



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Inteligencia emocional y productividad laboral en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de
Shilcayo- 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Chong Arevalo, Ana Cristina (orcid.org/0000-0001-7706-1707)

Idrogo Gaitan, Yeni Yazmin (orcid.org/0000-0001-9466-9837)

ASESORA:

Mtra. Paredes Ramírez, Gimena (orcid.org/0000-0003-1835-3456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a mi madre debido a que ella es la inspiración y el motivo para darme la fuerza para continuar este proceso hasta conseguir un anhelado sueño.

Ana Chong

A mi madre María y mi hermana Analy que con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Yeni Idrogo

AGRADECIMIENTO

Agradecer principalmente a mis padres, debido a que ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida.

Ana Chong

Agradezco a Dios por bendecir mi vida, guiarme a lo largo de este camino, por brindarme apoyo, fortaleza en tiempos de dificultad y debilidad. Agradecer a mi familia por ser los principales impulsores. Agradezco a nuestra docente Paredes Ramírez, Gimena, quien compartió sus conocimientos que nos guio con su paciencia y su integridad como docente en la preparación de esta investigación.

Yeni Idrogo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES RAMÍREZ GIMENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2023.", cuyos autores son CHONG AREVALO ANA CRISTINA, IDROGO GAITAN YENI YAZMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES RAMÍREZ GIMENA DNI: 46384119 ORCID: 0000-0003-1835-3456	Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 06-12-2023 09:52:02

Código documento Trilce: TRI - 0670048



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CHONG AREVALO ANA CRISTINA, IDROGO GAITAN YENI YAZMIN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CHONG AREVALO ANA CRISTINA DNI: 74171845 ORCID: 0000-0001-7706-1707	Firmado electrónicamente por: ACHONGA el 11-12-2023 17:29:23
IDROGO GAITAN YENI YAZMIN DNI: 77287104 ORCID: 0000-0001-9466-9837	Firmado electrónicamente por: YIDROGO el 11-12-2023 17:12:29

Código documento Trilce: INV - 1537737

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis sociodemográfico.	19
Tabla 2. Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach de V1 y V 2.....	20
Tabla 3. Análisis descriptivo de inteligencia emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023.....	21
Tabla 4. Análisis descriptivo de productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023.....	22
Tabla 5. Nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones en colaboradores de la MDBSH - 2023.....	23
Tabla 6. Nivel de productividad laboral y sus dimensiones en trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023.....	23
Tabla 7. Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra	24
Tabla 8. Análisis de correlación entre IE y productividad laboral en colaboradores de la MDBSH - 2023.....	25
Tabla 9. Análisis de correlación entre inteligencia emocional y rendimiento laboral en colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo- 2023.....	26
Tabla 10. Análisis de correlación entre inteligencia emocional y eficacia en colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023.	26
Tabla 11. Análisis de correlación entre inteligencia emocional y eficiencia en colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023	27
Tabla 12. Nivel de relación entre género e inteligencia emocional.....	27
Tabla 13. Nivel de relación entre edad y productividad laboral	28

RESUMEN

La investigación fue desarrollada con el objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2023, la cual fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y corte transversal; la población y muestra fue de 80 trabajadores, empleando la técnica encuesta y el instrumento el cuestionario; como resultados, se obtuvo que la variable inteligencia emocional se encuentra dentro de un nivel medio sustentado por el 37,5%, mientras que la variable productividad laboral se encuentra dentro de un nivel medio sustentado por el 33,8%. Se concluyó que, existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2023, debido a que el resultado del Rho de Spearman fue 0,821 la cual es correlación positiva considerable.; además de un p-valor de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; garantizando así que es idóneo la puesta en marcha de estrategias, actividades de mejoramiento de la inteligencia emocional para generar un crecimiento en la productividad de los colaboradores de la municipalidad en estudio.

Palabras clave: inteligencia emocional, productividad, trabajador.

ABSTRACT

The research was developed with the objective of determining the relationship between emotional intelligence and work productivity in the workers of the District Municipality of the Banda de Shilcayo - 2023, which was of an applied type, with a quantitative approach, non-experimental design, descriptive level. correlational and cross-sectional; The population and sample was 80 workers, using the survey technique and the questionnaire instrument; As results, it was obtained that the emotional intelligence variable is within a medium level supported by 37.5%, while the labor productivity variable is within a medium level supported by 33.8%. It is concluded that there is a significant assessment between emotional intelligence and work productivity in the workers of the District Municipality of the Banda de Shilcayo - 2023, because the result of Spearman's Rho was 0.821 which is a considerable positive correlation.; in addition to a p-value of 0.000, so the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted; thus guaranteeing that it is ideal to implement strategies and activities to improve emotional intelligence to generate growth in the productivity of the collaborators of the municipality under study.

Keywords: intelligence emotional, productivity, worker.

I. INTRODUCCIÓN

Una persona cada segundo, cada minuto o siempre experimenta un determinado sentimiento, miedo, furia, cargo de conciencia, inseguridad, paz, felicidad o ilusión. Es por ello que tu estado emocional afecta todas tus acciones y especialmente tu trabajo. De este linaje proviene la IE, cuyo objetivo es asistirnos a comprender cómo podemos influir inteligentemente ciertas emociones en nosotros mismos y en nuestros centros de trabajo. Por otro lado, Valenzuela y Portillo (2018) dijo: En los años anteriores, se pudo notar un incremento del interés por el bienestar emotivo de los colaboradores. En el trabajo, esto significa promover la presencia de un entorno psicosocial adecuado en la organización.

América Economía (2019) afirma según Page recursos humanos, reclutadores de Page Group, el 55% de las organizaciones buscan aspirantes con IE superior al coeficiente intelectual al momento de seleccionar en sus filas. Esto tiene una impresión directa en el incremento de su crecimiento profesional de los nacidos en Chile, debido a que no basta ni es suficiente una excelente experiencia laboral, sino también el manejo emocional necesario para superar satisfactoriamente los momentos críticos en la empresa, como una crisis, cuando las habilidades realmente muestran cómo se empleado maneja un conflicto o problema. Gestionar nuestras emociones nos permite capturar y generar retroalimentación abierta, oportuna y honesta. Es un pilar importante del desempeño laboral. Las personas con este conjunto de habilidades maduras serán más abiertas, especialmente en áreas que necesitan mejorar.

En el ámbito **nacional**, Instituto Peruano de Economía (2023) muestra que la productividad en el Perú ha estado muy estancada en los últimos años. Si bien la economía está creciendo, la productividad está rezagada, principalmente debido a la concentración de la informalización en sectores como el sector servicios y la agricultura, que son los principales sectores generadores de empleo en el país. El empleo se concentra en las pequeñas empresas, asimismo Bartra y Torres (2019) en la capital del Perú realizaron una investigación donde encontraron antecedentes favorables acerca de la

IE en relación a la productividad laboral, un índice elevado de IE del 63,3%; el promedio es 34.3% y el bajo es 2.3%. Y ser productivo; buena eficiencia en el trabajo 58,3%; 41% eficiencia moderada y 0,7% eficiencia pobre.

San Martín, Canma (2020) en su estudio demostró que los colaboradores en San Martín en dicho año, el 32% calificó la adaptabilidad como el tipo más destacado de inteligencia emocional, demostrando ingenio en el tema de resolución de conflictos, seguida de la IE intrapersonal con un 24%, la IE interpersonal representa un 18%. El 30% de los socios en las tres provincias y municipios directamente bajo el gobierno central San Martín, las expectativas más comunes sobre el clima laboral son moderadas, lo que significa que algunas expectativas sobre el clima laboral se cumplen, mientras que otras están relacionadas con la autorrealización, el compromiso laboral, la comunicación y las condiciones laborales.

Así también, en la **MDBSH** el cual la organización posee más de 95 colaboradores considerando la parte administrativa, operativa y gerencial que cumple con las expectativas de la ciudadanía; a pesar de ello, se tienen dificultades con respecto a cómo se viene desarrollando la productividad laboral de los trabajadores, debido a que muchas veces las personas dejan que influyan sus emociones, problemas, etc., en sus día a día, especialmente en el ámbito laboral; luego existen problemas como la toma de decisiones y falta de compromiso con la MDBSH, ello genera desperdicio de materiales, tiempo y lo principal el cual aqueja mucho a la ciudadanía es el ámbito económico, llegando a visualizar que los trabajadores de la MDBSH se encuentran en un 60% de desempeño laboral los cuales afectan en la meta establecida para la correcta gestión de las autoridades. A ello se le incluye un burocrático muro administrativo para el progreso de la productividad laboral. Cuando los recursos deberían tener un manejo eficiente y así obtener resultados óptimos.

En ese sentido se formuló el siguiente **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la IE y la productividad laboral de los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023? Y los **problemas específicos** fueron: a), ¿Cuál es la relación entre IE y rendimiento laboral en los trabajadores de la

MDBSH, San Martín-2023? b), ¿Cuál es la relación entre IE y eficacia en los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023? C), ¿Cuál es la relación entre IE y eficiencia en los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023?

El estudio se justificó por **conveniencia**, esto hará posible el conocimiento acerca la productividad laboral en la municipalidad respecto al manejo de la inteligencia emocional, de modo que a partir de ello se pueda aplicar estrategias de mejora; para la **relevancia social**, por un lado permitió la incorporación de una investigación con resultados verídicos sobre la relación de la IE y productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad, así como también permitió la exposición de diversos problemas relacionados a este tema dentro de la entidad; respecto al **valor teórico**, permitió expandir el conocimiento sobre el tema debido a que se incorpora información teórica relevante juntamente con normativas vinculadas, en cuanto a las **implicancias prácticas**, en esta investigación se brindó a la municipalidad conceptos y actualizaciones para desarrollar estrategias para mejorar la productividad laboral de cada empleado a través de capacitaciones para potenciarla, permitió la entrega de información explícita determinada a partir de un análisis estadístico tomando en cuenta los datos recopilados de la muestra, por lo que estas recomendaciones podrán ser aplicadas por el gerente de la municipalidad para obtener las mejoras necesarias, **utilidad metodológica**, se respetó el método científico y la incorporación de instrumentos cuya validez y fiabilidad fue comprobada, por lo que podrá ser utilizado posteriormente en otras investigaciones relacionadas.

Para ello se formuló el siguiente **objetivo** de investigación: Determinar la relación entre la IE y la productividad laboral de los colaboradores de la MDBSH en San Martín 2023. Los **objetivos específicos** fueron: a) Determinar la relación entre la IE y el rendimiento laboral de los trabajadores de la MDBSH de San Martín en el año 2023. b) Determinar la relación entre la IE y la eficacia en los colaboradores de la MDBSH de San Martín-2023. C) Determinar la relación entre la IE y la en los trabajadores de la MDBSH de San Martín en el año 2023.

También se tuvo la siguiente **hipótesis**: HG: Existe relación significativa entre la IE y productividad laboral de los trabajadores de la MDBSH - 2023. Y las **hipótesis específicas** fueron: HE1. Existe relación significativa entre la IE y rendimiento laboral de los colaboradores de la MDBSH - 2023, HE2. Existe relación significativa entre la IE y eficacia de los trabajadores de la MDBSH - 2023, HE3. Existe relación significativa entre la IE y eficiencia de los colaboradores de la MDBSH - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En nuestro país existen una serie de estudios relacionados con la IE y la PL que demuestran que en los últimos años las empresas han prestado más atención al uso y manejo de las emociones, llamada inteligencia emocional, del empleado. Se ha transformado en uno de los instrumentos más fuertes para el mejoramiento del confort y la salud de los trabajadores, que más adelante le ayudara a la obtención de sus objetivos. Sin embargo, parte de esta investigación está respaldada por una serie de estudios **internacionales** que se muestran a continuación:

Según Mérida y Extremera (2021) cuyo objetivo fue analizar la IE y su vínculo con el compromiso. La investigación es aplicada, descriptiva y adecuada con respaldo bibliográfico. De carácter inductivo, con un diseño transaccional no experimental, descriptivo y asociativo. La muestra incluye 55 empleados del departamento de recursos humanos. Como resultado, tuvimos 132 puntos de intersección entre indicadores socioeconómicos e indicadores de inteligencia emocional, de los cuales 11 puntos de intersección presentaron dependencia, correspondiente al 8,0%. En el ámbito laboral se realizaron 84 cruces con indicadores socioeconómicos, de los cuales 3 cruces indicaron una correlación correspondiente al 4,0%. Los participantes manifestaron un nivel suficiente de I E, que perciben su lugar de trabajo como un buen ambiente laboral y que tienen oportunidades en las dimensiones “comunicación” y “motivación”. Por lo tanto, no se encontró vínculo lineal entre la IE y el clima laboral.

