



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de
confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Ore Quijano Judith (ORCID: 0000-0003-3928-631X)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón esta tesis a mi madre, tus esfuerzos fueron impresionantes y tu amor es invaluable. Tu bendición desde dónde estás me protege a lo largo de mi vida. Esta tesis es un logro más que llevó a cabo, mi gran motivación fue la promesa que te hice aquella última noche y tu ejemplo de lucha y perseverancia es la fuerza que no me permitió parar. Con todo mi amor hasta el cielo para ti, MAMI.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su amor incondicional.

A quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mí caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza; mi papá y mis hermanos.

Un agradecimiento especial a mi hermana Vilma, siempre creyó en mí y me demostró que el verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que se supere.

A Génesis por su corazón tan noble y su alma tan pura, gracias por existir en mi vida y darme el valor de seguir cuando mamá se fue al cielo. A Alessandro por su gran energía y sus preguntas elocuentes que siempre me hacen pensar tanto.

Muchas Gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	23
<i>Validación por expertos: VARIABLE 1: Inteligencia Emocional</i>	23
Tabla 2	24
<i>Validación por expertos: VARIABLE 2: Productividad</i>	24
Tabla 3	24
<i>Validez de expertos</i>	24
Tabla 4	25
<i>Valores del coeficiente de confiabilidad</i>	25
Tabla 5	25
<i>Estadísticas de fiabilidad - Alfa de Cronbach General</i>	25
Tabla 6	26
<i>Estadísticas de fiabilidad de la variable Inteligencia Emocional</i>	26
Tabla 7	26
<i>Estadísticas de fiabilidad de la variable Productividad</i>	26
Tabla 8	29
<i>Resultado descriptivo de la primera variable: Inteligencia Emocional</i>	29
Tabla 9	30
<i>Resultado descriptivo de la segunda variable: Productividad</i>	30
Tabla 10	31
<i>Resultado descriptivo de la primera dimensión: Competencias Laborales</i>	31
Tabla 11	33
<i>Resultado descriptivo de la segunda dimensión: Eficacia</i>	33
Tabla 12	34
<i>Resultado descriptivo de la tercera dimensión: Eficiencia</i>	34

Tabla 13	35
<i>Prueba de normalidad</i>	35
Tabla 14	36
<i>Baremo de estimación del coeficiente de correlación Rho Spearman</i>	36
Tabla 15	37
<i>Prueba de hipótesis entre la inteligencia emocional y la productividad</i>	37
Tabla 16	38
<i>Prueba de hipótesis entre las competencias laborales la inteligencia emocional</i> 38	
Tabla 17	39
<i>Prueba de hipótesis entre la eficacia y la inteligencia emocional</i>	39
Tabla 18	40
<i>Prueba de hipótesis entre la eficiencia y la inteligencia emocional</i>	40

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1:</i> Inteligencia emocional presentada en la tabla 8.....	29
<i>Figura 2:</i> Productividad presentada en la tabla 9	30
<i>Figura 3:</i> Competencias Laborales presentada en la tabla 10.....	32
<i>Figura 4:</i> Eficacia presentada en la tabla 11	33
<i>Figura 5:</i> Eficiencia presentada en la tabla 12.....	34

RESUMEN

La presente investigación titulada “La inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020. Esta investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo a un nivel correlacional y presentó un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de la información se trabajó con una muestra de 85 colaboradores aplicando el instrumento que fue el cuestionario conformado por 34 ítems medidos a través de la escala de Likert que fue validado por tres expertos con una valoración excelente de 87 % (V1) y 86.67 % (V2). El muestreo fue probabilístico. Así mismo, el alfa de Cronbach general fue de 0.976, siendo un coeficiente de nivel excelente. Finalmente, se concluyó que las variables; inteligencia emocional y productividad se relacionan considerablemente, conforme a los resultados con un valor de Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.815, siendo este resultado una correlación positiva muy fuerte. Teniendo como conclusión que, al mejorar la inteligencia emocional mejorará la productividad.

Palabras clave: inteligencia emocional, productividad, competencia, eficacia.

ABSTRACT

The present research entitled "The emotional intelligence and productivity of the collaborators of New Gaucho SRL clothing, San Juan De Miraflores 2020", had as a general objective to determine the relationship between emotional intelligence and the productivity of the employees of New Gaucho SRL clothing. San Juan De Miraflores 2020. This research was applied with a quantitative approach at a correlational level and presented a non-experimental cross-sectional design. To collect the information, we worked with a sample of 85 collaborators applying the instrument that was the questionnaire made up of 34 items measured through the Likert scale that was validated by three experts with an excellent assessment of 87% (V1) and 86.67% (V2). The sampling was probabilistic. Likewise, the general Cronbach's alpha was 0.976, being an excellent level coefficient. Finally, it was concluded that the variables; Emotional intelligence and productivity are considerably related, according to the results with a value of Sig. (Bilateral) = 0.000 <0.05 and a Rho Spearman correlation coefficient = 0.815, this result being a very strong positive correlation. Taking as a conclusion that, by improving emotional intelligence, productivity will improve.

Keywords: emotional intelligence, productivity, skill, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se desenvuelven en la actualidad en un mercado mucho más dinámico y cambiante en referencia a años anteriores, es por ello que los líderes deben evaluar y poner en acción herramientas que los ayuden a mantener una posición competitiva estable. La inteligencia emocional es una herramienta elemental en el logro de ello; puesto que su importancia radica en el hecho de percibir, comprender, manejar y regular las emociones en situaciones cotidianas y no tan recurrentes; como bajo presión en la vida laboral de los colaboradores. Asimismo, un inadecuado manejo de la inteligencia emocional conlleva a un comportamiento erróneo desencadenando conflictos perennes entre los colaboradores y ello repercute perjudicando a la productividad laboral y por ende a la competitividad global de la organización.

A nivel internacional, las organizaciones buscan mantener un nivel alto en referencia a su productividad laboral y para ello procuran que su talento humano maneje la inteligencia emocional de forma idónea y precisa. Según la investigación “Cuatro formas científicas de mejorar la inteligencia emocional en el trabajo”, nos ratifica que la inteligencia emocional mantiene un nexo fuerte con la productividad de una persona en el trabajo, siendo la causante del 58% del éxito en cualquier forma de trabajo. Así también, se determinó que los trabajadores emocionalmente inteligentes perciben en promedio más de \$ 29,000 dólares al año que aquellos que poseen menor coeficiente emocional. (Diario Gestión, 2020)

Así también, la OMS indica que mucho más del 2% de la población en el mundo tiene altas capacidades intelectuales pero, la mayoría no obtienen el éxito académico que podrían tener, por carencia de desarrollo en la Inteligencia emocional (Organización Mundial de la Salud, 2019); es decir que poseer una inteligencia emocional elevada tiene más relevancia que poseer un prominente coeficiente intelectual para lograr una vida exitosa.

A nivel nacional, se puede constatar la trascendencia de la inteligencia emocional en la sociedad peruana pues es un elemento fundamental en una vida óptima a nivel personal y por consiguiente organizacional. En el 2016 se difundió la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que es regido por múltiples principios, entre ellos acrecentar la autoestima, promover el trabajo en equipo para estimular la

cooperación e instaurar ocasiones para incitar la empatía del líder hacia los empleados y a la inversa (Diario Oficial El Peruano, 2016). Estos principios son características esenciales de un manejo óptimo de la inteligencia emocional. Así mismo, la publicación titulada “Perfil profesional en tiempos de incertidumbre” sostiene que, es importante aprovechar el tiempo para mejorar y perfeccionar las habilidades de inteligencia emocional que un colaborador posee para poder garantizarse un reconocimiento en el mercado laboral debido al rendimiento en sus funciones y tareas (Diario Gestión, 2020)

A nivel local, la empresa New Gaucho S.R.L. es una empresa destinada al rubro textil de prendas de vestir jeans y que ha logrado posicionarse dentro del competitivo mercado de confecciones gracias a la alta calidad que ofrece a sus clientes y que la ha llevado a poseer una consolidada trayectoria desde el año 2005. Sin embargo, dentro de la organización se presentaron deficiencias con respecto al manejo de la inteligencia emocional en situaciones cotidianas tales como una mala comunicación, desmotivación, desentendimiento de percepción emocional y falta de comprensión emocional entre empleadores y empleados. Esto afecta directamente al nivel de productividad de los colaboradores pues no encuentran un equilibrio emocional en su ambiente de trabajo. Este es un asunto que se tiene que afrontar e intentar solucionar pues afecta el rendimiento laboral del talento humano, perjudicando así a la organización en general. Por tal motivo, el presente estudio pretende encontrar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L.

Prosiguiendo; es necesario plantear el problema general a la investigación, siendo este:

¿Cómo es la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020?

También presentamos los problemas específicos definidos en:

- ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las competencias laborales de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020?

- ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la eficacia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020?

Continuando con el desarrollo del proyecto se presentó la justificación del estudio:

Justificación teórica, la presente indagación guarda mucha relevancia en la investigación administrativa pues se desarrolló para conocer y analizar las variables estudiadas y de esta forma hallar posibles soluciones a la problemática existente, que viene a ser las deficiencias en el control de la inteligencia emocional que repercute en una baja productividad de los empleados de confecciones New Gaucho S.R.L.

Justificación práctica, el fin primordial de la investigación es dar a conocer la relación presente entre las variables objeto de estudio, que son la inteligencia emocional y productividad. Esto sirvió como herramienta clave para los líderes de la empresa New Gaucho S.R.L. para de esta manera implementar un manejo óptimo de la inteligencia emocional a fin de optimizar la productividad en los colaboradores, y así garantizar efectos beneficiosos en la organización.

Justificación social, la indagación mantuvo un impacto positivo al entender la trascendencia de la relación entre inteligencia emocional y la productividad, pues así se tomó en cuenta la aplicación y regularización de las emociones en las personas y esto beneficio a la sociedad en general; puesto que la inteligencia emocional repercute en los distintos entornos vivenciales de los seres humanos; tales como familiar, personal, laboral, etc.

Por último presentamos la justificación metodológica, este estudio se realizó respetando la estructura y procedimientos de la investigación científica y por ello brindó datos confiables en base al instrumento que se utiliza, garantizando un

óptimo desarrollo de la investigación. En consiguiente, este estudio brindó fiabilidad y consistencia por sus resultados confiables.

Se planteó el objetivo general siguiente:

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

Y los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la relación entre la inteligencia emocional y las competencias laborales de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.
- Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la eficacia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.
- Identificar la relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

Así mismo, se planteó la siguiente hipótesis general:

Existe relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

Y como hipótesis específicas:

- Existe relación entre la inteligencia emocional y las competencias laborales de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.
- Existe relación entre la inteligencia emocional y la eficacia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.
- Existe relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder tener una base comparativa con los resultados de esta investigación, se tomó en cuenta trabajos previos a nivel nacional e internacional, estos en referencia a las variantes estudiadas; inteligencia emocional y productividad. De esta manera a nivel nacional destacaron las siguientes:

Gutierrez (2018) en su tesis titulada *Inteligencia emocional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Gutyzel SAC, Santa Anita 2018*; cuyo propósito fundamental fue definir la relación presente en la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la empresa Gutyzel SAC. En cuanto a la metodología se ejecutó un estudio descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental – transversal, trabajando con un universo de 20 colaboradores, a quienes se le adaptó una encuesta de 40 ítems. Como conclusión se obtuvo que la inteligencia emocional guarda relación con el desempeño laboral de los colaboradores es por ello que el grado de correlación de Rho Spearman es de 0,947 que es una correlación perfecta, con un valor de significancia de 0,000.

Flores & Gavidia (2018) en su proyecto que lleva por título: *Inteligencia emocional de los trabajadores y su influencia en el desempeño laboral del centro de salud de Marcará, Carhuaz 2018*, se planteó como fin principal identificar si la inteligencia emocional contribuye en el desempeño laboral de los empleados, por lo cual se basó en una metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, se usó el diseño de investigación no experimental, transversal y pertenece al nivel correlacional causal, con 40 empleados como universo. Se pudo concluir que la inteligencia emocional guarda influencia en el desempeño de los empleados del Centro de Salud, ya que se obtuvo el resultado del grado de correlación de Rho Spearman de 0,048 con 0,000.de significancia.

Troncoso (2018) en su tesis, *La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado, 2018*; planteándose como objetivo definir en como la inteligencia emocional guarda relación con el desempeño laboral; fue una investigación correlacional realizado en una población de 30 empleados de un hotel de Puerto Maldonado. Se usó el estadístico Chi cuadrado de Pearson con un valor de 4.446. Concluyo por sus resultados que la inteligencia emocional que emplean los colaboradores no guarda relación con el

desempeño laboral de estos, pues el valor de significancia es $0.349 > 0.05$, por lo cual se niega la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula.

