



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Inteligencia emocional y la productividad laboral de los
colaboradores de la empresa Fonpell S.A.C Moche
Trujillo La Libertad 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Delgado Bugra, Elvis Eli (orcid.org/0000-0002-6595-1937)

Rosas Aranda, Pablo Antony (orcid.org/0000-0002-7506-1284)

ASESORES:

Mg. Cardenas del Castillo, Carol Jhanyna (orcid.org/0009-0001-4043-1695)

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

"Dedico este trabajo a mis padres y hermanos, por su amor incondicional y apoyo constante a lo largo de este arduo proceso. A mis amigos, por su aliento y comprensión. A mis profesores, por su sabiduría y orientación. Y a todos aquellos que creyeron en mí, esto es para ustedes. Gracias."

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron a la realización de este trabajo. A la empresa Fonpell S.A.C. Por permitirme realizar mi investigación. A mi asesor de tesis, por su guía experta y paciencia. A mi compañero de investigación, por su colaboración y amistad. A mi familia, por su apoyo inquebrantable. A todos los que de una u otra manera hicieron posible este logro, ¡gracias de corazón.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II.MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 14 |
| 3.3. Población, muestra,muestreo,unidad de analisis..... | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN..... | 33 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 37 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS | 41 |
| ANEXOS..... | 50 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. <i>Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos</i> | 18 |
| Tabla 2. <i>Resultados descriptivos de la variable Inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023..</i> | 24 |
| Tabla 3. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Autoconocimiento de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023..</i> | 25 |
| Tabla 4. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Autorregulación de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023..</i> | 26 |
| Tabla 5. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Empatía de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023</i> | 27 |
| Tabla 6. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023..</i> | 28 |
| Tabla 7. <i>Resultados descriptivos de la variable Productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023..</i> | 29 |
| Tabla 8. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Eficacia de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023</i> | 30 |
| Tabla 9. <i>Resultados descriptivos de la dimensión Eficiencia de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.....</i> | 31 |
| Tabla 10. <i>Resultados de la prueba de normalidad de las variables Inteligencia emocional y Productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.....</i> | 32 |
| Tabla 11. <i>Relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.</i> | 34 |
| Tabla 12. <i>Relación entre el autoconocimiento y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.....</i> | 35 |
| Tabla 13. <i>Relación entre la autorregulación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.....</i> | 36 |
| Tabla 14. <i>Relación entre la empatía y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.....</i> | 37 |
| Tabla 15. <i>Relación entre las habilidades sociales y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.</i> | 38 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Esquema del diseño investigativo | 13 |
| Figura 2 Distribución de los resultados obtenidos de la variable Inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 | 24 |
| Figura 3 Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Autoconocimiento de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 | 25 |
| Figura 4 Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Autorregulación de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 | 26 |
| Figura 5 Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Empatía de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.. | 27 |
| Figura 6 Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 | 28 |
| Figura 7 Distribución de los resultados obtenidos de la variable Productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 | 29 |
| Figura 8 Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Eficacia de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.... | 30 |
| Figura 9 Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Eficiencia de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.. | 31 |

RESUMEN

La investigación explora la Inteligencia Emocional y Productividad de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023. La finalidad fue determinar cómo la inteligencia emocional se relaciona con la productividad de los colaboradores. La investigación fue aplicada, cuantitativa, no experimental y descriptiva-correlacional. Se utilizó como instrumento dos cuestionarios para medir las variables, con escala de Likert de cinco opciones de respuesta, que fueron aplicados a una muestra de 50 colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad. Los resultados infirieron una relación significativa, moderada y positiva entre la IE y la productividad laboral ($Rho = 0.556$; $p = 0.000$). De esta forma se concluye que hay una relación positiva entre la IE y la productividad laboral, por lo tanto, un incremento de la IE de los colaboradores va a llevar a que los mismos sean más productivos y por ende la empresa también lo sea.

Palabras clave: Inteligencia emocional, productividad laboral, autocontrol, habilidades sociales.

ABSTRACT

The research explores the Emotional Intelligence and Productivity of the employees of the company Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023. The purpose was to determine how emotional intelligence is related to employee productivity. The research was applied, quantitative, non-experimental and descriptive-correlational. Two questionnaires were used as instruments to measure the variables, with a Likert scale of five response options, which were applied to a sample of 50 employees of the company Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad. The results inferred a significant, moderate and positive relationship between EI and labor productivity ($Rho = 0.556$; $p = 0.000$). Thus, it is concluded that there is a positive relationship between EI and labor productivity, therefore, an increase in the EI of employees will lead them to be more productive and therefore the company will also be more productive.

Keywords: Emotional intelligence, labor productivity, self-control, social skills.

I. INTRODUCCIÓN:

La productividad laboral se considera como un factor de crecimiento en cualquier organización y se refiere principalmente al uso eficiente de los recursos y el aumento de la producción con reducción de costos (Vertakova & Maltseva, 2020). La productividad laboral es uno de los principales indicadores de la eficacia del desarrollo socioeconómico. Puede caracterizarse por su contenido y su volumen. En términos de volumen, los indicadores de productividad laboral se utilizan para todo un país, para una región específica, para una empresa o lugar de trabajo concreto (Durdyev et al., 2018). Esto permite que los gestores y responsables deban entender los pro y contras de las métricas de las que disponen para la selección de medidas de desempeño adecuadas al propósito de las mismas (Sauermann, 2023). En términos de rendimiento organizativo, la productividad laboral se ha reconocido y utilizado en repetidas ocasiones como medida adecuada del rendimiento de empresas y puede ser comparada de una manera relativamente importante entre entidades de una amplia gama de industrias (De Winne et al., 2019).

Otro concepto de importancia en la productividad de los operarios de una organización incidente en su rendimiento general es su inteligencia emocional. Se conceptualiza como la capacidad de un individuo para definir sus propias emociones y sensibilizarse ante las que percibe del entorno y del círculo de personas con las que interactúa (González et al., 2019; MacCann et al., 2019). Por otra parte, la inteligencia emocional es parte de la personalidad de cada individuo, que dicta la capacidad de ser más conscientes de lo que desencadena una reacción específica, tanto hecha por el mismo individuo como por los individuos que lo rodean (Prentice et al., 2020). La inteligencia emocional (IE), a menudo medida como coeficiente de inteligencia emocional (CIE), describe la habilidad, capacidad o destreza para percibir, gestionar y evaluar las emociones propias, de otros y de los equipos (Guerra-Bustamante et al., 2019).

Se ha confirmado que los individuos con un nivel de inteligencia emocional alto son las que mejor rinden y tienen altos niveles de habilidades interpersonales, por lo que están más satisfechas y contentas en el trabajo y en consecuencia más productivas. Los empleados emocionalmente equilibrados son preocupados,

seguros de sí mismos, adaptables, conscientes de sí mismos, alegres, transparentes, optimistas, líderes inspiradores y buenos para gestionar los desacuerdos y el estrés (Jain et al., 2018; Sharfras & Vijayakumar, 2018). Así mismo, se ha destacado que existen niveles de inteligencia emocional bajos en muchos ámbitos (Gómez & Salas, 2018) y que esta se encamina en el rumbo de solucionar situaciones conflictivas dentro de las organizaciones y crear ambientes laborales armoniosos que potencian el desempeño, la productividad y bienestar de los trabajadores (Arias et al., 2022). De allí que la inteligencia emocional juegue un muy importante y significativo papel en una organización, donde las destrezas asociadas a la inteligencia emocional pueden promover cambios de importancia a nivel organizacional (Enríquez-Chugá et al., 2021).

Desde la perspectiva de Perú, Ramírez y Zavaleta (2018) demostraron la relación entre la IE y la productividad de empleados de una entidad de construcción en Trujillo, así como Bartra et al. (2022) también demostraron la importancia de la IE en los empleados de una empresa tecnológica de Lima, con lo que se demostró que la IE impacta de forma importante el desempeño y la productividad, tras el conocimiento y la comprensión de sus emociones y de sus compañeros con lo que se refuerza la convivencia y la productividad personal y organizacional.

Específicamente la empresa Fompell SAC está presentando detalles importantes en su productividad, por lo que el estudio de cómo la inteligencia emocional interviene y puede mejorar esta situación es de importancia capital para la empresa. De allí que se redacta el siguiente problema general: ¿cómo se relaciona la inteligencia emocional con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023? De donde se derivan las preguntas específicas: 1) ¿cómo el autoconocimiento emocional se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023?; 2) ¿cómo la autorregulación se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023?; 3) ¿cómo la empatía se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023? y 4) ¿cómo las habilidades sociales se relacionan con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023?

Desde la perspectiva teórica, el estudio se justifica debido a que permitirá la profundización de los conceptos teóricos fundamentales de la IE y la productividad de los colaboradores y será un referente bibliográfico para la consecución de próximos estudios y estructurar definiciones y relaciones con los dos constructos. Conforme a su relevancia metodológica, se sustentará bajo los estudios cuantitativos, que siguen bases del nivel correlacional para señalar la relación entre las variables de investigación. Asimismo, se aplicarán instrumentos amparados en la descripción de la IE y la productividad. En la práctica y social, permitirá determinar y analizar las relaciones entre la IE y la productividad laboral en la empresa Fompell S. A. C., lo originará un planteamiento práctico de mejora, donde la IE formará parte importante y fundamental en el desempeño productivo de la empresa.

A partir de las interrogantes de investigación se tiene el objetivo general: determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023. Los objetivos específicos son los siguientes: 1) determinar la relación entre el autoconocimiento emocional y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023; 2) determinar la relación entre la autorregulación y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023; 3) determinar la relación entre la empatía y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 y 4) determinar la relación entre las habilidades sociales y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Las hipótesis planteadas son las siguientes: de forma general, la inteligencia emocional se relaciona de forma significativa y positiva con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023. De forma específica: 1) el autoconocimiento emocional se relaciona de forma significativa y positiva con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023; 2) la autorregulación se relaciona de forma significativa y positiva con la productividad de los colaboradores de la organización Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023; 3) la empatía se relaciona de forma significativa y positiva con la productividad de los

colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 y
4) las habilidades sociales se relacionan de forma significativa y positiva con la
productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo,
La Libertad, 2023.

II. MARCO TEÓRICO:

La IE y la productividad de trabajadores han sido motivo de estudio debido a la importancia de los aspectos emocionales y relacionales en el desempeño empresarial. Por ello, se hace necesaria la revisión de trabajos previos que demuestran la relación que se busca estudiar. Entre ellos en el ámbito internacional se tienen los siguientes:

Sarhadi et al. (2021) estudiaron la historia de la productividad de los bibliotecarios iraníes bajo la perspectiva de cómo impacta la gestión del conocimiento y la inteligencia emocional. El análisis se realizó en dos partes. En la primera, se identificaron y seleccionaron las variables que afectan a la productividad de los bibliotecarios mediante un estudio exploratorio y una encuesta sobre sus opiniones. A continuación, el modelo diseñado teóricamente se administró a 312 bibliotecarios de instituciones públicas iraníes. Se utilizó un cuestionario para recoger los datos y la técnica de modelización de ecuaciones estructurales para analizarlos. Como resultados, se demostró que la IE tiene un incide de manera positiva en el desarrollo de la productividad de los bibliotecarios. En conclusión, se destacó que conocer los efectos de los factores organizativos e individuales en la mayor productividad de los bibliotecarios públicos ayudará a sus gestores ejercerlos de manera eficiente; así, se promueven las capacidades y se incentiva la productividad.

Supramaniam y Singaravelloo (2021) analizaron como impacta la IE en el rendimiento organizativo en la Administración Pública de Malasia. Para lo cual, distribuyeron un instrumento de encuesta a 700 funcionarios administrativos y diplomáticos anexados a Putrajaya, dentro de cinco ministerios selectos y se obtuvieron 375 contestaciones válidas. Los hallazgos, analizados mediante el método SMART-PLS, afirmaron el efecto positivo significativo de la IE en el rendimiento, lo que propone la exigencia de aumentar la IE de los funcionarios estatales a través de la inserción de indicadores y mediciones de la misma en los ámbitos del convenio, la instrucción y el progreso, la organización del personal, de la continuación y la mejoría organizativa. En conclusión, la IE debería implementarse con actividad para incrementar la concienciación y el criterio. Su formación favorecería en la actuación del entorno rápido de la actualidad.

Geun y Park (2019) investigaron sobre la influencia de la IE, la comunicación y el compromiso organizativo en la productividad de las enfermeras coreanas. Se utilizó una herramienta de encuesta estructurada en un diseño transversal con una muestra de conveniencia de 239 enfermeras que trabajaban en hospitales universitarios. Se realizaron regresiones múltiples escalonadas para identificar los factores influyentes. Como resultados se obtuvo que el nivel de productividad de las enfermeras era moderado. Las enfermeras mayores de 36 años, casadas, con más de un máster, empleadas con regularidad, con guardias diarias y con experiencia como jefas de enfermería o enfermeras a cargo informaron de mejores logros en productividad enfermera que los demás grupos de enfermeras. En conclusión, los líderes y gestores de las organizaciones de enfermería tendrían que desarrollar programas educativos dirigidos a aumentar las competencias de las enfermeras en relación con el control emocional y las habilidades comunicativas, lo que en consecuencia debería mejorar la productividad enfermera.

Leitão et al. (2019) estudiaron la contribución del sentimiento de los trabajadores de contribuir, o no, a la productividad de la entidad, relacionado con la calidad vital laboral y rendimiento organizativo. Se trató de un estudio exploratorio que relacionó la calidad de vida de los empleados y su percepción de como contribuyen al rendimiento de la organización. Reveló la importancia de la composición subjetiva y de conducta en la calidad de vida laboral y cómo influye en el establecimiento del deseo individual del trabajador para contribuir a fortalecer la productividad de la empresa. Los resultados indicaron que para los trabajadores: encontrarse apoyados por sus supervisores a través de escuchar sus preocupaciones y percibir que las asumen; estar integrados en un buen ambiente de trabajo; y sentir que se respetan como profesionales y personas; influyen de manera positiva en su sentir para la contribución al desempeño organizacional. Finalmente, se concluyó con el apoyo a la discusión en marcha sobre la necesidad de trabajar más en los componentes subjetivos y los referidos a cómo se comportan las organizaciones inteligentes y centradas en el aprendizaje, en vez de estar centradas solamente en el salario como el factor estimulante de la productividad organizativa fundamentada en el aporte del colaborador.

Ingram et al. (2019) centraron su investigación en la IE y el rendimiento empresarial, desarrollando y probando un nuevo modelo de mediación parcial de la IE, los procesos interpersonales y el rendimiento empresarial. Los resultados indicaron que las habilidades emocionales interpersonales, que implican el reconocer y gestionar las emociones de los demás, tienen un efecto directo en el rendimiento empresarial, pero no así las habilidades emocionales intrapersonales relativas a la autoconciencia y la regulación de las emociones. Además, tanto la dimensión intrapersonal como la interpersonal de la IE influenciaron indirectamente en el rendimiento de la entidad a través de procesos interpersonales que implican el funcionamiento en actividades clave dentro de la empresa.

Desde una perspectiva nacional, se puede mencionar a Dávila y Gonzales (2021) determinaron la relación entre la IE y la productividad laboral de los operarios de Electro Ucayali, 2020, donde utilizaron como instrumento una encuesta con escala de tipo Likert, con una serie de preguntas cerradas politómicas. La investigación fue descriptiva de diseño correlacional transeccional. El instrumento fue administrado a 50 operarios de la entidad en estudio, composición de la muestra. Los hallazgos evidenciaron la presencia de una relación con significancia y positiva considerando la actuación de las variables ($Rho = 0.457$; $p = 0.000$). De lo anterior se dedujo que, para los trabajadores de la empresa, existe conocimiento, autocontrol, gestión de sus emociones y las de sus colaboradores de labores, lo que asevera que exista una excelente relación respecto a la productividad en el trabajo.

Gonzales y Álvarez (2021) estudiaron cómo impacta la IE en la productividad laboral de los operarios en el Instituto Tecnológico de la Producción, en San Isidro, Lima – 2021. La población de estudio fueron 32 trabajadores a los cuales se les aplicó un cuestionario con el que se midieron las variables de la investigación. Se obtuvo, con base en el estudio estadístico se muestra un vínculo directo y significativo entre las variables en estudio ($Rho = 0.493$; $p = 0.004$). Por lo que se concluyó con la existencia de relación significativa entre la IE y la productividad del personal.

En conclusión, si se mejora la IE también se mejora la productividad de los trabajadores.

Vásquez (2020) centró su investigación en determinar la relación entre IE y productividad del personal en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018. Se planteó una investigación no experimental, descriptiva y correlacional. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de Goleman y el de productividad laboral, los cuales se aplicaron a una muestra de 56 trabajadores en la empresa. Luego de la recolección de los datos, una prueba estadística de correlación de Pearson demostró que la relación entre las variables es positiva fuerte y significativa ($R = 0.629$; $p = 0.000$) Por lo anterior, se concluyó con que existe relación entre IE y productividad del personal de la empresa SOCOPUR – Ucayali.

