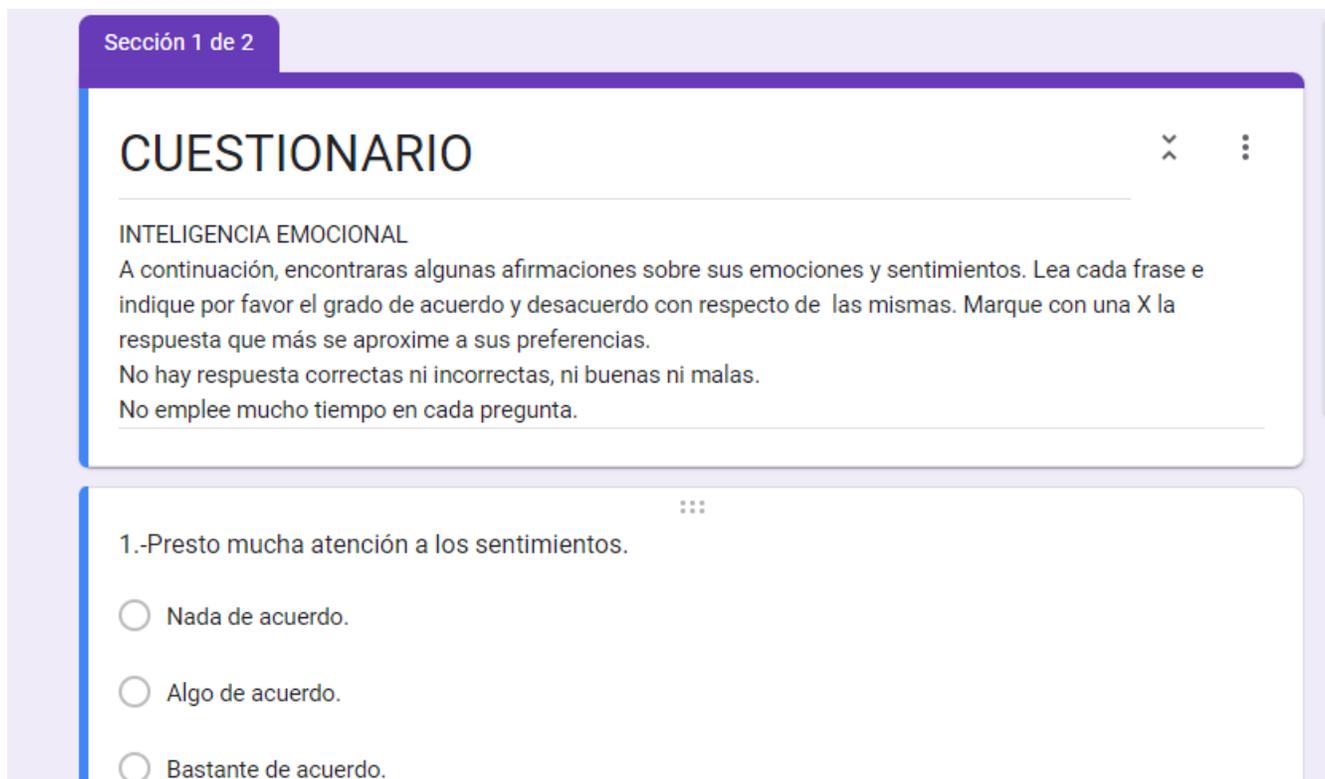
30.	Siento que utilizo correctamente los recursos que se me han asignado.	1	2	3	4	5
31.	Tengo conocimiento de los objetivos y metas planteadas en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
32.	Tengo conocimiento de los objetivos y metas planteadas en mi institución.	1	2	3	4	5

**¡GRACIAS POR SU COLABORACION**

## Anexo 4: Formulario de Google

Para el recojo de la información se utilizó los formularios de Google (Google Forms) los que fueron enviados compartiendo un enlace por vía electrónica (correo, whatsapp) a los servidores que participaran en la investigación.