Arbulú (2018) realizó su tesis titulada *Relación de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito, Cajamarca 2018*; quien estableció como propósito fundamental identificar el vínculo existente en el desempeño laboral y la inteligencia emocional en los asesores del Banco de Crédito. El estudio es transaccional, de tipo correlacional y no experimental, debido a la no presencia de manipulación alguna. Se concluye que existe una relación positiva moderada por el resultado del grado de correlación de Rho Spearman de 0.618 en relación a la inteligencia emocional en los empleados del Banco de Crédito y el desempeño laboral, con una aproximación significativa (sig. Aprox = 0.013).

Cotrina (2019), quien desarrolló una tesis de título: *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una empresa Molinera - Lambayeque 2019*, proponiéndose la finalidad de identificar el nexo entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en empleados. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental; estuvo comprendida por 120 trabajadores. Se llegó a concluir que el nexo entre las dos variables es de significancia positiva, debido a que el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue igual a 0,944 y el sig. Bilateral igual a 0,000, por lo cual se admite la hipótesis del estudio.

A nivel internacional se tomaron en cuenta los antecedentes que nos ayudarán a tener una información más clara, estos son:

Herrera (2015) en su tesis, *Inteligencia emocional y desempeño laboral del palacio de justicia del poder judicial del Estado De México, Región Texcoco*. El fin de esta investigación fue identificar si la inteligencia emocional correlaciona con el desempeño de los empleados. La muestra fue de 93 personas, con confiabilidad basada en un alfa de Cronbach de 0.8551 y en la medición del desempeño con un alfa de Cronbach de 0.91. La correlación se hizo mediante el estadístico Pearson que concluyó que si se encontró correlación entre las dos variables analizadas en este centro de trabajo.

Yaya (2017) quien desarrolló su artículo científico titulado *Análisis correlacional de motivación, la inteligencia emocional y desarrollo del personal en*

el bienestar laboral y la productividad de los bibliotecarios en Bibliotecas de universidades públicas en Nigeria, proponiéndose el objetivo de investigar los efectos correlacionales de la motivación, la inteligencia emocional y desarrollo del capital humano en la satisfacción laboral. Se adoptó una encuesta correlacional. La población consistió en 1,254 bibliotecarios, de los cuales 923 fueron escogidos por medio de un muestreo aleatorio. El instrumento de investigación empleado fue el cuestionario. Se obtuvo un porcentaje del 67,2%. Los resultados se analizaron mediante descriptivos. Se tuvo la conclusión de una relación con significancia entre las contribuciones combinadas de motivación, inteligencia emocional y desarrollo del capital humano en satisfacción laboral y productividad de los bibliotecarios.

Duque, Solarte & Ayala (2017) quienes elaboraron el artículo científico que lleva por título *Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo*, se plantearon como propósito investigar la influencia que se presenta sobre la variable dependiente, usando una encuesta a 122 estudiantes de grado superior experimentados y que se encuentren realizando labores administrativas. La metodología empleada es la retrocesión lineal estimando con previsión un análisis estadístico para reunir las capacidades a nivel personal y social de la inteligencia emocional, el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,7, siendo un nivel alto de confianza, una significancia bilateral igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a 0,844. Como resultado se obtuvo que la inteligencia emocional contribuye beneficiosamente en las competencias laborales.

Masaldzhyska (2019) en su artículo científico que se titula *La influencia de la inteligencia emocional de los gerentes en su rendimiento de trabajo en organizaciones empresariales*, cuyo propósito estratégico fue estudiar el nexo entre inteligencia emocional y el desempeño del talento humano. Desde un punto de vista metodológico, se empleó un cuestionario de 50 preguntas; datos procesados bajo el programa SPSS 20, haciendo uso del estadístico Pearson dando valores de escala media = 30.08, con desviación estándar = 6.72 y el Alfa de Cronbach igual a 0.778. Este coeficiente es estadísticamente significativo con nivel de significancia Sig. F = 0.000 < α = 0.05. Por lo tanto se concluye la presencia

de la influencia consistente en los ítems de estudio, la inteligencia emocional y el rendimiento.

Suleman , Alisyed, Mahmood & Hussain (2020) en su investigación que lleva por título *Correlacionar la inteligencia emocional con la satisfacción laboral: evidencia de un estudio transversal entre directores de escuelas secundarias en Khyber Pakhtunkhwa, Pakistán*. Se evidenció el propósito de examinar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral entre los directores. En la investigación, se tomó un ejemplar de 402 de 884 directores de escuelas. El análisis fue de naturaleza cuantitativa, descriptiva y correlativa, y la investigación de encuestas diseñada para recopilar información. Se aplicó el procedimiento de fiabilidad de Alfa de Cronbach, el cual fue de 0.86 y se hizo uso del estadístico Rho Spearman. Se concluyó que la inteligencia emocional es una variante básica que garantiza la satisfacción laboral de los empleados y, por ello, estimula la productividad general de una empresa.

Continuando con el desarrollo de la tesis se consideró las teorías relacionadas al tema en el que se refirió a diferentes autores que nos ayudan a definir y comprender mejor las variables.

En ellas mencionamos a la primera variable: Inteligencia emocional.

Actualmente existen diferentes tipos de inteligencia, conocidas como inteligencias múltiples. Una de ellas es aquella que se relaciona con el manejo de emociones y el comportamiento social, llamada inteligencia emocional.

Los autores (Fernandez & Ramos , 2016) mencionan que la inteligencia emocional se fundamenta en la amplitud de conciliar la razón y los deseos propios del ser humano. Las personas que poseen esta habilidad se distinguen de otras por ser más sanas tanto física como mentalmente y esto repercute en una mejor integración en su ámbito social y profesional.

Según (Umaña , 2016): “La inteligencia emocional es la disposición de conocer e identificar por forma propia que la persona posee sentimientos inherentes, y utilizarlos de manera beneficiosa y provechosa para expresarse adecuadamente” (p.10).

Por otro lado, (Basurto & Guardiola, 2015) nos indican acerca de este tipo de inteligencia que es un análisis donde se da uso a la conciencia y sensibilidad para exteriorizar los sentimientos de los seres humanos y resistirse a tener una reacción impulsiva e irracional, para actuar, por el contrario, con sinceridad, receptividad y autenticidad.

El término inteligencia emocional fue creado para interpretar las cualidades de las emociones que parecen tener importancia para el éxito, guiando nuestras acciones y pensamientos, pero en todo momento influenciado por el entorno (Mamonto, 2016).

La inteligencia emocional es primordial en los nexos sociales y en la solución de problemas generados en la vida cotidiana. Para (Leonidou, Aykol, Fotiadis, Zeriti, & Christodoulides, 2019): “los seres humanos que tienen un grado de inteligencia emocional óptimo tienen una mejor posición en sus respuestas, pues son más efectivos y eficientes en interactuar, y seleccionar el curso de acción óptimo” (p. 60).

Asimismo (Lyndon & Pandey, 2020) indican que el interés en el área emocional comenzó con investigaciones que evidenciaron que el éxito de los colaboradores no sólo se basaba en la cognitiva tradicional, sino también en la inteligencia emocional en situaciones laborales.

La inteligencia emocional es aquella que implica a las capacidades y habilidades psicológicas de los individuos para comprender, examinar y moldear las emociones del grado propias y ajenas. Una persona que posea un manejo de esto tendrá un mejor control en la toma de decisiones de su existencia en general, así como enfrentarse a situaciones fuera de lo convencional, Esto repercutirá positivamente en diferentes ámbitos de la persona, entre ellos el ámbito laboral pues el desempeño será alto.

En consecuencia, para un análisis más detallado de la inteligencia emocional se ha tomado en cuenta las siguientes dimensiones: percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional.

Percepción emocional, según (Dzwigol-Barosz, 2018) se refiere a la base que nos brinda la capacidad de analizar la situación, así como la capacidad de ver

relaciones de causa y efecto entre hechos y eventos y por último facilita a las personas en cuanto a la competencia de notar y resolver problemas.

Como afirman; Polo, Zambrano, Muñoz, & Velilla (2018): “percepción emocional es la capacidad fundamental de la inteligencia emocional pues permite todo el procesamiento de la información y comprende la aptitud para identificar de forma correcta el sentir de las personas” (p. 76). Se puede deducir como el hecho de reconocer y comprender de forma consciente emociones, tanto propias como ajenas; identificar qué clase de emociones son y darles una etiqueta verbal y expresión adecuada.

La percepción de las emociones se considera el aspecto más básico de la inteligencia emocional y abarca la aptitud de identificar emociones y de ser consciente de ellas. Así mismo, percibir emociones está positivamente asociado con la productividad laboral en el trabajo con un alto grado de demanda (Koppe, Held, & Schutz, 2019).

Comprensión emocional, (Wang, Wang, & Hu, 2019) nos indican que: “La comprensión emocional se refiere al conocimiento de la naturaleza de las emociones unido a el conocimiento sobre las causas y los procedimientos de regulación. El progreso de esto es gradual que comienza desde la niñez” (p. 65).

Cuándo las personas notan una expresión emocional se activa parcialmente la emoción respectiva en sí mismas, proporcionando de esta manera una base para el reconocimiento de la emoción. Esto nos dice que la comprensión emocional es conocer lo que siente otra persona e implica simular en el cerebro los planes motores y las representaciones sensoriales asociadas (Ross & Atkinson, 2020).

Como una competencia social de la comprensión emocional tenemos el tan conocido término de empatía que viene a ser el ponerse en el lugar del otro. Ante esto, (Sánchez & Adelantado, 2019) nos manifiestan que la comprensión implica determinar las distintas tipos de emociones en las personas, así como adquirir un amplio vocabulario emocional y entender la forma en que las emociones se unen manteniendo cambios en el tiempo y dependiendo de la situación social.

Regulación emocional, este término se alude a una serie de procesos que controlan, evalúan y modifican la forma natural y curso de las respuestas

emocionales según las demandas del momento para buscar alternativas beneficiosas de solución (Hidalgo, Martínez, Senín , & Rodríguez, 2020).

Según (Lasa, Delgado, Holgado, Amor, & Domínguez, 2019) la regulación emocional comprende un conjunto de competencias que permiten que la persona supervise, evalúe y modifique los procesos que se presentan. En general, las respuestas emocionales facilitan el funcionamiento intrapersonal e interpersonal de un individuo, así como la adaptación a circunstancias estresantes o adversas.

Para (Da Costa & Pinheiro, 2019) conceptualizan a: “la regulación emocional como el desarrollo por el cual los individuos, consciente o inconscientemente, modulan sus emociones en respuesta a los requisitos ambientales” (p. 99). Este proceso empieza desde la niñez de las personas, en esta etapa empieza la regulación emocional extrínseca, es decir, aquellos que se desarrollan y construyen en conexión con otros.

Prosiguiendo con el marco teórico; presentamos la segunda variable a estudiar, la productividad.

Según (Céspedes, Lavado , & Ramírez, 2016) nos manifiestan que: “La productividad es un indicativo que mide la cantidad de bienes y servicios que se han elaborado por cada elemento usado en un periodo de tiempo determinado. Y determina a largo plazo el crecimiento y/o desarrollo económico de un país” (p. 13). Es decir, la productividad se puede entender como la medida de producto por factor de trabajo, es decir que un colaborador con mayor productividad realizará una mayor cantidad de productos.

Según (Budiawan, Santoso, Astuti, & Saudi, 2020) nos dicen que: “la productividad laboral es la relación entre la proporción generada por la proporción de cada recurso que se utiliza mientras la producción está en curso. La productividad es primordial porque es un factor que determina la reciprocidad de la empresa” (p.12).

La productividad se designa como una dimensión de la eficiencia de un empleado al procesar entradas en salidas provechosas. Y para el cálculo se divide la producción entre cada período entre los costos incididos o los recursos consumidos (Sinno, Ammoun, & Alam, 2020).

Para (Ozturk, Durdyev, Aras , Ismail, & Banaitiene, 2020): “La productividad nos permite lograr objetivos establecidos, conservar la planificación estratégica y financiera; así como crear competencia en la industria o en toda la economía nacional mejorando estándares preestablecidos” (p.260).

Las organizaciones con fines de lucro buscan en general obtener un rendimiento positivo en cuanto a utilidades; por ello la productividad es un instrumento fundamental para el logro de esto. Pues al tener un nivel alto de productividad se obtendrán ganancias basadas en la producción realizada en un determinado tiempo y con el menor uso de recursos. Por esto es que las empresas tienen como objetivo aumentar su productividad cada cierto periodo de tiempo.

La productividad de los colaboradores se basa en habilidades y aptitudes que ellos poseen, estos pueden ser innatos o adquiridos. Según (Baharin, Hala, Aji, Yussof, & Saukani, 2020) manifiestan que existen dos cosas que fomentan una alta productividad: la primera es la educación calificada en conjunto con las habilidades del empleado y la segunda es la óptima salud corporal y mental de los trabajadores.

Las empresas deben de poner énfasis en el fomento de su productividad; esto como una estrategia de crecimiento a largo plazo, pues es fundamental para garantizar su competitividad frente a sus rivales más asiduos. El crecimiento y posterior cálculo de la productividad en la organización es de absoluta relevancia, puesto que brindará una percepción de los resultados.