Correa y Samame (2019) realizaron una investigación en la empresa Telefónica del Perú S.A.A, Sucursal Chiclayo específicamente en el área administrativa y comercial con el objeto de la determinación de la presencia de relación entre la IE y la productividad de los operarios, mediante un estudio analítico, transversal y prospectivo. Los resultados revelaron que la mayor parte de los trabajadores controlan o manejan a veces sus emociones, lo que representó el 47.78%. Por su parte, el nivel de productividad estuvo mayormente entre 71 y 80% (25.56%) y además se comprobó la existencia de una significativa asociación entre la IE y la productividad ($p < 0.05$).

La investigación se fundamentará en principios teóricos que definen a cada una de las variables estudiadas, tal es el caso de la inteligencia emocional, Kurdi y Hamdy (2020) la definen como la capacidad, habilidad, destreza autopercepción para la evaluación, identificación y gestión de las emociones de sí mismo, de otras personas y grupos de personas. La inteligencia emocional se refiere al respeto compartido en la dirección de las personas y representa una necesidad para los trabajadores de las organizaciones en la actualidad (Khan et al., 2021).

De la IE se destacan tres dimensiones, las cuales son el autoconocimiento emocional, definido como el conocimiento del yo interior, el conjunto de ideas sobre quiénes somos y cómo nos comportamos, es la guía que ayuda a perfeccionar todo tipo de actuación social y controlar los sentimientos rebeldes y a mantener la motivación (Aránega et al., 2019). La dimensión autorregulación, que se refiere al óptimo manejo emocional, para transformar situaciones del alto estrés o emociones alteradas en algo que se puede controlar, lo que permite la capacidad de

identificación de las causas que generan un desequilibrio afectivo y mental (Solé-Ferrer et al., 2019). La empatía como dimensión de la IE también se refiere a la capacidad de captación del pensamiento y la necesidad del otro, así como la conexión sincera de su sentir como propio. Significa salir del yo para hacer una apertura a las otras personas y compañeros de labores (Altuna, 2018).

La IE surgió como un constructo de importancia desde la psicología a principios de la década de 1990, donde fue conceptualizado como un grupo de capacidades en gran parte sinónimas a la inteligencia general (O'Connor et al., 2019). Los trabajos pioneros sobre la IE la definieron enfocada en la facultad para la inspección de las emociones y los sentimientos propios y de otros, de diferenciar entre los mismos y de usar esta data para dirigir el pensar y las acciones. De allí que se argumentó que las personas con un alto nivel de IE presentaban ciertas habilidades y destrezas emocionales relacionadas con la valoración y el control de las emociones en uno mismo y en otras personas (Sánchez-Gómez & Bresó, 2020). En consecuencia, se argumentó que las personas con un nivel alto de IE podían captar con exactitud algunas emociones en ellos mismos y en otros, como tristeza e ira, y también controlar las emociones propias y de los otros con el fin de alcanzar un grupo de resultados que se adaptan o estados emocionales como motivación y pensamiento creativo. Por otra parte, Edward y Purba (2020) expone que la IE puede ser interpretada como la habilidad de reconocer, gestionar y expresar adecuadamente, incluso para motivarse a uno mismo, reconocer las emociones de otras personas y fomentar las relaciones con los demás.

Por otra parte, la productividad laboral como variable se refiere a la relación entre la producción que se alcanza y el aporte laboral de cada trabajador al proceso productivo en un determinado periodo de tiempo (Abramova & Grishchenko, 2020). También puede ser determinada a partir de la relación entre la producción y la porción de trabajadores que aportan al proceso productivo. La productividad laboral debe ser evaluada, dado que la misma permite estar al tanto del rendimiento de lo laboral y su eficiencia (Dávila et al., 2022).

Entre las dimensiones de la productividad laboral se pueden identificar la eficiencia laboral, que se define como la medición de la capacidad de actuar por parte de un sujeto o sistema económico para el logro de un determinado fin, con el

mínimo uso de recursos de los que se dispone (Bogatyreva et al., 2019). También es importante como dimensión de productividad laboral, las metas organizacionales, que están referidas a objetivos que se establecen de forma estratégica y en función de los resultados esperados y que sirven de guía para enfocar los esfuerzos de los trabajadores (Ropa-Carrión & Alama-Flores, 2022). Otra dimensión básica de la productividad es el desempeño en las labores, que se define como la actuación de los trabajadores a través de sus inclinaciones, aptitudes y necesidades para alcanzar los objetivos organizacionales de tal forma de alcanzar un resultado programado (Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, 2019).

La productividad de los empleados ha sido un tema de gran interés para los expertos en gestión desde el inicio de la Revolución Industrial y sigue siéndolo hasta la actualidad (Singh et al., 2022). De allí que se crea que la productividad tiene la capacidad de influir tanto en el rendimiento de los operarios como en el de la entidad, además de la capacidad de una organización para establecer una competitiva ventaja respecto a otras empresas, lo que ha despertado un gran interés por el tema en todo el mundo (Balwant et al., 2022). Por lo anterior, se considera que la productividad laboral es un aspecto crítico que debe ser mejorado, reforzado y mantenido como promotor del éxito general de una empresa (Asio, 2021). La productividad de los empleados es de suma importancia para el éxito empresarial en el actual mercado globalmente competitivo. La capacidad de un empleado en una empresa para maximizar los recursos de los que dispone para la producción de bienes o servicios con rentabilidad tiene muchas ventajas, lo que se relaciona intrínsecamente con la puntualidad, disciplina, coordinación, análisis y mano de obra altamente cualificada (Leonard, 2019).

La productividad de los empleados ayuda a las empresas a crecer más rápidamente en el mercado (tanto local como mundial) y a enfrentarse a una competencia sin preocuparse por el fracaso. Puede hacer crecer a una empresa o hundirla (Olasanmi et al., 2021). La productividad de los empleados determina los ingresos y beneficios de la organización, porque los beneficios son el resultado final de la eficiencia de los empleados, así como de la eficacia de las políticas y procesos empresariales, por lo que una empresa puede aumentar la productividad de sus

empleados introduciendo cambios adecuados en sus procesos y políticas empresariales con el fin de invertir y aprovechar sus puntos fuertes para mejorar (Asio, 2021).

En relación a cómo influye la IE en la productividad de los colaboradores, Rivai et al. (2019) sostiene que la IE puede ayudar a aumentar la productividad laboral, porque básicamente las emociones son un impulso para que alguien actúe y la propia inteligencia emocional es una forma de que los empleados controlen las emociones en sí mismos y en los demás, regulando sus actuaciones. La IE desempeña un papel significativo en la organización y se convierte en un importante criterio de evaluación para el juicio de un empleado eficaz, aumenta la productividad y la confianza dentro y a través de la organización (Ogbuanya et al., 2022). Por lo tanto, queda claro que los empleados con una buena inteligencia emocional podrán aumentar su productividad laboral, y viceversa, favoreciendo la productividad general de las empresas.

III. METODOLOGÍA :

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Con base en las particularidades propias de la indagación, se plantea que se tendrá un tipo de investigación aplicada, esta exploración se destaca por usar los saberes que existen con las adecuadas técnicas hacia la consecución de una meta específica, que se puede relacionar con la solución de una problemática práctica (Marotti y Wood, 2019). Respecto con ello, se infiere que la exploración abordó los saberes de las investigaciones aplicadas, considerando en tal la asociación entre las variables escogidas por la temática investigativa en Fompell S. A. C., con lo que se podrán establecer estimaciones que incrementen la productividad de los operarios en la organización y motive al personal a mejorar sus niveles de inteligencia emocional.

El estudio se centró bajo las bases del enfoque cuantitativo, valiéndose de la idea de que su proceso analítico se evoca mediante datos numérico-estadísticos y a través de la administración de instrumentos propios en la etapa de recojo (Cohen y Gómez, 2019). Así, se favorece en la contestación de las interrogantes investigativas siguiendo los objetivos planteados como base en procesos. Este enfoque se destaca por su aplicación en análisis relacional entre dos variables con estimaciones estadísticas; por tanto, se estableció que la IE se asocia con la productividad de los trabajadores de la entidad Fompell S. A. C.

3.1.2. Diseño de investigación

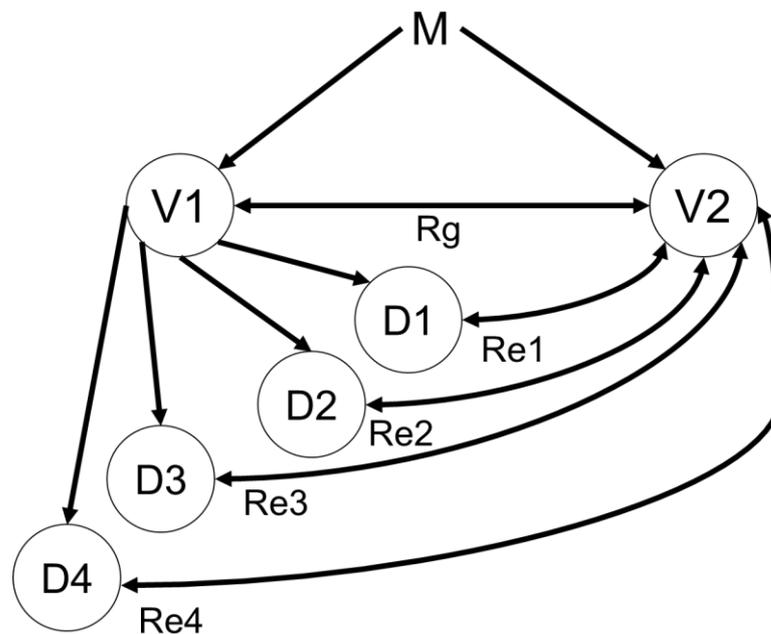
Por otra parte, bajo la perspectiva del diseño investigativo, se planteó un estudio no experimental, debido a que las variables son cuantificadas en su estado natural, sin ser modificadas, lo que permitió el establecimiento los aspectos claves que se deben tratar la medición de la IE y la productividad de los operarios de la organización Fompell S. A. C. Con referencia a la investigación no experimental, Asenahabi (2019) indica que la misma no implica la manipulación de parte de quien investiga y se centra en la indagación de relaciones o asociaciones entre variables.

Por otro lado, el alcance o nivel fue descriptivo–correlacional, dado que se pretende conocer las particularidades de la muestra en estudio y de las respuestas

obtenidas, además de establecer la relación entre variables estudiadas mediante técnicas estadísticas que implican inferencia (Ramos, 2020). El esquema del diseño investigativo se puntualiza en la siguiente figura:

Figura 1

Esquema del diseño investigativo



M = Muestra de estudio (Trabajadores de la empresa Fompell SAC).

V1 = Variable independiente.

V2 = Variable dependiente.

D1 = Dimensión 1 de la V1.

D2 = Dimensión 2 de la V1.

D3 = Dimensión 3 de la V1.

D4 = Dimensión 4 de la V1.

Rg = Relación general entre las variables.

Re1 = Relación específica 1.

Re2 = Relación específica 2.

Re3 = Relación específica 3.

Re4 = Relación específica 4.

3.2. Variables y operacionalización

La operacionalización de variables se detalla en la matriz mostrada en el anexo 1. A continuación se definen cada una de las variables.

Variable 1. Inteligencia Emocional

- * **Definición conceptual:** está definida como la capacidad de un individuo para identificar sus emociones propias y las emociones de otras personas que le permiten entablar relaciones favorables con los demás (Wen et al., 2019).
- * **Definición operacional:** se considera como el control y manejo emocional de los empleados de la empresa Fompell SAC que tiene incidencia sobre su desempeño y por ende sobre su productividad, medida a través de diferentes.
- * **Indicadores:** autoconocimiento, autorregulación, empatía y habilidades sociales.
- * **Escala de medición:** escala ordinal.

Variable 2. Productividad laboral

- * **Definición conceptual:** se define como la capacidad de los trabajadores para producir bienes y servicios y de esa forma alcanzar los objetivos organizativos (Iqbal et al., 2019; Singh & Chaudhary, 2022).
- * **Definición operacional:** se considera la productividad laboral como la capacidad de los empleados de la empresa Fompell SAC para realizar sus labores y alcanzar las metas productivas de la empresa.
- * **Indicadores:** eficiencia y eficacia.
- * **Escala de medición:** escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

La población o universo objeto investigativo se conceptualiza como la totalidad de sujetos validados para la exploración sobre quienes se aplican las

deducciones derivadas del estudio (Stratton, 2021). En el caso específico, la población a estudiar se constituyó por 50 participantes del personal que se desempeñan en la empresa Fompell S. A. C., Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

3.3.2. Muestra:

La muestra se contextualiza como parte que se deriva de una población, con características que definen las de la población, propias de extracción y administración en el análisis de la población, considerando el espacio apropiado para el alcance de las inferencias en aplicación del grupo poblacional (Bhardwaj, 2019). En el caso a investigar, la muestra se tomaron los 50 trabajadores que se desempeñan en la empresa Fompell S. A. C., Moche, Trujillo, La Libertad, 2023. Por lo tanto, la muestra será igual a la población, por ser esta finita y totalmente accesible al investigador.

3.3.3. Muestreo:

Según lo indica Bhardwaj (2019) el muestreo se refiere al modo como se selecciona la muestra de estudio; en otros términos, se trata de un procedimiento para seleccionar la muestra de un individuo o de un grupo poblacional para un determinado tipo de investigación. En función al objetivo del estudio y a las características poblacionales, se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo censal, ya que se tomaron todos los elementos de la población, la cual es finita y accesible (Cohen, 2021).

3.3.4. Unidad de análisis:

La unidad de análisis es el colaborador de la empresa Fompell S.A.C

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de data, se aplicó la técnica de encuesta, conceptualizada como una de las técnicas más aplicadas en exploraciones de las ciencias sociales enfocadas en sujetos. La información recabada se obtiene a través del estudio de las opiniones, percepciones y comportamiento, data recogida mediante las interrogantes diseñadas con lógica, coherencia y cohesión, además de proporcionar data numérica (Arias, 2020).

Como instrumento, se empleó cuestionario, definido como la conglomración

de preguntas diseñadas y organizadas en tabulación y un conjunto de respuestas posibles que el encuestado debe responder. En un cuestionario, no se trata de clasificar las respuestas en erróneas o correctas. En cambio, cada contestación conlleva a un resultado distinto cuando se aplica a una población conformada específicamente por individuos. Para cuantificar las variables, se emplearán los instrumentos especificados en el anexo 2. Para la primera, se utilizará un cuestionario de 14 ítems, valorados por escala de Likert compuesta por: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5 y la variable 2 se medirá a través de un cuestionario de 20 ítems, estimados de la misma manera a través de dicha escala con la isma clasificación de niveles. Estos instrumentos serán validados con respecto a su consistencia interna a partir del estadístico Alfa de Cronbach y su validez a través de la metodología de juicio de expertos.

3.5. Procedimientos

El estudio inició mediante la búsqueda y análisis de constructos teóricos que sustentan la problemática abordada, para poder generar, con base en esta data, los cuestionamientos específicos que direccionarán el progreso investigativo. Luego se entregarán los formatos de consentimiento informado a los participantes en la investigación, con la finalidad de mantener los principios éticos respectivos. Seguidamente se procederá a investigar sobre los instrumentos a ser utilizados para obtener los datos cuantitativos, se elaborarán, validarán y aplicarán los mismos a la muestra de estudio. Los datos recopilados se procesaron a partir técnicas estadísticas las cuales permitirán contestar las interrogantes investigativas y favorecerán la contrastación de las hipótesis plasmadas en el estudio. Posteriormente, se redactaron las deducciones y recomendaciones respectivas, dando paso a la finalización investigativa.

3.6. Método de análisis de datos

La información cuantitativa recopilada de las variables indagadas fue organizada y almacenada utilizando tablas que se diseñaron con base en los instrumentos de medición, en hojas de cálculo de Microsoft Excel, para la revisión y análisis previo de los datos aportados por los encuestados. Esta data luego se trasladó al software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para conducirse a elaborar el análisis estadístico basado en técnicas descriptivas e

inferenciales, que dieron respuesta a las hipótesis de investigación.

El análisis estadístico descriptivo se utilizó para resumir la información de forma organizada describiendo la vinculación entre las variables de una muestra o población, como un primer paso vital a la hora de llevar a cabo una investigación e incluye medidas de tendencia central, frecuencia, dispersión/variación y posición (Kaur et al., 2018). De acuerdo con la referida definición, la intención de este análisis consistió en proporcionar una descripción evaluativa de la data recogida por cada variable, junto con sus dimensiones. Con este propósito, se aplicaron técnicas de distribución de frecuencias, presentando hallazgos a través de figuras de barras que reflejaron de manera directa los porcentajes valorativos para cada elemento investigativo, incluyendo sus dimensiones. Este enfoque posibilitó la realización de comparaciones significativas entre tales.