<https://forms.gle/RdmC1dbaappgCU387>



Sección 1 de 2

### CUESTIONARIO

INTELIGENCIA EMOCIONAL

A continuación, encontraras algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea cada frase e indique por favor el grado de acuerdo y desacuerdo con respecto de las mismas. Marque con una X la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuesta correctas ni incorrectas, ni buenas ni malas.

No emplee mucho tiempo en cada pregunta.

1.-Presto mucha atención a los sentimientos.

- Nada de acuerdo.
- Algo de acuerdo.
- Bastante de acuerdo.

Anexo 5: Validez de instrumentos por expertos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (TMMS-24 INSTRUMENTO PARAMEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL)**

N. o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Percepción.							
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		
2	Normalmente me preocupo por lo que siento.	X		X		X		
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.	X		X		X		
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X		X		X		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		
8	Presto mucha atención a como me siento.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Comprensión.							
9	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		
11	Casi siempre se cómo me siento.	X		X		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		
15	A veces puedo decir cuales son mis emociones.	X		X		X		
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Regulación.							

17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	X		X		X	
18	Aunque me siento mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X	
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X	
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X	
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X	
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X	
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X	
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable [ X ]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**                    **No aplicable**

[ ] **Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

**DNI:** 10596867

**Especialidad del validador:** Administrador de empresas

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.  
9 de junio del 2023.

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (TMMS-24 INSTRUMENTO PARAMEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL)**

N. o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Percepción.</b>							
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		
2	Normalmente me preocupo por lo que siento.	X		X		X		
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.	X		X		X		
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X		X		X		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		
8	Presto mucha atención a como me siento.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comprensión.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		
11	Casi siempre se cómo me siento.	X		X		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		
15	A veces puedo decir cuales son mis emociones.	X		X		X		
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Regulación.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	X		X		X		

18	Aunque me siento mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X	
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X	
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X	
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X	
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X	
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X	
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable [ X ]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**                    **No aplicable**

[ ] **Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

**DNI:** 09809744

**Especialidad del validador:** Administrador de empresas - Especialista

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**9 de junio del 2023.**



Firma del Experto Informant

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Eficiencia.							
1	Mi área de trabajo cuenta con el recurso humano adecuado para realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
2	Cuento con limitaciones para el uso adecuado de los recursos tecnológicos que requiero para realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
3	Cuento con limitaciones para emplear adecuadamente mi horario de trabajo.	X		X		X		
4	Cuento con el mobiliario adecuado para realizar mis actividades laborales en mi centro de trabajo.	X		X		X		
5	Cuento con el tiempo necesario para realizar adecuadamente mis actividades laborales.	X		X		X		
6	Cuento con un espacio adecuado para realizar mis actividades en mi centro de trabajo.	X		X		X		
7	Se me hace difícil cumplir con mis actividades personales.	X		X		X		
8	Para cumplir de forma oportuna con los requerimientos del responsable del equipo hago uso del tiempo fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X		
9	El responsable de mi equipo de trabajo me brinda retroalimentación para la mejora de mis actividades laborales.	X		X		X		
10	Siento presión por parte de mis superiores cuando realizo mis actividades laborales.	X		X		X		
11	Para lograr el cumplimiento de mis objetivos planteados el responsable del área o del equipo de trabajo incentiva la cooperación de todos los integrantes de su equipo	X		X		X		
12	El responsable del área o del equipo de trabajo ofrece información sobre los objetivos alcanzados por el área a todos los integrantes de su equipo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Eficacia.	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