Por su parte, Castillo y Males (2022) el objetivo del estudio fue examinar la IE y el estrés entre los grandes de la salud del Hospital San Luis de Otavalo - año 2022. En cuanto a los métodos, se trata de un estudio correlacional utilizando métodos cuantitativos, involucrando tipos bibliográficos y de campo, utilizando un diseño transversal, no experimental. Tuvimos la participación de 148 expertos de la salud. Para la recolección de información se utilizaron la Escala de Meta-Conocimiento de las Características del Estado de Ánimo y la Encuesta de Estrés Laboral. Los resultados indicaron en que la claridad emocional se destacó en la dimensión de inteligencia

emocional con \bar{X} 2.79; en cuanto al nivel de estrés laboral, el nivel de estrés fue bajo - 51,4%; y se observó una correlación negativa de fuerza muy baja (-.172). Esto puede indicar que hubo un aumento en la IE y que esté asociado con una disminución en el estrés laboral.

Asimismo, Falconí (2022) la finalidad es distinguir si la IE afecta el desempeño laboral de los individuos seleccionados. Utiliza un diseño no experimental con enfoque cuantitativo descriptivo y de correlación cruzada y cuenta con una plantilla de 42 personas. Para calcular las variables se empleó los instrumentos: Escala de IE de Bar-On para determinar el nivel de I E de los empleados y Cuestionario de Koopman para las variables de desempeño laboral. Los resultados de IE muestran que el 57% de la multitud y el 13% de la población tienen una excelente inteligencia emocional. Otro 30 por ciento se dividió entre aquellos con EQ bajo y significativamente bajo. En lo que respecta al desempeño laboral, el 72 % de los residentes realizó bien las tareas; El 81% tuvo buen comportamiento contraproducente y el 19% tuvo comportamiento contraproducente según los estándares cotidianos; finalmente, el 72% se realizó contextualmente, el 28% se comportó normalmente.

En tanto en el ámbito **nacional** según, Alanoca y Tarazona (2022) la meta es comprender si G&S Control Industrial S.A.C. para los empleados, esta existente una coherencia entre la I E y el desempeño laboral. En base al éxito obtenido durante - 2019, se desarrolló un estudio correlacional descriptivo, de desarrollo metódico no experimental y transversal; métodos inductivos y cuantitativos, junto con 33 empleados investigados. Se visualizó que la correlación de Spearman era 0,808. Además, la cercanía se proporcionó directamente al analizar la tendencia creciente de la parte discreta y el signo positivo de $r = 0.808$. En general, se examinó que la mayoría de los colaboradores tenían un ras moderado de IE con un 55 %, seguido de un ras bajo de IE con un 24 % y un nivel alto con un 21 %. En cuanto al desempeño laboral, la mayoría de los asociados se encuentran en un nivel medio, representando el 61%. El 27% de los empleados tiene un desempeño laboral alto y el 12% tiene un desempeño laboral bajo.

También, Bartra y Torres (2019) la meta de dicha fue determinar el impacto de la IE en el desempeño de colegas en entidades tecnológicas de Lima Metropolitana. El sistema de investigación es descriptivo interpretativo. Se encuestó a 300 empleados de cuatro unidades de negocio de diferentes áreas y organizaciones. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,780. Nuevamente, considerando la tendencia creciente en la parte discreta y el signo positivo de $r = 0,780$, queda claro que la relación es recta. En resumen, la mayoría de los cotizantes tienen IE alta, representando el 63,3% del total de cotizantes; seguido del nivel medio, que representa el 34,3%, y el nivel bajo, que representa sólo el 2,3%. En lo que respecta al desempeño laboral, el resultado es que la gran parte de los trabajadores tienen un buen desempeño laboral, que es el 58,3% de todos los empleados. El 41 % del desempeño de los socios fue promedio y solo el 0,7 %, deficiente.

Además, Dávila y Gonzales (2021) la meta es precisar la conexión entre la IE y el desempeño laboral entre los empleados de Electro Ucayali en el año 2020. Para lograr la medición de los objetivos y variables se aplicó una encuesta tipo Likert, una pregunta instrumental construida con cierre de múltiples puntos. El tipo de estudio utilizado fue un diseño descriptivo de transacciones correlacionadas. Estuvo conformada por 58 colaboradores de Electro Ucayali. Según los resultados obtenidos por SPSSv26, el coeficiente de correlación de Spearman es $\rho = 0.457$ y la significancia bilateral es 0.000, lo que significa que los empleados comprenden, controlan y tramitan las emociones de cada uno y de sus colaboradores, logrando así una buena conexión con la efectividad laboral.

En tanto en el ámbito **local**, está la investigación de Alamo et al. (2021) el propósito del estudio fue averiguar si la IE mantiene conexión con el ámbito laboral de los profesores del colegio Morales en el año 2020, una investigación de línea base y de diseño no experimental, transversal y metodológica relacionada con 60 docentes de ambos sexos. En una muestra de 40 docentes respondieron dos cuestionarios: la escala BarOn Mood para calcular la IE y la progresión Sonia Palma CL-SPC para medir clima laboral. Los resultados muestran que el valor de $Rho = 0,392$ y la correlación positiva

con una significación de 0,012 está por debajo, lo que permite hipotetizar que está latente la conexión entre las variables en estudio.

También, Rojas y Seijas (2022) la meta fue visualizar la relación entre la IE y la productividad, la investigación tiene una base teórica y puede ayudar a comprender mejor la inteligencia emocional, por otro lado, la justificación práctica de esta investigación es que permite a las empresas brindar una mejor investigación también es metodológicamente sólida, lo que muestra que otra forma de estudiar a los colaboradores. Los resultados muestran una muy buena conexión entre la IE y la productividad, debido a que el resultado de Spearman Rho es de 0,627, lo que se puede entender como una conveniencia relativamente conforme. Se puede llegar a la conclusión que se percibe una relación significativa entre la IE y la productividad de las empresas de servicio eléctrico nacional de la región oriente, lo que puede entenderse como que estas dos variables contribuyen en gran medida al desempeño de la empresa.

Además, Vásquez y Vidal (2021) el motivo de esta investigación es visualizar la conexión entre la IE y el desarrollo profesional de los empleados de NSP Courier Tarapoto. Los tipos de estudios fueron diseños no experimentales, correlacionales y transversales. La muestra estuvo conformada por 60 empleados de Correos de Tarapoto "NSP". Los materiales utilizados fueron la Escala de IE de Wong y Law y la Encuesta de Desempeño Laboral desarrollada y validada por Boada. En cuanto al efecto, se puede llegar a la conclusión de que existe prueba razonable para sustentar la hipótesis principal de nuestro estudio, estableciendo que existe una relación entre la IE y el desempeño ocupacional, y que el coeficiente de correlación entre la variable observada IE y el desempeño ocupacional es de 750. lo que indica un alto grado de correlación. El valor significativo es 0,000.

A continuación, se presenta las **teorías** a considerar en la presente investigación, con respecto a la variable **inteligencia emocional** Goleman (2018) autor principal menciona que es la capacidad de motivar y perseverar ante posibles fracasos, de controlar nuestros impulsos, de regular nuestras emociones, de no dejar que la ansiedad interfiera en nuestra capacidad de

apreciar y, por último, pero no menos importante, la empatía y la confianza en las habilidades de los demás. Por su parte, Orozco (2021) define la inteligencia emocional como un concepto general que incluye las capacidades humanas, las características y cómo interactúan con su entorno.

De acuerdo con Fleischhacker (2014) muchas veces las personas han pasado por una amplia diversidad de situaciones negativas a lo largo de su infancia, lo cual genera repercusiones a lo largo de su vida cuando no son tratadas adecuadamente, impidiendo de esta forma la generación de una inteligencia emocional adecuada para manejar los problemas de tipo laborales y sociales; dentro de ello se destaca que las organizaciones tienen la responsabilidad de brindar la ayuda correspondiente para que estos tengan los fundamentos requeridos para enfrentar los desafíos que se presentan dentro del campo laboral para que estos no signifiquen un impedimento para la realización de sus responsabilidades. Es por ello que el área de RR HH debe estar en constante de trabajo para analizar prospectivamente la situación de sus colaboradores, de modo que se conozca sus requerimientos y limitaciones, lo cual conllevará a realizar las actividades estratégicas para brindar la ayuda y generar la superación de aquellas situaciones negativas que puedan estar generando problemas para la concentración, para la retención del conocimiento, para la socialización, entre otros que pueden afectar su vida social dentro del ámbito organizacional.

Asimismo, Orozco (2021) menciona que la incorporación de una inteligencia emocional adecuada permitirá no solamente la comodidad del colaborador dentro de su área de trabajo, sino que también permitirá la entrega de opiniones convergentes para planificar soluciones, para ello, es necesario fomentar los espacios donde los colaboradores puedan participar activamente y expresar sus emociones para que el equipo preparado por parte de la organización realice la retroalimentación necesaria que conlleve a propiciar la creación de los aspectos cognitivos requeridos en las personas para superar las barreras que se presente no solamente en el campo laboral

sino también en el día a día dentro de sus relaciones interpersonales, teniendo en cuenta que estos se trata de responsabilidades organizacionales a través del área correspondiente para lograr el mejoramiento del perfil profesional y personal de los colaboradores generando de esta forma un beneficio bilateral para ambas partes. En este sentido, la inteligencia emocional está claramente relacionada con diversas habilidades humanas que facilitan la interacción con los demás. En la vida cotidiana se muestran muchos aspectos, uno de los cuales es el trabajo de esta forma, las personas con mayor inteligencia emocional tendrán las herramientas para afrontar mejor sus problemas y necesidades.

La importancia de la IE según Goleman (2018), se ha podido demostrar que la IE día a día agarra más importancia para el éxito profesional, personal y social a expensas de elementos de inteligencia más clásicos. Es cierto que las habilidades técnicas son importantes para encontrar talento, pero los perfiles emocionales de los empleados y directivos lo son aún más. ¿Pero por qué? Por ello, se debe tomar especial atención al interés de la IE de los trabajadores en las empresas, tal y como la define Daniel Goleman.

Los tipos de IE para el autor Infantes (2023) existen 4 tipos: 1). Reflexivo: Básicamente, se trata de la estructura y el orden del mundo externo, pues también le interesan los individuos que están enfocados en una tarea y cómo la logran de manera tranquila, ordenada y deliberada; 2). Conceptual: Este tipo de inteligencia cree que es más probable que un individuo se concentre en una tarea para lograr sus objetivos a través de desafíos, las emociones y los sentimientos son comportamientos observables; 3). Organizado: Centrarse en cómo acomodar las creencias y valores internos del individuo de manera ordenada 4). Empático: La persona descubre que necesita poder entender y comunicarse con las personas, e invertir tiempo en encontrar conexiones sociales.