En consecuencia; para un análisis más minucioso de la productividad en la investigación, se ha considerado las siguientes dimensiones: competencias laborales, eficacia y eficiencia.

Competencias laborales, este término se refiere a los conocimientos y habilidades que posee un colaborador para efectuar una tarea o actividad en su puesto de trabajo. Ante ello, (Torres, Cuesta-Santos, Yobanis, & Alejandro, 2018) mencionan que la evaluación de las competencias laborales es una actividad de trascendencia para obtener una apropiada gestión de los colaboradores. De ella dependen la correcta realización de otras actividades como la formación, evaluación de desempeño, la remuneración y la promoción.

En una organización existen diferentes factores, tales como los clientes, los competidores, los proveedores y los colaboradores. El factor al cual se le debe dar mayor importancia en una empresa es a sus colaboradores, puesto que son ellos los encargados de la productividad y por ende de obtener resultados positivos para la empresa.

El talento humano lo conforman los individuos que poseen habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos imprescindibles para desarrollar funciones organizacionales que se les encomiende. Ante ello (Abdelmoteleb, 2020) nos dice que: “Las empresas a nivel mundial buscan cada vez retener a las personas que defienden altos niveles de trabajo por cuenta propia, el esfuerzo de un empleado es un comportamiento que representa una entrada de desempeño gerencial y laboral” (p. 15).

Según (Nektarios, Damien, Kyriakos, & Lectoraat, 2018) nos manifiesta que cuándo los colaboradores se encuentran satisfechos con las condiciones de trabajo y se sienten seguros, se vuelven mucho más productivos; así también muchas de las habilidades que poseen los colaboradores se obtienen con frecuencia a través de la práctica lo largo del tiempo

Las organizaciones deben alcanzar una alta productividad mediante el uso óptimo de sus recursos esto indica que se debe de utilizar a la fuerza laboral en la producción de valor agregado y esto debe administrarse con calidad (Vantus & Vantus, 2019).

Si una empresa tiene como meta que el talento humano ejecute una labor con niveles apropiados de calidad y así incrementar la productividad, es de suma importancia que empiezen a gestionar los recursos que poseen, para el logro de esto se necesita que cada uno de los colaboradores posean conocimientos y habilidades que les permitan cumplir con sus tareas y funciones diarias.

En referencia al conocimiento, (Al-Jedaiah, 2020) nos dice que la necesidad de la gestión del conocimiento ha obtenido mayor énfasis en los últimos tiempos, este ha sido definido como el proceso que permite a la organización: recopilar, crear, almacenar, transformar e intercambiar información interna y externa a la empresa; tal es así que las organizaciones deberían basarse en el conocimiento para mejorar su productividad y su rendimiento.

Las organizaciones buscan alcanzar una posición estratégica en el mercado para luego poseer la competitividad; por ello es importante investigar y encontrar la manera de aventajarles el mercado a los competidores. Esta exploración es la estrategia y para que ella tenga oportunidad de actuar debe tener de base al conocimiento. Y se basa precisamente en el conocimiento de absolutamente todo lo que pueda integrar o influir en el mercado: competidores, precios, productos de los competidores, clientes, percepciones de valor de los clientes, plaza de mercado, canales, entorno social, entorno económico, etc. Por ello, pese a que el efecto de esta habilidad es el direccionamiento estratégico de la organización, la base es el conocimiento.

Para (Camargo & Bolivar, 2018) la administración del conocimiento es un planteamiento que tiene su procedencia en la teoría de recursos y competencias. Esta teoría asevera que las capacidades y recursos provechosos que ostentan las empresas son el principio de la ventaja competitiva.

El conocimiento dentro de una organización son los recursos únicos y extraordinarios que poseen. Estos son todos los procesos, activos, atributos, capacidades e información adquiridos y controlados que le permitan lograr aplicar estrategias que mejoren su productividad, alcanzando a largo plazo la competitividad en el mercado.

Con las transformaciones diarias efectuadas en el mundo organizacional, el conocimiento se ha convertido en un recurso precioso y necesario para individuos u organizaciones. Y es por ello que uno de los temas más críticos en el campo de la gestión organizacional es como las empresas manejan adecuadamente el conocimiento (Wei Tong & I-Chien, 2020). El conocimiento se obtiene tanto de fuentes internas como externas, este conocimiento pasa por unas etapas que son la adquisición, creación, almacenamiento, intercambio y transferencia de este para que así pueda beneficiar a la organización en general.

Así también (Jespersen, 2019) nos manifiesta que: “Existen cuatro capacidades de gestión y apoyo gerencial que interactúan para la producción de conocimiento en una organización, estos son: liderazgo, coordinación, medición y control del conocimiento” (p. 558). La mayoría de las organizaciones tienen un bajo nivel en cuanto a la madurez para la producción de conocimiento, esto porque

desconocen de las estrategias para extraer el conocimiento de las fuentes internas y externas de la empresa.

Referente a habilidad, esta se explica como la competencia que posee un empleado para desempeñar de forma correcta y con una gran facilidad una tarea o actividad determinada. Es decir se trata de una actitud específica para una actividad en particular sea este de carácter físico, mental o social. En el mayor porcentaje de casos se exhibe de manera innata, pero claro está que con práctica y dedicación se logra desarrollar ampliamente. (Gao, Haight, & Yin, 2020)

Ante ello, los autores (Soeker, y otros, 2018) manifiestan que las empresas tienen diferentes maneras de entrenar a sus colaboradores, la más conocida es proporcionar capacitación a los empleados para aprender las tareas que realizarán, este entrenamiento generalmente lo realiza un supervisor que le enseña al nuevo empleado las habilidades necesarias para su trabajo. Esto repercutirá en la mejora de las habilidades laborales de los colaboradores dando como efecto un aumento de la productividad en ellos.

Las habilidades ayudan a las personas a conseguir logros dentro de su vida en diferentes ámbitos, estos pueden ser a nivel emocional, familiar, laboral, etc. Según (Stewart, 2019) “existen ocho habilidades para vivir mejor: construir buenas relaciones, hacer preguntas, escuchar activamente, proveer retroalimentación, explorar, establecerse metas, alentarse como apoyo y reconocer el progreso, estas habilidades repercutirán en una vida plena” (p. 15).

Eficacia, esta se define como la capacidad para conseguir un objetivo establecido en la organización. Ante ello, (Mehdipour & Mohebikia, 2019) nos indican: “Eficacia en una organización se puede definir como la medida en que esta cumple sus objetivos a corto y largo plazo, así también en la forma en la que son efectivas las estrategias, para que sean reconocidas y cumplidas” (p. 3)

El cumplimiento de metas y objetivos es el fin primordial de la eficacia, sin tomar en cuenta los costos y el uso de recursos para lograrlo. Para ello estos objetivos deben de ser de conocimiento universal entre los colaboradores, para que así trabajen en mira a ello. Muchas veces es un problema el manejo de información y la comunicación en el ambiente laboral y por ello es misión de un buen líder solucionar estas falencias. Relacionado a esto, (Negis, 2020) indica que dentro de

la organización el liderazgo en general, pero poniendo énfasis en el liderazgo ético, influye en la eficacia por medio del papel intermediario de la responsabilidad y la satisfacción laboral en general.

Dentro de la eficacia hay un término nuevo muy tocado en estos últimos tiempos que viene a ser la autoeficacia, en referencia a ello (Peterson, 2020) nos dice que la autoeficacia es la convicción en las aptitudes de uno mismo para estructurar y realizar los cursos de acción convenientes para lograr resultados propuestos. Es decir, refleja la capacidad y confianza que la persona tiene para lograr ciertas metas o alcanzar ciertos objetivos y para ello es importante construcciones tales como la autoestima, intenciones y expectativas

Finalmente, la última dimensión de la segunda variable de la investigación: eficiencia. Este término es referido a lograr los objetivos propuestos para un tiempo determinado pero teniendo en cuenta el menor uso de recursos para lograrlo. El punto clave es la reducción de recursos.

La implementación de un sistema eficiente se logra gracias a la colaboración del talento humano en los objetivos organizacionales y la motivación adecuada, puesto que esta debe adaptarse a las necesidades actuales de los colaboradores. Gracias a la manera en la cual se trata al talento humano se consigue la estabilidad de la empresa y un posterior éxito en un mercado competitivo (Miroslawa, 2019).

Dentro de la organización se debe motivar al personal para que realicen las acciones de una forma óptima y en mira de los objetivos, para que se garantice de esta forma la eficiencia en el proceso productivo. Los colaboradores más cercanos o más experimentados cumplen un papel fundamental en esta parte, pues son ellos los que verifican la producción para que esta cumpla los estándares requeridos de menor uso de recursos.

Según (Robinson, y otros, 2020) nos indican que: “La productividad y la eficiencia de los colaboradores son dos medidas de rendimiento importantes” (p. 2). La productividad se ve relacionada al número de unidades producidas y la efectividad al alcance de objetivos usando la menor cantidad de recursos, estos dos términos son consistentes para evaluar el desempeño del talento humano.

La importancia de la eficiencia se basa en conseguir mucho con poco. Para garantizar la eficiencia en los colaboradores se tienen que cumplir ciertos requerimientos, como un ambiente de trabajo apropiado para el cumplimiento de funciones. Ante ello (Katabaro & Yan, 2019) nos dicen que un ambiente de trabajo mal articulado puede afectar adversamente a la productividad y a la eficiencia laboral de los trabajadores, proporcionar un ambiente de trabajo saludable debería ser un derecho fundamental de los colaboradores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada pues se enfatizó en la resolución práctica de la problemática empresarial estudiada buscando darle una solución.

Para (Beltrán, 2014): “Es la investigación científica que se dirige al logro de conocimiento acerca de un objeto de estudio de consideración para la sociedad. Su propósito es influyentemente apropiado y efectivo. Sus productos ayudarán a corregir hechos que dañifican a la comunidad” (p. 80).

3.1.2. Diseño de investigación

Referente al diseño de investigación del trabajo es no experimental pues no existió intervención ni modificación alguna de las variables estudiadas. Así también, es de corte transversal o transeccional pues la información recogida se recolectó en una determinada ocasión única.

(Valderrama, 2017) indica que la investigación no experimental viene a ser empírica y taxonómica, en la cual las variables no llegan a maniobrarse ni operarse, debido a que ya están estipuladas. Las inferencias se desarrollan sin influencia ni intervención directa.

Para Villegas, Marroquín, Del Castillo, & Sánchez (2014): “es de corte transeccional o transversal cuando se describe y estudia los diferentes aspectos y características del desarrollo de los individuos u objetos de estudio en un momento estipulado o determinado” (p. 88).

3.1.3. Enfoque de investigación

El trabajo desarrollado fue de enfoque cuantitativo, pues se midió el grado de correlación que se evidenció en las variables estudiadas: inteligencia emocional y productividad; para así llegar a aprobar o rechazar la hipótesis planteada en la investigación.

Para (Lerma, 2016) nos indica que es de enfoque cuantitativo cuando se define principalmente de un problema descrito por el investigador, pueden llegar a

exteriorizarse como proposiciones matemáticas o que pueden sencillamente ser transfiguradas en fórmulas matemáticas.

3.1.4. Nivel de investigación

La investigación se basó en un nivel descriptivo correlacional, debido a que se describieron ambas variables estudiadas; asimismo se midió el nivel de correlación evidenciada entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores, lo cual se calculó mediante el instrumento de la medición que brindó resultados de carácter significativo para el desarrollo del proyecto de investigación.

Acerca del nivel de investigación descriptivo, este es un modo y estructura de estudio para obtener conocimiento e información de cuando, como, quien, donde, y porque del sujeto. De esto, se determina que la información adquirida en un estudio descriptivo nos ayuda a explicar perfecta y detalladamente (Namakforoosh, 2014).

Para (Beltrán, 2014), la investigación correlacional sostiene como determinación el sondeo del grado existente de relación entre varios factores, variables o conceptos, en términos normales se diagnostica estadísticamente por la vía de coeficientes de correlación.

3.2. Variables

Inteligencia emocional: Variable I

Productividad: Variable II

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En la presente indagación, la población estuvo constituida por 108 colaboradores de la empresa de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020. La población en el estudio fue finita.

Según (Zavala , Estadística básica, 2013) “Se conoce como población o universo a cualquier conglomerado o grupo de elementos o individuos de los cuales se desea adquirir información, esto no implica necesariamente estar comprendido o constituido por personas y pueden especificarse una o más variables” (p. 6).

Criterios de inclusión

Se consideró a los colaboradores con las siguientes características:

- Rango: A partir de los 18 años
- Grado de instrucción: Secundaria completa, nivel técnico y superior.
- Puesto: Operarios, administradores, vendedores.
- Tiempo de servicio: Desde los 2 meses

Criterios de exclusión

Para la presente investigación se excluyó a los empleados que presentaron las siguientes características:

- Tiempo de servicio: Menos de 2 meses.
- Que no trabajen para la empresa New Gaucho S.R.L.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) nos sugieren que los criterios de inclusión son aquellos que se tomarán en cuenta para la evaluación. Mientras tanto en los criterios de exclusión estos son apartados ya que no se tomarán en cuenta por ser de diferente nivel.