13	Siento que para garantizar el cumplimiento de las metas planteadas de manera oportuna es necesario contar con un buen clima laboral.	X		X		X		
14	Para alcanzar las metas esperadas en mi área de trabajo es fundamental realizar el trabajo en equipo.	X		X		X		
15	Para alcanzar las metas esperadas, el responsable de mi equipo de trabajo, debe asignar tareas a cada miembro de acuerdo a sus habilidades.	X		X		X		
16	Me siento satisfecho con los resultados obtenidos con el desarrollo de mis actividades.	X		X		X		
17	Me siento satisfecho con las iniciativas que realiza mi institución relacionadas a la implementación de recursos que permitan mejorar mis actividades laborales.	X		X		X		
18	Me siento satisfecho con las iniciativas de mi institución relacionados a programas o planes de capacitación.	X		X		X		
19	En el área se utilizan herramientas de planificación (análisis FODA, cronograma de actividades, plan de acción, plan de capacitación entre otros)	X		X		X		
20	En el área se realizan reuniones de planificación con todos los equipos involucrados en cada proceso.	X		X		X		
21	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las opiniones de todos los miembros de su equipo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	En el área de trabajo el responsable del equipo mide el rendimiento laboral de los miembros de su equipo.	X		X		X		
23	En el área de trabajo se realiza el reconocimiento a los miembros del equipo con mejor rendimiento.	X		X		X		
24	Me siento motivado cuando mi rendimiento es reconocido por el responsable de mi equipo.	X		X		X		
25	El responsable de mi equipo de trabajo estable normas de convivencia para mejorar el trabajo en equipo.	X		X		X		

26	Creo que establecer normas de convivencia y laborales garantizaran mejores resultados para el equipo de trabajo que integro.	X		X		X		
27	Para lograr mejores resultados en mi equipo de trabajo me capacito en actividades formativas constantemente (post grado, especializaciones, cursos)	X		X		X		
28	Para mejorar los resultados de mis actividades laborales siempre busco innovar incorporando nuevas ideas.	X		X		X		
29	Tengo conocimiento de los recursos con los que cuento como servidor público.	X		X		X		
30	Siento que utilizo correctamente los recursos que se me han asignado.	X		X		X		
31	Tengo conocimiento de los objetivos y metas planteadas en mi área de trabajo.	X		X		X		
32	Tengo conocimiento de los objetivos y metas planteadas en mi institución.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable [ X ]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**                    **No aplicable**

**[ ] Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

**DNI:** 10596867

**Especialidad del validador:** Administrador de empresas

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**9 de junio del 2023.**

**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL (TMMS-24 INSTRUMENTO PARAMEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL)**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Percepción.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Presto mucha atención a los sentimientos.	X		X		X		
2	Normalmente me preocupo por lo que siento.	X		X		X		
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X		X		X		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimo.	X		X		X		
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X		X		X		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	X		X		X		
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	X		X		X		
8	Presto mucha atención a como me siento.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comprensión.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	X		X		X		
11	Casi siempre se cómo me siento.	X		X		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	X		X		X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X		X		X		
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	X		X		X		
15	A veces puedo decir cuales son mis emociones.	X		X		X		
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Regulación.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	X		X		X		

18	Aunque me siento mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X	
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	X		X		X	
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	X		X		X	
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X	
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	X		X		X	
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	X		X		X	
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable [ X ]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**                    **No aplicable**

[ ] **Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno

**DNI:** 08175661

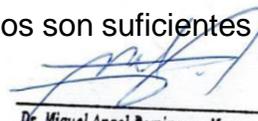
**Especialidad del validador:** Administración de Empresas

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensiones específica del constructo.

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de junio de 2023.



Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno  
 Doctor en Administración  
 CLAD: 019027

-----  
**Firma del Experto Informante**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia.</b>							
1	Mi área de trabajo cuenta con el recurso humano adecuado para realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
2	Cuento con limitaciones para el uso adecuado de los recursos tecnológicos que requiero para realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
3	Cuento con limitaciones para emplear adecuadamente mi horario de trabajo.	X		X		X		
4	Cuento con el mobiliario adecuado para realizar mis actividades laborales en mi centro de trabajo.	X		X		X		
5	Cuento con el tiempo necesario para realizar adecuadamente mis actividades laborales.	X		X		X		
6	Cuento con un espacio adecuado para realizar mis actividades en mi centro de trabajo.	X		X		X		
7	Se me hace difícil cumplir con mis actividades personales.	X		X		X		
8	Para cumplir de forma oportuna con los requerimientos del responsable del equipo hago uso del tiempo fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X		
9	El responsable de mi equipo de trabajo me brinda retroalimentación para la mejora de mis actividades laborales.	X		X		X		
10	Siento presión por parte de mis superiores cuando realizo mis actividades laborales.	X		X		X		