Neurofisiología de la inteligencia emocional según Goleman (2018), la anatomía del cerebro otorga a la amígdala del cerebro una posición única como perro guardián emocional. El estudio encontró que "las señales sensoriales de los oídos y los ojos se transmiten primero al cerebro a nivel

del tálamo y luego a través de las sinapsis a la amígdala; otra señal recibida en el tálamo se transmite a la neocorteza". Esta bifurcación de información permite que la amígdala inicie el proceso de respuesta antes que las estructuras neocorticales, procese la información a través de circuitos en diferentes niveles del cerebro y luego perciba completamente y finalmente inicie la respuesta más adaptada. Las señales que ingresan al cerebro se clasifican por significado, por lo que el cerebro reconoce objetos o personas y determina el significado de su presencia.

Las **dimensiones** de la Inteligencia Emocional según Canales (2022) es motivación, empatía, auto conciencia, auto control, y habilidades sociales. Las dimensiones que componen la IE se distribuyen en cinco procesos donde la dimensión de autoconocimiento según Yebra et al. (2020) es un desarrollo de autodescubrimiento que define cómo analizamos, sentimos y actuamos con todo lo que nos rodea y nos interesa. En este sentido, el autoconocimiento es una consecuencia de reconocer nuestras emociones, así como saber cómo nos pueden afectar las emociones, así como las fortalezas, fortalezas y debilidades de cada persona. En esta medición se muestra la obtención de un conocimiento diferente sobre cómo analizamos, sentimos y actuamos con lo que nos importa.

Mientras que la dimensión de autocontrol para Yebra et al. (2020) mencionan cual es la técnica de redirigir y reprogramar las emociones personales hacia situaciones mucho más saludables para la adaptación en el mundo. El comportamiento responsable y el cambio pueden verse influenciados por la concienciación. Por tanto, el autocontrol es un aspecto de regulación muy importante de la IE y control de las emociones a través de habilidades que desarrolla una persona que pueden fortalecer este aspecto, transitar hacia situaciones que generan una mejor salud, para adaptarse mejor al mundo.

Según García (2021) la motivación se refiere al conjunto de estímulos desde el inicio hasta el final de una actividad que influyen en la capacidad para afrontar eventos que ocurren a nivel individual y social. Al mismo tiempo Sánchez et al. (2021) la motivación es el poder interior de una persona para interactuar con el mundo. En general se puede decir que la motivación es el

factor principal que nos ayuda mucho y es el resultado de lo que hacemos durante el día, porque determina cómo afrontamos determinadas actividades.

Según Grau et al. (2017) la empatía se refiere a la capacidad y el grado de comprender las emociones de los demás. Dado que comprender los factores emocionales es un tema muy importante, esta dimensión es cada vez más importancia para lograr una buena coordinación y cooperación de todas las partes. Adaptarse al cambio, comprender las propias emociones, ser capaz de expresar emociones, comprender los estados emocionales de las personas, gestionar el estrés también generar emociones positivas son todas dimensiones de las habilidades sociales. Las habilidades sociales son una parte importante de la IE porque definen las características que debe tener una persona en relación con su entorno.

Puede haber diferentes puntos de vista sobre la definición de productividad, algunos autores creen que la **productividad** es una medida de la relación entre los recursos utilizados en un sistema de producción y los resultados que produce este sistema. La productividad laboral es por tanto la relación entre las actividades que realiza una persona o los productos que puede lograr en su entorno laboral y los recursos que utiliza para lograr dichos productos (Férreo, 2016). Al respecto, Robbins y Judge (2013) la posición más alto de análisis del comportamiento organizacional es la importancia de la productividad laboral. Cuando una empresa convierte materiales en productos al menos costo posible, es productiva. Tanto la eficacia y eficiencia son necesarias para el rendimiento. La productividad de una empresa depende de alcanzar sus objetivos de ventas o cuota de mercado.

Según Férreo (2016) las características del desempeño laboral comprenden a los conocimientos, habilidades y habilidades que las personas desean aplicar y demostrar su valor al desempeñar sus funciones en las organizaciones. Adaptabilidad: la palabra adaptabilidad proviene del vocablo latino adaptar que significa (ad-hacia y aptare, ajustar, encajar, aplicar) en la actualidad es ajustar. La adaptabilidad comprende a la capacidad de

adaptarse a entornos cambiantes. La capacidad de las personas para adaptarse al cambio afecta la eficiencia y la productividad.

Teoría de la productividad laboral: serie X & serie Y de Montero (como se citó en Torres, 2015) señala que la serie ofrece dos equipos de supuestos acerca de la naturaleza humana: la serie X & la serie Y. La serie X presenta una visión negativa del individuo; su trabajo no es de su agrado, por ello necesitan ser controlados, amenazados con el logro de metas, dirigidos, etc. La serie Y muestra los aspectos positivos del individuo: donde el empleado ejerce autodirección y autocontrol, responsabilidad, etc.

Las **dimensiones** de productividad laboral según Canales (2022) es rendimiento laboral, eficacia y eficiencia. Las dimensiones que conforman la Productividad Laboral según lo distribuye en tres procesos donde la dimensión rendimiento laboral, el ejercer como el accionar o comportamientos de los colaboradores que son importantes para el alcance de las metas organizacionales.

Mientras la dimensión eficiencia, según Pérez et al. (2019) refieren a lograr una meta con la menor cantidad de materiales. La clave es reducir y conservar los recursos, lo que de alguna manera está relacionado con la productividad. Asimismo, Leire et al. (2021) afirman que la eficiencia se define como la relación entre la optimización de recursos, tiempo y personas para lograr las actividades planificadas. Así mismo, Hernández (2019) menciona que el término eficiencia significa lograr objetivos establecidos utilizando cualquier medio necesario. En este sentido, podemos decir que la eficiencia no es más que realizar las actividades laborales utilizando los medios necesarios diariamente para alcanzar los objetivos planteados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

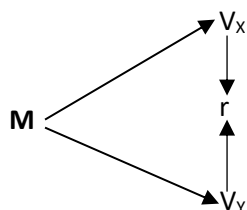
Fue de tipo **aplicada**, porque su realización se cimentó en investigaciones o información ya recopilada por otros investigadores, las cuales fueron usadas para brindar el sustento respectivo y determinar aquellos procedimientos, medios tecnológicos, entre otros para solucionar un problema (Concytec, 2018).

Fue de enfoque **cuantitativo**, considerando la integración de datos numéricos tanto en los resultados como en las conclusiones con la finalidad de brindar una explicación concordante y verídica de los hallazgos (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

El diseño fue **no experimental**, porque en ningún momento se manipuló las variables (Cortés e Iglesias, 2004). Además, fue de alcance **correlacional** de acuerdo a Cabezas et al. (2018), debido a que dentro de su estructura se buscó establecer la correlación que existe entre variables, valiéndose del análisis estadístico, de modo que se pudo responder a cada objetivo determinado y fue de **corte transversal**, debido a que la aplicación de los instrumentos fue abordada en una sola oportunidad por lo que los resultados representan la realidad de ese momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Representación:



Esquema:

M = Muestra

O₁ = Inteligencia emocional

O₂ = Productividad laboral

r = Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional:

Definición conceptual. Es la técnica de notar con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez el arte para consentir, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).

Definición operacional. Para la respectiva medición de la variable IE se consideró desarrollar la técnica de la encuesta, mediante el cuestionario tipo Likert (1=Nunca; al 5=Siempre), el cual está enfocado en los colaboradores de la de la MDBSH.

Indicadores. Estuvo representado por las siguientes dimensiones: 1. auto conciencia, auto control, motivación, empatía, habilidades sociales a). Auto conciencia con sus indicadores: Conciencia emocional, confianza en sí mismo, reconoce y se acepta. b). Autocontrol con sus indicadores, de relación, desempeño e interpretación. C). Motivación con sus indicadores, Optimismo, superación y compartir. d). Empatía con sus indicadores, reconocimiento de emociones, respeto de emociones y ayuda. e). Habilidades sociales con sus indicadores, comunicación asertiva, efectividad interrelaciona y respeto.

Escala de medición: Ordinal con valoración likert

Variable 2: Productividad laboral:

Definición conceptual. La cantidad de materiales utilizados y la cantidad de bienes producidos están relacionadas con la productividad laboral. La productividad hace referencia al uso de provisiones en la producción de bienes o servicios (Canales, 2022).

Definición operacional. La técnica utilizada fue la encuesta para medir la variable productividad laboral., mediante el cuestionario tipo Likert (1=Nunca; al 5=Siempre), enfocado a los colaboradores de la de la MDBSH.

Indicadores. Estuvo representado por las siguientes dimensiones: 1. Rendimiento laboral, eficacia y eficiencia. a). Rendimiento laboral con sus indicadores: ambiente confortable, capacitación, remuneraciones, condiciones de trabajo, comunicación asertiva; b). Eficacia con sus indicadores, suficiencia de labores, buen uso de instrumentos, control físico, reclamos, satisfacción C). Eficiencia con sus indicadores, satisfacción con la labor que desempeña, actividades en el tiempo establecido, puntualidad, hablar de productividad, actitud positiva.

Escala de medición: Ordinal con valoración likert

Nota: La matriz de operacionalización podrá ser encontrada en anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se consideró a 80 colaboradores del área contable, administrativa, logística y áreas estratégicas de la MDBSH (MDBSH,2023).

Criterios de inclusión. Se incluyeron a colaboradores con áreas estratégicas como son: contable, administrativa, logística, etc. Se incluyó a personal con al menos un año de experiencia.

Criterios de exclusión. Los colaboradores con menos de un año de experiencia fueron excluidos del análisis.

Muestra

Para la muestra fue considerada el 100% de la población.

Muestreo

En este caso se tomó el muestreo no probabilístico por intención, según Hernández et al. (2014) son establecidas de acuerdo a la probabilidad de los investigadores, por lo que se acoge al total de la población debido a que no hay muchos por participar.

Unidad de análisis

Un colaborador de la MDBSH.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación, que se consideró como método de IE y productividad laboral, consideró la magnitud e indicadores de cada variable. De acuerdo con Anahua (2020) un cuestionario es el conjunto de preguntas las cuales son utilizadas para la recopilación de información y que sus respuestas brinden toda la información correspondiente y correcta.

Instrumentos

El instrumento utilizado para la variable de IE y para la productividad laboral fue el cuestionario creado por Canales (2022) el que se tuvo en cuenta las dimensiones e indicadores respectivos para elaborar los instrumentos, con preguntas que responden a los indicadores. Asimismo, cada pregunta fue considerada como una medida cuantitativa utilizando una escala tipo Likert, del 1 al 5, considerando nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; así mismo se utilizó 15 preguntas por cada variable, la variable de IE cuenta con 5 dimensiones y cada dimensión está conformada por 3 indicadores; con respecto a productividad laboral dicha variable cuenta con 3 dimensiones y cada dimensión está conformada por 5 indicadores. Según Bravo & Valenzuela (2018), un cuestionario de encuesta es una herramienta utilizada para recopilar información de investigación con la finalidad de tener datos de forma sistemática sobre las variables objeto de investigación.

Validez

Contiene un juicio sobre la interpretación de las valoraciones o la información recopilada en el instrumento. Por lo tanto, nuestros cuestionarios sobre IE y productividad laboral se validaron con criterios de juicio de expertos, considerando a 5 jueces.