El análisis estadístico inferencial, tal como lo plantea Sand (2022) se realizó para llegar a conclusiones partiendo de análisis abordados con base en la data disponible en la sección muestral, empleando pruebas estadísticas que permitan el establecimiento de que las conclusiones que se obtienen sean de aplicación a la población estudiada. La estadística inferencial se llevó a cabo mediante pruebas de correlación, para las cuales inicialmente se aplicó análisis de la normalidad de la data por pruebas de Kolmogorov – Smirnov y/o Shapiro – Wilk, con lo que se direccionó el estudio hacia pruebas no paramétricas (Rho de Spearman). Las correlaciones entre las variables y dimensiones se establecieron con una significancia de nivel 5%; es decir, se estableció una confianza estadística del 95%.

Los cuestionarios empleados para recopilar los datos fueron analizados con base en su consistencia interna (fiabilidad) para asegurarse que los mismos fueran confiables para la cuantificación de las variables en estudio, por medio del uso estadístico de Alfa de Cronbach, presentándose las estimaciones en la siguiente tabla:

Tabla 1*Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos*

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Inteligencia emocional | 0.886 | 14 |
| Productividad laboral | 0.922 | 20 |

Los resultados demuestran que los cuestionarios utilizados son fiables, ya que como lo indican Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez (2020) la fiabilidad adecuada se encuentra entre 0.7 y 0.95, lo que indica que los instrumentos se ubican dentro de este rango de valores de Alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

La ética aborda la investigación de los aspectos morales y conductuales de la humanidad y, además, proporciona una vía para comprender la diferenciación entre lo benigno y maligno. Asimismo, incluye reflexiones sobre conceptos jurídicos ligados con la corrupción, así como la autonomía de acción de cada sujeto, sirviendo como un marco orientador para su comportamiento en diversas situaciones (Inguillay et al., 2020).

La indagación se guio por los principios fundamentales de la ética establecidos en el código y protocolo investigativos de la UCV. De este modo, se aseguró que la data proporcionada se manejara de manera confidencial y estuviera resguardada por medidas de protección de data, utilizándola exclusivamente con fines de investigación. La originalidad del trabajo se respaldó a través de la declaración jurada y el cumplimiento de las normativas sobre similitud requeridas, verificadas mediante el programa Turnitin. Se garantizó que el texto incluyera citas y referencias adecuadas a los autores considerados, respetando así los derechos de autor. Además, las citas se ajustaron al formato especificado en las pautas de APA 7^a edición y conforme a los esquemas indicados en la guía de la UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad de las variables

Tabla 2

Resultados de la prueba de normalidad de las variables Inteligencia emocional y Productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| Variables | Estadístico | Shapiro-Wilk | |
|------------------------|-------------|--------------|------|
| | | gl | Sig. |
| Inteligencia emocional | ,871 | 50 | ,000 |
| Productividad laboral | ,939 | 50 | ,012 |

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se aplica para muestras hasta de 50 datos, por esta razón se aplicó en esta investigación. El nivel de significancia menor de 0.05 indicó que los datos recopilados se distribuyen siguiendo un patrón que no se ajusta a una distribución normal, por lo tanto, para establecer las relaciones se aplican métodos no paramétricos, caso actual se aplicó la correlación de Spearman, basado en su coeficiente de correlación Rho.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el autoconocimiento emocional y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

Tabla 3

Relación entre el autoconocimiento y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | | Autoconocimiento | Productividad laboral | |
|--------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Autoconocimiento | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,268 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,060 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Productividad laboral | Coeficiente de correlación | ,268 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,060 | . | |
| | N | 50 | 50 | |

En la tabla 11 se muestra la correlación entre el autoconocimiento y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, donde se observa que existe una relación débil y positiva ($Rho = 0.268$) por estar entre 0.10 y 0.39 (Schober et al., 2018). Sin embargo, la significancia $p = 0.060 > 0.05$ es indicativa de una correlación no significativa, por ello, en este caso específico no se corrobora la hipótesis específica 1, ya que el autoconocimiento emocional no existe asociación directa y significativa con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la autorregulación y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

Tabla 4

Relación entre la autorregulación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | | | Autorregulación | Productividad laboral |
|--------------------|--------------------------|--------------------------------|-----------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Autorregulación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,527** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Productividad laboral | Coefficiente de correlación | ,527** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

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

En la tabla 12 se demuestra que la autorregulación de los operarios de la organización Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad se relaciona de forma positiva con la productividad laboral ($Rho = 0.527$) siendo dicha relación de un nivel moderado tal como lo indica Schober et al. (2018). Del mismo modo, la estimación significativa $p = 0.000 < 0.05$ indica que la relación observada es estadísticamente significativa a un nivel de confianza de 95%. Este resultado comprobó la hipótesis específica 2, ya que se corroboró que la autorregulación se asocia de modo directo y significativa con la productividad de los operarios de la entidad Fompell S. A. C.

Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la empatía y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Tabla 5

Relación entre la empatía y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | | Empatía | Productividad laboral |
|--------------------------|---------|-------------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Empatía | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,489 |
| | | N | . |
| | | | 50 |
| Productividad laboral | Empatía | Coeficiente de correlación | ,489 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | . |
| | | | 50 |

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

De acuerdo con lo observado en la tabla 13, existe una relación positiva y moderada entre la empatía y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad (Rho = 0.489) y además dicha relación es significativa a un nivel de confianza de 95% ($p = 0.000 < 0.05$). Este resultado lleva a la comprobación de la hipótesis específica 3, ya que queda comprobado que la empatía se relaciona de forma directa y significativa con la productividad de los operarios de la organización Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre las habilidades sociales y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

Tabla 6

Relación entre las habilidades sociales y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | | Habilidades sociales | Productividad laboral |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades sociales | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,468** |
| | | N | . 50 |
| | Productividad laboral | Coeficiente de correlación | ,468** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 50 |

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

Las habilidades sociales, tal como se detalla en la tabla 14 presenta una relación directa con la productividad laboral de los operarios de la entidad Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad y dicha relación se encuentra en un nivel moderado ($Rho = 0.468$) y significativo ($p = 0.001 < 0.05$). De este resultado se deduce que la hipótesis específica 4 queda comprobada, ya que se puede afirmar que las habilidades sociales están relacionadas de forma directa y significativa con la productividad de los operarios de la organización Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Objetivo general: determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Tabla 7

Relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | | | Inteligencia emocional | Productividad laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Inteligencia emocional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,556** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Productividad laboral | Coeficiente de correlación | ,556** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

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

En la tabla 15 se detalla el resultado del análisis de correlación entre la IE y la productividad laboral de los colaboradores de la entidad Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad. El coeficiente de correlación $Rho = 0.556$ refiere que las variables están relacionadas de forma directa y moderada por estar entre 0.40 y 0.69 (Schober et al., 2018). Por otro lado, la significancia $p = 0.000 < 0.05$ evidencia que la correlación de las variables es significativa con un nivel de confianza de 95%, lo que corrobora la veracidad de la hipótesis planteada, ya que la inteligencia emocional se relaciona de forma significativa y directa con la productividad de los operarios de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Las variables en estudio se analizaron de forma descriptiva para definir su comportamiento respecto a los datos obtenidos.

4.1. Resultados descriptivos

Las variables postuladas se analizaron de forma descriptiva para definir su comportamiento respecto a los datos obtenidos.

Inteligencia emocional

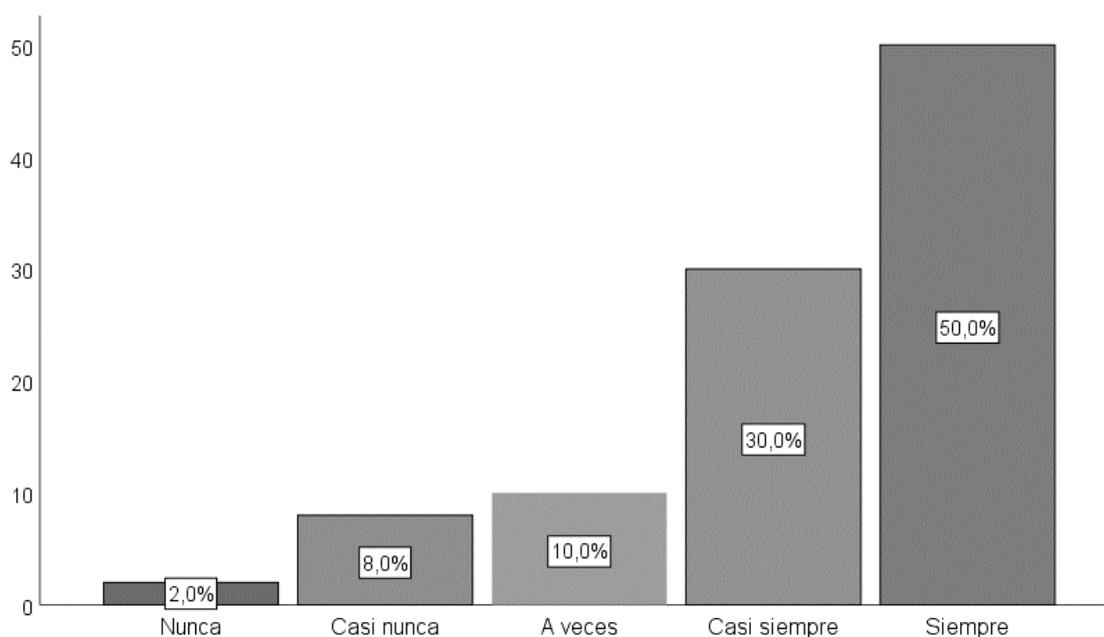
Tabla 8

Resultados descriptivos de la variable Inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Casi nunca | 4 | 8,0 | 8,0 | 10,0 |
| A veces | 5 | 10,0 | 10,0 | 20,0 |
| Casi siempre | 15 | 30,0 | 30,0 | 50,0 |
| Siempre | 25 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 2

Distribución de los resultados obtenidos de la variable Inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023



En la tabla 2 y la figura 2 se pormenoriza que la IE fue evaluada de manera positiva por el personal de la entidad Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, con

Siempre como el nivel de mayor respuesta con 50.0% y Casi siempre con 30.0% lo que representa el 80.0% de evaluación positiva, un 10.0% la evalúa de forma intermedia (A veces) y otro 10.0% evaluó negativamente con 8.0% Casi nunca y 2.0% Nunca.

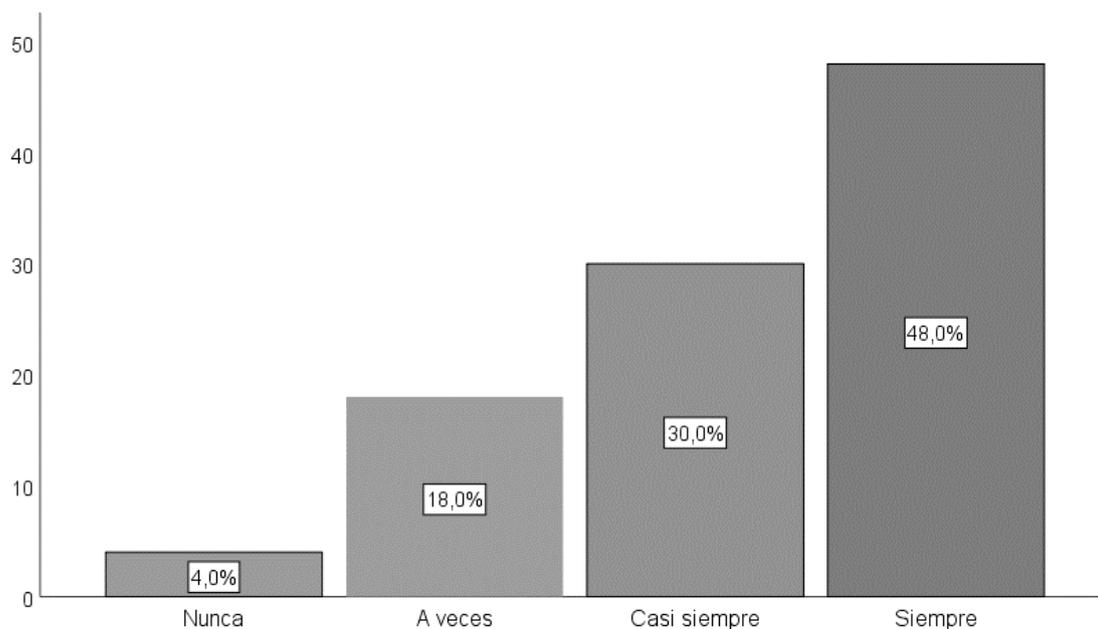
Tabla 9

Resultados descriptivos de la dimensión Autoconocimiento de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| A veces | 9 | 18,0 | 18,0 | 22,0 |
| Casi siempre | 15 | 30,0 | 30,0 | 52,0 |
| Siempre | 24 | 48,0 | 48,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 3

Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Autoconocimiento de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023



La tabla 3 y figura 3 se detalla que los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad evalúan el autoconocimiento de forma

mayormente positiva con un 30.0% de nivel Casi siempre y 48.0% de nivel Siempre. Así mismo, se observa que 18.0% evalúa el autoconocimiento con un nivel intermedio, o sea A veces, y solo el 4.0% evalúa de forma negativa con un nivel de Nunca.

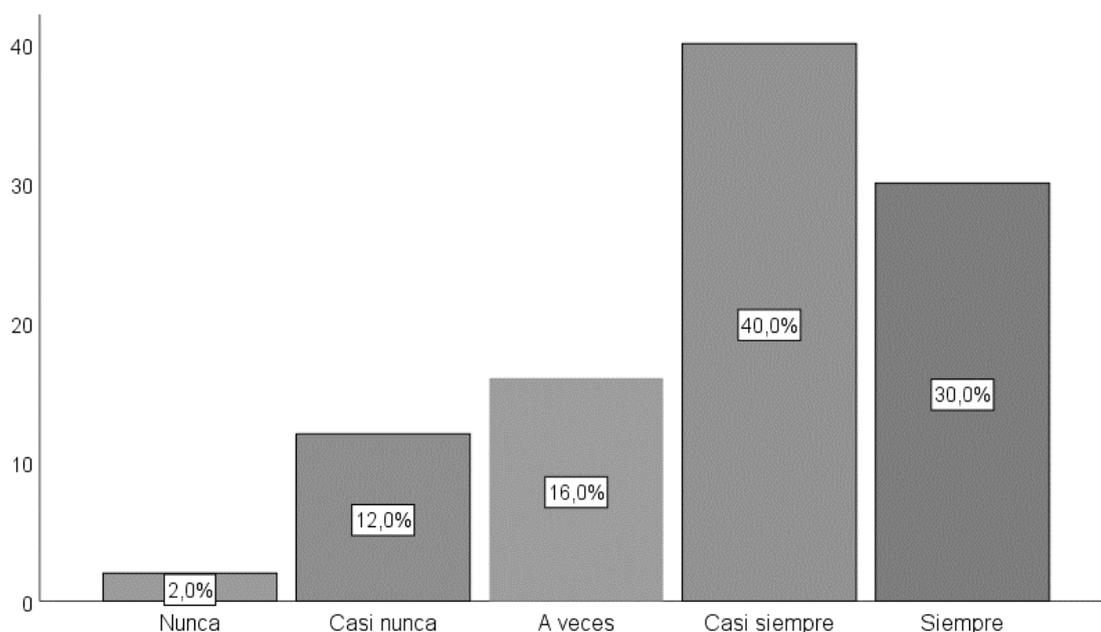
Tabla 10

Resultados descriptivos de la dimensión Autorregulación de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Casi nunca | 6 | 12,0 | 12,0 | 14,0 |
| A veces | 8 | 16,0 | 16,0 | 30,0 |
| Casi siempre | 20 | 40,0 | 40,0 | 70,0 |
| Siempre | 15 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4

Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Autorregulación de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023



La dimensión Autorregulación de los operarios de la entidad Fompell SAC,

Moche, Trujillo, La Libertad, como se observa en la tabla 4 y la figura 4, fue evaluada mayormente de forma positiva, con un nivel Casi siempre de 40.0% y Siempre de 30.0%, así como un 16.0% de evaluación A veces, es decir, intermedia. Con una evaluación negativa de 14.0% (12.0% Casi nunca y 2.0% Nunca).