11	Para lograr el cumplimiento de mis objetivos planteados el responsable del área o del equipo de trabajo incentiva la cooperación de todos los integrantes de su equipo	X		X		X		
12	El responsable del área o del equipo de trabajo ofrece información sobre los objetivos alcanzados por el área a todos los integrantes de su equipo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Eficacia.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Siento que para garantizar el cumplimiento de las metas planteadas de manera oportuna es necesario contar con un buen clima laboral.	X		X		X		
14	Para alcanzar las metas esperadas en mi área de trabajo es fundamental realizar el trabajo en equipo.	X		X		X		
15	Para alcanzar las metas esperadas, el responsable de mi equipo de trabajo, debe asignar tareas a cada miembro de acuerdo a sus habilidades.	X		X		X		
16	Me siento satisfecho con los resultados obtenidos con el desarrollo de mis actividades.	X		X		X		
17	Me siento satisfecho con las iniciativas que realiza mi institución relacionadas a la implementación de recursos que permitan mejorar mis actividades laborales.	X		X		X		
18	Me siento satisfecho con las iniciativas de mi institución relacionados a programas o planes de capacitación.	X		X		X		
19	En el área se utilizan herramientas de planificación (análisis FODA, cronograma de actividades, plan de acción, plan de capacitación entre otros)	X		X		X		
20	En el área se realizan reuniones de planificación con todos los equipos involucrados en cada proceso.	X		X		X		
21	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las opiniones de todos los miembros de su equipo.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>22</b>	En el área de trabajo el responsable del equipo mide el rendimiento laboral de los miembros de su equipo.	X		X		X		
<b>23</b>	En el área de trabajo se realiza el reconocimiento a los miembros del equipo con mejor rendimiento.	X		X		X		
<b>24</b>	Me siento motivado cuando mi rendimiento es reconocido por el responsable de mi equipo.	X		X		X		
<b>25</b>	El responsable de mi equipo de trabajo estable normas de convivencia para mejorar el trabajo en equipo.	X		X		X		
<b>26</b>	Creo que establecer normas de convivencia y laborales garantizaran mejores resultados para el equipo de trabajo que integro.	X		X		X		
<b>27</b>	Para lograr mejores resultados en mi equipo de trabajo me capacito en actividades formativas constantemente (post grado, especializaciones, cursos)	X		X		X		
<b>28</b>	Para mejorar los resultados de mis actividades laborales siempre busco innovar incorporando nuevas ideas.	X		X		X		
<b>29</b>	Tengo conocimiento de los recursos con los que cuento como servidor público.	X		X		X		
<b>30</b>	Siento que utilizo correctamente los recursos que se me han asignado.	X		X		X		
<b>31</b>	Tengo conocimiento de los objetivos y metas planteadas en mi área de trabajo.	X		X		X		
<b>32</b>	Tengo conocimiento de los objetivos y metas planteadas en mi institución.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

Opinión de aplicabilidad:           Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable

[ ] Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno

DNI: 08175661

Especialidad del validador: Administración de Empresas

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de junio de 2023.



Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno  
Doctor en Administración

CLAD-01902Z

-----  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia.</b>							
1	Mi área de trabajo cuenta con el recurso humano adecuado para realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
2	Cuento con limitaciones para el uso adecuado de los recursos tecnológicos que requiero para realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
3	Cuento con limitaciones para emplear adecuadamente mi horario de trabajo.	X		X		X		
4	Cuento con el mobiliario adecuado para realizar mis actividades laborales en mi centro de trabajo.	X		X		X		
5	Cuento con el tiempo necesario para realizar adecuadamente mis actividades laborales.	X		X		X		
6	Cuento con un espacio adecuado para realizar mis actividades en mi centro de trabajo.	X		X		X		
7	Se me hace difícil cumplir con mis actividades personales.	X		X		X		
8	Para cumplir de forma oportuna con los requerimientos del responsable del equipo hago uso del tiempo fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X		
9	El responsable de mi equipo de trabajo me brinda retroalimentación para la mejora de mis actividades laborales.	X		X		X		
10	Siento presión por parte de mis superiores cuando realizo mis actividades laborales.	X		X		X		

11	Para lograr el cumplimiento de mis objetivos planteados el responsable del área o del equipo de trabajo incentiva la cooperación de todos los integrantes de su equipo	X		X		X		
12	El responsable del área o del equipo de trabajo ofrece información sobre los objetivos alcanzados por el área a todos los integrantes de su equipo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Eficacia.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Siento que para garantizar el cumplimiento de las metas planteadas de manera oportuna es necesario contar con un buen clima laboral.	X		X		X		
14	Para alcanzar las metas esperadas en mi área de trabajo es fundamental realizar el trabajo en equipo.	X		X		X		
15	Para alcanzar las metas esperadas, el responsable de mi equipo de trabajo, debe asignar tareas a cada miembro de acuerdo a sus habilidades.	X		X		X		
16	Me siento satisfecho con los resultados obtenidos con el desarrollo de mis actividades.	X		X		X		
17	Me siento satisfecho con las iniciativas que realiza mi institución relacionadas a la implementación de recursos que permitan mejorar mis actividades laborales.	X		X		X		
18	Me siento satisfecho con las iniciativas de mi institución relacionados a programas o planes de capacitación.	X		X		X		
19	En el área se utilizan herramientas de planificación (análisis FODA, cronograma de actividades, plan de acción, plan de capacitación entre otros)	X		X		X		
20	En el área se realizan reuniones de planificación con todos los equipos involucrados en cada proceso.	X		X		X		
21	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las opiniones de todos los miembros de su equipo.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>22</b>	En el área de trabajo el responsable del equipo mide el rendimiento laboral de los miembros de su equipo.	X		X		X		
<b>23</b>	En el área de trabajo se realiza el reconocimiento a los miembros del equipo con mejor rendimiento.	X		X		X		
<b>24</b>	Me siento motivado cuando mi rendimiento es reconocido por el responsable de mi equipo.	X		X		X		
<b>25</b>	El responsable de mi equipo de trabajo estable normas de convivencia para mejorar el trabajo en equipo.	X		X		X		
<b>26</b>	Creo que establecer normas de convivencia y laborales garantizaran mejores resultados para el equipo de trabajo que integro.	X		X		X		
<b>27</b>	Para lograr mejores resultados en mi equipo de trabajo me capacito en actividades formativas constantemente (post grado, especializaciones, cursos)	X		X		X		
<b>28</b>	Para mejorar los resultados de mis actividades laborales siempre busco innovar incorporando nuevas ideas.	X		X		X		
<b>29</b>	Tengo conocimiento de los recursos con los que cuento como servidor público.	X		X		X		
<b>30</b>	Siento que utilizo correctamente los recursos que se me han asignado.	X		X		X		
<b>31</b>	Tengo conocimiento de los objetivos y metas planteadas en mi área de trabajo.	X		X		X		
<b>32</b>	Tengo conocimiento de los objetivos y metas planteadas en mi institución.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia en las preguntas

**Opinión de aplicabilidad:**            **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable**

**[ ] Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

**DNI:** 09809744

**Especialidad del validador:** Administrador de empresas - Especialista

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**9 de junio del 2023.**



**Firma del Experto Informante**

### **Anexo 6: Estadísticas de fiabilidad**

El método de consistencia interna para medir la confiabilidad fue el alfa de Cronbach, se realizó una prueba piloto a una muestra compuesta por 15 servidores de una entidad pública, dicho subconjunto muestral conto con similares características a la población investigada. Para evaluar los coeficientes de alfa Cronbach se siguió las recomendaciones de George y Mallery (2003, p. 231)