3.5. Procedimientos

Se tomó en cuenta la obtención de la autorización por parte de la empresa para abordar el estudio, el cual fue conseguido por medio de una solicitud; se estableció la problemática para luego incorporar las bases teóricas provenientes de fuentes fiables; consecuentemente se elaboraron los cuestionarios para su aplicación posterior a la verificación de su validez y confiabilidad, lo cual se realizó de forma directa y se obtuvieron los datos que se emplearon para el procesamiento estadístico que dio origen a los resultados; se abordó la discusión respectiva, las conclusiones y por último las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados sobre la base de resultados estadísticos descriptivos y correlativos, procesados por herramientas estadísticas como SPSS V26, luego utilizando Word, los resultados relacionados fueron interpretados de acuerdo con el objetivo del estudio. Los datos fueron analizados con fines tanto descriptivos como inferenciales, así como el análisis de cada tabla correspondiente. Asimismo, se aplicó las medidas estadísticas necesarias a los datos menores o iguales a 80.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron los siguientes principios éticos: **beneficencia**, que su desarrollo generó beneficios al contar con conceptos básicos y con información detallada de lo que se quiere dar a conocer, sobre los hechos en mejor perspectiva; **no maleficencia**, porque no se buscó generar perjuicio a ninguno de los participantes tomando en cuenta la reserva de la entidad de los encuestados; **justicia**, mediante la implementación de un espacio adecuado para la participación activa de todos los involucrados sin discriminación respetando sus derechos; **autonomía** mediante la explicación del procedimiento y esclareciendo las dudas de los participantes para determinar sus decisiones adecuadamente.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	44	55,0%
	Femenino	36	45,0%
	Total	80	100,0%
Edad	18-24 años	16	20,0%
	25-31- años	24	30,0%
	32-38- años	15	18,8%
	39-45 años	11	13,8%
	46 años a más	14	17,5%
	Total	80	100,0%

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Sea evidenciado que el 55% de los trabajadores corresponden al género “masculino”, en cambio el 45% es “femenino”. Por otro lado, se observó que el 30% de los colaboradores cuentan con edades de “25-31 años”, mientras que el 13.8% se encuentran en el rango de “39-45 años”.

Tabla 2

Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach de V1 y V2

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Inteligencia Emocional 0,986 (15 ítems)	Auto conciencia	0,947	3
	Auto control	0,957	3
	Motivación	0,971	3
	Empatía	0,941	3
	Habilidades sociales	0,922	3
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Productividad laboral 0,987 (15 ítems)	Rendimiento laboral	0,96	5
	Eficacia	0,964	5

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Según el libro Hernández et al. (2014), luego de emplear el Alfa de Cronbach, cuyo valor fue > a 0.90, el cual manifiesta que la escala de confiabilidad de las variables y dimensiones pertenece al nivel excelente a fin de una apropiada investigación.

Tabla 3

Análisis descriptivo de inteligencia emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023

Variable / dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia emocional	Nunca	8	10,0%
	Casi Nunca	23	28,8%
	A veces	13	16,3%
	Casi Siempre	24	30,0%
	Siempre	12	15,0%
	Total	80	100,0%
Autoconciencia	Nunca	14	17,5%
	Casi Nunca	14	17,5%
	A veces	17	21,3%
	Casi Siempre	21	26,3%
	Siempre	14	17,5%
	Total	80	100,0%
Autocontrol	Nunca	16	20,0%
	Casi Nunca	15	18,8%
	A veces	19	23,8%
	Casi Siempre	17	21,3%
	Siempre	13	16,3%
	Total	80	100,0%
Motivación	Nunca	16	20,0%
	Casi Nunca	15	18,8%
	A veces	19	23,8%
	Casi Siempre	19	23,8%
	Siempre	11	13,8%
	Total	80	100,0%
Empatía	Nunca	11	13,8%
	Casi Nunca	27	33,8%
	A veces	11	13,8%
	Casi Siempre	19	23,8%
	Siempre	12	15,0%
	Total	80	100,0%
Habilidades sociales	Nunca	10	12,5%

Casi Nunca	26	32,5%
A veces	6	7,5%
Casi Siempre	36	45,0%
Siempre	2	2,5%
Total	80	100,0%

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Podemos notar que respecto a la variable I E y las dimensiones autoconciencia, motivación y habilidades sociales predomina “casi siempre” con un 30%, 26.3%, 23.8% y 45% comparativamente, por otro lado, en autocontrol impera “a veces” con un 23.8%; mientras que el 33.8% considera “casi nunca” a la empatía.

Tabla 4

Análisis descriptivo de productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023

Variable / dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Productividad laboral	Nunca	7	8,8%
	Casi Nunca	27	33,8%
	A veces	18	22,5%
	Casi Siempre	18	22,5%
	Siempre	10	12,5%
	Total	80	100,0%
Rendimiento laboral	Nunca	11	13,8%
	Casi Nunca	31	38,8%
	A veces	10	12,5%
	Casi Siempre	25	31,3%
	Siempre	3	3,8%
	Total	80	100,0%
Eficacia	Nunca	14	17,5%
	Casi Nunca	16	20,0%
	A veces	18	22,5%
	Casi Siempre	20	25,0%
	Siempre	12	15,0%
	Total	80	100,0%
Eficiencia	Nunca	8	10,0%

Casi Nunca	33	41,3%
A veces	12	15,0%
Casi Siempre	17	21,3%
Siempre	10	12,5%
Total	80	100,0%

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Se demostró que respecto a la variable productividad laboral y las dimensiones rendimiento laboral y eficiencia prevalece “casi nunca” con un 33.8%, 38.8% y 41.3% proporcionalmente, por otro lado, en eficacia impera “casi siempre” con un 25%.

Tabla 5

Nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones en colaboradores de la MDBSH - 2023

Variable / dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia emocional	Malo	31	38,8%
	Regular	19	23,8%
	Bueno	30	37,5%
	Total	80	100,0%
Auto conciencia	Malo	28	35,0%
	Regular	17	21,3%
	Bueno	35	43,8%
	Total	80	100,0%
Auto control	Malo	31	38,8%
	Regular	19	23,8%
	Bueno	30	37,5%
	Total	80	100,0%
Motivación	Malo	30	37,5%
	Regular	20	25,0%
	Bueno	30	37,5%
	Total	80	100,0%
Empatía	Malo	28	35,0%
	Regular	21	26,3%
	Bueno	31	38,8%
	Total	80	100,0%
Habilidades sociales	Malo	26	32,5%
	Regular	16	20,0%
	Bueno	38	47,5%

Total 80 100,0%

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Concerniente a la variable es percibida por los colaboradores como “malo” con un 38.8%, el 37.5% lo distinguen como “bueno”, mientras que el 23.8% de los mismos lo califican en “regular”. Respecto a las dimensiones autoconciencia, autocontrol, motivación el 35%, 38.8% y 37.5% lo valoran como “malo” respectivamente. Por otro lado, las dimensiones empatía y habilidades sociales es considerado “bueno” con un 38.8% y 47.5% equitativamente.

Tabla 6

Nivel de productividad laboral y sus dimensiones en trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023

Variable / dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Productividad laboral	Malo	30	37,5%
	Regular	23	28,8%
	Bueno	27	33,8%
	Total	80	100,0%
Rendimiento laboral	Malo	32	40,0%
	Regular	22	27,5%
	Bueno	26	32,5%
	Total	80	100,0%
Eficacia	Malo	29	36,3%
	Regular	21	26,3%
	Bueno	30	37,5%
	Total	80	100,0%
Eficiencia	Malo	30	37,5%
	Regular	23	28,8%
	Bueno	27	33,8%
	Total	80	100,0%

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

En la tabla 6, concerniente a la variable productividad laboral es calificada por los trabajadores en un nivel “malo” que representa el 37.5%, el 33.8% lo valoran en “bueno”, mientras que el 28.8% de los mismos lo distinguen en “regular”. Respecto a las dimensiones competencias laborales y eficiencia el 40% y 37.5% lo valoran como “malo” respectivamente. Por otro lado, la dimensión eficacia es situada en el nivel “bueno” con un 37.5%.

4.2 Resultados inferenciales

Tabla 7

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Variable / dimensión	Estadístico	N	Sig.
Inteligencia emocional	0,209	80	0,000
Autoconciencia	0,186	80	0,000
Autocontrol	0,154	80	0,000
Motivación	0,164	80	0,000
Empatía	0,233	80	0,000
Habilidades sociales	0,294	80	0,000
Productividad laboral	0,215	80	0,000
Rendimiento laboral	0,259	80	0,000
Eficacia	0,174	80	0,000
Eficiencia	0,267	80	0,000

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Con base en la prueba de normalidad usando Kolmogorov-Smirnov en una muestra de 80 trabajadores, se muestra que la distribución probada no es una distribución paramétrica, por lo tanto, las variables se correlacionan usando el estadístico Rho de Spearman (Rho) basado en el libro de Hernández (2014).

Prueba de hipótesis

Hipótesis General:

H₁: Existe relación significativa entre la IE y productividad laboral de los trabajadores de la MDBSH - 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la IE y productividad laboral de los trabajadores de la MDBSH - 2023.

Regla de decisión

- Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).
- Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 8

Análisis de correlación entre IE y productividad laboral en colaboradores de la MDBSH - 2023

Inteligencia emocional	Productividad laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,821**	.000	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Se presenta la relación entre IE y productividad laboral de los colaboradores de la MDBSH - 2023, por medio del estudio estadístico Rho de Spearman el coeficiente obtenido es 0.821 (correlación positiva considerable) y el valor p es igual a 0.000 (valor $p \leq 0.05$), por lo que se desestima la H_0 y Se acepta la H_1 , es decir, existe una relación significativa entre la IE y la productividad laboral de los trabajadores de MDBSH – 2023.

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación significativa entre la IE y rendimiento laboral de los colaboradores de la MDBSH - 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la IE y rendimiento laboral de los colaboradores de la MDBSH - 2023.

Tabla 9

Análisis de correlación entre inteligencia emocional y rendimiento laboral en colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023

Inteligencia emocional	Rendimiento laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,735**	.000	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Presenta la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral entre los empleados de la MDBSH - 2023. A través del estudio estadístico Rho de Spearman el coeficiente obtenido es 0.735 (correlación positiva media) y el valor p es igual a 0.000 (valor $p \leq 0.05$), por lo que la H_0 se rechaza y se acepta la H_1 , es decir, existe una relación significativa entre la IE y las habilidades laborales de los trabajadores de MDBSH en 2023.

Hipótesis específica 2:

H_1 : Existe relación significativa entre la IE y eficacia de los colaboradores de la MDBSH - 2023.

H_0 : No existe relación significativa entre la IE y eficacia de los colaboradores de la MDBSH - 2023.

Tabla 10

Análisis de correlación entre inteligencia emocional y eficacia en colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023

Inteligencia emocional	Eficacia		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,776**	.000	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Se puede evidenciar la relación entre inteligencia emocional y efectividad de los colaboradores en la MDBSH en el año 2023. Por medio del análisis estadístico Rho de Spearman el coeficiente obtenido es 0.776 (correlación positiva considerable) y el p-valor es igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo que la H_0 se rechaza y se acepta la H_1 , es decir, la relación entre IE y MDBSH – 2023 Existe una relación significativa entre la efectividad de los colaboradores.

Hipótesis específica 3:

H_1 : Existe relación significativa entre la IE y eficiencia de los colaboradores de la MDBSH - 2023.

H_0 : No existe relación significativa entre la IE y eficiencia de los colaboradores de la MDBSH - 2023.

Tabla 11

Análisis de correlación entre inteligencia emocional y eficiencia en colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo - 2023

Inteligencia emocional	Eficiencia		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,782**	.000	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Se muestra la relación entre inteligencia emocional y efectividad de los empleados públicos del distrito de Banda de Shilcayo en el año 2023. Utilizando el análisis estadístico Rho de Spearman el coeficiente obtenido es 0.782 (correlación positiva considerable) y p. -el valor es igual a 0,000 (valor $p \leq 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Hipótesis, es decir. Existe una relación significativa entre la IE y la eficacia de los empleados de MDBSH - 2023.

Tabla 12

Nivel de relación entre género e inteligencia emocional

Género	Inteligencia emocional							
	Malo	Regular	Bueno	Total				
Masculino	18	23%	12	15%	14	18%	44	55%
Femenino	13	16%	7	9%	16	20%	36	45%
Total	31	39%	19	24%	30	38%	80	100%

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Se evidenció que el 23% de los colaboradores pertenecientes al género “masculino” califican a la variable como “malo”. Por otro lado, el 20% del género “femenino” valoran a la variable como “bueno”.