3.3.2. Muestra

Según (Levine, Timothy, & Berenson , 2014) una muestra se puntualiza como una porción de una población que fue recopilada para su estudio. Recopilar una muestra conlleva menor tiempo que escoger cada elemento del universo.

Para lograr determinar la muestra de la investigación y como la población es finita, se empleó la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

Datos:

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población o universo

Z = Parámetro estadístico del nivel de confianza

e = Margen de error

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$$n = \frac{108 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (108 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 84.47$$

n= 85 colaboradores

Para la investigación se trabajó con una muestra de 85 colaboradores, en los cuales se aplicó la encuesta del estudio.

3.3.3. Muestreo

Por ser una investigación de muestra, se tomó en cuenta un muestreo probabilístico aleatorio simple en el cual cada una de las unidades de análisis del marco muestral, es decir cada uno de los colaboradores tuvieron las mismas posibilidades de ser seleccionadas.

Según (García, y otros, 2014) “a estos sujetos de estudio o unidades se les nombra primordiales o unidades finales de muestreo; son el elemento final del que se intenta reclutar información. Así también los muestreos pueden ser familias, empresas, organizaciones, individuos, etc.” (p. 76).

En el muestreo probabilístico, según (Namakforoosh, 2014) todos los individuos muestrales del universo poseen igualdad en la posibilidad de la elección, también deben utilizar unas herramientas de aleatoriedad para elegir al sujeto en estudio.

3.3.4. Unidad de análisis

Se consideró como unidad de análisis al colaborador de cada una de las diversas áreas de la empresa de confecciones New Gaucho S.R.L., a los cuales se les realizó las encuestas para la recolección de información acerca de las variables analizadas en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica fue la encuesta; esta fue la parte fundamental para la construcción y realización de la investigación, ya que permitió la obtención de información para llegar a conseguir la posterior validación y confiabilidad del instrumento, con el fin

de gestar un resultado conveniente a la problemática de la población analizada. La información se adquirió a través de la observación no directa mediante las respuestas orales o escritas de las personas encuestadas.

Según (Cea, 2016), la encuesta admite el análisis de una diversidad de controversias, tanto de matices objetivos (de hechos concretos) y subjetivos, no inmediatamente observables (opiniones, valores, actitudes), de diferentes tiempos; presente, pasado y futuro.

3.4.2. Instrumento

El instrumento destinado fue el cuestionario con el fin de comprender la percepción y la situación actual de los colaboradores, para lo cual se desarrolló una lista de ítems vinculados a las variables y dimensiones empleadas e investigadas que fueron valoradas por la escala de Likert.

Para (Cea, 2016): El cuestionario es básico en la adquisición de información en un estudio a través de encuestas. Así también está presente en diversas estrategias de investigación, como la experimentación o la investigación no activa.

3.4.3. Validez

El instrumento de medición del presente trabajo estuvo sujeto al juicio de validez de tres (03) docentes de la Universidad César Vallejo; expertos que confirmaron la comprobación meticulosa de las variables: inteligencia emocional y productividad con el objetivo de llegar a validar el instrumento de medición.

Según (Bernal, 2015), un instrumento llegar a ser válido en el momento que evalúa aquello para lo cual está determinado. Exhorta el nivel con que puede argumentarse conclusiones en base a los resultados obtenidos.

Tabla 1*Validación por expertos: VARIABLE 1: Inteligencia Emocional*

Primera variable				
	Exp.1	Exp.2	Exp.3	Total
Criterio	87%	84%	90%	261%
Claridad	87%	84%	90%	261%
Objetividad	87%	84%	90%	261%
Actualidad	87%	84%	90%	261%
Organización	87%	84%	90%	261%
Suficiencia	87%	84%	90%	261%
Intencionalidad	87%	84%	90%	261%
Consistencia	87%	84%	90%	261%
Coherencia	87%	84%	90%	261%
Metodología	87%	84%	90%	261%
			Total	2610%
			Cv	87%

En cuanto a la primera variable, inteligencia emocional, en relación a la validación de expertos, se obtuvo un 87% el cual está dentro de un valor excelente, por lo que se determina que se cumple con lo establecido para la aplicación del cuestionario.

Tabla 2*Validación por expertos: VARIABLE 2: Productividad*

Segunda variable				
	Exp.1	Exp.2	Exp.3	Total
Criterio	85%	85%	90%	260%
Claridad	85%	85%	90%	260%
Objetividad	85%	85%	90%	260%
Actualidad	85%	85%	90%	260%
Organización	85%	85%	90%	260%
Suficiencia	85%	85%	90%	260%
Intencionalidad	85%	85%	90%	260%
Consistencia	85%	85%	90%	260%
Coherencia	85%	85%	90%	260%
Metodología	85%	85%	90%	260%
			Total	2600%
			Cv	86.67%

En cuanto a la segunda variable, productividad, en relación a la validación de expertos, se obtuvo un 86.67% lo cual está dentro del valor excelente, por lo que si se cumple con lo establecido para la aplicación del cuestionario.

Tabla 3*Validez de expertos*

Grado y Nombre
Mg. ARAMBURU GENG CARLOS
Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX

3.4.4. Confiabilidad

El autor (Zavala , 2013) afirma que para saber si un instrumento es estadísticamente importante se recurre a examinar su nivel de confianza para que este pueda brindar resultados idóneos en la investigación.

Para determinar y calcular el nivel de confiabilidad de la investigación se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, basado en la aplicación del instrumento a 85 colaboradores, que es la muestra con la que se trabajó. Con los datos obtenidos se creó una matriz de datos en Excel que luego fue exportada y analizada en el software SPSS V25.

Los rangos de confiabilidad están formulados por los valores que se detallaron a continuación:

Tabla 4

Valores del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Nivel
Alfa de Cronbach > 0.9	Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	Pobre
Alfa de Cronbach < 0.5	Inaceptable

Fuente: (Hernández et al., 2014)

Escala: GENERAL

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad - Alfa de Cronbach General

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	34

Para las variables inteligencia emocional y productividad, cuestionario conformado por 34 ítems, el nivel de confiabilidad fue de 0,976. Es decir, ambos instrumentos de recolección de datos fueron de nivel excelente y por ende fueron aplicados.

Escala: V1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad de la variable Inteligencia Emocional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	16

Para la variable Inteligencia emocional, cuestionario conformado de 16 ítems y al ser procesados brindó el resultado para el Alfa de Cronbach de 0,946. En base a este resultado se deduce que el instrumento fue de nivel excelente y por ello aplicado en referencia a su confiabilidad.

Escala: V2 PRODUCTIVIDAD

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad de la variable Productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	18

Para la variable Productividad, cuestionario conformado de 18 ítems y al ser procesados arrojó el resultado para el Alfa de Cronbach de 0,956. En base a este resultado se deduce que el instrumento fue de nivel excelente y por ello aplicado en referencia a su confiabilidad.

3.5. Procedimientos

La presente investigación se inició analizando la realidad problemática de la empresa de confecciones New Gaucho S.R.L., luego se determinó las variables cualitativas que se analizaron bajo un enfoque cuantitativo para determinar la relación existente entre ellas; estas variables son inteligencia emocional y productividad. Se prosiguió con plantear los problemas general y específicos para continuar con la justificación de carácter teórico, práctico, social y metodológico. Para terminar con el primer capítulo se plantearon los objetivos e hipótesis.

En el segundo capítulo se detallaron trabajos previos nacionales e internacionales que nos brindaron un diagnóstico de la originalidad del tema; seguidamente se redactó el marco teórico, en el cual se citaron a diversos autores que nos ayudaron a definir y comprender mejor las variables.

Prosiguiendo con el tercer capítulo, se describió el tipo, diseño, enfoque y nivel de investigación que se utilizó en el proyecto. Seguidamente se redactó el cuadro de operacionalización de las variables que nos ayudó a transformar los conceptos abstractos a unidades de medición. Luego se determinó la población, muestra, técnica, instrumento, validez y confiabilidad que se empleó. Para definir el nivel de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach se ejecutó previamente el cuestionario que constó de dos ítems como mínimo por cada dimensión. Este cuestionario se elaboró aplicando la escala de Likert. Para dar fin a este capítulo se redactaron los procedimientos, el método de análisis de datos y los aspectos éticos.

Luego se analizó la información recabada de la implementación del instrumento a la muestra de la investigación y en base a ello se obtuvieron los resultados que fueron expresados mediante gráficos y figuras con la finalidad de analizar e interpretar; así mismo a continuación se presentó la discusión, las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Para terminar se redactaron las referencias utilizadas para el desarrollo de la investigación respetando las normas APA y se adjuntaron los anexos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicó la estadística descriptiva, esta se refiere a los métodos de recolección, descripción, visualización y resumen de los datos, que se presentan en forma gráfica o numérica (Velazquez, 2017). Pues para analizar los datos se empezó con la recopilación y organización de información por medio del cuestionario, luego esta se ordenó de forma detallada y concisa en una matriz de datos de Excel para exportarlo al programa estadístico SPSS versión 25 en donde se trabajó y procesó la información. El programa brindó como resultados tablas de frecuencias, gráficos y cálculo de parámetros.

Así también, se empleó el método inferencial para elaborar la prueba de normalidad que nos indicó que estadístico usar. En la investigación no existió una distribución normal y por ello se usó el coeficiente de Rho Spearman para la contrastación de las hipótesis, tanto la general como las específicas. La estadística inferencial se encarga de la generación de modelos y predicciones relacionadas a los fenómenos estudiados (Solano, 2017).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación fue desarrollada respetando los parámetros éticos y morales de la Universidad César Vallejo, y siguiendo los principios de la verdad y la originalidad pues se respetó los derechos de los autores siendo citados y referenciados de acuerdo a las normas APA. Así también se contó con el consentimiento de la empresa New Gaucho S.R.L. para recolectar la información de sus colaboradores, cumpliendo con la condición de que su identidad sea confidencial, lo cual otorgó veracidad en los resultados; y comprometiéndonos a que estos no sean manipulados ni falsificados bajo ningún motivo. Así mismo, se asumió el compromiso y la responsabilidad de compartir los resultados de la investigación para contribuir en la gestión administrativa de la empresa. Como se detalla líneas arriba, se respetó en general los principios éticos de la no beneficencia, la no maleficencia y la justicia.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

4.1.1. Medidas descriptivas de las variables

Tabla 8

Resultado descriptivo de la primera variable: Inteligencia Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	10,6	10,6	10,6
	CASI NUNCA	9	10,6	10,6	21,2
	A VECES	26	30,6	30,6	51,8
	CASI SIEMPRE	23	27,1	27,1	78,8
	SIEMPRE	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

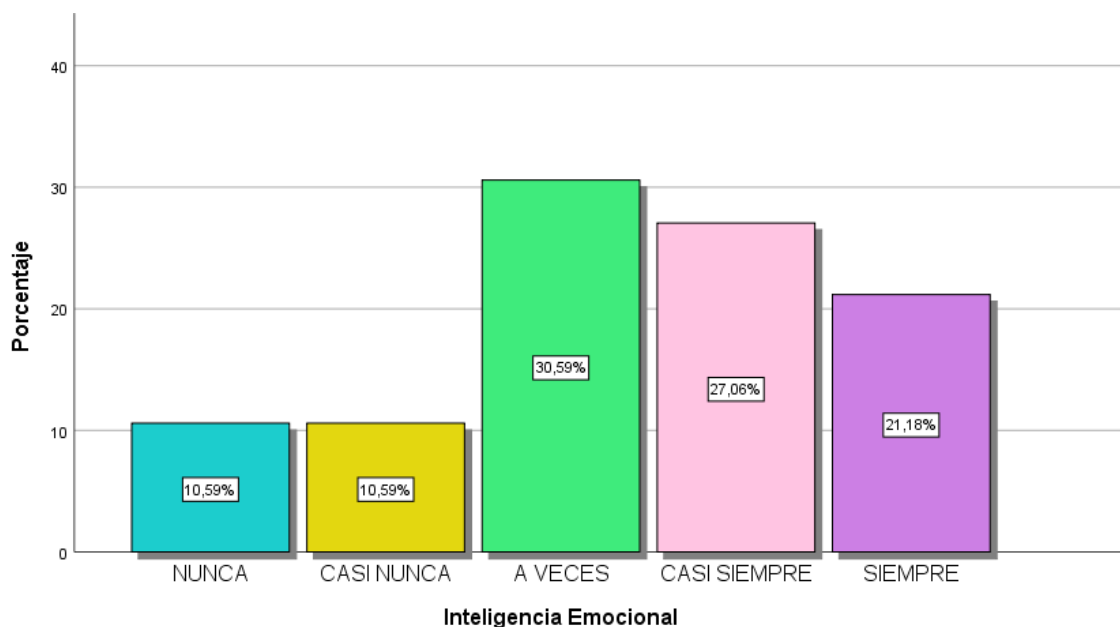


Figura 1: Inteligencia emocional presentada en la tabla 8

Interpretación: Al procesar la información obtenida de la muestra constituida por 85 colaboradores se obtuvo que el 30,6 % correspondiente a 26 colaboradores indicaron que a veces desarrollan la inteligencia emocional en la empresa; seguidamente el 27,1 % correspondiente a 23 colaboradores aseguraron que casi

siempre existe inteligencia emocional, prosiguiendo con un 21,2 % que es equivalente a 18 colaboradores quienes manifestaron que siempre existe inteligencia emocional; y por último el 10,6 % que viene a representar a 9 colaboradores, quienes indicaron que casi nunca y nunca han desarrollado la inteligencia emocional en su vida laboral. Por lo tanto, se debe seguir fomentando e indicando que la inteligencia emocional es fundamental en la organización, lo cual permitirá a los colaboradores cumplir eficientemente con sus labores.