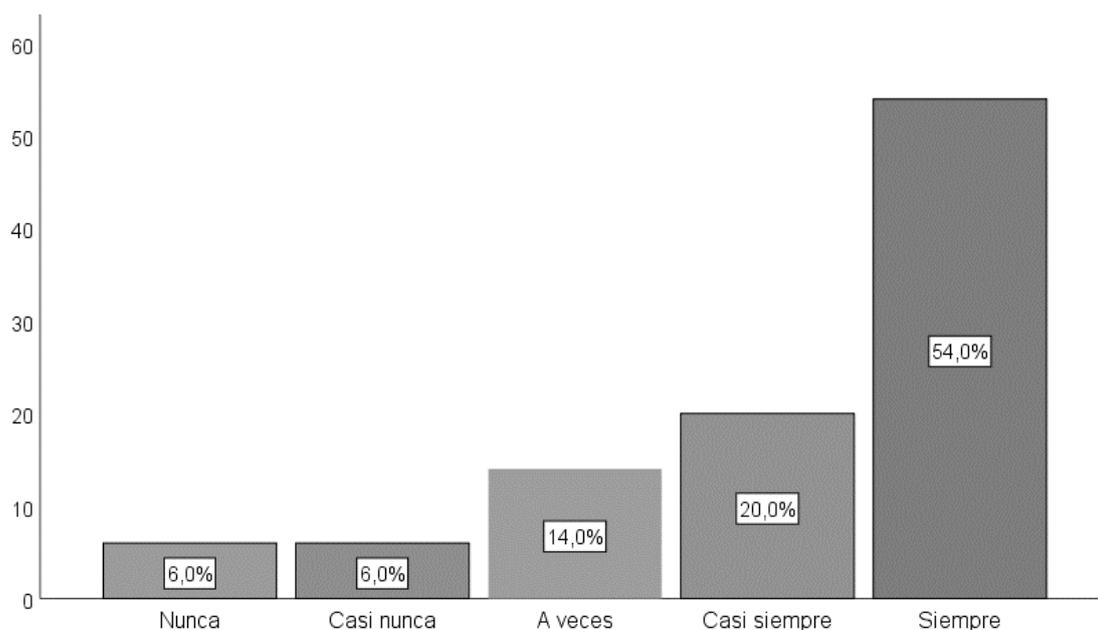
Tabla 11

Resultados descriptivos de la dimensión Empatía de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| Casi nunca | 3 | 6,0 | 6,0 | 12,0 |
| A veces | 7 | 14,0 | 14,0 | 26,0 |
| Casi siempre | 10 | 20,0 | 20,0 | 46,0 |
| Siempre | 27 | 54,0 | 54,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5

Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Empatía de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023



En la tabla 5 y la figura 5 se muestrál que la empatía de los empleados de la

organización Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad tiene un nivel alto, con 54.0% de Siempre como respuesta y 20.0% de Casi siempre, por otra parte, el 14.0% considera un nivel de A veces y los niveles Casi nunca y Nunca fueron percibidos por el 6.0% de los colaboradores cada uno.

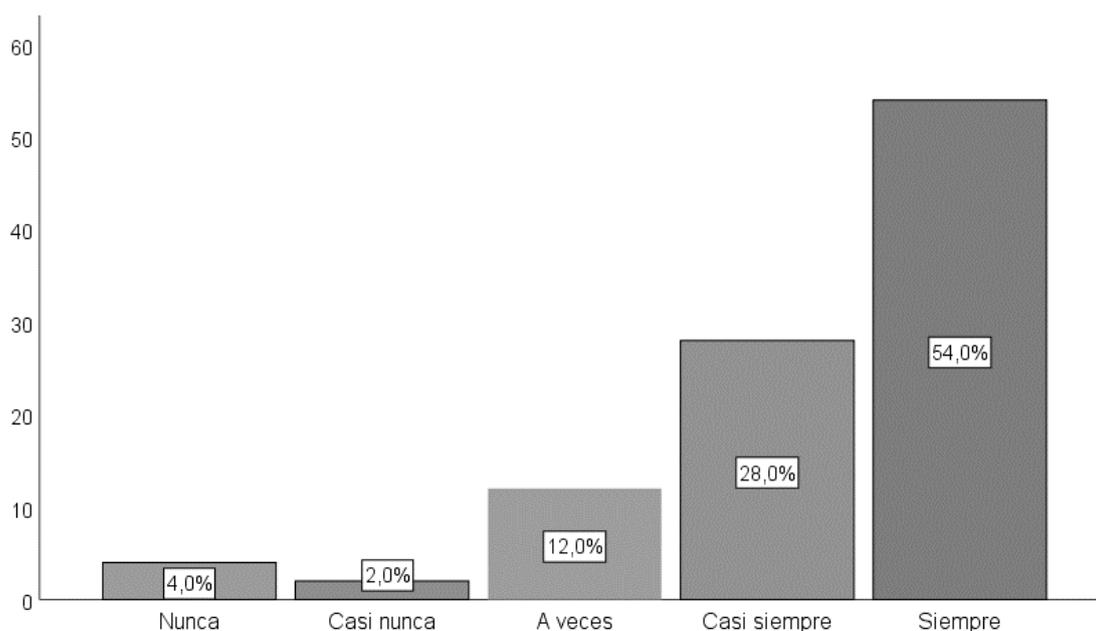
Tabla 12

Resultados descriptivos de la dimensión Habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| Casi nunca | 1 | 2,0 | 2,0 | 6,0 |
| A veces | 6 | 12,0 | 12,0 | 18,0 |
| Casi siempre | 14 | 28,0 | 28,0 | 46,0 |
| Siempre | 27 | 54,0 | 54,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6

Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Habilidades sociales de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023



Las habilidades sociales de los operarios de la entidad Fompell SAC, Moche,

Trujillo, La Libertad se puede ubicar en un nivel alto con 54.0% evaluado con grado Siempre y 28.0% de Casi siempre. A veces mostró un nivel de 12.0% y la evaluación negativa fue de 4.0% Nunca y 2.0% Casi nunca.

Productividad laboral

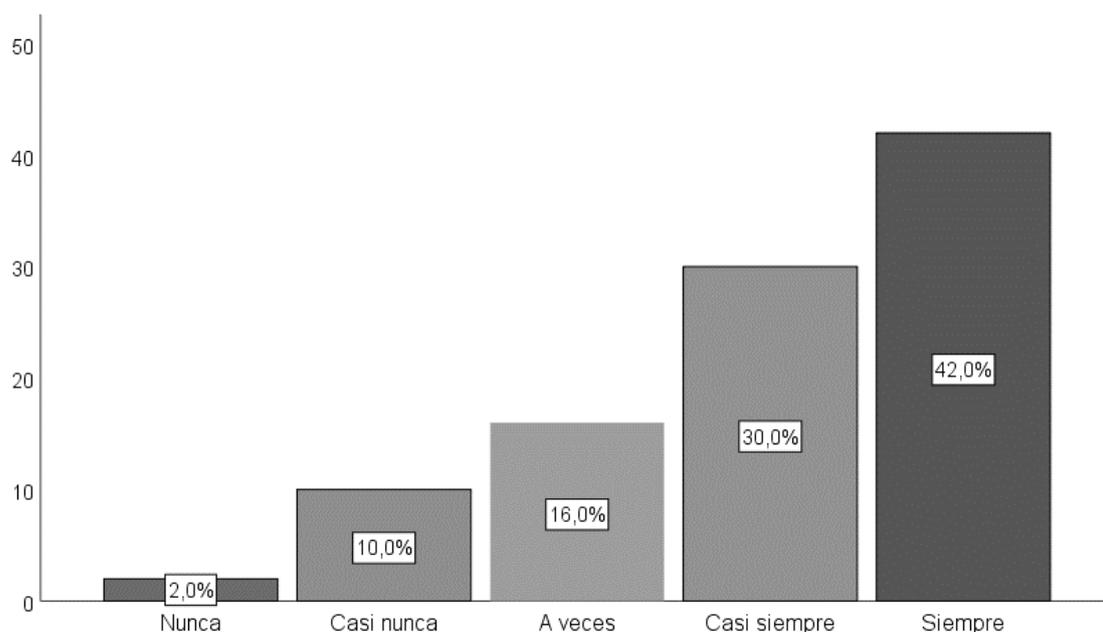
Tabla 13

Resultados descriptivos de la variable Productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Casi nunca | 5 | 10,0 | 10,0 | 12,0 |
| A veces | 8 | 16,0 | 16,0 | 28,0 |
| Casi siempre | 15 | 30,0 | 30,0 | 58,0 |
| Siempre | 21 | 42,0 | 42,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7

Distribución de los resultados obtenidos de la variable Productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023



Respecto a la productividad laboral del personal participativo de la organización Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, puede ser observado en la tabla 7 y figura 7 que la misma fue evaluada de forma positiva, ya que 42.0% de los colaboradores consideraron una evaluación de Siempre y 30.0% de Casi siempre. Un 16.0% consideró que esta variable se cumple A veces y de forma negativa fue evaluada por 10.0% como Casi nunca y 2.0% de Nunca.

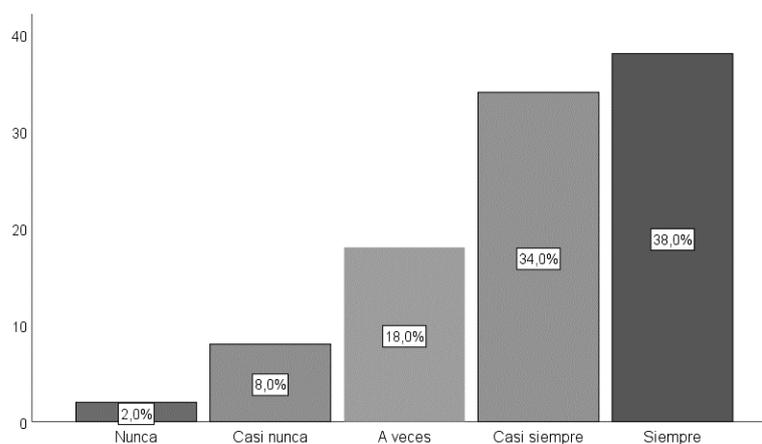
Tabla 14

Resultados descriptivos de la dimensión Eficacia de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Casi nunca | 4 | 8,0 | 8,0 | 10,0 |
| A veces | 9 | 18,0 | 18,0 | 28,0 |
| Casi siempre | 17 | 34,0 | 34,0 | 62,0 |
| Siempre | 19 | 38,0 | 38,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8

Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Eficacia de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023



En la tabla 8 y la figura 8 se muestran que la eficacia de los empleados de la

organización Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad fue evaluada de forma positiva mayoritariamente, con un 38.0% de respuestas en nivel Siempre y 34.0% en nivel Casi siempre. Por otra parte, el 18.0% evaluaron la eficacia en un punto intermedio con un nivel A veces y negativamente se inclinaron 8.0% de los colaboradores con un nivel Casi nunca y 2.0% Nunca.

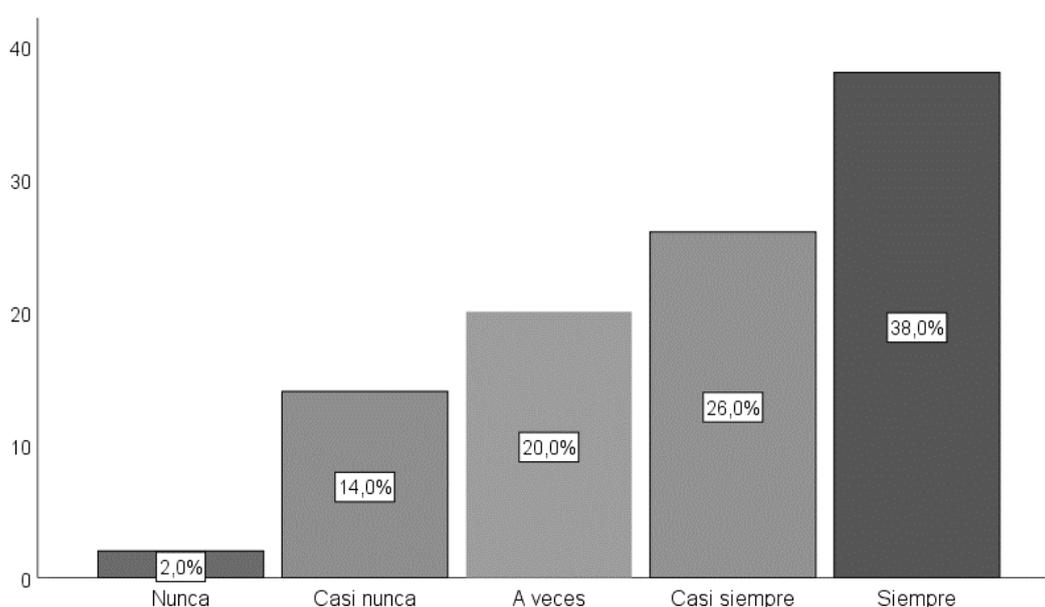
Tabla 15

Resultados descriptivos de la dimensión Eficiencia de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Casi nunca | 7 | 14,0 | 14,0 | 16,0 |
| A veces | 10 | 20,0 | 20,0 | 36,0 |
| Casi siempre | 13 | 26,0 | 26,0 | 62,0 |
| Siempre | 19 | 38,0 | 38,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 9

Distribución de los resultados obtenidos de la dimensión Eficiencia de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023



La Eficiencia del personal participativo de la entidad Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad fue mayormente evaluada como positiva (tabla 9 y figura 9) con un 38.0% en nivel Siempre y 26.0% en nivel Casi siempre. Se destacó también el nivel A veces con 20.0% lo que indica que un porcentaje importante de los colaboradores considera que la eficiencia está a un nivel intermedio. De forma negativa, el 14.0% evaluó con nivel Casi nunca y 2.0% como Nunca.

V. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta al objetivo específico 1, se obtuvo que el autoconocimiento emocional se correlaciona de forma débil y positiva con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad para el año 2023 ($Rho = 0.268$; $p = 0.06$), sin embargo, la correlación es no significativa pues el valor $p > 0.05$. Este resultado es consistente con la tendencia observada por Krén y Séllei (2021) quienes reportaron que entre el autoconocimiento y la productividad en empleados de empresas húngaras se visualiza una relación débil y positiva, pero no significativa ($R = 0.315$; $p = 0.154$) lo que es evidencia de que el resultado de la presente investigación es consistente con el de los autores citados.

En contraposición, Dávila y Gonzales (2021) encontraron que, entre el autoconocimiento y la productividad de colaboradores en una empresa en Ucayali, la relación fue negativa, de nivel bajo y no significativa ($Rho = -0.125$; $p = 0.348$) lo que es evidencia de que el autoconocimiento depende del entorno propio de los colaboradores y que no es significativo en la conducta productiva de los mismos, independientemente de la actividad laboral que realicen. Aun cuando el autoconocimiento no demuestra una relación significativa con la productividad de los colaboradores, su evaluación por parte de los mismos fue positiva en un 78%, tendencia que también fue reportada por Masitoh y Sudarma (2019) quienes reportaron que el autoconocimiento en trabajadores de fue de 74.13% en evaluación positiva, por ello, los autores citados consideran que el autoconocimiento emocional si es un factor relevante en la motivación de los empleados, como determinante de la IE y por consecuencia en la productividad.

Para el objetivo específico 2 relacionado con la determinación de la relación entre la autorregulación y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023, se obtuvo que la misma es moderada, positiva y significativa ($Rho = 0.527$; $p = 0.000$). Este resultado es contrastante con el reportado por Palomino y Scharff (2021) quienes al analizar la relación entre la autorregulación y la productividad laboral en una industria en Lima obtuvieron que la misma se considera como baja y positiva, pero significativa ($Rho = 0.337$; $p = 0.04$). Así mismo, se encontró que el resultado también contrasta con

el reportado por Huamanchumo (2021) quien en su estudio de la autorregulación y su relación con la productividad en una universidad de Lima encontró que, la misma es fuerte, significativa y positiva ($R = 0.771$; $p = 0.000$).

Lo anterior demuestra que la autorregulación es determinante en la IE y su vinculación con la productividad laboral y que el nivel de la correlación es dependiente de la labor que desempeñen los encuestados, pues, aunque esta dimensión presentó un nivel positivo de 70%, su relación moderada y las diferencias observables con otras investigaciones lo demuestran y en tal sentido Sierra-Tobón y Díaz-Castrillón (2020) que en la IE es fundamental que los trabajadores cuenten con información que les permita regular y controlar sus emociones y por ende su forma de comportarse ante situaciones específicas del medio en el que se desenvuelven.

Para el objetivo específico 3, el cual está referido a determinar la relación entre la empatía y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023, el resultado mostró una correlación moderada, significativa y positiva ($Rho = 0.489$; $p = 0.000$) lo que se corresponde con lo observado en las dimensiones anteriormente analizadas e indica que la productividad laboral es una función directa de la empatía en la IE.