Tabla 13*Nivel de relación entre edad y productividad laboral*

		Productividad laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
Edad	18-24 años	5	6%	6	8%	5	6%	16	20%
	25-31- años	7	9%	9	11%	8	10%	24	30%
	32-38- años	6	8%	4	5%	5	6%	15	19%
	39-45 años	6	8%	0	0%	5	6%	11	14%
	46 años a más	6	8%	4	5%	4	5%	14	18%
Total		30	38%	23	29%	27	34%	80	100%

Nota. Base de datos en el Programa SPSS V26.

Se visualizó que el 30% de los encuestados pertenecen al rango de “25-31 años, el 38% de los mismos lo califican a la variable como “malo”; y solo el 9% de los participantes que pertenecen a esa edad lo valoran como “malo”.

V. DISCUSIÓN

En lo concerniente a este capítulo, se desarrolla la comparación de los principales hallazgos de este estudio con lo descrito en los antecedentes los cuales corresponden a otros investigadores, así como también las bases teóricas que pueden aportar valor relevante a esta discusión, es por ello que se abordó en base a los objetivos, de la siguiente forma:

En cuanto al objetivo general, se encontró que existe relación entre la inteligencia emocional y productividad laboral de los colaboradores de la MDBSH - 2023, expresado por el Rho de Spearman de 0,821 (correlación positiva considerable); lo cual explica lo indispensable que resulta abordar adecuadamente la realización de los procedimientos y actividades para la generación de una inteligencia emocional adecuada en los colaboradores, lo cual facilitará una productividad consistente y paralela, resultando beneficiosa para la entidad. Esto resulta similar a lo encontrado por Bartra y Torres (2019), en su investigación encontraron que el coeficiente de correlación de Spearman era 0,780. Nuevamente, dada la tendencia creciente de las partes discretas y el signo positivo de $r = 0.780$, es claro que la relación es directa. En resumen, la mayoría de los cotizantes tienen inteligencia emocional alta, representando el 63,3% del total de cotizantes; seguido del nivel medio, que concentra el 34,3% y solo el 2,3% del nivel bajo. En lo que respecta al desempeño laboral, el resultado es que la gran parte de los colaboradores tienen un buen desempeño laboral, que es el 58,3% de todos los empleados. El 41 % del desempeño de los socios fue promedio y solo el 0,7 %, deficiente. Asimismo, guarda relación con Alanoca y Tarazona (2022), en su investigación determinaron que el coeficiente de correlación de Spearman era 0,808. Además, la cercanía se proporcionó directamente al analizar la tendencia creciente de la parte discreta y el signo positivo de $r = 0.808$. En general, se examinó que la mayoría de los colaboradores tenían un ras moderado de IE con un 55 %, seguido de un ras bajo de IE con un 24 % y un nivel alto con un 21 %. En cuanto al desempeño laboral, la mayoría de los asociados se encuentran en un nivel medio, representando el 61%. El 27% de los empleados tiene un desempeño laboral alto y solo el 12% tiene

un desempeño laboral bajo. Seguidamente, se encontró cierta convergencia con Mérida y Extremera (2021), quienes encontraron 132 puntos de intersección entre indicadores socioeconómicos e indicadores de inteligencia emocional, de los cuales 11 puntos de intersección presentaron dependencia, correspondiente al 8,0%. En el ámbito laboral se realizaron 84 cruces con indicadores socioeconómicos, de los cuales 3 cruces indicaron una correlación correspondiente al 4,0%. Los participantes manifestaron que tienen un nivel suficiente de inteligencia emocional, que perciben su lugar de trabajo como un buen ambiente laboral y que tienen oportunidades en las dimensiones “comunicación” y “motivación”. Por lo tanto, no se encontró relación lineal entre la IE y el clima laboral.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró que existe correlación entre el cociente de inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los empleados de la MDBSH en el año 2023, corroborado por el Rho de Spearman de 0.735 (correlación positiva media); todo lo anterior conlleva a fundamentar lo importante que es el mejoramiento de las habilidades en los colaboradores para manejar su inteligencia emocional adecuadamente frente a cualquier tipo de situaciones que se puedan presentar dentro del ámbito laboral, además de proponer apoyo para sus compañeros que puedan estar atravesando por este problema, lo cual se traduce en mejoramiento de las competencias laborales para ser más competitivo en el campo individual y colectivo. Todo ello es parcialmente congruente con Dávila y Gonzales (2021), debido a que los resultados obtenidos en SPSSv26, el coeficiente de correlación de Spearman es $\rho = 0,457$ y la significación bilateral es 0,000, lo que significa que los empleados comprenden, controlan y administran las emociones propias y de los colaboradores, el cual asegura una buena relación con la productividad laboral. En la misma línea, es similar a Alamo et al. (2021) donde muestran que el valor de $\rho = 0,392$ y la correlación positiva con una significación de 0,012 es baja, lo que permite hipotetizar que existe relación entre las variables en estudio. Seguidamente, se consideró la existencia de concordancia con los resultados de Castillo y Males (2022), quienes

reflejaron la participación de 148 expertos de la salud. Para la recopilación de datos se utilizaron la Escala de Meta-Conocimiento de las Características del Estado de Ánimo (TMMS-24) y la Encuesta de Estrés Laboral OIT-OMS; indicaron que la claridad emocional se destacó en la dimensión de inteligencia emocional con \bar{X} 2.79; en cuanto al nivel de estrés laboral, el nivel de estrés fue bajo - 51,4%; y se observó una correlación negativa de fuerza muy baja (-.172). Esto puede indicar que hubo un aumento en la IE y que esté asociado con una disminución en el estrés laboral. Esto puede indicar que hubo un aumento en la IE y que esté asociado con una disminución en el estrés laboral. Se consideró concordante con la teoría de la productividad laboral: serie X y serie Y donde ofrece dos equipos de supuestos acerca de la naturaleza humana: la serie X y la serie Y. La serie X presenta una visión negativa del individuo; su trabajo no es de su agrado, por ello necesitan ser controlados, amenazados con el logro de metas, dirigidos, etc. La serie Y muestra los aspectos positivos del individuo: donde el empleado ejerce autodirección y autocontrol, responsabilidad, etc.

Respecto al segundo objetivo específico se encontró que existe relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia de los empleados en el MDBSH – 2023 y así se confirmó mediante el análisis estadístico Rho de Spearman con un coeficiente de 0.776 (correlación positiva considerable); lo mismo que conlleva a estipular lo importante que es el fortalecimiento continuo de la capacidad de los colaboradores para manejar su inteligencia emocional en óptimas condiciones, considerando que esto generará mejoras considerables en su nivel de eficacia para desarrollar sus actividades encargadas. Este resultado es convergente con Rojas y Seijas (2022) donde los resultados muestran una muy buena conexión entre la IE y la productividad, debido a que el resultado de Spearman Rho es de 0,627, lo que se comprende como una correlación relativamente aceptable. Se puede concluir que existe una relación significativa entre la IE y la productividad de las empresas de servicio eléctrico nacional de la región oriente, lo que puede entenderse como que estas dos variables contribuyen en gran medida al desempeño de la empresa. Así también, Hernández (2019) menciona que el término eficiencia significa lograr objetivos establecidos utilizando cualquier

medio necesario. En este sentido, podemos decir que la eficiencia no es más que realizar las actividades laborales utilizando los medios necesarios diariamente para alcanzar los objetivos planteados.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, se determinó que existe relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia de los colaboradores de la MDBSH - 2023, comprobado por el Rho de Spearman de 0,782 (correlación positiva considerable); exponiendo de esta forma que, mientras más eficiente sea la entidad para aplicar concordantemente las estrategias que conduzcan hacia el mejoramiento de la inteligencia emocional en sus colaboradores, habrán muchas más posibilidades de lograr un mayor índice de eficiencia para desarrollar sus responsabilidades y cumplir con sus objetivos. Este resultado similar a lo encontrado por Vásquez y Vidal (2021), debido a que concluyeron que existe evidencia suficiente para admitir la hipótesis principal de nuestro estudio para determinar que existe una relación entre la IE y el desempeño profesional, y que el coeficiente de correlación entre la variable observada IE y el desempeño profesional es de 750 que indica un valor significativo altamente correlacionado de 0,000. Adicionalmente, se encontró que la inteligencia emocional es percibida por los colaboradores como “malo” con un 38.8%, el 37.5% lo distinguen como “bueno”, mientras que el 23.8% de los mismos lo califican en “regular”; lo cual guarda coincidencia con los hallazgos de Falconí (2022), quien en su investigación expusieron que en la IE muestran que el 57% de la multitud y el 13% de la población tienen una excelente inteligencia emocional. Otro 30 por ciento se dividió entre aquellos con EQ bajo y significativamente bajo. En lo que respecta al desempeño laboral, el 72 % de los residentes realizó bien las tareas; El 81% tuvo buen comportamiento contraproducente y el 19% tuvo comportamiento contraproducente según los estándares cotidianos; finalmente, el 72% se realizó contextualmente, el 28% se comportó normalmente. Finalmente, se expone que la productividad laboral es calificada por los trabajadores en un nivel “malo” que representa el 37.5%, el 33.8% lo valoran en “bueno”, mientras que el 28.8% de los mismos lo distinguen en “regular”. Generando concordancia teórica con lo determinado

por Férreo (2016), quien determinó que la productividad es una medida de la relación entre los recursos utilizados en un sistema de producción y los recursos producidos por ese sistema, según algunos autores. La relación entre las actividades que una persona puede realizar en su lugar de trabajo y los recursos que utiliza para producir se conoce como productividad laboral.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la MDBSH -2023. Se visualizó que el resultado de Rho Spearman fue de 0.821 la cual es considerada una correlación positiva considerable; además de un valor de 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; garantizando así que es idóneo la puesta en marcha de estrategias, actividades de mejoramiento de la inteligencia emocional para generar un crecimiento en la productividad de los colaboradores de la municipalidad en estudio.

6.2. Se encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral, lo que respalda la amplificación específica HE1. Como resultado de Rho Spearman es de 0.735 (correlación positiva media) al mismo tiempo el valor p es igual a 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; todo lo anterior conlleva a fundamentar lo importante que es el mejoramiento de las habilidades en los colaboradores para manejar su inteligencia emocional adecuadamente frente a cualquier tipo de situaciones que se puedan presentar y así presenciar un buen rendimiento por cada uno de los trabajadores.

6.3. Se identificó una relación significativa entre la IE y la eficacia de los trabajadores, respaldando la hipótesis específica HE2. Como resultado de Rho Spearman es de 0.776 (correlación positiva considerable) al mismo tiempo teniendo como valor p igual a 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; lo que conlleva a acordar lo importante que es el fortalecimiento continuo de la capacidad de los colaboradores para manejar su inteligencia emocional en óptimas condiciones, considerando que esto generará mejoras considerables en su nivel de eficacia para desarrollar sus actividades establecidas.

6.4. Se encontró una relación significativa entre la IE y la eficiencia de los colaboradores, respaldando la amplificación específica HE3. Como resultado

de Rho Spearman es de 0. 782 (correlación positiva considerable) al mismo tiempo teniendo como valor p igual a 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; exponiendo de esta forma que, mientras más eficiente sea la empresa para aplicar concordantemente las estrategias que conduzcan hacia el mejoramiento de la inteligencia emocional en sus colaboradores, habrá muchas más posibilidades de lograr un mayor índice de eficiencia para desarrollar sus responsabilidades y cumplir con sus objetivos minimizando los recursos.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Al gerente de RR. HH, implementar programas de capacitación por un periodo de 1 semana cada 6 meses, el cual debe contar con un mínimo de 3 horas de manera diaria en inteligencia emocional el cual va dirigido para todos los colaboradores, con el fin de mejorar su capacidad para manejar el estrés, regular sus emociones y mejorar sus habilidades de comunicación, dichas capacitaciones también fomentarán el buen desempeño laboral debido a que mostrara estabilidad e interés en sus colaboradores por parte del empleador, dado eso se podrá observar los resultados esperados.