Tabla 9

Resultado descriptivo de la segunda variable: Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	11,8	11,8	11,8
	CASI NUNCA	8	9,4	9,4	21,2
	A VECES	13	15,3	15,3	36,5
	CASI SIEMPRE	46	54,1	54,1	90,6
	SIEMPRE	8	9,4	9,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

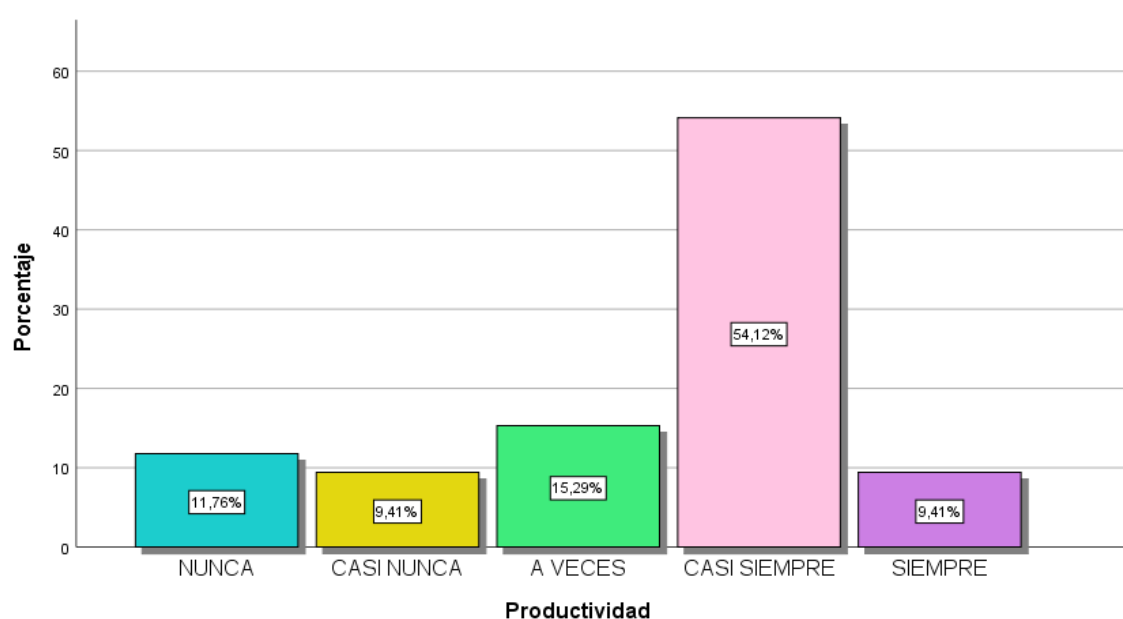


Figura 2: Productividad presentada en la tabla 9

Interpretación: Al procesar la información obtenida de la muestra constituida por 85 colaboradores se obtuvo que el 54,1 % correspondiente a 46 colaboradores indicaron que casi siempre se evidencia productividad en la empresa, seguidamente el 15,3 % correspondiente a 13 colaboradores aseguraron que a veces existe productividad, prosiguiendo con un 11,8 % que es equivalente a 10 colaboradores quienes manifestaron que nunca han observado productividad laboral, y por último el 9,4 % que viene a representar a 8 colaboradores indicaron que casi nunca y siempre han notado la productividad de los colaboradores . Por lo tanto, se evidencia un porcentaje alto en los colaboradores de la empresa que manifestaron que la productividad está presente casi siempre.

4.1.2. Medidas descriptivas de las dimensiones

Tabla 10

Resultado descriptivo de la primera dimensión: Competencias Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	9	10,6	10,6	10,6
CASI NUNCA	9	10,6	10,6	21,2
A VECES	11	12,9	12,9	34,1
CASI	56	65,9	65,9	100,0
SIEMPRE				
Total	85	100,0	100,0	

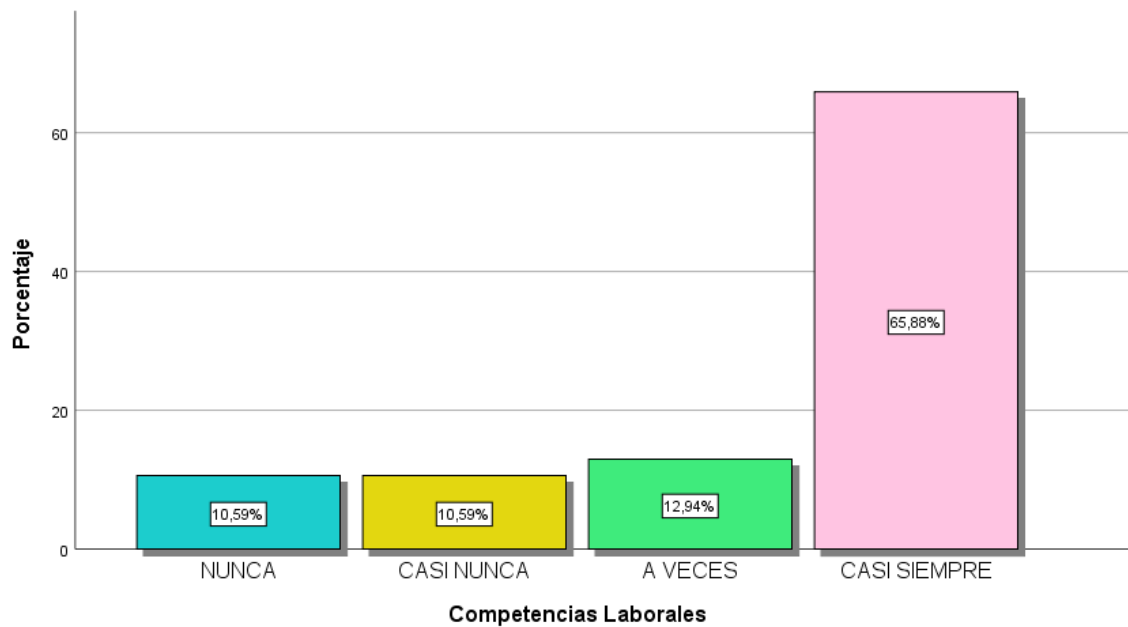
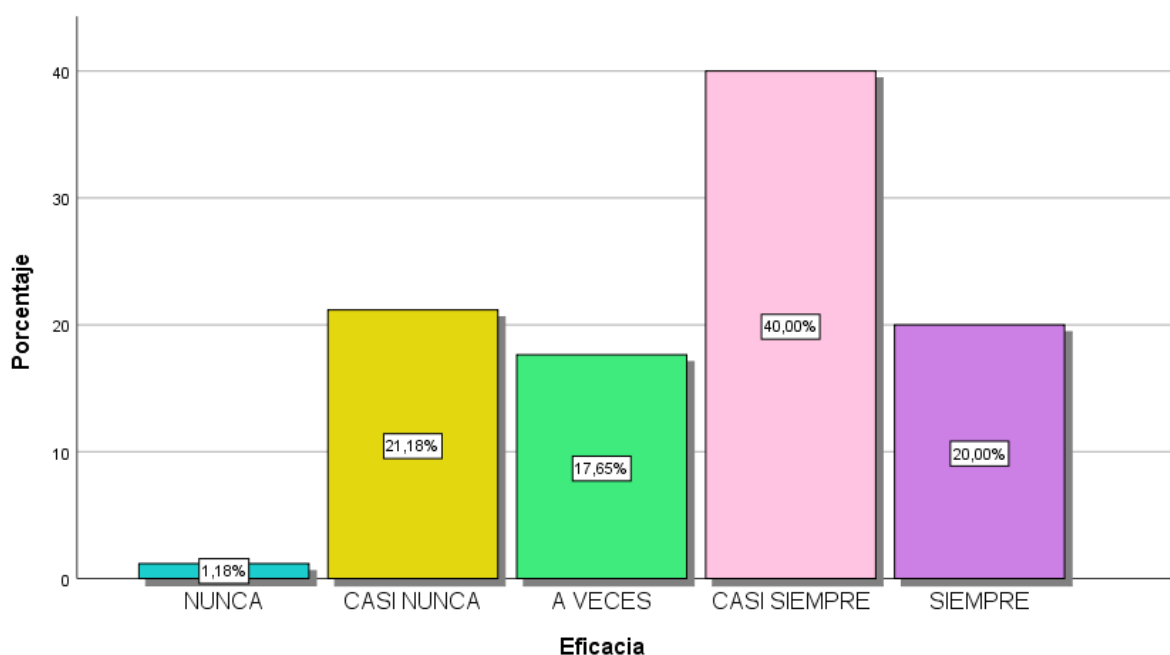


Figura 3: Competencias Laborales presentada en la tabla 10

Interpretación: Al procesar la información obtenida de la muestra constituida por 85 colaboradores se obtuvo que el 65,9 % correspondiente a 56 colaboradores indicaron que casi siempre se manifiestan las competencias laborales entre los trabajadores, seguidamente el 12,9 % correspondiente a 11 colaboradores aseguraron que a veces se evidencian las competencias laborales, prosiguiendo con un 10,6 % que es equivalente a 9 colaboradores quienes manifestaron que casi nunca y nunca han observado las competencias laborales en la empresa. Por ende, se constata un porcentaje mayor al 50 % de la muestra que manifiesta que las competencias laborales se evidencian en la organización.

Tabla 11*Resultado descriptivo de la segunda dimensión: Eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,2	1,2	1,2
	CASI NUNCA	18	21,2	21,2	22,4
	A VECES	15	17,6	17,6	40,0
	CASI SIEMPRE	34	40,0	40,0	80,0
	SIEMPRE	17	20,0	20,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

**Figura 4:** Eficacia presentada en la tabla 11

Interpretación: Al procesar la información obtenida de la muestra constituida por 85 colaboradores se obtuvo que el 40 % correspondiente a 34 colaboradores indicaron que casi siempre se evidencia eficacia en la empresa, seguidamente el 21,2 % correspondiente a 18 colaboradores aseguraron que casi nunca la eficacia está presente, prosiguiendo con un 20 % que es equivalente a 17 colaboradores que manifestaron que siempre han observado una eficacia laboral, luego tenemos

el 17,6 % que representa a 15 colaboradores quienes indicaron que a veces la eficacia se manifiesta; y por último el 1,2 % que viene a representar a 1 colaborador, indicó que nunca ha evidenciado eficacia en la organización. Por lo tanto, se evidencia un porcentaje alto en los colaboradores que manifestaron que la eficacia está presente casi siempre.