En este contexto, se puede citar a Del Mar y Sandoval (2021) quienes igualmente demostraron que la empatía está relacionada con el desempeño de los empleados y por ende en su productividad, de forma significativa, moderada y positiva ($Rho = 0.648$; $p = 0.000$), lo que demuestra la importancia de la empatía en el ambiente laboral para que los trabajadores sean productivos. Como las anteriores dimensiones, la empatía fue evaluada de forma positiva por el 74% de los colaboradores, sin embargo, en contraposición, Kamas y Preston (2020) al estudiar la empatía respecto a los salarios indicaron la existencia de una fuerte relación negativa, lo que según dichos autores puede tener un efecto adverso en la productividad, por lo que evalúan de forma negativa a la empatía como determinante de la productividad.

Para el objetivo específico 4 se determinó la relación entre las habilidades sociales y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023, obteniéndose que, al igual que sucedió con las

otras dimensiones de la IE, la relación fue moderada, significativa y positiva ($Rho = 0.468$; $p = 0.001$). De allí se infiere que los trabajadores con mayores habilidades sociales tienden a ser los de mayor productividad. En un estudio similar, Palomino (2020) concluyó que las habilidades sociales y la productividad laboral se encuentran correlacionadas positivamente, de forma significativa y fuerte ($Rho = 0.872$; $p = 0.000$) lo que aun cuando difiere en el nivel de relación por tratarse de una muestra de colaboradores de personal de salud, lo que hace que la percepción sea diferente, es consistente con la relación directa positiva observada en la presente investigación.

El autor citado también indica que la evaluación positiva de las habilidades sociales se ubicó, en su estudio, en 52.9% lo que implica un porcentaje menor al obtenido en la presente investigación donde el 82% evaluó positivamente esta dimensión, lo que también refuerza la diferencia de criterios de los colaboradores en ambas investigaciones. En opinión de Dorado-Martínez et al. (2021) las habilidades sociales deben ser tenidas en cuenta en las organizaciones, ya que las mismas pueden ser beneficiosas para la salud mental, social y emocional de los colaboradores, lo que repercute positivamente en su productividad.

En el estudio se planteó el objetivo general de determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad para el año 2023, por lo que, de acuerdo con lo obtenido, se encontró evidencia de que la IE y la productividad se encuentran relacionadas de forma directa con $Rho = 0.556$ y que dicha relación se presenta de forma significativa con un nivel de confianza de 5% ($p = 0.000$). En este mismo orden de ideas se demuestra una relación de nivel moderado.

Este resultado coincide con la apreciación de Supramaniam y Singaravelloo (2021) quienes afirmaron el efecto positivo significativo de la IE en el desempeño de los trabajadores y en consecuencia en su productividad, lo que infiere la necesidad de fortalecer la IE para mejorar la productividad laboral. Por otra parte, la investigación también es consistente con la de Dávila y Gonzales (2021) muestran resultados que también coinciden con los obtenidos, ya que destacan relación directa y significativa ($Rho = 0.493$; $p = 0.004$) que a su vez también se ubica como moderada.

Otra investigación con resultados que mostraron una relación entre las variables estudiadas, positiva, moderada y significativa fue la de Vásquez (2020) con $R = 0.629$ y $p = 0.000$. En contraste, la investigación de Ore (2020) concluyó que aun cuando también evidencia relación positiva y significativa, la misma se visualiza como fuerte ($Rho = 0.815$; $p = 0.000$) lo que infiere que las variables están relacionadas entre moderadas a fuertes, con valores de coeficientes que varían en función al tipo de empresa en la que labores los trabajadores.

En concreto se destaca que tanto la IE como la productividad laboral fueron evaluadas de forma positiva por los colaboradores, la IE en un 80% y la productividad en 78%, lo que en el caso de la IE contrasta con lo reportado por Correa y Samame (2019) quienes en una empresa de telefonía evidencian un porcentaje de IE de 47.78%, sin embargo, se tiene una coincidencia en la productividad ya que en la investigación realizada se tuvo un porcentaje positivo de 72% y en los autores citados indicaron valores entre 71 y 80%. Se evidencia entonces que la IE y la productividad laboral están relacionadas, lo que coincide con lo que manifiestan autores como Sarhadi et al. (2021), Geun y Park (2019) y Leitão et al. (2019).

VI. CONCLUSIONES

Después de finalizada la investigación en la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023, donde fue analizada la vinculación entre la IE y la productividad de los colaboradores, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera. El objetivo específico 1 se centra en determinar la relación entre el autoconocimiento emocional y la productividad de los colaboradores, de donde se encontró una relación no significativa, positiva y débil, lo que se demuestra con un Rho de Spearman de 0.268 y $p = 0.06 > 0.05$. Esto es indicativo de que, aunque débilmente el autoconocimiento al aumentar también lo hace la productividad, sin embargo, en opinión de los encuestados de la empresa esta relación no es significativa. Se concluye que la dimensión autoconocimiento de la IE influye, más no está relacionada con la productividad de los colaboradores en la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Segunda. El segundo objetivo específico plantea la relación entre la autorregulación y la productividad de los colaboradores. De acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman de 0.527 y $p = 0.000$ la relación es moderada, significativa y positiva. Lo anterior demuestra que, a mayor autorregulación de los colaboradores, mayor será su productividad laboral. Se concluye, en este sentido que, se corrobora una relación entre la dimensión autorregulación de la IE y la productividad de los empleados en la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Tercera. El tercer objetivo específico se enfocó en determinar la relación entre la empatía y la productividad de los colaboradores. De acuerdo con los estadísticos utilizados, Rho de Spearman = 0.489 y $p = 0.000$ quedó demostrado que ambos constructos se correlacionan de manera positiva, significativa y moderada. Esto infiere que cuando las personas son más empáticas aumenta de forma significativa su productividad laboral. De allí que se concluya que, la dimensión empatía de la IE muestra una relación con la productividad de los colaboradores en la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Cuarta. El cuarto objetivo específico se direccionó a determinar la relación entre las habilidades sociales y la productividad de los colaboradores. En tal sentido, los resultados del estadístico Rho de Spearman de 0.468 y $p = 0.001$,

demuestran que dicha relación es moderado, positiva y significativa, por ello, los colaboradores con mayores habilidades sociales tienden a ser los más productivos. Lo que permite concluir que la dimensión habilidades sociales de la IE tiene se relaciona con la productividad de los colaboradores en la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

Quinta. Finalmente, en el objetivo general planteado en determinar la relación entre la IE y la productividad de los colaboradores, se llegó a una vinculación positiva, significativa y moderada entre estas variables, obtenida mediante un Rho de Spearman = 0.556 y $p = 0.000$. Por ello, en la medida en que se fortalece y aumenta la inteligencia emocional de los colaboradores su productividad se fortalece y también crece. En conclusión, la IE se relaciona positivamente con la productividad de los colaboradores en la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Respecto a la dimensión autoconocimiento, aun cuando su vinculación con la productividad de los colaboradores es positiva, la no significancia encontrada sugiere que la empresa debe promover mecanismos para que los colaboradores mejoren su autoconocimiento y que este pueda ser un factor más en el aumento y mantenimiento de la productividad laboral.

Segunda. En relación con la dimensión autorregulación, la misma debe motivarse para que los colaboradores puedan regular sus emociones, sobre todo las negativas, dando prioridad a las emociones que direccionen un mayor desempeño y el aumento de la productividad laboral, en beneficio de la organización.

Tercera. Se recomienda de acuerdo con lo obtenido en la dimensión empatía, que se establezcan cursos, capacitaciones y entrevistas con profesionales capacitados que puedan mejorar los aspectos relativos a las relaciones interpersonales de los colaboradores, de tal forma que estos mejoren su empatía y de allí que aumente su productividad.

Cuarta. De acuerdo con la relación hallada con las habilidades sociales, es recomendable, incentivar las relaciones laborales positivas, así como también con el entorno social de los colaboradores, de tal manera que se sientan más motivados, se relacionen mejor con sus compañeros y de allí que su productividad mejore significativamente.

Quinta. En correspondencia con la relación entre la IE y la productividad de los colaboradores, es recomendable promover e incentivar las emociones positivas en los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, con lo que se puede lograr un significativo aumento en la productividad laboral y por ende en el desempeño de la organización.

Se recomienda a los investigadores, que se ahonde en la relación entre el autoconocimiento y la productividad laboral, ya que la no significancia observada es un símbolo de que esta dimensión de la inteligencia emocional debe ser tomada en consideración para futuros trabajos con la finalidad de establecer los factores que mejoran el autoconocimiento y que por ende van a mejorar la productividad en

cualquier organización.

Se recomienda a la universidad, dar prioridad a estudios que se dirijan hacia el área de esta investigación, para un mayor entendimiento y aplicabilidad de los principios de la IE en las organizaciones, así como también los resultados de esta investigación pueden ser tomados en consideración para su aplicabilidad en el ámbito educativo, principalmente en la universidad para la cual la misma ha sido desarrollada.

Se recomienda, desde una perspectiva metodológica investigativa, que se reproduzca la presente investigación con base en otros modelos de relación de variables, con tendencia hacia un nivel explicativo, lo cual puede mejorar la perspectiva mostrada en la misma. Se puede utilizar un modelo de ecuaciones estructurales, las cuales van a permitir dilucidar no solo relaciones, sino tendencias que lleven a las causas y la explicación de las mismas.

REFERENCIAS

- Abramova, N., & Grishchenko, N. (2020). ICTs, Labour Productivity and Employment: Sustainability in Industries in Russia. *Procedia Manufacturing*, 43, 299- 305. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.161>
- Altuna, B. (2018). Empatía y moralidad: las dimensiones psicológicas y filosóficas de una relación compleja. *Revista de filosofía*, 43(2), 245. <http://dx.doi.org/10.5209/RESF.62029>
- Aránega, A., Sánchez, R., & Pérez, C. (2019). Mindfulness' effects on undergraduates' perception of self-knowledge and stress levels. *Journal of Business Research*, 101, 441-446. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.026>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias, S., Arias, O, & Arias, C. (2022). Modelo de inteligencia emocional para la solución de conflictos en las organizaciones. *Revista Mundo Financiero*, 3(8), 41-63. <https://mundofinanciero.indecasar.org/revista/index.php/munfin/article/view/6774>
- Asenahabi, B. (2019). Basics of research design: A guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(5), 76-89. <http://ijcar.net/assets/pdf/Vol6-No5-May2019/07.-Basics-of-Research-Design-A-Guide-to-selecting-appropriate-research-design.pdf>
- Asio, J. (2021). Determinants of work productivity among selected tertiary education employees: A PreCOVID-19 pandemic analysis. *Asio, JMR (2021). Determinants of work productivity among selected tertiary education employees: A PreCOVID-19 pandemic analysis. International Journal of Didactical Studies*, 2(1), 101455. <https://doi.org/10.33902/IJODS.2021167470>
- Balwant, P., Mohammed, R., & Singh, R. (2022). Training and development climate and administrative employees' productivity in higher education. *Journal of*

- Applied Research in Higher Education*, 14(1), 77-91.
<https://doi.org/10.1108/jarhe-08-2020-0268>
- Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157-163. <https://www.j-pcs.org/text.asp?2019/5/3/157/273754>
- Bogatyreva, I., Ilyukhina, L., Simonova, M., & Kozhukhova, N. (2019). Estimation of the efficiency of working time usage as a factor of sustainable increase of labor productivity. *SHS Web of Conferences*, 62, 06002. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196206002>
- Cohen, A. (2021). Del censo al “producto censal. *Revista Internacional de Sociología*, 79(1), e181b. <https://doi.org/10.3989/ris.2021.79.1.19.181b>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Teseo. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2022/04/Escala-de-Actitudes.-Cohen-y-Gomez-Rojas.pdf>
- Correa, P., & Samame, A. (2019). *La inteligencia emocional asociada a la productividad de los trabajadores de Telefónica del Perú SAA de la tienda Chiclayo en el primer trimestre del año 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6083/Correa_Vigo_Patricia_del_Carmen_y_Samame_Castillo_Anna_Bianchina.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Dávila, L., & Gonzales, R. (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
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional.

Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 402-409.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>

De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I., & Vanormelingen, S. (2019). The impact of employee turnover and turnover volatility on labor productivity: a flexible non-linear approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(21), 3049-3079.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1449129>

Del Mar, E., & Sandoval, S. K. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los servidores del Gobierno Regional Cusco 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis UPU.
<http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/5096>

Dorado-Martínez, Á. D., Zambrano-Velásquez, A. N., & Rosero-Bravo, K. (2021). Habilidades sociales y variables organizacionales: Una revisión sistemática. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2021(2), 1-18.
<https://doi.org/10.18270/chps.v2021i2.3842>

Durdyev, S., Ismail, S., & Kandymov, N. (2018). Structural Equation Model of the Factors Affecting Construction Labor Productivity. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(4), 04018007.
[https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001452](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001452)

Edward, Y., & Purba, K. (2020). The effect analysis of emotional intelligence and work environment on employee performance with organizational commitment as intervening variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3), 1552-1563.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>

Enríquez-Chugá, J., Pantoja-Burbano, M., & Cuarán-Guerrero, M. (2021). Investigaciones sobre inteligencia emocional en las empresas. Tendencias en las universidades ecuatorianas. *Conrado*, 17(81), 211-219.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-211.pdf>

Geun, H., & Park, E. (2019). Influence of emotional intelligence, communication, and organizational commitment on nursing productivity among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 30(2),

226-233. <https://doi.org/10.12799/jkachn.2019.30.2.226>

- Gómez, M., & Salas, M. (2018). Inteligencia emocional del gerente educativo y clima laboral en escuelas Bolivarianas Venezolanas. *Revista arbitrada interdisciplinaria koinonía*, 3(5), 10-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062711>
- Gonzales, E., & Álvarez, M. (2021). *Inteligencia emocional y su impacto en la productividad laboral del personal en el instituto tecnológico de la producción, en San Isidro, Lima–2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1389>
- González, A., Peña, L., & Arboleda, I. (2019). Emotional intelligence and work performance in the air Force: an empirical study. *Revista de Pensamiento Estratégico y Seguridad CISDE*, 4(1), 67-89. <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/cisdejournal/article/view/394>
- Guerra-Bustamante, J., León-del-Barco, B., Yuste-Tosina, R., López-Ramos, V., & Mendo-Lázaro, S. (2019). Emotional intelligence and psychological well-being in adolescents. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1720. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101720>
- Huamanchumo, E. E. (2021). *Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte–2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://tinyurl.com/39ncband>
- Ingram, A., Peake, W., Stewart, W., & Watson, W. (2019). Emotional intelligence and venture performance. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 780-800. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12333>
- Inguillay, L., Tercero, S., & Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1), 42-51. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Iqbal, N., Ahmad, M., & Allen, M. (2019). Unveiling the relationship between e-HRM, impersonal trust and employee productivity. *Management Research Review*, 42(7), 879–899. <https://doi.org/10.1108/mrr-02-2018-0094>

- Jain, S., Jain, V., & Das, S. (2018). Relationship analysis between emotional intelligence and service quality with special evidences from Indian banking sector. *Revista Espacios*, 39(33), 3-15. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n33/a18v39n33p03.pdf>
- Kamas, L., & Preston, A. (2020). Does empathy pay? Evidence on empathy and salaries of recent college graduates. *Journal of labor research*, 41, 169-188. <https://doi.org/10.1007/s12122-020-09298-0>
- Kaur, P., Stoltzfus, J., & Yellapu. V. (2018). Descriptive statistics. *International Journal of Academic Medicine*, 4(1), 60-63. http://dx.doi.org/10.4103/IJAM.IJAM_7_18
- Khan, M., Shah, S., ud Din, S., & Javad, A. (2021). Detail nomenclature of emotional intelligence through its theoretical evolution. *Elementary Education Online*, 20(5), 6760-6760. <https://www.ilkogretim-online.org/fulltext/218-1620369853.pdf>
- Krén, H., & Séllei, B. (2021). The role of emotional intelligence in organizational performance. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(1), 1-9. <https://doi.org/10.3311/PPso.15879>
- Kurdi, S., & Hamdy, N. (2020). Emotional Intelligence: What do we know and what is new? A Review. *Minia Journal of Medical Research*, 31(2), 363-370. <https://doi.org/10.21608/mjmr.2022.221099>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Leonard, K. (2019, 6 de marzo). Importance of Employee Performance in Business Organizations. *Chron*. <https://smallbusiness.chron.com/improve-behavior-individuals-organization-42101.html>
- MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L., Double, K., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 146(2), 150. <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000219>

- Marotti, A., & Wood, T. (2019). What is applied research anyway? *Revista de Gestão*, 26(4), 338-339. <https://doi.org/10.1108/REGGE-10-2019-128>
- Nguyen, K., Duong, T., Tran, N., Ha, A., & Phung, Y. (2020). The Impact of Emotional Intelligence on Performance: A Closer Look at Individual and Environmental Factors. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(1), 183–193. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no1.183>
- O'Connor, P. J., Hill, A., Kaya, M., & Martin, B. (2019). The measurement of emotional intelligence: A critical review of the literature and recommendations for researchers and practitioners. *Frontiers in psychology*, 10, 1116. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01116>
- Ogbuanya, C., Okeke, C., & Maashin, A. (2022). Emotional Intelligence as a predictor of productivity and occupational stress of employees in electrical industries. *International Journal of Research in Counseling and Education (IJRiCE)*, 6(1), 1-16. <https://doi.org/10.24036/00440za0002>
- Olasanmi, O., Olajide, O., & Ojbanire, O. (2021). Determinant of Employee Productivity in Listed Manufacturing Firms in Southwestern Nigeria. *International Journal of Applied Management and Technology*, 20(1), 194-210. <https://doi.org/10.5590/IJMAT.2021.20.1.11>
- Ore, J. (2020). *La inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho SRL, San Juan De Miraflores 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55241>
- Palomino, L. P. (2020). *Habilidades sociales y el nivel de productividad laboral del personal de salud en el Centro de Salud Acapulco-Callao, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4478>
- Palomino, N. C., & Scharff, P. A. (2021). *Inteligencia emocional y productividad de los colaboradores de la coordinación de supervisión ambiental en industria del OEFA, Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://tinyurl.com/m88c9yfc>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5.