7.2. Al gerente de RR. HH establecer mecanismos de retroalimentación y reconocimiento para los colaboradores que demuestren un alto nivel de I E y productividad laboral, con el fin de incentivar y recompensar estas habilidades. Dicho eso y demostrando las recompensas se podrá lograr un mejor desempeño, motivando así mucho más a los colaboradores el esforzarse para lograr dicho objetivo, cabe mencionar que los incentivos y premiaciones se darán de forma trimestral.

7.3. Al gerente de RR. HH, fomentar un ambiente laboral que promueva la empatía y la confianza entre los colaboradores, lo que puede contribuir a un mejor trabajo en equipo y una mayor eficacia en la realización de tareas, ese ambiente solo se podrá lograr con la constante vigilancia e interés en los colaboradores, verificando sus necesidades y así poder brindar soluciones rápidas y eficaces, demostrando estabilidad laboral en la institución.

7.4. Al gerente de RR. HH, promover el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores, brindando apoyo para la gestión del tiempo, el manejo del estrés y la conciliación de responsabilidades familiares, lo que puede contribuir a una mayor eficiencia en el trabajo, debido a que se tiene por entendido que cada colaborador tiene una vida fuera del trabajo y ello también debe ser importante para la entidad, tanto que el promover dichos puntos puede beneficiar a todos.

7.5. Recomendar al alcalde y sus regidores, implementar diversas actividades, formas y otros para generar el impacto correspondiente en la comunidad, así mismo ello generará interés en sus puestos laborales, generando colaboradores competitivos que desean y planean mantenerse en sus puestos y que, a pesar de todo el interés de la población por querer ser parte de dicha organización, las autoridades optarán por sus capacidades demostrando así fidelización a sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Alamo, F., Carnero, M., y Saavedra, J. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en un colegio de Morales 2021. *PsiqueMag*, 10(1), 91–97. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2746>
- Alanoca, E. y Tarazona, M. (2022). *Inteligencia emocional y rendimiento laboral en trabajadores de la empresa GyS control industrial sociedad anónima cerrada linco, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7314>
- América Economía. (03 de Setiembre de 2019). *Empresas chilenas buscan candidatos que posean inteligencia emocional por sobre el coeficiente intelectual*. <https://n9.cl/ol0dn>
- Amitai. (2019). *Beneficios de tener un buen clima laboral*. <https://www.amitai.com/es/beneficios-clima-laboral/>
- Anahua, J. (2020). *Marketing digital y la fidelización del cliente en el Supermercado Mia Market, Juliaca 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90930/Anahua_AJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bartra, R. y Torres, L. (2019). *Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en lima metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] <https://n9.cl/a4535>
- Bravo, T. y Valenzuela, S. (2018). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*. Centro UC. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cadena, E. (2018). *Influencia de la aplicación Grapher Free, en el proceso de enseñanza-aprendizaje de Funciones, en el segundo año de Bachillerato General Unificado, en la Unidad Educativa "Rincón del Saber" (UERS), ubicada en la parroquia Chillogallo del Distrito Metropolitano de Quito, en el año lectivo 2017 – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].

<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b084d43a-92ab-4087-a51d-1381b173345c/content>

Canales, A. (2022). *Inteligencia emocional y productividad laboral en trabajadores del hospital II Essalud Huancavelica* [Tesis de posgrado, Universidad nacional de Huancavelica] Archivo digital.

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

Canma, P. (2020). *Seguridad en el trabajo en las obras civiles del distrito de tarapoto - provincia y departamento de San Martín – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú].
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/2024>

Castillo, G. y Males, A. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud. Hospital San Luis de Otavalo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <https://n9.cl/cgyp5>

Castillo, G., Pérez, L. y Becerra, N. (2021). Inteligencia emocional en los psicólogos en formación. *Psicología Iberoamericana*, 29(2).
<https://doi.org/10.48102/pi.v29i2.403>

Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Cortés, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigaci

on.pdf

- Dávila, J., y Gonzales, J. (2021). *La inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de Electro Ucayali, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5045/B71_UNU_ADMINISTRACION_2021_T_LUCIA-DAVILA_RAY-GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falconí, D. (2022). *Inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal seleccionado del periodo diciembre 2021 -abril 2022 en SODETUR S.A.S* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/28960/1/UCE-FCP-CPI-FALCONI%20MICHELLE.pdf>
- Férreo, M. (2016). *Impacto del programa formativo PIEI en los niveles de Inteligencia Emocional de supervisores de equipos de trabajo y en el Desempeño Laboral de su equipo en un Centro de Llamadas* [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://docta.ucm.es/bitstreams/fc14748a-7196-4580-805d-09f442d41fe4/download>
- Fleischhacker, I. (2014). *Inteligencia emocional y productividad laboral” (estudio realizado con el personal de salud del centro de diagnóstico por imágenes, policlínica)* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Fleischhacker-Ilma.pdf>
- García, A. (2021). Auto-observación e inteligencia emocional: estudio pragmático-discursivo del manejo de la impresión en narrativas personales. *Onomázein*, 51(1). <https://revistanortegrande.uc.cl/index.php/onom/article/view/32875/25449>
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles)*. Conecta. https://books.google.com.pe/books/about/Inteligencia_emocional_en_la_empresa_Imp.html?id=IVJLDwAAQBAJ&redir_esc=y.

- Grau, A., Toran, P., Zamora, A., Quesada, M., Carrion, C., Vilert, E., Castro, A., Cerezo, C., Vargas, S., Gali, B. y Cordon, F. (2017). Evaluación de la empatía en estudiantes de Medicina. *Educación médica*, 18(2), 114-120. DOI: 10.1016/j.edumed.2016.04.001
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° Ed.). Mc Graw Hill. México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, Z. (2019). *Métodos de análisis de datos: apuntes*. Iberus. https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD_710/Lib489791.pdf
- Ibujés, J. & Benavides, M. (2018). Contribution of technology to the productivity of small and medium-sized enterprises in the textile industry in Ecuador. *Cuadernos de Economía*, 41(1). <https://doi.org/10.1016/j.cesjef.2017.05.002>
- Infantes, Á. (2023). *Modelos de inteligencia emocional*. Universidad de Murcia. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/125883/1/Tema%20%20-%20Modelos%20de%20Inteligencia%20emocional%20-%20Infantes-Paniagua.pdf>
- Instituto Peruano de Economía (2023). *El escenario de la productividad laboral en el Perú*. <https://www.ipe.org.pe/portal/el-escenario-de-la-productividad-laboral-en-el-peru/>
- Leire, S., Retolaza, J., y Bernal, R. (2021). Índice de valor social añadido: una propuesta para analizar la eficiencia hospitalaria. *Gaceta Sanitaria*, 35(1), 21–27. <https://www.gacetasanitaria.org/es-indice-valor-social-anadido-una-articulo-S0213911119302262>
- Martín, E. (2018). *Inteligencia emocional*. Editorial Elearning, SL. <https://books.google.com/cu/books?id=bp18DwAAQBAJ&printsec=frontco>

ver&hl=es#v=onepage&q&f=false

- Meléndez, J., Delhom, I. y Satorres, E. (2019). El poder de la inteligencia emocional sobre la resiliencia en adultos mayores. *Ansiedad y Estrés*, 25(1), 14–19. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.01.001>
- Mendoza, J. & Cabrera, A. (2018). Skilled labor, specialization, and urban labor productivity on Mexico's northern border: A panel analysis of mixed effects. *Investigación económica*, 73(287). <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rie/article/view/50511>
- Mérida, S., y Extremera, N. (2021). When pre-service teachers' lack of occupational commitment is not enough to explain intention to quit: Emotional intelligence matters. *Revista de Psicodidáctica*, 25(1). <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2019.05.001>
- Orozco, M. (2021). Inteligencia emocional, empatía y buen trato como factores protectores frente a la agresión física en adolescentes. *CES Psicología*, 14(2). <https://doi.org/10.21615/cesp.5222>
- Pérez, C., Ortega, M., Ocaña, R., y Martín, J. (2019). Análisis multinivel de la eficiencia técnica de los hospitales del Sistema Nacional de Salud español por tipo de propiedad y gestión. *Gaceta Sanitaria*, 33(4), 325–332. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.02.005>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15° Ed.). Pearson. México. <https://n9.cl/vnix7>
- Rojas, J. y Seijas, S. (2022). *Inteligencia emocional y productividad del colaborador en la Empresa Regional de Servicio Público de electricidad del Oriente S.A., Tarapoto 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112288/Rojas_RJS-Seijas_RSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, T., Molina, L., y Franco, A. (2021). Influencia de la Inteligencia Emocional en los Estudiantes Vulnerables y no Vulnerables, considerando la Diversidad de Género en una Institución de Educación Superior. *LACCEI*,

8(1). <http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2021.1.1.43>

Suárez, M., & Santana, J. (2021). The mediating effect of university teaching staff's psychological well-being between emotional intelligence and burnout. *Psicología Educativa*, 27(2). <https://doi.org/10.5093/psed2021a12>

Torres, R. (2015). *Satisfacción y Productividad Laboral en Las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio Rubro Venta Minorista de Productos de Farmacia y Artículos de Tocador (Farmacias) del Casco Urbano de Chimbote, 2015* [Tesis de maestría, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote].

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/864/SATISFACCION_PRODUCTIVIDAD_LABORAL_TORRES_GUZMAN_ROXANA_MILAGROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valenzuela, A. y Portillo, S. (2018). Emotional intelligence in primary education and its relationship with academic performance. *Revista Electronica Educare*, 22(3). <https://doi.org/10.15359/ree.22-3.11>

Vásquez, B., & Vidal, I. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores de NSP Courier, Tarapoto, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75845/V%c3%a1squez_SDB-Vidal_QBI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, D. y Vidal, B. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores de NSP Courier, Tarapoto, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75845/V%c3%a1squez_SDB-Vidal_QBI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yebra, S., García, V., Sánchez, A., Suárez, P. y González, L. (2020). Relación entre la inteligencia emocional y el burnout en los médicos de Atención Primaria. *Semergen*, 46(7). <https://doi.org/10.1016/j.semERG.2020.02.006>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de las Municipalidades - 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento											
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y rendimiento laboral en los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y eficacia en los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y eficiencia en los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral entre los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y rendimiento laboral en los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y eficacia en los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y eficiencia en los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.</p>	<p>Hipótesis:</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y productividad laboral de los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y rendimiento laboral de los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y eficacia de los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y eficiencia de los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>											
<p>Diseño de investigación</p> <p>Diseño de investigación. Tipo aplicada, diseño no experimental y de corte transversal.</p> <p>M = Muestra V1= Inteligencia emocional V2 = Productividad laboral R: Relación</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población: La población fue 80 trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.</p> <p>Muestra: La muestra fue el 100% que corresponde a 80 trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Inteligencia emocional</td> <td>Auto conciencia</td> </tr> <tr> <td>Auto control</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> </tr> <tr> <td>Empatía</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Productividad Laboral</td> <td>Rendimiento laboral</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Inteligencia emocional	Auto conciencia	Auto control	Motivación	Empatía	Productividad Laboral	Rendimiento laboral	Eficacia	Eficiencia	
Variables	Dimensiones													
Inteligencia emocional	Auto conciencia													
	Auto control													
	Motivación													
	Empatía													
Productividad Laboral	Rendimiento laboral													
	Eficacia													
	Eficiencia													