Tabla 12

Resultado descriptivo de la tercera dimensión: Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	10,6	10,6	10,6
	CASI NUNCA	9	10,6	10,6	21,2
	A VECES	10	11,8	11,8	32,9
	CASI SIEMPRE	40	47,1	47,1	80,0
	SIEMPRE	17	20,0	20,0	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

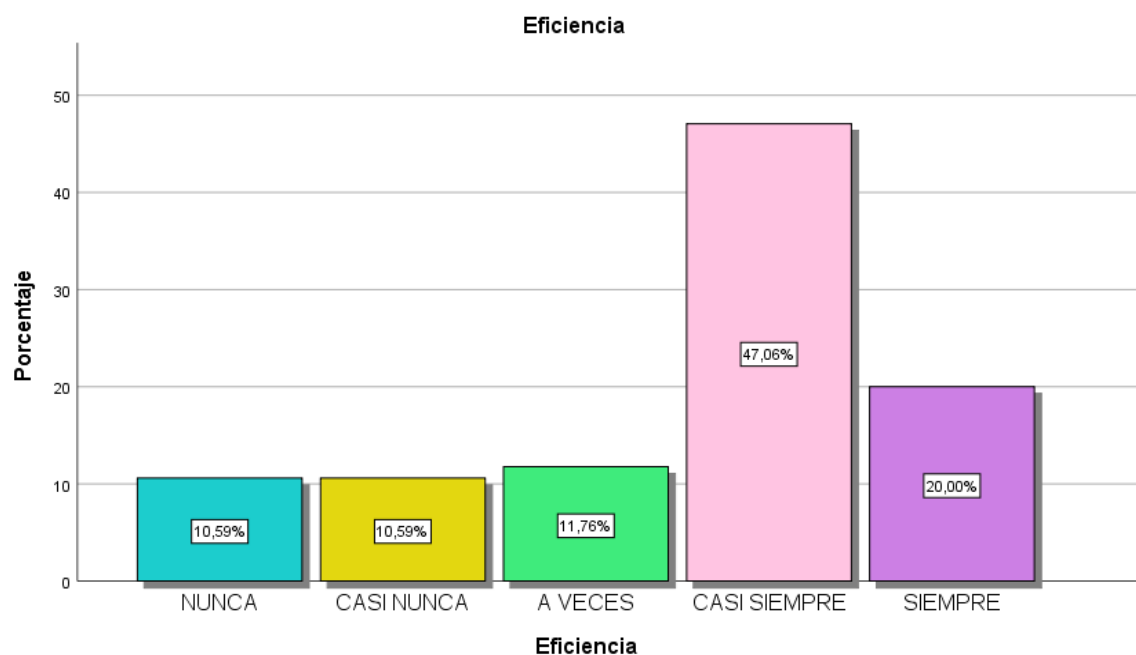


Figura 5: Eficiencia presentada en la tabla 12

Interpretación: Al procesar la información obtenida de la muestra constituida por 85 colaboradores se obtuvo que el 47,1 % correspondiente a 40 colaboradores indicaron que casi siempre existe eficiencia en la empresa, seguidamente el 20 % correspondiente a 17 colaboradores aseguraron que siempre la eficiencia está presente, prosiguiendo con un 11,8 % que es equivalente a 10 colaboradores quienes manifestaron que a veces han evidenciado la eficiencia laboral, luego tenemos el 10,6 % que representa a 9 colaboradores que indicaron que nunca y casi nunca han notado la eficiencia en la organización. Por lo tanto, se evidencia un porcentaje alto en los colaboradores que indicaron que la eficiencia se manifiesta casi siempre.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia	,176	85	,000	,895	85	,000
Emocional						
Productividad	,333	85	,000	,803	85	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La presente investigación tiene una muestra mayor a 50 por lo tanto se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov. Para poder determinar el estadístico que se empleó, se procedió a especificar el tipo de distribución de las variables mediante la prueba de normalidad; es por ello que se toma en cuenta un nivel de significancia bilateral del 0,05. En referencia a la tabla 13 el valor de significancia existente de las variables son de carácter menor a 0.05, por ello es una prueba no paramétrica debido a que no existe una distribución normal. Así también esto es debido a que la investigación se basa en el estudio y análisis de variables

cualitativas y el empleo de una escala de medición ordinal. En consecuencia a ello, se destinó el uso del estadístico de correlación Rho Spearman para contrastar las hipótesis de la investigación.

4.2.2. Prueba de Hipótesis

Tabla 14

Baremo de estimación del coeficiente de correlación Rho Spearman

Rango	Significancia
-0.9 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Rodríguez, Pierdant y Rodríguez, 2016)

Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de Sig. ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Si el valor de Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 15

Prueba de hipótesis entre la inteligencia emocional y la productividad

		Inteligencia Emocional	Productividad
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,815**
	Productividad	N	85
		Coeficiente de correlación	,815**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	85	

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

De acuerdo con la hipótesis general de la investigación, se puede apreciar en la tabla 15 que ambas variables tienen un nivel de significancia bilateral de 0,000. Dicha cifra es menor a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, afirmando que existe relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020. Por otro lado, se observó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,815, indicando un grado de correlación positiva muy fuerte de acuerdo al baremo establecido en la tabla 14.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y las competencias laborales de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y las competencias laborales de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de Sig. ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Si el valor de Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 16

Prueba de hipótesis entre las competencias laborales y la inteligencia emocional

		Competencias Laborales		Inteligencia Emocional
Rho de Spearman	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

De la misma manera, se obtuvo los resultados para la prueba de hipótesis específica 1, entre las competencias laborales (D1) y la inteligencia emocional (V1) en la que se observó que el nivel de significancia bilateral es de 0,000 siendo menor a 0,05; por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, afirmando que existe relación entre la inteligencia emocional y las competencias laborales de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020. Así como también se observó que el coeficiente de correlación es de 0,803 que nos indicó un grado de correlación positiva muy fuerte de acuerdo al baremo establecido en la tabla 14.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y la eficacia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la eficacia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de Sig. ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Si el valor de Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 17

Prueba de hipótesis entre la eficacia y la inteligencia emocional

			Eficacia	Inteligencia Emocional
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	1,000	,935**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	,935**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Así mismo, se observaron los resultados de la prueba de hipótesis específica 2, entre la eficacia (D2) y la inteligencia emocional (V1) en la que se visualizó que el grado de significancia es de 0,000, que es menor a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se toma la del investigador, afirmando que existe relación entre la inteligencia emocional y la eficacia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020. Seguidamente se apreció que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,935 lo cual indicó un grado de correlación positiva perfecta de acuerdo al baremo establecido en la tabla 14.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020.

Estrategia de la prueba:

Si el valor de Sig. ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Si el valor de Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 18

Prueba de hipótesis entre la eficiencia y la inteligencia emocional

			Eficiencia	Inteligencia Emocional
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	85	85	
	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		85	85	

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

Finalizando, se obtuvo los resultados para la prueba de hipótesis específica 3, entre la eficiencia (D3) y la inteligencia emocional (V1), donde se observó que el nivel de significancia bilateral es 0,000; que es menor a 0,05, es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que existe relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020. Mientras que el coeficiente de correlación de la prueba fue de 0,808 que nos indicó un grado de correlación positiva muy fuerte de acuerdo al baremo establecido en la tabla 14.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación mostró los resultados obtenidos acerca de la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020. Por ende, estos resultados permitieron realizar la contrastación con los antecedentes que fueron investigados inicialmente en el presente estudio.

Acorde con el objetivo general, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020; se observó en la tabla 15 el valor de significancia bilateral = 0,000; un Rho de Spearman = 0,815, indicando que existe un grado de correlación positiva muy fuerte entre las variables. Estos resultados son comparados con lo investigado por Gutierrez (2018) en su tesis titulada *Inteligencia emocional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Gutyzel SAC, Santa Anita 2018*; quien concluyó que la inteligencia emocional guarda relación con el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo como resultados una significancia bilateral igual a 0,000 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,947. El coeficiente de correlación del presente estudio es menor ya que se trabajó con una muestra de 85 colaboradores frente al estudio de Gutierrez (2018) que fue de 20 empleados; asumiendo que una muestra mayor brinda resultados mucho mas veridicos. Por lo cual queda demostrado que la inteligencia emocional tiene relación directa con la productividad laboral de los colaboradores. Como nos explica (Fernandez & Ramos , 2016) la inteligencia emocional se fundamenta en la amplitud de conciliar la razón y los deseos propios del ser humano. Las personas que poseen esta habilidad se distinguen de otras por ser más sanas tanto física como mentalmente y esto repercute en una mejor integración en su ámbito social y profesional.

Respecto al primer objetivo específico; identificar la relación entre la inteligencia emocional y las competencias laborales de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020, se observó en la tabla 16 el valor de significancia bilateral = 0,000; un Rho de Spearman = 0,803, indicando que existe un grado de correlación positiva muy fuerte entre la

inteligencia emocional (V1) y las competencias laborales (D1). Estos resultados son confrontados con Duque, Solarte & Ayala (2017) en el artículo científico que lleva por título *Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo*, quienes concluyeron que la inteligencia emocional contribuye beneficiosamente en las competencias laborales al obtener como resultado una significancia bilateral igual a 0,000 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,844. De tal forma, el resultado del estudio entre inteligencia emocional y competencias laborales coincide con la investigación de Duque, Solarte & Ayala (2017). Por lo tanto, se infiere que los colaboradores que desarrollen la inteligencia emocional obtendrán competencias laborales idóneas en la organización. Así mismo, (Torres, Cuesta-Santos, Yobanis, & Alejandro, 2018) mencionan que la evaluación de las competencias laborales es una actividad de gran trascendencia para obtener una apropiada gestión de los colaboradores. De ella dependen la correcta realización de otras actividades como la formación, evaluación de desempeño, la remuneración y la promoción.

De acuerdo al segundo objetivo específico, identificar la relación entre la inteligencia emocional y la eficacia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020. Se observó en la tabla 17 el valor de significancia bilateral = 0,000; un Rho de Spearman = 0,935, indicando que existe un grado de correlación positiva perfecta entre la inteligencia emocional (V1) y la eficacia (D2). Al ser comparado con Cotrina (2019), en su tesis titulada *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una empresa Molinera - Lambayeque 2019*, quien concluyó que el nexo entre las dos variables es de significancia positiva, debido a que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue igual a 0,944 y el sig. Bilateral igual a 0,000, por lo cual se admite la hipótesis del estudio. Como se aprecia los resultados estadísticos entre las dos investigaciones son muy parecidos. Por lo cual, se deduce que la inteligencia emocional guarda relevancia en el manejo de la eficacia dentro de una empresa. Como nos explica (Mehdipour & Mohebikia, 2019) la eficacia en una organización se puede definir como la medida en que esta cumple sus objetivos a corto y largo plazo, así también en la forma en la que son efectivas las estrategias, para que sean reconocidas y cumplidas.

Conforme al tercer objetivo específico, identificar la relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020. Se observó en la tabla 18 el valor de significancia bilateral = 0,000; un Rho de Spearman = 0,808, indicando que existe un grado de correlación positiva muy fuerte entre la inteligencia emocional (V1) y la eficiencia (D3). Al contrastar con Arbulú (2018) en su tesis nombrada *Relación de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito, Cajamarca 2018*; quien concluye que existe una relación positiva moderada por el resultado del grado de correlación de Rho Spearman de 0.618 en relación a la inteligencia emocional en los empleados y el desempeño laboral, con una aproximación significativa (significancia = 0.013). De tal forma, el resultado del presente estudio entre inteligencia emocional y eficiencia no coincide con el coeficiente de correlación de Rho Spearman de Arbulú (2018), esto quizás por la diferencia en la muestra de ambos estudios, la muestra estuvo conformada por 85 colaboradores mientras que Arbulú (2018) tuvo una muestra de 10 colaboradores. Y se asume que una muestra mayor brinda resultados mucho mas confiables. Por lo tanto, se infiere que la inteligencia emocional guarda una relación positiva con la eficiencia laboral en una organización. Así también, (Miroslawa, 2019) indica que la implementación de un sistema eficiente se logra gracias a la colaboración del talento humano en los objetivos organizacionales y la motivación adecuada, puesto que esta debe adaptarse a las necesidades actuales de los colaboradores. Gracias a la manera en la cual se trata al talento humano se consigue la estabilidad de la empresa y un posterior éxito en un mercado competitivo.

VI. CONCLUSIONES

A partir de los objetivos establecidos y los resultados logrados en el estudio se mencionan las próximas conclusiones:

Primera. Con respecto al objetivo general, se logró determinar la relación entre la inteligencia emocional y la productividad de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020; con un valor Sig. (bilateral) = 0,000 < 0,05; Rho de Spearman = 0,815, teniendo una correlación positiva muy fuerte entre las variables objeto de estudio. En conclusión, al mejorar la inteligencia emocional desarrollada en la organización mejorará la productividad laboral en general brindando resultados positivos y beneficiosos repercutiendo en una mejor competitividad empresarial en el mercado.

Segunda. Con relación al primer objetivo específico, se logró identificar la relación entre la inteligencia emocional y las competencias laborales de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020; ya que se presentó un valor Sig. (bilateral) = 0,000 < 0,05; Rho de Spearman = 0,803, teniendo una correlación positiva muy fuerte. Se concluye que la inteligencia emocional es de carácter fundamental para que los colaboradores manifiesten competencias laborales positivas e idóneas para la realización de sus labores en la empresa.

Tercera. Con respecto al segundo objetivo específico, se logró identificar la relación entre la inteligencia emocional y la eficacia de los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020; ya que se presentó un valor Sig. (bilateral) = 0,000 < 0,05; Rho de Spearman = 0,935, teniendo una correlación positiva perfecta. En consecuencia la eficacia de los colaboradores estará fuertemente sujeta a un desarrollo óptimo de la inteligencia emocional, es decir que si los colaboradores se desenvuelven positivamente en el ámbito emocional podrán cumplir los objetivos organizacionales con eficacia.

Cuarta. En referencia al tercer objetivo específico, se logró identificar la relación entre la inteligencia emocional y la eficiencia los colaboradores de confecciones New Gaucho S.R.L., San Juan De Miraflores 2020; ya que se presentó un valor Sig. (bilateral) = 0,000 < 0,05; Rho de Spearman = 0,808, teniendo una

correlación positiva muy fuerte. En conclusión, el manejo de la inteligencia emocional repercute en la eficiencia de los colaboradores, puesto que si hay un buen control de emociones en situaciones de estrés laboral, los objetivos de la organización serán logrados con la eficiencia debida.