<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

- Rivai, N., Masdupi, E., & Syahrizal, S. (2019). Effect of Emotional Intelligence, Work Environment, and Work Stress on Work Productivity. In *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)* (pp. 218-226). Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/article/125907911.pdf>
- Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Ropa-Carrión, B., & Alama-Flores, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5373. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Sand, A. (2022). Inferential Statistics Is an Unfit Tool for Interpreting Data. *Applied Sciences*, 12(15), 7691. <https://doi.org/10.3390/app12157691>
- Sarhadi, Z., Kaffashan, M., & Behzadi, H. (2021). Productivity story of Iranian librarians: assessing the impact of knowledge management and emotional intelligence. *The Electronic Library*, 39(6), 846-864. <https://doi.org/10.1108/EL-06-2021-0122>
- Sauermann, J. (2023). Performance measures and worker productivity. *IZA World of Labor*, 260(2), 1-12. <https://doi.org/10.15185/izawol.260.v2>
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: appropriate

- use and interpretation. *Anesthesia & analgesia*, 126(5), 1763-1768.
<https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Sharfras, M., & Vijayakumar, M. (2018). Emotional intelligence: A review of emotional intelligence effect on organizational commitment, job satisfaction and job stress. *International Journal of Advance Scientific Research & Development*, 5(6), 1-7. <https://doi.org/10.26836/ijasrd/2018/v5/i6/50602>
- Sierra-Tobón, S., & Díaz-Castrillón, C. E. (2020). Inteligencia emocional y práctica clínica en tiempos de pandemia. *Ces Medicina*, 34(SPE), 59-68.
<https://doi.org/10.21615/cesmedicina.34.covid-19.9>
- Singh, S., & Chaudhary, N. (2022). Employee Productivity: An Analysis of Dimensions and Methodology through Systematic Literature Review. *The Empirical Economics Letters*, 21(4), 183-204.
<https://www.researchgate.net/publication/363919302>
- Singh, S., Solkhe, A., & Gautam, P. (2022). What do we know about Employee Productivity? Insights from Bibliometric Analysis. *Journal of Scientometric Research*, 11(2), 183-198. <https://doi.org/10.5530/jscores.11.2.20>
- Solé-Ferre, N., Mumbardó-Adam, C., Company-Romero, R., Balmaña-Gelpí, N., & Corbella-Santom, S. (2019). Instrumentos de evaluación de la autorregulación en población infanto-juvenil: una revisión sistemática. *Revista de Psicología Clínica Con Niños y Adolescentes*, 6(2), 36–43.
<https://doi.org/10.21134/rpcna.2019.06.2.5>
- Stratton, S. (2021). Population research: convenience sampling strategies. *Prehospital and disaster Medicine*, 36(4), 373-374.
<https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Supramaniam, S., & Singaravelloo, K. (2021). Impact of emotional intelligence on organisational performance: An analysis in the Malaysian Public Administration. *Administrative Sciences*, 11(3), 76.
<https://doi.org/10.3390/admsci11030076>
- Vásquez, E. (2020). *Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR–Ucayali, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3088>

- Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista ESPACIOS*, 41(27), 1-9. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>
- Wen, J., Huang, S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--|--|---|----------------------|--|--|
| Variable independiente: Inteligencia Emocional | la capacidad de una persona para identificar sus emociones propias y las emociones de otras personas que le permiten entablar relaciones favorables con los demás (Wen et al., 2019). | se considera como el control y manejo emocional de los trabajadores de la empresa Fompell SAC que tiene incidencia sobre su desempeño y por ende sobre su productividad, medida a través de diferentes dimensiones. | Autoconocimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Autoconcepto • Autoestima | Escala ordinal Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5 |
| | | | Autorregulación | <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de estrés • Control de emociones | |
| | | | Empatía | <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de escuchar • Tolerancia | |
| | | | Habilidades sociales | <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de relación • Manejo de emociones | |
| Variable dependiente: Productividad laboral | Se define como la capacidad de los trabajadores para producir bienes y servicios y de esa forma alcanzar los objetivos de la organización (Iqbal et al., 2019; Singh & Chaudhary, 2022). | Se considera la productividad laboral como la capacidad de los trabajadores de la empresa Fompell SAC para realizar sus labores y alcanzar las metas productivas de la empresa. | Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en las actividades. • Eficacia generando valor • Eficacia utilizando recursos • Eficacia comunicativa • Eficacia en resolución de problemas | Escala ordinal Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5 |
| | | | Eficiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en manejo de Recursos • Eficiencia en manejo del tiempo • Eficiencia en el ambiente de trabajo • Eficiencia el manejo presupuestario • Eficiencia en capacitaciones | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables/Dimensiones | Indicadores | Metodología |
|--|--|---|---|--|---|
| <p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>La inteligencia emocional se relaciona de forma significativa y positiva con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023</p> | <p>Variable independiente: Inteligencia Emocional (IE)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Autorregulación • Empatía • Habilidades sociales | <p>14 ítems con Escala ordinal (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5)</p> | <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque de la investigación: Cuantitativa</p> |
| <p>Problemas específicos</p> <p>1) ¿Cómo el autoconocimiento emocional se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023?</p> <p>2) ¿Cómo la autorregulación se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023?</p> <p>3) ¿Cómo la empatía se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023?</p> <p>4) ¿Cómo las habilidades sociales se relacionan con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023?</p> | <p>Objetivos específicos</p> <p>1) Determinar la relación entre el autoconocimiento emocional y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023</p> <p>2) Determinar la relación entre la autorregulación y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023</p> <p>3) Determinar la relación entre la empatía y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023</p> <p>4) Determinar la relación entre las habilidades sociales y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.</p> | <p>Hipótesis específicas</p> <p>1) El autoconocimiento emocional se relaciona de forma significativa y positiva con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023</p> <p>2) La autorregulación se relaciona de forma significativa y positiva con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023</p> <p>3) La empatía se relaciona de forma significativa y positiva con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023</p> <p>4) Las habilidades sociales se relacionan de forma significativa y positiva con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023.</p> | <p>Variable dependiente: Productividad de los colaboradores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia | <p>20 ítems con Escala ordinal (Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5)</p> | <p>Diseño de la investigación: No experimental</p> <p>Nivel de la investigación: Descriptivo–correlacional</p> <p>Población: 50 colaboradores</p> <p>Muestra: 50 colaboradores</p> <p>Muestreo: Censal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Escala: Ordinal</p> |



Anexo 3. Autorización de la empresa

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: | RUC: 20600250737 |
| FOMPELL S.A.C | |
| Nombre del Titular o Representante legal: | |
| Nombres y Apellidos: Ana Paola Bernaola Briceño | DNI:32981742 |

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 [X], 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 de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 | |
| Nombre del Programa Académico: Administración | |
| Autor: Nombres y Apellidos: Elvis Elí Delgado Burga | DNI: 72469670 |
| Nombres y Apellidos: Pablo Anthony Rosas Aranda | DNI: 72852155 |

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: Moche, Trujillo La Libertad 06/06/2023

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.

Anexo 4. Consentimiento informado e instrumentos de recolección

Anexo 4.1. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: **Inteligencia Emocional y Productividad de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023**

Investigador (a) (es) Delgado Burga Elvis Elí
Rosas Aranda Pablo Anthony

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “...Inteligencia Emocional y Productividad de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad **y con el permiso de la institución ... (colocar nombre de la empresa cuyo directivo firmó autorizar su identidad, de lo contrario retirar esta sección en rojo)**

Describir el impacto del problema de la investigación.

: Generara información novedosa en ¿cómo la inteligencia emocional se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Fompell S. A. C. Moche, Trujillo, La Libertad, 2023?

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Inteligencia Emocional y Productividad de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de **...5...** minutos y se realizará **en el ambiente de ...recursos humanos**



de la institución ...fompell sac..... / 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 participo 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) [Delgado Burga Elvis Elí y Rosas Aranda Pablo Anthony al] email edelgadobu17@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Pinglo Bazan Miguel Elias] email[@ucvvirtual.edu.pe](mailto:....@ucvvirtual.edu.pe)

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

[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.



Anexo 4.2. Instrumento para medir Inteligencia Emocional

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | | Cuestionario para medición de Inteligencia Emocional de los trabajadores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 |
| Fecha de aplicación | | |
| Responsable | | |
| Variable | Inteligencia Emocional | |

| Dimensión | Indicador | N° | Ítems | Opciones de respuesta | | | | |
|------------------|----------------------|----|---|-----------------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | Nunca | Casi nunca | A Veces | Casi siempre | Siempre |
| Autoconocimiento | Autoconcepto | 1 | Conozco que tipo de emociones me embargan por una situación determinada. | | | | | |
| | | 2 | Me defino y auto conozco en un 100%.. | | | | | |
| | Autoestima | 3 | Siento que poseo una sólida autoestima. | | | | | |
| Autorregulación | Manejo de estrés | 4 | Manejo muy bien las situaciones de estrés o tensión. | | | | | |
| | | 5 | Cuando tengo estrés, canalizo adecuadamente esta sensación a favor de la empresa. | | | | | |
| | | 6 | Me esfuerzo en mis labores a pesar de poseer estrés por causa de mis funciones laborales. | | | | | |
| | Control de emociones | 7 | Considero que tengo un excelente nivel de control emocional. | | | | | |



| | | | | | | | | |
|-----------------------------|------------------------------|----|---|--|--|--|--|--|
| Empatía | Capacidad de escuchar | 8 | Mantengo una escucha activa con mis compañeros así hablen de sus problemas. | | | | | |
| | Tolerancia | 9 | Por más que yo tenga la razón, soy tolerante con las demás opiniones. | | | | | |
| | | 10 | Considero a la tolerancia como un valor a practicar diariamente. | | | | | |
| Habilidades sociales | Capacidad de relación | 11 | Considero que tengo una excelente habilidad para relacionarme socialmente | | | | | |
| | | 12 | Me relaciono fácilmente con mis compañeros y los clientes a la hora de la ejecución de mi trabajo. | | | | | |
| | Manejo de emociones | 13 | Se manejar perfectamente mis relaciones sociales para mi beneficio. | | | | | |
| | | 14 | .A pesar de que una persona (compañero o cliente) no sea de mi agrado, me predispongo a mantener una buena relación en beneficio de la empresa. | | | | | |



Anexo 4.3. Instrumento para medir Productividad laboral

| | | |
|---|------------------------------|---|
|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | | Cuestionario para medición de Productividad laboral de los trabajadores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 |
| Fecha de aplicación | | |
| Responsable | | |
| Variable | Productividad laboral | |

| Dimensión | Indicador | N° | Ítems | Opciones de respuesta | | | | |
|-----------|------------------------------|----|---|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | Nunca | Casi nunca | A Veces | Casi siempre | Siempre |
| Eficacia | Eficacia en las actividades | 1 | Se realizan las actividades programadas. | | | | | |
| | | 2 | Se da cumplimiento a cada uno de los procedimientos. | | | | | |
| | | 3 | Se llevan a cabo las actividades en el tiempo programado. | | | | | |
| | Eficacia generando valor | 4 | Se genera valor y utilización de los productos elaborados. | | | | | |
| | Eficacia utilizando recursos | 5 | Se hace uso de todos los recursos asignados. | | | | | |
| | | 6 | Se hace un manejo adecuado de los recursos. | | | | | |
| | Eficacia comunicativa | 7 | Se tiene un diálogo coloquial y respetuoso con el grupo de trabajo. | | | | | |
| | | 8 | Todos los trabajadores participan en las reuniones. | | | | | |
| | Eficacia en resolución de | 9 | Se resuelven los problemas de forma lógica y analítica. | | | | | |



| | | | | | | | | |
|-------------------|-------------------------------------|----|--|--|--|--|--|--|
| | | 10 | Se anticipan los problemas antes de realizar una actividad.. | | | | | |
| Eficiencia | Manejo de recursos | 11 | Se manejan correctamente los insumos. | | | | | |
| | | 12 | Se emplean los recursos de forma correcta. | | | | | |
| | Manejo del tiempo | 13 | La mayoría de las veces las actividades son realizadas en menos tiempo del programado. | | | | | |
| | | 14 | Se hace uso de la tecnología para mejorar los procesos. | | | | | |
| | Ambiente de trabajo | 15 | Las emociones son manejadas de forma profesional en todo momento. | | | | | |
| | | 16 | Se tiene la capacidad de realizar trabajos bajo presión. | | | | | |
| | Manejo presupuestario | 17 | Se usa eficientemente el presupuesto asignado. | | | | | |
| | | 18 | No se sobrepasa la meta presupuestaria innecesariamente. | | | | | |
| | Eficiencia de capacitaciones | 19 | Las capacitaciones brindadas son aprovechadas al máximo. | | | | | |
| | | 20 | La eficiencia en las actividades son impulsadas por las capacitaciones recibidas. | | | | | |

Anexo 5. Fichas de validación

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inteligencia Emocional y Productividad de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 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: | PABLO RICARDO CIUDAD FERNÁNDEZ | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración | |
| 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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor(es): | Delgado Burga Elvis Elí Rosas Aranda Pablo Anthony |
| Procedencia: | Del autor, adaptada o validada por otros autores |
| Administración: | Personal |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Empresa Fompell s.a.c |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 14... Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 20... Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |



| | |
|--|--------------------------------|
| | El cuestionario está compuesta |
|--|--------------------------------|

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es parte de la personalidad de cada individuo, que dicta la capacidad de ser más conscientes de lo que desencadena una reacción específica, tanto hecha por el mismo individuo como por los individuos que lo rodean (Prentice et al., 2020)

- **Variable 2:** Productividad laboral

La productividad laboral se considera como un factor de crecimiento en cualquier organización y se refiere principalmente al uso eficiente de los recursos y el aumento de la producción con reducción de costos (Vertakova & Maltseva, 2020).

| Variable | Dimensiones | Definición |
|--|--|--|
|  Inteligencia emocional | <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento. • Autorregulación. • Empatía. • Habilidades sociales. | <ul style="list-style-type: none"> • el autoconocimiento emocional, definido como el conocimiento del yo interior, el conjunto de ideas sobre quiénes somos y cómo nos comportamos, es la guía que ayuda a perfeccionar todo tipo de actuación social y controlar los sentimientos rebeldes y a mantener la motivación (Aránega et al., 2019) •). La dimensión autorregulación, que se refiere al óptimo manejo emocional, para transformar situaciones del alto estrés o emociones alteradas en algo que se puede controlar, lo que permite la capacidad de identificación de las causas que generan un desequilibrio afectivo y mental (Solé-Ferrer et al., 2019) • La empatía como dimensión de la IE también se refiere a la capacidad de captación del pensamiento y la necesidad del otro, así como la conexión sincera de su sentir como propio. Significa salir del yo para hacer una apertura a las otras personas y compañeros de labores (Altuna, 2018) • Según Del Prette (2019, p. 332), argumenta “las habilidades sociales incluyen habilidades de asertividad y comunicación, resolución de problemas interpersonales, cooperación, actuaciones interpersonales en actividades profesionales, más allá de expresiones de sentimientos negativos y defensa de los propios derechos”. |
| Productividad laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> • Andrade (2018, p. 253) define la eficiencia como la "expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos. • Freeman (2018), p. 12), expresa que "la eficacia es el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Inteligencia Emocional y Productividad de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023” elaborado por Delgado Burga Elvis Elí y Rosas Aranda Pablo Anthony. 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: (Autoconocimiento)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|----------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Autoconcepto) | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| (Autoestima) | 3 | 4 | 4 | 4 | |