Excelente	Bueno	Aceptable	Cuestionable	Pobre	Inaceptable
> 0.9	> 0.8	> 0.7	> 0.6	> 0.5	> 0.5

Mediante el programa SPSS 25, se obtuvo los valores de confiabilidad para la variable Inteligencia Emocional y productividad laboral de 0.927 (confiabilidad alta) y 0.956 (confiabilidad muy alta) respectivamente, denotando una alta correlación y consistencia entre los ítems que conforman cada variable, validando su uso para la recolección de datos.

### **VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.956	32

---

**Estadísticas de total de elemento**

---

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	103.55	547.082	0.680	0.955
V2	104.24	582.533	0.060	0.960
V3	104.59	596.808	-0.183	0.961
V4	103.47	547.499	0.705	0.955
V5	103.51	544.627	0.728	0.954
V6	103.45	541.900	0.778	0.954
V7	104.66	582.266	0.062	0.960
V8	104.19	563.566	0.395	0.957
V9	103.69	543.532	0.758	0.954
V10	104.52	585.526	0.016	0.959
V11	103.92	548.020	0.727	0.954
V12	103.69	549.892	0.704	0.955
V13	102.82	559.102	0.557	0.956
V14	102.90	555.755	0.602	0.955
V15	102.97	561.154	0.552	0.956
V16	103.14	549.128	0.741	0.954
V17	103.50	544.346	0.747	0.954
V18	103.56	542.060	0.795	0.954
V19	103.71	538.367	0.769	0.954
V20	103.55	537.941	0.827	0.954
V21	103.61	540.280	0.763	0.954
V22	103.51	543.111	0.817	0.954
V23	103.65	540.418	0.794	0.954
V24	103.30	546.413	0.736	0.954
V25	103.50	537.621	0.848	0.953
V26	102.99	549.913	0.716	0.955
V27	103.29	546.515	0.689	0.955
V28	103.26	548.731	0.788	0.954
V29	103.23	549.925	0.722	0.954
V30	103.18	550.632	0.778	0.954
V31	103.05	550.689	0.762	0.954
<u>V32</u>	<u>103.09</u>	<u>548.898</u>	<u>0.770</u>	<u>0.954</u>

## VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>0.927</u>	<u>24</u>

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	78.03	247.409	0.403	0.927
V2	77.81	245.012	0.495	0.925
V3	78.05	244.252	0.506	0.925
V4	77.62	245.150	0.513	0.925
V5	79.31	264.982	-0.100	0.933
V6	78.53	244.667	0.479	0.925
V7	78.39	246.858	0.405	0.927
V8	78.13	239.722	0.625	0.923
V9	77.85	240.829	0.613	0.923
V10	78.12	238.026	0.696	0.922
V11	78.13	234.224	0.766	0.920
V12	78.28	238.512	0.675	0.922
V13	78.14	237.316	0.733	0.921
V14	78.34	238.400	0.622	0.923
V15	78.29	240.034	0.592	0.923
V16	78.07	240.962	0.599	0.923
V17	77.82	238.779	0.619	0.923
V18	77.81	236.945	0.707	0.921
V19	78.59	240.016	0.564	0.924
V20	77.80	238.483	0.674	0.922
V21	78.13	242.017	0.585	0.924
V22	77.97	243.194	0.567	0.924
V23	77.37	245.887	0.569	0.924
<u>V24</u>	<u>78.07</u>	<u>239.351</u>	<u>0.615</u>	<u>0.923</u>

## Anexo 7: Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

Prueba de normalidad. Este contraste permite determinar si el conjunto de datos recogidos proviene de una distribución normal. La prueba de normalidad que se aplicó fue de Kolmogórov-Smirnov debido a que está enfocada en poblaciones mayores a 50 casos a diferencia de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (< 50 casos). En este sentido, se concluyó que las variables inteligencia emocional y productividad laboral, así como, las dimensiones percepción, comprensión y regulación emocional no siguen una distribución normal. En consecuencia, el coeficiente de correlación de Spearman, para pruebas no paramétricas será el adecuado para conocer el grado de asociación entre las variables investigadas e hipótesis planteadas.