VII. RECOMENDACIONES

Para la presente investigación, se plantean las siguientes recomendaciones con respecto a los resultados obtenidos:

Primera. Se recomienda en relación a las variables inteligencia emocional y productividad, realizar un análisis actual situacional de la empresa para poder implementar estrategias para mejorar el clima organizacional en pos de manejar beneficiosamente el desarrollo de la inteligencia emocional en los colaboradores de las diferentes áreas para lograr resultados favorables en la productividad laboral en general.

Segunda. Se sugiere en relación a la dimensión competencias generales, organizar talleres y capacitaciones sobre la inteligencia emocional con el fin de que los colaboradores amplíen y fortalezcan sus conocimientos y puedan valorar las habilidades intrínsecas que poseen cada uno de ellos para que así puedan aportar ideas innovadoras y destacar en sus puestos de labores.

Tercera. Se sugiere en relación a la dimensión eficacia, implementar en la empresa una comunicación de 360° con la finalidad de que los colaboradores de todas las áreas tengan conocimiento de los objetivos organizacionales para que así sumen al logro y por ende también disminuyan posibles conflictos generados por una falta de comunicación entre las diferentes áreas, para llegar a crear una sinergia entre todos en pos del logro de los objetivos.

Cuarta. Se sugiere en relación a la dimensión eficiencia, manejar de una mejor forma la motivación en la empresa, tanto intrínseca como extrínseca del talento humano para que ellos perciban el reconocimiento de su labor diaria en relación a la eficiencia que demuestran en sus actividades laborales.

REFERENCIAS

- Abdelmoteleb, S. (2020). Work Values and Employee Effort: A Needs-Supplies Fit Perspective. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 15-25. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2020a2>
- Al-Jedaiah, M. (2020). Knowledge Management and E-Learning Effectiveness: Empirical Evidence from Jordanian Higher Education Institutions. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 50-62. doi:<https://doi.org/10.3991/ijet.v15i05.11653>
- Arbulú, M. (2018). *Relación de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito, Cajamarca 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13286>
- Baharin, R., Hala, R., Aji, S., Yussof, I., & Saukani, N. (2020). Impact of Human Resource Investment on Labor Productivity in Indonesia. *Iranian Journal of Management Studies*, 139-164. doi:<https://doi.org/10.22059/ijms.2019.280284.673616>
- Basurto, K., & Guardiola, C. (2015). Emotional intelligence and job performance of Adventist coporatation executives in Northern Mexico. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v0i1.249>
- Beltrán, R. (2014). *Metodología la investigación científica orientada a las ciencias bio- agraria y ambiental*. Trujillo: Concytec.
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- Budiawan, A., Santoso, B., Astuti, E., & Saudi, H. (2020). The Effects of Motivation and Interpersonal Communication on Work Productivity Employees in Polytechnic "X" Bandung, West Java. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Obtenido de <https://bit.ly/3g21khZ>
- Camargo, Y., & Bolivar, J. (2018). Gestión del conocimiento y activos intangibles en universidades públicas: Perspectiva de análisis. Utopía y praxis latinoamericana. 211-232. Obtenido de <https://bit.ly/2X0xTnW>
- Cea, A. (2016). *Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa*. Madrid: Síntesis.
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. Lima: Universidad del Pacífico.

- Cotrina, M. (2019). *Inteligencia Emocional Y Clima Organizacional En Trabajadores De Una Empresa Molinera-Lambayeque 2019*. Obtenido de <http://www.pead.uss.edu.pe/handle/uss/5980>
- Da Costa, C., & Pinheiro, M. (2019). The Role of Parental Attachment and Emotional Regulation on Schematic Investment in Appearance in Young Adults. doi: <https://doi.org/10.15517/ap.v33i126.32497>
- Diario Gestión. (06 de Enero de 2020). *Cuatro formas científicas de mejorar la inteligencia emocional en el trabajo*. Obtenido de <https://bit.ly/3d42S8z>
- Diario Gestión. (17 de Abril de 2020). *Perfil profesional en tiempos de incertidumbre*. Obtenido de <https://bit.ly/2UKDP4g>
- Diario Oficial El Peruano. (27 de Octubre de 2016). *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://bit.ly/2zKpfBZ>
- Duque, J., Solarte, M., & Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 250-260. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Dzwigol-Barosz, M. (2018). Perception of Men and Women in Business from the Perspective of Emotional Intelligence. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 31-47. doi:<https://doi.org/10.21008/j.0239-9415.2018.077.03>
- Fernandez, P., & Ramos, N. (2016). *Desarrolla tu inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos. Obtenido de <https://bit.ly/3cHjJ1H>
- Flores, S., & Gavidia, O. (2018). *Inteligencia emocional de los trabajadores y su influencia en el desempeño laboral del centro de salud de marcará, Carhuaz 2018*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26136>
- Gao, C., Haight, T., & Yin, C. (2020). Fund selection, style allocation, and active management abilities: Evidence from funds of hedge funds' holdings. *Financial Management*. Obtenido de <https://bit.ly/2Tj1HLA>
- García, J., López, J., Jiménez, F., Ramirez, Y., Lino, L., & Bernal, A. (2014). *Metodología de la investigación, bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y salud*. Mexico D.F.: MC Graw Hill Education.
- Gutierrez, E. (2018). *Inteligencia Emocional con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa Gutyzel SAC, Santa Anita 2018*. Obtenido de

- [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24547/Guti%
_OEY.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24547/Guti%c3%a9rrez_OEY.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Herrera, L. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del Palacio de Justicia del poder judicial del Estado de México, región Texcoco*. Obtenido de <https://bit.ly/3ftRLYk>
- Hidalgo, M., Martínez, R., Senín , C., & Rodríguez, J. (2020). Evaluation of emotional regulation: psychometric indicators of the RPA instrument in spanish population. Obtenido de <https://bit.ly/3cGjq7p>
- Jespersen, K. (2019). Benchmarking Knowledge Production Capabilities in Organizations. *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management*, 556-564. doi:<https://doi.org/10.34190/KM.19.196>
- Katabaro, J., & Yan, Y. (2019). Effects of Lighting Quality on Working Efficiency of Workers in Office Building in Tanzania. *Journal of Environmental and Public Health*. doi:<https://doi.org/10.1155/2019/3476490>
- Koppe, C., Held, M., & Schutz, A. (2019). Improving Emotion Perception and Emotion Regulation through a Web-Based Emotional Intelligence Training (WEIT) Program for Future Leaders. *International Journal of Emotional Education*, 17-32. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1236233.pdf>
- Lasa, A., Delgado, E., Holgado, P., Amor, J., & Domínguez, S. (2019). Profiles of Cognitive Emotion Regulation and their Association with Emotional Traits. *Clinica y Salud*, 33-39. doi:<https://doi.org/10.5093/clysa2019a6>
- Leonidou, L., Aykol, B., Fotiadis, T., Zeriti, A., & Christodoulides, P. (2019). The Role of Exporters' Emotional Intelligence in Building Foreign Customer Relationships. *Journal of International Marketing*, 58-80. doi:<https://doi.org/10.1177/1069031X19876642>
- Lerma , H. (2016). *Metodología de la investigación* (Vol. 5ed). Bogota: Alfaomega.
- Levine, D., Timothy, C., & Berenson , M. (2014). *Estadística para la administración*. México D.F.: Pearson.

- Lyndon , S., & Pandey, A. (2020). Emotional Intelligence & Shared Leadership: Moderating Role of Task Interdependence. *Indian Journal of Industrial Relations*, 519-528. doi:<https://bit.ly/3bBGgeN>
- Mamonto, R. (2016). The Effect of Emotional Intelligence and Job Stress on Employees Productivity in Pt. Hasjrat Abadi, Tbk. *JURNAL BERKALA ILMIAH EFISIENSI*. doi:<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13534/1311>
- Masaldzhyska, S. (2019). The Influence of Managers' Emotional Intelligence on Their Work Performance in Business Organizations (Empirical Study). . *Trakia Journal of Sciences*, 125-134. doi:<https://doi.org/10.15547/tjs.2019.02.005>
- Mehdipour, Y., & Mohebikia, S. (2019). Participative leadership and organizational effectiveness and efficiency: teachers' opinions. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-13. Obtenido de <https://bit.ly/2zIPFEn>
- Miroslawa, A. (2019). The work efficiency management (as a) - determinant of the development of modern organizations. doi:<https://doi.org/10.13166/jms/106020>
- Namakforoosh, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Limusa.
- Negis, A. (2020). Ethical Leadership and School Effectiveness: The Mediating Roles of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 60-87. doi:<http://dx.doi.org/10.17583/ijelm.2020.4114>
- Nektarios, K., Damien, J., Kyriakos, K., & Lectoraat, E. (2018). The balance between safety and productivity and its relationship with human factors and safety awareness and communication in aircraft manufacturing. *Safety and Health at Work*, 257-264. Obtenido de <https://bit.ly/3blbPUu>
- Organización Mundial de la Salud. (05 de Julio de 2019). *Un reporte sobre las capacidades de la salud*. Obtenido de <http://www.fundacionpass.org/que-es-la-inteligencia-emocional/>
- Ozturk, M., Durdyev, S., Aras , O., Ismail, S., & Banaitiene, N. (2020). How Effective Are Labor Wages on Labor Productivity?: An Empirical Investigation on the Construction Industry of New Zealand. *Technological & Economic*

- Development of Economy*, 258-270. Obtenido de <https://doi.org/10.3846/tede.2020.11917>
- Peterson, R. (2020). Self-efficacy and personal selling: review and examination with an emphasis on sales performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 57-71. doi: <https://doi.org/10.1080/08853134.2019.1654390>
- Polo, J., Zambrano, M., Muñoz, A., & Velilla, G. (2018). Emotional Intelligence and Perception of Basic Emotions as a Possible Contributing Factor to Improve Sales Performance: A Theoretical Research. *Fundación Universidad del Norte*. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.iepe>
- Robinson, R., Dib, S., Mclarty, D., Shaikh, S., Cheeti, R., Zhou, Y., . . . Wang, H. (2020). Productivity, efficiency, and overall performance comparisons between attendings working solo versus attendings working with residents staffing models in an emergency department: A Large-Scale Retrospective Observational Study. *Plos One*. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0228719>
- Ross, P., & Atkinson, A. (2020). Expanding Simulation Models of Emotional Understanding: The Case for Different Modalities, Body-State Simulation Prominence, and Developmental Trajectories. *Frontiers in Psychology*. Obtenido de <https://bit.ly/3cSUfyB>
- Sánchez, M., & Adelantado, M. (2019). The mood meter: an educational tool to enhance the understanding of emotions. Obtenido de <https://bit.ly/2WGJTMA>
- Sinno, N., Ammoun, M., & Alam, A. (2020). The Impact of Ergonomics on Employees' Productivity in the Architectural Workplaces. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Obtenido de <https://bit.ly/36aCJ6o>
- Soeker, Soeker, M., DeJongh, C., Diedericks, A., Matthys, K., Swart, N., & VanderPol, P. (2018). The experiences and perceptions of persons with disabilities regarding work skills development in sheltered and protective workshops. *Work*, 303-314. doi:<https://doi.org/10.3233/WOR-172674>
- Solano, H. L. (2017). *Estadística inferencial*. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Stewart, D. (2019). The 8 Skills of Great Coaching Managers: Ways to better live up to the mantra: I COACH! *HCM Sales, Marketing & Alliance Excellence Essentials*, 13-15. Obtenido de <https://bit.ly/3g53k9x>

- Suleman , Q., Alisyed, M., Mahmood, Z., & Hussain, I. (2020). Correlating emotional intelligence with job satisfaction: evidence from a cross-sectional study among secondary school heads in khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Frontiers in Psychology*, 11. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00240>
- Torres, S., Cuesta-Santos, A., Yobanis, P., & Alejandro, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, 124-134. Obtenido de <https://bit.ly/3g54Fx5>
- Troncoso, R. (2018). *La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del Hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado, 2018*. Obtenido de <http://190.119.204.72/handle/UAC/2629>
- Umaña , J. (2016). Emotional intelligence as a tool to increase productivity ar inmobiliaria. 10. doi:<https://bit.ly/2X3F4fe>
- Valderrama, M. (2017). *Pasos para evaluar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vantus, & Vantus, A. (2019). Effects of the development of production factors on productivity. doi:<https://doi.org/10.34101/actaagrar/63/1829>
- Velazquez, L. (2017). *Estadística descriptiva y probabilidad con excel*. Mexico: Pearson.
- Villegas, L., Marroquín, R., Del Castillo, V., & Sánchez, R. (2014). *Teoría y praxis de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Wang, H., Wang, Y., & Hu, Y. (2019). Emotional Understanding in Children with A Cochlear Implant. *Journal of Deaf Studies & Deaf Education*, 65-73. doi:<https://doi.org/10.1093/deafed/eny031>
- Wei Tong , C., & I-Chien, T. (2020). Knowledge Management Implementation and Operational Performance: A Case Study of Apartment Building Companies in Taiwan. *International Journal of Organizational Innovation*, 25-41. Obtenido de <https://bit.ly/2AEqHq3>
- Yaya, J. (2017). Correlational Analysis of Motivation, Emotional Intelligence and Human Capital Development on Librarians' Job Satisfaction and Productivity in Public University Libraries in Nigeria. *Library Philosophy & Practice*, 1-36. Obtenido de <https://bit.ly/2YGcOzU>
- Zavala , R. (2013). *Estadística básica*. Mexico D.F.: Trillas.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable Inteligencia emocional