● Segunda dimensión:(Autorregulación)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Manejo de estrés) | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| (Control de emociones) | 7 | 4 | 4 | 4 | |

● Tercera dimensión:(Empatía)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Capacidad de escuchar) | 8 | 4 | 4 | 4 | |
| (Tolerancia) | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | |

● Cuarta dimensión: (Habilidades sociales)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Capacidad de relación) | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| (Manejo de emociones) | 14 | 4 | 4 | 4 | |

Variable del instrumento: (Productividad laboral)

● Primera dimensión: (Eficacia)

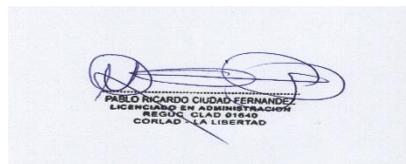
| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|-------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
|-------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|



| | | | | | |
|--|----|---|---|---|--|
| (Eficacia en las actividades) | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia generando valor) | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia utilizando recursos) | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia comunicativa) | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| | 8 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia en resolución de problemas) | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | |

• Segunda dimensión: (Eficiencia)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel evancia | Observaciones |
|--|------|----------|-------------|-------------|---------------|
| (Eficiencia en manejo de recursos) | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en manejo del tiempo) | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en el ambiente de trabajo) | 15 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en el manejo presupuestario) | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en capacitaciones) | 19 | 4 | 4 | 4 | |
| | 20 | 4 | 4 | 4 | |



Ms. Pablo Ricardo Ciudad Fernández
DNI N° 17873919

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 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia Emocional y Productividad de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 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: | JESÚS PALACIOS RODRÍGUEZ | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional X () |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración | |
| 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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor(es): | Delgado Burga Elvis Elí Rosas Aranda Pablo Anthony |
| Procedencia: | Del autor, adaptada o validada por otros autores |
| Administración: | Personal |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |



| | |
|-----------------------|--|
| Ámbito de aplicación: | Empresa Fompell s.a.c |
| Significación: | <p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 14... Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 20... Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesta</p> |

4. Soporte teórico

• **Variable 1:** Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es parte de la personalidad de cada individuo, que dicta la capacidad de ser más conscientes de lo que desencadena una reacción específica, tanto hecha por el mismo individuo como por los individuos que lo rodean (Prentice et al., 2020)

• **Variable 2:** Productividad laboral

La productividad laboral se considera como un factor de crecimiento en cualquier organización y se refiere principalmente al uso eficiente de los recursos y el aumento de la producción con reducción de costos (Vertakova & Maltseva, 2020).



| Variable | Dimensiones | Definición |
|------------------------|--|--|
| Inteligencia emocional | <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento. • Autorregulación. • Empatía. • Habilidades sociales. | <ul style="list-style-type: none"> • el autoconocimiento emocional, definido como el conocimiento del yo interior, el conjunto de ideas sobre quiénes somos y cómo nos comportamos, es la guía que ayuda a perfeccionar todo tipo de actuación social y controlar los sentimientos rebeldes y a mantener la motivación (Aránega et al., 2019). • La dimensión autorregulación, que se refiere al óptimo manejo emocional, para transformar situaciones del alto estrés o emociones alteradas en algo que se puede controlar, lo que permite la capacidad de identificación de las causas que generan un desequilibrio afectivo y mental (Solé-Ferrer et al., 2019) • La empatía como dimensión de la IE también se refiere a la capacidad de captación del pensamiento y la necesidad del otro, así como la conexión sincera de su sentir como propio. Significa salir del yo para hacer una apertura a las otras personas y compañeros de labores (Altuna, 2018) • Según Del Prette (2019, p. 332), argumenta "las habilidades sociales incluyen habilidades de asertividad y comunicación, resolución de problemas interpersonales, cooperación, actuaciones interpersonales en actividades profesionales, más allá de expresiones de sentimientos negativos y defensa de los propios derechos". |
| Productividad laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> • Andrade (2018, p. 253) define la eficiencia como la "expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos. • Freeman (2018, p. 12), expresa que "la eficacia es el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables |



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Inteligencia Emocional y Productividad de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023” elaborado por Delgado Burga Elvis Elí y Rosas Aranda Pablo Anthony. 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: (Autoconocimiento)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|----------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Autoconcepto) | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| (Autoestima) | 3 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión:(Autorregulación)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Manejo de estrés) | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| (Control de emociones) | 7 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión:(Empatía)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Capacidad de escuchar) | 8 | 4 | 4 | 4 | |
| (Tolerancia) | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: (Habilidades sociales)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Capacidad de relación) | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| (Manejo de emociones) | 14 | 4 | 4 | 4 | |

Variable del instrumento: (Productividad laboral)

- Primera dimensión: (Eficacia)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|--------------------------------|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Eficacia en las actividades) | 1 | 4 | 4 | 4 | |





| | | | | | |
|--|----|---|---|---|--|
| | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia generando valor) | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia utilizando recursos) | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia comunicativa) | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| | 8 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia en resolución de problemas) | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | |

• Segunda dimensión: (Eficiencia)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|--|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Eficiencia en manejo de recursos) | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en manejo del tiempo) | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en el ambiente de trabajo) | 15 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en el manejo presupuestario) | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en capacitaciones) | 19 | 4 | 4 | 4 | |
| | 20 | 4 | 4 | 4 | |

Ms. Jesús Palacios Rodríguez)
DNI N° 41639320

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 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia Emocional y Productividad de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 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: | JHANOL RENE MARIÑO PEREDA | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional X () |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración | |
| 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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor(es): | Delgado Burga Elvis Elí Rosas Aranda Pablo Anthony |
| Procedencia: | Del autor, adaptada o validada por otros autores |
| Administración: | Personal |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Empresa Fompell s.a.c |



| | |
|----------------|---|
| Significación: | <p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 14... Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 10 indicadores y 20... Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p style="text-align: right;">El cuestionario está compuesta</p> |
|----------------|---|

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Inteligencia Emocional**

La inteligencia emocional es parte de la personalidad de cada individuo, que dicta la capacidad de ser más conscientes de lo que desencadena una reacción específica, tanto hecha por el mismo individuo como por los individuos que lo rodean (Prentice et al., 2020)

- **Variable 2: Productividad laboral**

La productividad laboral se considera como un factor de crecimiento en cualquier organización y se refiere principalmente al uso eficiente de los recursos y el aumento de la producción con reducción de costos (Vertakova & Maltseva, 2020).



| Variable | Dimensiones | Definición |
|------------------------|--|--|
| Inteligencia emocional | <ul style="list-style-type: none"> ● Autoconocimiento. ● Autorregulación. ● Empatía. ● Habilidades sociales. | <ul style="list-style-type: none"> ● el autoconocimiento emocional, definido como el conocimiento del yo interior, el conjunto de ideas sobre quiénes somos y cómo nos comportamos, es la guía que ayuda a perfeccionar todo tipo de actuación social y controlar los sentimientos rebeldes y a mantener la motivación (Aránega et al., 2019). ● La dimensión autorregulación, que se refiere al óptimo manejo emocional, para transformar situaciones del alto estrés o emociones alteradas en algo que se puede controlar, lo que permite la capacidad de identificación de las causas que generan un desequilibrio afectivo y mental (Solé-Ferrer et al., 2019) ● La empatía como dimensión de la IE también se refiere a la capacidad de captación del pensamiento y la necesidad del otro, así como la conexión sincera de su sentir como propio. Significa salir del yo para hacer una apertura a las otras personas y compañeros de labores (Altuna, 2018) ● Según Del Prette (2019, p. 332), argumenta "las habilidades sociales incluyen habilidades de asertividad y comunicación, resolución de problemas interpersonales, cooperación, actuaciones interpersonales en actividades profesionales, más allá de expresiones de sentimientos negativos y defensa de los propios derechos". |
| Productividad laboral | <ul style="list-style-type: none"> ● Eficiencia ● Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> ● Andrade (2018, p. 253) define la eficiencia como la "expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos. ● Freeman (2018), p. 12), expresa que "la eficacia es el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables |



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Inteligencia Emocional y Productividad de los colaboradores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023” elaborado por Delgado Burga Elvis Elí y Rosas Aranda Pablo Anthony. 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: (Autoconocimiento)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| (Autoconcepto) | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| (Autoestima) | 3 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión:(Autorregulación)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| (Manejo de estrés) | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| (Control de emociones) | 7 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión:(Empatía)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| (Capacidad de escuchar) | 8 | 4 | 4 | 4 | |
| (Tolerancia) | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: (Habilidades sociales)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| (Capacidad de relación) | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | |
| | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| (Manejo de emociones) | 14 | 4 | 4 | 4 | |

Variable del instrumento: (Productividad laboral)

- Primera dimensión: (Eficacia)

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





| | | | | | |
|--|----|---|---|---|--|
| (Eficacia en las actividades) | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia generando valor) | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia utilizando recursos) | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia comunicativa) | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| | 8 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficacia en resolución de problemas) | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | |

• Segunda dimensión: (Eficiencia)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Cohere ncia | Rel eva ncia | Observaciones |
|--|------|----------|----------------|--------------------|---------------|
| (Eficiencia en manejo de recursos) | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en manejo del tiempo) | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en el ambiente de trabajo) | 15 | 4 | 4 | 4 | |
| | 16 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en el manejo presupuestario) | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| | 18 | 4 | 4 | 4 | |
| (Eficiencia en capacitaciones) | 19 | 4 | 4 | 4 | |
| | 20 | 4 | 4 | 4 | |

MBA Jhanol R. Mariño Pereda
 ADMINISTRADOR
 RECUG N° 40244



Ms. Jhanol Rene Mariño Pereda
DNI N° 74449843

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. Confiabilidad de instrumentos

Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Inteligencia emocional | 0.886 | 14 |
| Productividad laboral | 0.922 | 20 |

Anexo 7. Evidencia de aplicación de cuestionarios

Anexo 7.1. Datos tabulados en Excel

| Encuestados | Inteligencia Emocional | | | | | | | | | | | | | | Productividad Laboral | | | | | | | | | | | | | | Eficiencia | Productividad laboral | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------------------------|----|----|------------------|----|----|----|----|-----------------|----|----|-----|---------|-----|-----------------------|-----|-----|----------------------|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|-----------------------|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | P1 | P2 | P3 | Autoconocimiento | P4 | P5 | P6 | P7 | Autorregulación | P8 | P9 | P10 | Empatía | P11 | P12 | P13 | P14 | Habilidades sociales | Inteligencia emocional | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | | | P24 | Eficacia | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 61 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 | 88 | |
| 2 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 4 | 15 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 44 | 94 | | |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 9 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 | 1 | 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 43 | 88 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 69 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 | 94 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 38 | 79 | |
| 6 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 11 | 2 | 3 | 1 | 6 | 1 | 4 | 5 | 4 | 14 | 36 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 35 | 80 | |
| 7 | 3 | 1 | 4 | 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 3 | 4 | 5 | 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 52 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 | 75 |
| 8 | 2 | 5 | 5 | 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 5 | 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 61 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 42 | 85 | |
| 9 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 6 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 32 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 39 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 39 | 78 | |
| 10 | 2 | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 | 4 | 3 | 4 | 11 | 5 | 5 | 4 | 2 | 16 | 47 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 | 63 | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4 | 4 | 5 | 13 | 5 | 5 | 3 | 4 | 17 | 61 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 42 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 78 | |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 63 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 93 | |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 10 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 72 | |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 5 | 4 | 5 | 14 | 3 | 5 | 3 | 5 | 16 | 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 | 92 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 95 | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 1 | 4 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 50 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 41 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 | 84 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 5 | 4 | 5 | 17 | 59 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 | 97 | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 3 | 4 | 5 | 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 | 95 | |
| 19 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 3 | 4 | 5 | 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 84 | |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 10 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 10 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 | 73 | |
| 21 | 3 | 5 | 4 | 12 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 62 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 93 | |
| 22 | 1 | 5 | 5 | 11 | 3 | 3 | 5 | 4 | 15 | 3 | 3 | 4 | 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 55 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 26 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 57 | |
| 23 | 3 | 5 | 4 | 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 5 | 4 | 4 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 63 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 | 94 | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 67 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 91 | |
| 25 | 3 | 5 | 5 | 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 5 | 1 | 10 | 4 | 5 | 1 | 5 | 15 | 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 48 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 94 | |
| 26 | 4 | 5 | 2 | 11 | 2 | 1 | 5 | 3 | 11 | 3 | 5 | 5 | 13 | 3 | 4 | 3 | 5 | 15 | 50 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 33 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 34 | 67 | | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 68 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 41 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 39 | 80 | |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 5 | 4 | 4 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 | 96 | |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 3 | 2 | 12 | 3 | 2 | 4 | 9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 46 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 27 | 54 | |
| 30 | 1 | 4 | 3 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 10 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 3 | 11 | 35 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 30 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 59 | | |
| 31 | 3 | 4 | 5 | 12 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 58 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 45 | 88 | |
| 32 | 1 | 5 | 5 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 98 | |
| 33 | 3 | 5 | 4 | 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 62 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 45 | 88 | |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 4 | 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 64 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 44 | 89 | |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 4 | 4 | 5 | 15 | 3 | 5 | 5 | 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 58 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 33 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 41 | 74 | | | |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 15 | 2 | 2 | 5 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 7 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 51 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 38 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 35 | 73 | |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 65 | | |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4 | 5 | 5 | 14 | 5 | 2 | 1 | 5 | 13 | 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 84 | |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 | 77 | |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 4 | 4 | 4 | 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 61 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 38 | 78 | |
| 41 | 3 | 5 | 5 | 13 | 4 | 2 | 4 | 5 | 15 | 4 | 4 | 5 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 46 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 44 | 90 | | |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 8 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | 2 | 2 | 4 | 8 | 2 | 3 | 1 | 3 | 9 | 35 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 32 | 64 | |
| 43 | 2 | 5 | 3 | 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 39 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 78 | |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 12 | 1 | 1 | 5 | 4 | 11 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 41 | 82 | |
| 45 | 3 | 5 | 5 | 13 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 3 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 62 | 5 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 7.2. Base de datos en SPSS

Visible: 50 de 50 variables

| | P1 | P2 | P3 | Autoconocimiento | P4 | P5 | P6 | P7 | Autorregulación | P8 | P9 | P10 | Empatia | P11 | P12 | P13 | P14 | Habilidades sociales |
|----|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|---------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
| 1 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 12 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 17 | Siempre | Casi siempre | Siempre | 14 | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | 18 |
| 2 | Casi nunca | Siempre | Siempre | 12 | Casi nunca | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | 15 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Siempre | Casi siempre | Siempre | A veces | 17 |
| 3 | Casi nunca | Casi siempre | A veces | 9 | A veces | Siempre | Siempre | Casi siempre | 17 | Siempre | Casi siempre | Nunca | 10 | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 19 |
| 4 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 19 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 5 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | 17 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 12 | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | 17 |
| 6 | Casi nunca | Casi nunca | Nunca | 5 | Casi nunca | Casi nunca | Siempre | Casi nunca | 11 | Casi nunca | A veces | Nunca | 6 | Nunca | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | 14 |
| 7 | A veces | Nunca | Casi siempre | 8 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | 17 | A veces | Casi siempre | Siempre | 12 | Casi siempre | Casi siempre | A veces | Casi siempre | 15 |
| 8 | Casi nunca | Siempre | Siempre | 12 | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | 18 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 13 | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | 18 |
| 9 | Nunca | Casi nunca | Casi nunca | 5 | Casi nunca | Casi nunca | A veces | Casi nunca | 9 | Casi nunca | Casi nunca | Casi nunca | 6 | A veces | Casi nunca | A veces | Casi siempre | 12 |
| 10 | Casi nunca | Casi nunca | Casi siempre | 8 | Casi nunca | A veces | Casi siempre | A veces | 12 | Casi siempre | A veces | Casi siempre | 11 | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi nunca | 16 |
| 11 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | A veces | 16 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 13 | Siempre | Siempre | A veces | Casi siempre | 17 |
| 12 | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | 13 | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | 18 | Siempre | Casi siempre | Siempre | 14 | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | 18 |
| 13 | A veces | Casi siempre | A veces | 10 | A veces | A veces | Casi siempre | Casi siempre | 14 | A veces | Casi siempre | Casi siempre | 11 | A veces | A veces | Casi siempre | A veces | 13 |
| 14 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 13 | A veces | A veces | Casi siempre | Casi siempre | 14 | Siempre | Casi siempre | Siempre | 14 | A veces | Siempre | A veces | Siempre | 16 |
| 15 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 13 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | 19 | Casi siempre | Siempre | Siempre | 14 | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 18 |
| 16 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 12 | A veces | Nunca | Casi siempre | Casi siempre | 12 | A veces | Casi siempre | Casi siempre | 11 | Casi siempre | Casi siempre | A veces | Casi siempre | 15 |
| 17 | Casi siempre | Siempre | Siempre | 14 | Casi siempre | A veces | Siempre | Casi siempre | 16 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 12 | A veces | Siempre | Casi siempre | Siempre | 17 |
| 18 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | 18 | A veces | Casi siempre | Siempre | 12 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 19 | A veces | Siempre | Casi siempre | 12 | A veces | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 16 | A veces | Casi siempre | Siempre | 12 | Siempre | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | 18 |
| 20 | A veces | A veces | Casi siempre | 10 | Casi siempre | A veces | Siempre | Casi siempre | 16 | A veces | A veces | Casi siempre | 10 | Siempre | Siempre | Siempre | A veces | 18 |
| 21 | A veces | Siempre | Casi siempre | 12 | Casi siempre | A veces | Siempre | Casi siempre | 16 | Casi siempre | Siempre | Siempre | 14 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 22 | Nunca | Siempre | Siempre | 11 | A veces | A veces | Siempre | Casi siempre | 15 | A veces | A veces | Casi siempre | 10 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | 19 |
| 23 | A veces | Siempre | Casi siempre | 12 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | 18 | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | 13 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 24 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Siempre | A veces | Siempre | Siempre | 18 | Casi siempre | Siempre | Siempre | 14 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 25 | A veces | Siempre | Siempre | 13 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | 19 | Casi siempre | Siempre | Nunca | 10 | Casi siempre | Siempre | Nunca | Siempre | 15 |
| 26 | Casi siempre | Siempre | Casi nunca | 11 | Casi nunca | Nunca | Siempre | A veces | 11 | A veces | Siempre | Siempre | 13 | A veces | Casi siempre | A veces | Siempre | 15 |
| 27 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Siempre | A veces | Siempre | Siempre | 18 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 28 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 14 | A veces | A veces | Casi siempre | Casi siempre | 14 | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | 13 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |

Archivar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

Visible: 50 de 50 variables

| | P1 | P2 | P3 | Autoconocimiento | P4 | P5 | P6 | P7 | Autorregulación | P8 | P9 | P10 | Empatía | P11 | P12 | P13 | P14 | Habilidades sociales |
|----|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|---------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
| 25 | A veces | Siempre | Siempre | 13 | Siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | 19 | Casi siempre | Siempre | Nunca | 10 | Casi siempre | Siempre | Nunca | Siempre | 15 |
| 26 | Casi siempre | Siempre | Casi nunca | 11 | Casi nunca | Nunca | Siempre | A veces | 11 | A veces | Siempre | Siempre | 13 | A veces | Casi siempre | A veces | Siempre | 15 |
| 27 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Siempre | A veces | Siempre | Siempre | 18 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 28 | Casi siempre | Siempre | Siempre | 14 | A veces | A veces | Casi siempre | Casi siempre | 14 | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | 13 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 29 | A veces | Casi siempre | Casi siempre | 11 | A veces | Casi siempre | A veces | Casi nunca | 12 | A veces | Casi nunca | Casi siempre | 9 | A veces | A veces | Casi siempre | Casi siempre | 14 |
| 30 | Nunca | Casi siempre | A veces | 8 | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | 10 | Nunca | A veces | Casi nunca | 6 | Casi nunca | Casi nunca | Casi siempre | A veces | 11 |
| 31 | A veces | Casi siempre | Siempre | 12 | A veces | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | 16 | Casi siempre | Siempre | Siempre | 14 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 16 |
| 32 | Nunca | Siempre | Siempre | 11 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 33 | A veces | Siempre | Casi siempre | 12 | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | 18 | Siempre | Casi siempre | Siempre | 14 | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | 18 |
| 34 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 16 | Siempre | Siempre | Casi siempre | 14 | Siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | 19 |
| 35 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 12 | Casi nunca | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 15 | A veces | Siempre | Siempre | 13 | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 18 |
| 36 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Casi nunca | Casi nunca | Siempre | Casi nunca | 11 | Casi nunca | Casi nunca | A veces | 7 | Siempre | Siempre | Siempre | A veces | 18 |
| 37 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | 17 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 38 | Siempre | Siempre | Casi siempre | 14 | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | 19 | Casi siempre | Siempre | Siempre | 14 | Siempre | Casi nunca | Nunca | Siempre | 13 |
| 39 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | 17 | Casi siempre | Siempre | Siempre | 14 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 17 |
| 40 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | A veces | A veces | Casi siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 12 | Siempre | Casi siempre | Siempre | Siempre | 19 |
| 41 | A veces | Siempre | Siempre | 13 | Casi siempre | Casi nunca | Casi siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 13 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 42 | Casi nunca | A veces | A veces | 8 | A veces | Casi nunca | Casi nunca | A veces | 10 | Casi nunca | Casi nunca | Casi siempre | 8 | Casi nunca | A veces | Nunca | A veces | 9 |
| 43 | Casi nunca | Siempre | A veces | 10 | A veces | A veces | Casi siempre | A veces | 13 | Casi nunca | Casi nunca | A veces | 7 | Casi nunca | A veces | Casi nunca | Casi nunca | 9 |
| 44 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 12 | Nunca | Nunca | Siempre | Casi siempre | 11 | Siempre | Casi siempre | Siempre | 14 | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | Siempre | 18 |
| 45 | A veces | Siempre | Siempre | 13 | A veces | Siempre | Siempre | Siempre | 18 | Casi siempre | Casi siempre | A veces | 11 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 46 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | 17 | Siempre | Siempre | Casi siempre | 14 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 17 |
| 47 | Casi siempre | Siempre | Siempre | 14 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 | A veces | Casi siempre | A veces | 10 | Siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 20 |
| 48 | Casi siempre | Casi siempre | Siempre | 13 | Casi siempre | A veces | Siempre | Siempre | 17 | Siempre | Casi siempre | Siempre | 14 | Casi siempre | Siempre | Siempre | Siempre | 19 |
| 49 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | A veces | A veces | Siempre | A veces | 14 | A veces | A veces | A veces | 9 | Casi nunca | Siempre | Siempre | Nunca | 13 |
| 50 | A veces | A veces | Casi siempre | 10 | Casi siempre | Siempre | Siempre | Casi siempre | 18 | Siempre | Siempre | Siempre | 15 | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | 16 |
| 51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 52 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|----------------|----------|---------|-----------|--------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|----------|
| 1 | P1 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 2 | P2 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 3 | P3 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 4 | Autoconoci... | Númerico | 8 | 0 | Autoconocimie... | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Objetivo |
| 5 | P4 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 6 | P5 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 7 | P6 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 8 | P7 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 9 | Autorregula... | Númerico | 8 | 0 | Autorregulación | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Objetivo |
| 10 | P8 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 11 | P9 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 12 | P10 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 13 | Empatía | Númerico | 8 | 0 | Empatía | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Objetivo |
| 14 | P11 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 15 | P12 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 16 | P13 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 17 | P14 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 18 | Habilidades... | Númerico | 8 | 0 | Habilidades so... | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Objetivo |
| 19 | IE | Númerico | 8 | 0 | Inteligencia em... | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Objetivo |
| 20 | P15 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 21 | P16 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 22 | P17 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 23 | P18 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 24 | P19 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 25 | P20 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 26 | P21 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 27 | P22 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 28 | P23 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 29 | P24 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 30 | Eficacia | Númerico | 8 | 0 | Eficacia | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Objetivo |
| 31 | P25 | Númerico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |

Vista de datos **Vista de variables**

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|-----------------|----------|---------|-----------|----------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|----------|
| 31 | P25 | Numérico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 32 | P26 | Numérico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 33 | P27 | Numérico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 34 | P28 | Numérico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 35 | P29 | Numérico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 36 | P30 | Numérico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 37 | P31 | Numérico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 38 | P32 | Numérico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 39 | P33 | Numérico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 40 | P34 | Numérico | 8 | 0 | | {1, Nunca}... | Ninguna | 8 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 41 | Eficiencia | Numérico | 8 | 0 | Eficiencia | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Objetivo |
| 42 | Productivida... | Numérico | 8 | 0 | Productividad la... | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Escala | Objetivo |
| 43 | Autoconoci... | Numérico | 5 | 0 | Autoconocimie... | {1, Nunca}... | Ninguna | 21 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 44 | Autorregula... | Numérico | 5 | 0 | Autorregulación... | {1, Nunca}... | Ninguna | 21 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 45 | Empatía_01 | Numérico | 5 | 0 | Empatía (Agrup... | {1, Nunca}... | Ninguna | 13 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 46 | Habilidades... | Numérico | 5 | 0 | Habilidades so... | {1, Nunca}... | Ninguna | 16 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 47 | IE_01 | Numérico | 5 | 0 | Inteligencia em... | {1, Nunca}... | Ninguna | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 48 | Eficacia_01 | Numérico | 5 | 0 | Eficacia (Agrup... | {1, Nunca}... | Ninguna | 13 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 49 | Eficiencia_01 | Numérico | 5 | 0 | Eficiencia (Agrup... | {1, Nunca}... | Ninguna | 15 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 50 | Productivida... | Numérico | 5 | 0 | Productividad la... | {1, Nunca}... | Ninguna | 18 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 51 | | | | | | | | | | | |
| 52 | | | | | | | | | | | |
| 53 | | | | | | | | | | | |
| 54 | | | | | | | | | | | |
| 55 | | | | | | | | | | | |
| 56 | | | | | | | | | | | |
| 57 | | | | | | | | | | | |
| 58 | | | | | | | | | | | |
| 59 | | | | | | | | | | | |
| 60 | | | | | | | | | | | |
| 61 | | | | | | | | | | | |

1

Vista de datos **Vista de variables**



Anexo :8 Evidencia de aplicación del cuestionario.

Anexo 2.1. Instrumento para medir Inteligencia Emocional

| | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
| UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | | Cuestionario para medición de Inteligencia Emocional de los trabajadores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 | | | | |
| Fecha de aplicación | 20 de Junio de 2023 | | | | | |
| Responsable | Alfredo José Pérez Varela | | | | | |
| Escala de medición | Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5 | | | | | |

| Dimensión: Autoconocimiento | | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Ítem | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Conozco que tipo de emociones me embargan por una situación determinada. | | | X | | |
| 2 | Me defino y auto conozco en un 100%.. | | | X | | |
| 3 | Siento que poseo una sólida autoestima. | | | | X | |

| Dimensión: Autorregulación | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Ítem | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Manejo muy bien las situaciones de estrés o tensión. | | | | X | |
| 5 | Cuando tengo estrés, canalizo adecuadamente esta sensación a favor de la empresa. | | | X | | |
| 6 | Me esfuerzo en mis labores a pesar de poseer estrés por causa de mis funciones laborales. | | | | | X |
| 7 | Considero que tengo un excelente nivel de control emocional. | | | | X | |

| Dimensión: Empatía | | | | | | |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|
| Ítem | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Mantengo una escucha activa con mis compañeros así hablen de sus problemas. | | | X | | |
| 9 | Por más que yo tenga la razón, soy tolerante con las demás opiniones. | | | X | | |
| 10 | Considero a la tolerancia como un valor a practicar diariamente. | | | | X | |

| Dimensión: Habilidades sociales | | | | | | |
|---------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Ítem | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Considero que tengo una excelente habilidad para relacionarme socialmente | | | | | X |
| 12 | Me relaciono fácilmente con mis compañeros y los clientes a la hora de la ejecución de mi trabajo. | | | | X | |
| 13 | Se manejar perfectamente mis relaciones sociales para mi beneficio. | | | | X | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|--|--|
| 14 | A pesar de que una persona (compañero o cliente) no sea de mi agrado, me predispongo a mantener una buena relación en beneficio de la empresa. | | | | X | | |
|----|--|--|--|--|---|--|--|

Anexo 2.2. Instrumento para medir Productividad laboral

| | | | | | | |
|---------------------------|--|---|--|--|--|--|
| UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | | Cuestionario para medición de Productividad laboral de los trabajadores de la empresa Fompell SAC, Moche, Trujillo, La Libertad, 2023 | | | | |
| Fecha de aplicación | 20 de Junio de 2023 | | | | | |
| Responsable | Alfredo José Pérez Varela | | | | | |
| Escala de medición | Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5 | | | | | |

| Dimensión: Eficacia | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|
| Ítem | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Se realizan las actividades programadas. | | | X | | |
| 2 | Se da cumplimiento a cada uno de los procedimientos. | | | X | | |
| 3 | Se llevan a cabo las actividades en el tiempo programado. | | | | X | |
| 4 | Se genera valor y utilización de los productos elaborados. | | | | X | |
| 5 | Se hace uso de todos los recursos asignados. | | | | X | |
| 6 | Se hace un manejo adecuado de los recursos. | | | | | X |
| 7 | Se tiene un diálogo coloquial y respetuoso con el grupo de trabajo. | | | | | X |
| 8 | Todos los trabajadores participan en las reuniones. | | X | | | |
| 9 | Se resuelven los problemas de forma lógica y analítica. | | | X | | |
| 10 | Se anticipan los problemas antes de realizar una actividad.. | | X | | | |

| Dimensión: Eficiencia | | | | | | |
|-----------------------|--|---|---|---|---|---|
| Ítem | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Se manejan correctamente los insumos. | | | X | | |
| 12 | Se emplean los recursos de forma correcta. | | | | X | |
| 13 | La mayoría de las veces las actividades son realizadas en menos tiempo del programado. | | | | X | |
| 14 | Se hace uso de la tecnología para mejorar los procesos. | | | | X | |
| 15 | Las emociones son manejadas de forma profesional en todo momento. | | | | X | |
| 16 | Se tiene la capacidad de realizar trabajos bajo presión. | | | | | X |
| 17 | Se usa eficientemente el presupuesto asignado. | | | | X | |

Anexo 9: Ficha técnica de instrumentos
Ficha Técnica de instrumento de inteligencia emocional

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Delgado y Rosas (2023)

Ámbito de aplicación: Instalaciones de la empresa Fonpell

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 10 minutos.

Administración: Directa e individual

Significación: medir la inteligencia emocional

Dimensiones: Autoconocimiento, Autorregulación, Empatía y Habilidades sociales

Evaluación: Con escala de Likert: 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FONPELL S.A.C MOCHE TRUJILLO LA LIBERTAD
2023**

| | |
|---|---|
| TÉCNICA | ENCUESTA |
| INSTRUMENTO | CUESTIONARIO |
| AUTOR | Delgado y Rosas (2023) |
| ADAPTADO POR | |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | Instalaciones de la empresa Fonpell |
| TIEMPO DE APLICACIÓN | 10 minutos |
| ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO | Directa e individual |
| SIGNIFICACIÓN | Medir la inteligencia emocional |
| DIMENSIONES | Autoconocimiento, Autorregulación, Empatía y Habilidades sociales |
| EVALUACIÓN | Con escala de Likert: : 1 = Nunca ; 2 = Casi nunca ; 3 = A veces ; 4 = Casi siempre ; 5 = Siempre |

Ficha Técnica de instrumento de productividad laboral

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Delgado y Rosas (2023)

Ámbito de aplicación: instalaciones de la empresa Fonpell

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 10 minutos.

Administración: Directa e individual

Significación: Productividad laboral

Dimensiones: Eficiencia y Eficacia

Evaluación: Con escala de Likert: 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FONPELL S.A.C MOCHE TRUJILLO LA LIBERTAD 2023

| | |
|---|---|
| TÉCNICA | ENCUESTA |
| INSTRUMENTO | CUESTIONARIO |
| AUTOR | Delgado y Rosas (2023) |
| ADAPTADO POR | |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | Instalaciones de la empresa Fonpell |
| TIEMPO DE APLICACIÓN | 10 minutos |
| ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO | Directa e individual |
| SIGNIFICACIÓN | Medir la productividad laboral |
| DIMENSIONES | Eficiencia y Eficacia |
| EVALUACIÓN | Con escala de Likert: : 1 = Nunca ; 2 = Casi nunca ; 3 = A veces ; 4 = Casi siempre ; 5 = Siempre |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS , CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FONPELL S.A.C MOCHE TRUJILLO LA LIBERTAD 2023", cuyos autores son DELGADO BURGA ELVIS ELI, ROSAS ARANDA PABLO ANTONY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA DNI: 45253069 ORCID: 0009-0001-4043-1695 | Firmado electrónicamente por: CJCARDENAS el 12- 12-2023 18:10:11 |
| PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156 | Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 09-12- 2023 17:07:56 |

Código documento Trilce: TRI - 0663647