Nota. Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
Inteligencia emocional	Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).	Está definida por un conjunto de procesos dentro de la institución, comenzando desde la auto conciencia, auto control, motivación, empatía y las habilidades sociales respectivas que hacen que la institución tenga resultados óptimos.	Auto conciencia	<ul style="list-style-type: none"> - Conciencia emocional. - Confianza en sí mismo. - Reconoce y se acepta 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puedo nombrar mis sentimientos. 2. He aprendido mucho acerca de mí mismo escuchando mis sentimientos. 3. Sé cuándo estoy alterado. 	Ordinal
			Auto control	<ul style="list-style-type: none"> - Relación - Desempeño - Interpretación. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme. 5. Generalmente término lo que comienzo. 6. Sé decir que no cuando es necesario. 	Ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Optimismo - Superación. - Compartir 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Pienso que es lo que quiero antes de actuar. 8. Puedo aplazar una satisfacción personal a cambio de una meta más grande. 9. Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando. 	Ordinal
			Empatía	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de emociones. - Respeto de emociones. - Ayuda 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos. 11. Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mi punto de vista. 12. Me concentro en las cualidades positivas de los demás. 	Ordinal
			Habilidades Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva. - Efectividad interrelaciona - Respeto 	<ol style="list-style-type: none"> 13. Puedo lamentarme cuando pierdo algo importante. 14. Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades. 15. Muestro respeto o afecto a mis compañeros de trabajo. 	Ordinal

Productividad laboral	La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).	Tiene que ver con un conjunto de procedimientos que van desde las competencias laborales, eficacia y la eficiencia, que es fundamental para el desarrollo óptimo de los centros laborales y su equipo.	Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente confortable. - Capacitación. - Remuneraciones. - Condiciones de trabajo. - Comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> 16. Los ambientes donde desarrolla su trabajo los considera agradable y placentero. 17. La Municipalidad muestra interés por capacitar a sus trabajadores. 18. Su remuneración compensa con las horas trabajadas. 19. Se siente satisfecho con los espacios de tu puesto de trabajo. 20. Mantiene una buena comunicación con su jefe inmediato superior. 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Suficiencia de labores. - Buen uso de instrumentos. - Control físico. - Reclamos. - Satisfacción. . 	<ul style="list-style-type: none"> 21. Resuelve con suficiencia los trabajos encomendados con el menor costo posible. 22. Hace buen uso de equipos e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente. 23. Mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipo bajo su responsabilidad. 24. Ha recibido reclamos después del servicio brindado por parte del usuario. 25. Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido. 26. Se siente satisfecho con la labor que desempeña en la Municipalidad. 	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con la labor que desempeña. - Actividades en el tiempo establecido. - Puntualidad. - Hablar de productividad. - Actitud positiva. 	<ul style="list-style-type: none"> 27. Cumple con sus actividades en el tiempo establecido. 28. Es puntual para la entrega de trabajos que se asignan en la Municipalidad. 29. Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en su centro de trabajo. 30. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Municipalidad. 	Ordinal

Nota. Elaboración propia

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Confiabilidad y ficha técnica de inteligencia emocional

Confiabilidad del instrumento de inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	15

Nota. Reporte SPSS V.26

Estadística total del elemento del instrumento de inteligencia emocional

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
Item1	27,93	59,067	,592	,872
Item2	28,13	57,838	,650	,870
Item3	27,60	58,257	,537	,875
Item4	28,07	59,924	,415	,881
Item5	28,47	59,838	,533	,875
Item6	28,33	57,381	,771	,865
Item7	28,73	59,067	,698	,869
Item8	28,27	60,638	,507	,876
Item9	28,00	59,286	,483	,877
Item10	28,13	57,124	,707	,867
Item11	27,80	61,314	,380	,881
Item12	27,80	61,314	,380	,881
Item13	28,13	57,838	,650	,870
Item14	27,60	58,257	,537	,875
Item15	27,93	60,352	,391	,882

Nota. Reporte SPSS V.26

Análisis de la confiabilidad: En la tabla 1 y 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento inteligencia emocional, se aplicó una muestra piloto a 15 sujetos con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.882$, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Ficha del instrumento inteligencia emocional.

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de inteligencia emocional.
Autor y año	: Canales (2022)
Índice Alfa de Cronbach	: 0.882
Lugar de aplicación	: Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 5 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 15 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

Nota. Elaboración propia

Cuestionario de inteligencia emocional

Datos generales:

Nº de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar y nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (auto conciencia, auto control, motivación, empatía, habilidades sociales); auto conciencia con sus indicadores: Conciencia emocional, confianza en sí mismo, reconoce y se acepta. b). Autocontrol con sus indicadores, de relación, desempeño e interpretación. C). Motivación con sus indicadores, Optimismo, superación y compartir. d). Empatía con sus indicadores, reconocimiento de emociones, respeto de emociones y ayuda. e). Habilidades sociales con sus indicadores, comunicación asertiva, efectividad interrelaciona y respeto. Este cuestionario tiene como autoría de Canales (2021).

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 5 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada

pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS DE MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	Criterios				
		1	2	3	4	5
Auto conciencia						
01	Puedo nombrar mis sentimientos.					
02	He aprendido mucho acerca de mí mismo escuchando mis sentimientos.					
03	Sé cuándo estoy alterado.					
Auto control						
04	Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme					
05	Generalmente término lo que comienzo.					
06	Sé decir que no cuando es necesario.					
Motivación						
07	Pienso que es lo que quiero antes de actuar.					
08	Puedo aplazar una satisfacción personal a cambio de una meta más grande.					
09	Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando.					
Empatía						

10	Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos.					
11	Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mi punto de vista.					
12	Me concentro en las cualidades positivas de los demás.					
Habilidades sociales						
13	Puedo lamentarme cuando pierdo algo importante para mí.					
14	Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades.					
15	Muestro respeto o afecto a mis compañeros de trabajo.					

Confiabilidad y ficha técnica de productividad laboral

Confiabilidad del instrumento de productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	15

Nota. Reporte SPSS V.26

Estadística total del elemento del instrumento de productividad laboral

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
Item16	27,27	57,352	,547	,898
Item17	27,13	63,552	,169	,910
Item18	27,80	57,600	,717	,892
Item19	27,40	55,829	,660	,893
Item20	27,33	55,095	,748	,889
Item21	27,53	60,267	,525	,898
Item22	26,80	61,029	,480	,899
Item23	27,33	55,095	,748	,889
Item24	27,67	59,667	,541	,897

Item25	27,73	57,495	,734	,891
Item26	27,33	55,095	,748	,889
Item27	27,13	59,981	,413	,902
Item28	27,33	55,381	,726	,890
Item29	27,20	59,743	,400	,903
Item30	27,67	58,381	,663	,894

Nota. Reporte SPSS V.26

Análisis de la confiabilidad: En la tabla 3 y 4 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento productividad laboral, se aplicó una muestra piloto a 15 sujetos con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.902$, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Ficha del instrumento productividad laboral.

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de productividad laboral
Autor y año	: Canales (2022)
Índice Alfa de Cronbach	: 0.902
Lugar de aplicación	: Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 5 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 15 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

Nota. Elaboración propia

Cuestionario de productividad laboral

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar y nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones: Rendimiento laboral, eficacia y eficiencia. a). rendimiento laboral con sus indicadores: ambiente confortable, capacitación, remuneraciones, condiciones de trabajo, comunicación; b). Eficacia con sus indicadores: suficiencia de labores, buen uso de instrumentos, control físico, reclamos, satisfacción; C). Eficiencia con sus indicadores: satisfacción con la labor que desempeña, actividades en el tiempo establecido, puntualidad, hablar de productividad, actitud positiva. Este cuestionario tiene como autoría de Canales (2022).

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 5 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5

Rendimiento laboral					
1	Los ambientes donde desarrolla su trabajo los considera agradable y placentero.				
2	La Municipalidad muestra interés por capacitar a sus trabajadores.				
3	Su remuneración compensa con las horas trabajadas.				
4	Se siente satisfecho con los espacios de tu puesto de trabajo.				
5	Mantiene una buena comunicación con su jefe inmediato superior.				
Eficacia					
6	Resuelve con suficiencia los trabajos encomendados con el menor costo posible.				
7	Hace buen uso de equipos e instrumentos de trabajo actualizándose continuamente.				
8	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipo bajo su responsabilidad.				
9	Ha recibido reclamos después del servicio brindado por parte del usuario.				
10	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido.				
Eficiencia					
11	Se siente satisfecho con la labor que desempeña en la Municipalidad.				
12	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido.				
13	Es puntual para la entrega de trabajos que se asignan en la Municipalidad.				
14	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en su centro de trabajo.				
15	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Municipalidad.				

^Anexo 4: Modelo de Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Inteligencia emocional y productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de la banda de shilcayo, San martin-2023

Investigador (a) (es): Chong Arevalo Ana Cristina – Idrogo Gaitan Yeni Yazmin

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Inteligencia emocional y productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de la banda de shilcayo, San martin-2023.”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la IE y la productividad laboral de los trabajadores de la MDBSH en San Martín 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, bajo el RUC N° 20142659299, cuyo alcalde es el Sr. Alberto Enrique Hildebrandt Pinedo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los trabajadores de la MDBSH, San Martín-2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Inteligencia emocional y productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de la banda de shilcayo, San martin-2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando

un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

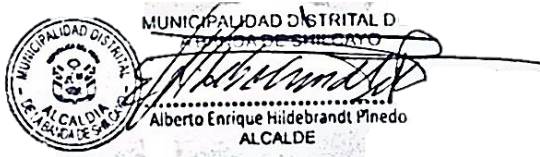
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [**Chong Arevalo Ana Cristina**] email **achonga@ucvvirtual.edu.pe** o [**Idrogo Gaitan Yeni Yazmin**] email **yidrogo@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor [**Gimena Paredes Ramírez**] email **gparedesra01@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Alberto Enrique Hildebrandt Pinedo, con DNI N° 01109439.

Fecha y hora: 10 de junio del 2023; 18:30horas.



Alberto Enrique Hildebrandt Pinedo

DNI N° 01109439

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google]. * Obligatorio a partir de los 18 años*

Carta de autorización

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS
RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Municipalidad Distrital De La Banda De Shilcayo	RUC: 20142659299
Nombre del Titular o Representante legal: Alcalde	
Nombres y Apellidos	DNI:
Sr. Alberto Enrique Hildebrandt Pinedo	01109439

Consentimiento:

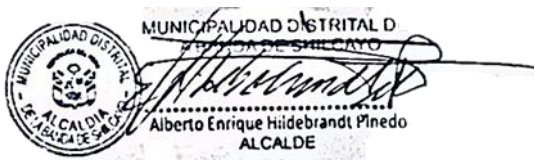
De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Inteligencia emocional y productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de la banda de shilcayo, San martin-2023	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Chong Arevalo Ana Cristina	74171845
Idrogo Gaitan Yeni Yazmin	77287104

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

Lugar y Fecha:

Firma y sello:



(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en
Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO -2023.**

Autor(es): ANA CRISTINA CHONG AREVALO

Especialidad del autor principal del proyecto: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: YENI YAZMIN IDROGO GAITAN

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): TARAPOTO PERÚ

Código de revisión del proyecto: 2023-1 PREGRADO PI TAR C5 01

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: ecordovaca22@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Universidad César Vallejo

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO -2023", presentado por los autores ANA CRISTINA CHONG AREVALO - YENI YAZMIN IDROGO GAITAN, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Validez de variables

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Docente universitario	4	Es aplicable
Modelo Servqual	2	Docente universitario	4	Es aplicable
	3	Docente universitario	4	Es aplicable
	4	Administrador	4	Es aplicables
	5	Docente universitario	4	Es aplicable
Variable 2	1	Docente universitario	4	Es aplicable
Compromiso laboral	2	Docente universitario	4	Es aplicable
	3	Docente universitario	4	Es aplicable
	4	Administrador	4	Es aplicable
	5	Docente universitario	4	Es aplicable

Nota. Elaboración propia

Dado los valores se obtiene que ambos instrumentos que miden a las variables tienen un promedio de 5, lo cual evidencia que todos los profesionales estuvieron de acuerdo y concordancia de un 100% para los dos cuestionarios lo que respalda la aplicabilidad de las mismas.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN – GESTIÓN PÚBLICA – ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área.	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Canales Castañeda, Alicia Stefany
Procedencia:	Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - El cuestionario está compuesta

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia emocional

Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).