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	0.097	150	0.001	0.975	150	0.007
V1D1	0.091	150	0.004	0.978	150	0.018
V1D2	0.131	150	0.000	0.954	150	0.000
V1D3	0.125	150	0.000	0.941	150	0.000
V2	0.109	150	0.000	0.972	150	0.004
V2D1	0.083	150	0.013	0.960	150	0.000
V2D2	0.105	150	0.000	0.938	150	0.000
V2D3	0.066	150	.200*	0.956	150	0.000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Anexo 8: Niveles de correlación bilateral**

La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación (Hernández Sampieri y Fernández Collao, 1998).

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 9: Base de datos

INTELIGENCIA EMOCIONAL																								
N°	D1								D2								D3							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	5	4	3	4	3	3	4	5
8	2	2	5	2	1	1	1	1	5	2	1	5	2	2	1	1	5	5	5	5	5	2	5	4
9	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5
10	5	3	4	3	2	2	4	3	5	4	2	2	5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2
11	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2
12	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	3	1	5	5	5	5	5
13	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
14	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	3	5	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4
17	4	4	3	4	1	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5
18	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
19	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3
21	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	3	5	2	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4
23	4	4	5	4	1	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5
25	4	4	4	5	2	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5
26	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2
27	5	5	4	4	2	1	1	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
28	2	4	2	5	2	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	2	3	1	2	1	3	5	2

29	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	5	4	2	4	3	4	5	3
30	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5
32	3	3	2	4	3	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2
33	3	3	4	4	2	3	4	3	5	5	3	3	4	3	1	3	2	2	4	3	3	3	3	3
34	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2
35	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3
36	4	3	2	1	1	1	2	1	5	3	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	3	4	4	3
37	5	5	5	1	1	1	2	4	5	5	1	1	1	2	2	2	1	5	4	5	4	5	5	5
38	5	5	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	2	4	4	1	3	4	4	4	4
39	4	4	4	4	2	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2
40	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2
41	5	5	4	5	1	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
42	5	5	5	5	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
43	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2
44	5	5	3	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	5	4
45	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
46	4	3	3	4	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
47	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
49	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
51	2	2	2	2	1	4	2	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5
52	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
53	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3
54	4	5	3	5	2	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	3
55	5	5	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
56	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3
57	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
58	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
59	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
60	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
61	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4
62	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3

63	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	
64	2	5	4	5	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	5	4	2	2	1	2	2	3	5	1	
65	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	
66	3	5	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
67	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
68	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	4	5	1	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	5	3
69	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
73	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
74	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
76	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	5	4	3	4	3	3	4	5	
77	2	2	5	2	1	1	1	1	5	2	1	5	2	2	1	1	5	5	5	5	5	2	5	4	
78	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	
79	5	3	4	3	2	2	4	3	5	4	2	2	5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	
80	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	
81	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	3	1	5	5	5	5	5	
82	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
83	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
84	2	3	5	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	
85	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	
86	4	4	3	4	1	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	
87	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
88	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	
89	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	
90	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
91	4	4	3	5	2	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	

92	4	4	5	4	1	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	4	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5
94	4	4	4	5	2	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5
95	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2
96	5	5	4	4	2	1	1	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
97	2	4	2	5	2	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	2	3	1	2	1	3	5	2
98	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	5	4	2	4	3	4	5	3
99	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	5	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5
101	3	3	2	4	3	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2
102	3	3	4	4	2	3	4	3	5	5	3	3	4	3	1	3	2	2	4	3	3	3	3	3
103	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2
104	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3
105	4	3	2	1	1	1	2	1	5	3	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	3	4	4	3
106	5	5	5	1	1	1	2	4	5	5	1	1	1	2	2	2	1	5	4	5	4	5	5	5
107	5	5	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	2	2	4	4	1	3	4	4	4	4
108	4	4	4	4	2	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	3	2
109	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2
110	5	5	4	5	1	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
111	5	5	5	5	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
112	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2
113	5	5	3	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	5	4
114	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
115	4	3	3	4	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
116	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
118	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
119	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5

120	2	2	2	2	1	4	2	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5
121	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
122	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	
123	4	5	3	5	2	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	3
124	5	5	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
125	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3
126	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
127	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
128	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
129	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
130	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	
131	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3
132	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5
133	2	5	4	5	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	5	4	2	2	1	2	2	3	5	1
134	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
135	3	5	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
136	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	5	1	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	5	3
138	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5
139	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4
140	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3
141	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5
142	2	5	4	5	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	5	4	2	2	1	2	2	3	5	1
143	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
144	3	5	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
145	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
146	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	5	1	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	5	3
147	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5

148	3	5	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
149	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
150	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	5	1	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	5	3

**PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	EFICIENCIA												EFICACIA										EFECTIVIDAD										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	5	5	5	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	5	1	3	2	3	4	4	
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	4	2	2	4	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	2	1	5	5	5	1	2	4	2	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	
5	4	1	1	4	5	5	1	3	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	1	3	1	1	1	2	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	2	2	1	1	1	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	
7	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
10	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	1	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	
12	5	5	1	5	5	5	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
14	5	4	1	5	5	5	1	2	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	1	3	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	5	1	1	5	5	5	1	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
17	5	2	3	3	3	4	5	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	
18	2	1	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	
19	4	1	1	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	4	4	
21	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	3	4	4	4	2	2	5	4	3	3	2	5	5	4	4	1	1	2	3	4	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	2	
23	5	1	1	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	2	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	5	1	1	5	5	3	4	1	5	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	
25	5	1	1	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	
26	4	4	1	4	4	4	1	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	
27	4	2	1	5	4	5	1	2	1	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	
28	3	1	1	3	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	





98	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	
99	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
100	4	4	2	3	4	5	5	3	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	
101	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	
102	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
104	4	1	1	5	5	5	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	3	2	4	
105	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	3	3	2	
106	2	2	5	1	2	1	2	1	2	1	2	5	5	4	4	3	5	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	3	2	
107	2	2	3	4	4	4	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
108	1	4	4	5	1	3	1	2	5	1	3	4	5	5	4	4	2	2	1	2	2	4	1	5	3	5	1	2	1	5	2	2	
109	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	
110	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
111	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
112	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
113	5	3	4	2	4	5	1	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	
114	4	4	1	4	5	5	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	3	4	2	2	1	2	2	5	5	3	5	5	5	5	
115	1	3	5	4	3	3	2	3	4	4	1	4	5	5	5	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	
116	5	5	5	5	5	4	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
117	4	4	1	3	4	4	1	1	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	
118	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
119	5	1	1	5	5	5	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
120	5	5	5	4	4	4	1	1	4	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
121	2	2	2	2	1	2	5	3	1	5	1	2	5	4	5	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	4	4	4	4	
122	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	5	5	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	
123	4	2	2	4	3	5	1	1	3	2	3	3	5	5	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
124	4	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
125	5	2	1	5	5	5	4	2	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
126	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	5	4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
127	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	
128	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	
129	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
130	4	2	2	5	5	5	2	2	4	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	2	4	4	4	4	
131	3	4	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SHELBY HUBERT RAMOS SERRANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES EN UNA ENTIDAD PUBLICA, LAMBAYEQUE", cuyo autor es MONTENEGRO GALVEZ CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

LIMA, 26 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SHELBY HUBERT RAMOS SERRANO <b>DNI:</b> 42711920 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6377-0203	Firmado electrónicamente por: SHRAMOSS el 31- 07-2023 10:54:38

Código documento Trilce: TRI - 0622441