- **Variable 2:** Productividad laboral

La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auto conciencia. 2. Auto control. 3. Motivación 4. Empatía 5. Habilidades sociales. 	Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).
Productividad laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendimiento laboral 2. Eficacia 3. Eficiencia. 	La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2023". elaborado por Chong Arévalo, Ana Cristina; Idrogo Gaitan, Yeni Yazmin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional.

- Primera dimensión: Auto conciencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Conciencia emocional.	1	4	4	4	
Confianza en sí mismo.	2	4	4	4	
Reconoce y se acepta	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Auto control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Relación.	4	4	4	4	
Desempeño.	5	4	4	4	
Interpretación.	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Optimismo.	7	4	4	4	

Superación.	8	4	4	4	
Compartir.	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento de emociones.	10	4	4	4	
Respeto de emociones.	11	4	4	4	
Ayuda.	12	4	4	4	

- Quinta dimensión: Habilidades sociales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva.	13	4	4	4	
Efectividad interrelaciona	14	4	4	4	
Respeto	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Rendimiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente confortable.	1	4	4	4	
Capacitación.	2	4	4	4	
Remuneraciones.	3	4	4	4	
Condiciones de trabajo.	4	4	4	4	
Comunicación	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Suficiencia de labores.	6	4	4	4	
Buen uso de instrumentos.	7	4	4	4	
Control físico.	8	4	4	4	
Reclamos.	9	4	4	4	
Satisfacción. .	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Labor que desempeña.	11	4	4	4	
Actividades en el tiempo establecido.	12	4	4	4	
Puntualidad.	13	4	4	4	
Hablar de productividad.	14	4	4	4	
Actitud positiva.	15	4	4	4	



DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN

DNI N° 16498130

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ		
Grado profesional:	Maestría () x	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área.	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Canales Castañeda, Alicia Stefany
Procedencia:	Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - El cuestionario está compuesta

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia emocional

Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).

- **Variable 2:** Productividad laboral

La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	6. Auto conciencia. 7. Auto control. 8. Motivación 9. Empatía 10. Habilidades sociales.	Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).
Productividad laboral	5. Rendimiento laboral 6. Eficacia 7. Eficiencia.	La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2023". elaborado por Chong Arévalo, Ana Cristina; Idrogo Gaitan, Yeni Yazmin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional.

- Primera dimensión: Auto conciencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Conciencia emocional.	1	4	4	4	
Confianza en sí mismo.	2	4	4	4	
Reconoce y se acepta	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Auto control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Relación.	4	4	4	4	
Desempeño.	5	4	4	4	
Interpretación.	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Optimismo.	7	4	4	4	
Superación.	8	4	4	4	
Compartir.	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento de emociones.	10	4	4	4	
Respeto de emociones.	11	4	4	4	
Ayuda.	12	4	4	4	

- Quinta dimensión: Habilidades sociales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva.	13	4	4	4	
Efectividad interrelaciona	14	4	4	4	
Respeto	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Rendimiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente confortable.	1	4	4	4	
Capacitación.	2	4	4	4	
Remuneraciones.	3	4	4	4	
Condiciones de trabajo.	4	4	4	4	
Comunicación	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Suficiencia de labores.	6	4	4	4	
Buen uso de instrumentos.	7	4	4	4	
Control físico.	8	4	4	4	
Reclamos.	9	4	4	4	

Satisfacción. .	10	4	4	4	
-----------------	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Eficiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Labor que desempeña.	11	4	4	4	
Actividades en el tiempo establecido.	12	4	4	4	
Puntualidad.	13	4	4	4	
Hablar de productividad.	14	4	4	4	
Actitud positiva.	15	4	4	4	

.....
MTRA. ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ

DNI N° 44670106

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO – GESTIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS – ENCARGADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área.	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Canales Castañeda, Alicia Stefany
Procedencia:	Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - El cuestionario está compuesta

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia emocional

Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).

- **Variable 2:** Productividad laboral

La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	11. Auto conciencia. 12. Auto control. 13. Motivación 14. Empatía 15. Habilidades sociales.	Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).
Productividad laboral	8. Rendimiento laboral 9. Eficacia 10. Eficiencia.	La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2023". elaborado por Chong Arévalo, Ana Cristina; Idrogo Gaitan, Yeni Yazmin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional.

- Primera dimensión: Auto conciencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Conciencia emocional.	1	4	4	4	
Confianza en sí mismo.	2	4	4	4	
Reconoce y se acepta	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Auto control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Relación.	4	4	4	4	
Desempeño.	5	4	4	4	
Interpretación.	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Optimismo.	7	4	4	4	
Superación.	8	4	4	4	
Compartir.	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento de emociones.	10	4	4	4	
Respeto de emociones.	11	4	4	4	
Ayuda.	12	4	4	4	

- Quinta dimensión: Habilidades sociales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva.	13	4	4	4	
Efectividad interrelaciona	14	4	4	4	
Respeto	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Rendimiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente confortable.	1	4	4	4	
Capacitación.	2	4	4	4	
Remuneraciones.	3	4	4	4	
Condiciones de trabajo.	4	4	4	4	
Comunicación	5	4	4	4	

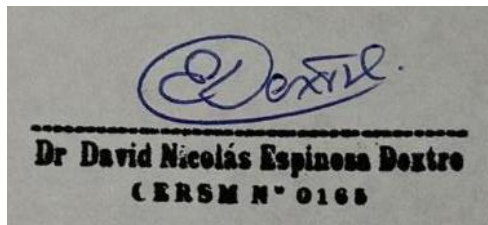
- Segunda dimensión: Eficacia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Suficiencia de labores.	6	4	4	4	
Buen uso de instrumentos.	7	4	4	4	
Control físico.	8	4	4	4	
Reclamos.	9	4	4	4	

Satisfacción. .	10	4	4	4	
-----------------	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Eficiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Labor que desempeña.	11	4	4	4	
Actividades en el tiempo establecido.	12	4	4	4	
Puntualidad.	13	4	4	4	
Hablar de productividad.	14	4	4	4	
Actitud positiva.	15	4	4	4	



.....
DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE

DNI N° 43724426

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. Curitima Tinoco, Carlos Alberto
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Área administrativa, operativa, comercial.
Institución donde labora:	BANCO PICHINCHA
Tiempo de experiencia profesional en el área.	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Canales Castañeda, Alicia Stefany
Procedencia:	Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	virtual
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - El cuestionario está compuesta

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia emocional

Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).

- **Variable 2:** Productividad laboral

La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	16. Auto conciencia. 17. Auto control. 18. Motivación 19. Empatía 20. Habilidades sociales.	Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).
Productividad laboral	11. Rendimiento laboral 12. Eficacia 13. Eficiencia.	La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2023". elaborado por Chong Arévalo, Ana Cristina; Idrogo Gaitan, Yeni Yazmin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

13. No cumple con el criterio
14. Bajo Nivel
15. Moderado nivel
16. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional.

- Primera dimensión: Auto conciencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Conciencia emocional.	1	4	3	4	
Confianza en sí mismo.	2	4	4	4	
Reconoce y se acepta	3	3	3	4	

- Segunda dimensión: Auto control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Relación.	4	4	4	4	
Desempeño.	5	4	4	3	
Interpretación.	6	3	4	3	

- Tercera dimensión: Motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Optimismo.	7	4	4	4	
Superación.	8	4	4	3	
Compartir.	9	4	3	3	

- Cuarta dimensión: Empatía.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento de emociones.	10	4	4	3	
Respeto de emociones.	11	3	4	4	
Ayuda.	12	4	4	4	

- Quinta dimensión: Habilidades sociales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva.	13	4	4	4	
Efectividad interrelaciona	14	4	4	4	
Respeto	15	3	3	4	

Variable del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Rendimiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente confortable.	1	4	3	4	
Capacitación.	2	4	3	4	
Remuneraciones.	3	3	3	4	
Condiciones de trabajo.	4	4	4	4	
Comunicación	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Suficiencia de labores.	6	4	4	3	
Buen uso de instrumentos.	7	4	4	3	
Control físico.	8	4	4	4	
Reclamos.	9	3	3	4	

Satisfacción. .	10	4	3	4	
-----------------	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Eficiencia.

Indicadores	Íte m	Cl rida d	Coh ere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Labor que desempeña.	11	4	4	4	
Actividades en el tiempo establecido.	12	3	4	4	
Puntualidad.	13	4	3	3	
Hablar de productividad.	14	4	4	4	
Actitud positiva.	15	4	4	4	



DR.

DNI N° 71852973

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dra. Córdova Calle Elia Anacely		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Gobernabilidad		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área.	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años	(x)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Canales Castañeda, Alicia Stefany
Procedencia:	Perú
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - El cuestionario está compuesta

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia emocional

Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus

emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).

- **Variable 2:** Productividad laboral

La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	21. Auto conciencia. 22. Auto control. 23. Motivación 24. Empatía 25. Habilidades sociales.	Es la capacidad de percibir con exactitud, valorar y demostrar sus emociones internas; a su vez la habilidad para acceder, generar y canalizar sentimientos que faciliten los pensamientos y las expresiones (Canales, 2022).
Productividad laboral	14. Rendimiento laboral 15. Eficacia 16. Eficiencia.	La productividad laboral es la conexión entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de materiales utilizados. La productividad es un indicador de qué tan bien se utilizan los recursos de una empresa en la elaboración de bienes o servicios (Canales, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Inteligencia emocional y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo -2023”. elaborado por Chong Arévalo, Ana Cristina; Idrogo Gaitan, Yeni Yazmin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

17. No cumple con el criterio
18. Bajo Nivel
19. Moderado nivel
20. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional.

- Primera dimensión: Auto conciencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Conciencia emocional.	1	4	4	4	
Confianza en sí mismo.	2	4	4	4	
Reconoce y se acepta	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Auto control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Relación.	4	4	4	4	
Desempeño.	5	4	4	4	
Interpretación.	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Optimismo.	7	4	4	4	

Superación.	8	4	4	4	
Compartir.	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento de emociones.	10	4	4	4	
Respeto de emociones.	11	4	4	4	
Ayuda.	12	4	4	4	

- Quinta dimensión: Habilidades sociales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva.	13	4	4	4	
Efectividad interrelaciona	14	4	4	4	
Respeto	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad laboral

- Primera dimensión: Rendimiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente confortable.	1	4	4	4	
Capacitación.	2	4	4	4	
Remuneraciones.	3	4	4	4	
Condiciones de trabajo.	4	4	4	4	
Comunicación	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Suficiencia de labores.	6	4	4	4	
Buen uso de instrumentos.	7	4	4	4	
Control físico.	8	4	4	4	
Reclamos.	9	4	4	4	
Satisfacción. .	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Labor que desempeña.	11	4	4	4	
Actividades en el tiempo establecido.	12	4	4	4	
Puntualidad.	13	4	4	4	
Hablar de productividad.	14	4	4	4	
Actitud positiva.	15	4	4	4	


 Dra. Econ. Elia A. Cordova Calle
 CERSM N° 218
 DNI: 46883462

.....
 DR. ELIA A. CORDOVA CALLE

DNI N° 46883462

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6: Escalas de valoración

Escala de valoración Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota. Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda (2018).

Escala de valoración de Pearson/ Rho de Spearman

Tabla de correlaciones

Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

0.10 = Correlación positiva muy débil.

0.25 = Correlación positiva débil.

0.50 = Correlación positiva media.

0.75 = Correlación positiva considerable.

0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Nota. Hernández y Mendoza (2018).