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de escala
Inteligencia emocional	Los autores (Fernandez & Ramos , 2016) mencionan que la inteligencia emocional se fundamenta en la amplitud de conciliar la razón y los deseos propios del ser humano. Las personas que poseen esta habilidad se distinguen de otras por ser más sanas tanto física como mentalmente y esto repercute en una mejor integración en su ámbito social y profesional.	La medición de la variable se desarrolló en base a la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario en base a la escala Likert. Por ello, el instrumento estuvo dirigido a los colaboradores de la empresa de confecciones New Gaucho S.R.L.	Percepción emocional Comprensión emocional Regulación emocional	Autoconocimiento Observación intuitiva Expresión emocional Empatía Flexibilidad ante los cambios Dominio emocional Trabajo en equipo Solución de conflictos	Ordinal

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL						N°:
Estimado colaborador(a): Se realizara esta pequeña encuesta, con uso netamente académico, por ello solicitamos su cordial apoyo, la información brindada será confidencial.						
INSTRUCCIONES: Marque con una (x) la alternativa que usted considere la adecuada.						
INDICE		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PREGUNTAS		1	2	3	4	5
INTELIGENCIA EMOCIONAL						
Percepción Emocional	Autoconocimiento					
	1	¿Puede controlar sus sentimientos, sus emociones y sus estados de ánimo?				
	2	¿Considera el efecto que puede causar su comportamiento hacia los demás?				
	Observación Intuitiva					
	3	¿Suele notar posibles problemas mediante la observación?				
	4	¿Suele percibir intuitivamente cambios emocionales en los demás?				
	Expresión Emocional					
5	¿Le resulta fácil expresar sus emociones y/o sentimientos?					
6	¿Se considera una persona segura de sí misma en la mayoría de situaciones?					
Comprensión Emocional	Empatía					
	7	¿Suele ponerse en el lugar de otra persona para tratar de entenderla?				
	8	¿Se considera lo suficientemente paciente para escuchar la opinión de los demás?				
	Flexibilidad ante los cambios					
	9	¿Le agradan las situaciones nuevas y desafiantes?				
10	¿Tiene dificultades en realizar cambios en su vida laboral?					
Regulación Emocional	Dominio emocional					
	11	¿Logra mantener la calma ante situaciones difíciles?				
	12	¿Suele enojarse o frustrarse con facilidad ante una situación bajo presión?				
	Trabajo en Equipo					
	13	¿Considera usted que los objetivos se cumplen como equipo de trabajo y no de manera individual?				
	14	¿Considera usted que tienen una fluida comunicación en su equipo de trabajo?				
	Solución de conflictos					
15	¿Se detiene a pensar para solucionar un problema?					
16	¿Considera la opinión de otras personas para resolver un problema?					

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE: PRODUCTIVIDAD					N°:	
Estimando colaborador (a): Se realizara esta pequeña encuesta, con uso netamente académico, por ello solicitamos su cordial apoyo, la información brindada será confidencial. INTRODUCCIONES: Marque con una (x) la alternativa que usted considere la adecuada.						
ÍNDICE		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PREGUNTAS		1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD						
Competencias Laborales	Conocimiento					
	1	¿La empresa le brinda capacitaciones constantes en relación a sus funciones?				
	2	¿Suele aplicar con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan?				
	Habilidades					
	3	¿Se le hace sencillo cumplir con sus tareas diarias?				
	4	¿Aporta soluciones creativas a los problemas laborales?				
Eficacia	Experiencia					
	5	¿Considera usted que para tener experiencia se necesita tener varios años en el puesto?				
	6	¿Usted cree que la experiencia es importante para cumplir su labor?				
	Logro de objetivos					
	7	¿Usted tiene conocimiento de los objetivos organizacionales?				
	8	¿Suele llegar a cumplir los objetivos que se le indican?				
Eficiencia	Entendimiento del puesto					
	9	¿Usted tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar?				
	10	¿Tiene la capacidad de realizar su trabajo sin supervisión recurrente?				
	Satisfacción Laboral					
	11	¿Usted percibe que las condiciones laborales (salario, horarios, beneficios) son satisfactorias?				
	12	¿Se siente satisfecho como trabajador de la empresa?				
Eficacia	Responsabilidad del talento humano					
	13	¿Su grado de responsabilidad laboral está acorde a su capacidad profesional?				
	14	¿Usted como colaborador cumple todas las responsabilidades que se le asigna?				
	Liderazgo					
	15	¿Suele desarrollarse con liderazgo y cooperación en sus labores?				
	16	¿Usted cree que existe un buen liderazgo y cooperación en su centro de labores?				
Eficiencia	Identificación con la organización					
	17	¿Usted suele sentirse identificado con la organización?				
18	¿Suele tener el mismo rendimiento y se adapta fácilmente a las políticas nuevas de la organización?					

Anexo 3. Validez de expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU JENGE CARLOS _____
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN _____
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario _____
 I.5. Autor del instrumento: ORE QUIJANO JUDITH _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

87 %

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS _____
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN _____
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
- I.5. Autor del instrumento: ORE QUIJANO JUDITH _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

85

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: ORE QUIJANO JUDITH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					84
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					84
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					84
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					84
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					84
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					84
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					84
PROMEDIO DE VALORACIÓN						84

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

84 %

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARDO FRANCISCO _____
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN _____
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
- I.5. Autor del instrumento: ORE QUIJANO JUDITH _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muybueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: ORE QUIJANO JUDITH

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACIÓN:

90%

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

II. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: ORE QUIJANO JUDITH

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

Ate, 24 de setiembre del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

Anexo 4. Base de datos

Variable	INTELIGENCIA EMOCIONAL																
Dimensiones	Percepción Emocional						Comprensión Emocional				Regulación Emocional						
Indicadores	Autoconocimiento		Observación intuitiva		Expresión emocional		Empatía		Flexibilidad ante los cambios		Dominio emocional		Trabajo en equipo		Solución de conflictos		
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	
1	1	5	4	5	4	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3
2	2	5	1	5	5	4	3	3	5	5	2	2	2	2	5	2	3
3	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	
4	4	4	3	4	5	1	5	3	5	4	2	2	2	2	4	2	5
5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	6	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3
7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
8	8	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
9	9	4	4	3	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	3	5	2
10	10	4	4	5	5	2	3	5	5	2	4	4	4	5	4	3	3
11	11	5	4	5	4	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3
12	12	5	1	5	5	4	3	3	5	5	2	2	2	2	5	2	3
13	13	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
14	14	4	3	4	5	1	5	3	5	4	2	2	2	2	4	2	5
15	15	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
16	16	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3
17	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
18	18	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
19	19	4	4	3	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	3	5	2
20	20	4	4	5	5	2	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	3
21	21	5	4	5	4	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3
22	22	5	1	5	5	4	3	3	5	5	2	2	2	2	5	2	3
23	23	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
24	24	4	3	4	5	1	5	3	5	4	2	2	2	2	4	2	5
25	25	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
26	26	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3
27	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1
28	28	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
29	29	4	4	3	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	3	5	2
30	30	4	4	5	5	2	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	3
31	31	5	4	5	4	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3
32	32	5	1	5	5	4	3	3	5	5	2	2	2	2	5	2	3
33	33	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
34	34	4	3	4	5	1	5	3	5	4	2	2	2	2	4	2	5

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
48	PARTICIP	43	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
49		44	4	3	4	5	1	5	3	5	4	2	2	2	2	4	2	5	
50		45	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
51		46	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3	
52		47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	
53		48	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	
54		49	4	4	3	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	3	5	2	
55		50	4	4	5	5	2	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	3	
56		51	5	4	5	4	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3	
57		52	5	1	5	5	4	3	3	5	5	2	2	2	2	5	2	3	
58		53	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
59		54	4	3	4	5	1	5	3	5	4	2	2	2	4	4	5	5	
60		55	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
61		56	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3	
62		57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	
63		58	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	
64		59	4	4	3	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	3	5	2	
65		60	4	4	5	5	2	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	3	
66		61	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
67		62	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3	
68		63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	
69		64	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	
70		65	4	4	3	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	3	5	2	
71		66	4	4	5	5	2	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	3	
72		67	5	4	5	4	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3	
73		68	5	1	5	5	4	3	3	5	5	2	2	2	2	5	2	3	
74		69	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
75		70	4	3	4	5	1	5	3	5	4	2	2	2	2	4	2	5	
76		71	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
77		72	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3	
78		73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	
79		74	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	
80		75	4	4	3	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	3	5	2	
81		76	4	4	5	5	2	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	3	
82		77	5	4	5	4	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3	
83		78	5	1	5	5	4	3	3	5	5	2	2	2	2	5	2	3	
84		79	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
85		80	4	3	4	5	1	5	3	5	4	2	2	2	2	4	2	5	
86		81	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
87		82	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3	
88		83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	
89		84	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	
90		85	4	4	3	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	3	5	2	
91																			

Variable	PRODUCTIVIDAD																	
Dimensiones	Competencias Laborales						Eficacia						Eficiencia					
Indicadores	Conocimientos		Habilidades		Experiencia		Logro de objetivos		Entendimiento del puesto		Satisfacción Laboral		Responsabilidad del talento humano		Liderazgo		Identificación con la organización	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18
1	5	4	5	4	2	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4
2	5	1	5	5	4	3	2	2	2	5	2	3	5	1	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	1	5	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5	5	5
5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
6	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3
7	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
8	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
9	4	4	3	2	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2
10	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
11	5	4	5	4	2	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4
12	5	1	5	5	4	3	2	2	2	5	2	3	5	1	5	5	5	5
13	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
14	4	3	4	5	1	5	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5	5	5
15	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
16	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3
17	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
18	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
19	4	4	3	2	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2
20	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
21	5	4	5	4	2	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4
22	5	1	5	5	4	3	2	2	2	5	2	3	5	1	5	5	5	5
23	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
24	4	3	4	5	1	5	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5	5	5
25	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
26	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3
27	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
28	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
29	4	4	3	2	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2
30	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
31	5	4	5	4	2	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4
32	5	1	5	5	4	3	2	2	2	5	2	3	5	1	5	5	5	5
33	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
34	4	3	4	5	1	5	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5	5	5
35	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
36	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3
37	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
38	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
39	4	4	3	2	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
143		38	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
144		39	4	4	3	2	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2
145		40	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
146		41	5	4	5	4	2	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4
147		42	5	1	5	5	4	3	2	2	2	5	2	3	5	1	5	5	5	5
148		43	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
149		44	4	3	4	5	1	5	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5	5	5
150		45	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
151		46	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3
152		47	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
153		48	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
154		49	4	4	3	2	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2
155		50	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
156		51	5	4	5	4	2	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4
157		52	5	1	5	5	4	3	2	2	2	5	2	3	2	5	1	5	5	5
158		53	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
159		54	4	3	4	5	1	5	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5	5	5
160		55	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
161		56	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3
162		57	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
163		58	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
164		59	4	4	3	2	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2
165		60	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
166		61	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
167		62	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3
168		63	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
169		64	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
170		65	4	4	3	2	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2
171		66	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
172		67	5	4	5	4	2	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4
173		68	5	1	5	5	4	3	2	2	2	5	2	3	5	1	5	5	5	5
174		69	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
175		70	4	3	4	5	1	5	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5	5	5
176		71	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
177		72	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3
178		73	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
179		74	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
180		75	4	4	3	2	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2
181		76	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
182		77	5	4	5	4	2	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4
183		78	5	1	5	5	4	3	2	2	2	5	2	3	5	1	5	5	5	5
184		79	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
185		80	4	3	4	5	1	5	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5	5	5
186		81	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
187		82	1	1	1	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	3
188		83	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
189		84	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5
190		85	4	4	3	2	2	2	5	5	5	3	5	2	4	4	3	2	2	2

Anexo 5. Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Ate, 2 de octubre de 2020

CARTA N° 080 - 2020/ EP - ADM. UCV-LIMA ATE

Sr.
Aguilar Taza, Juan José
Gerente General
NEW GAUCHO S.R.L.
Calle José Díaz 851 Urb. Unidad D - San Juan De Miraflores - Lima

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en representación del Programa de Estudios de Administración de la Universidad César Vallejo campus Ate, manifestarle el interés que tiene nuestra casa de estudios en asistir a nuestros estudiantes en la fase de culminación de sus estudios profesionales de la carrera de Administración. En ese sentido, recurrimos a usted para solicitarle la autorización en el ingreso a su institución para la aplicación de una encuesta con la finalidad de obtener una información fiable para mi tesis titulada: "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE CONFECCIONES NEW GAUCHO S.R.L., SAN JUAN DE MIRAFLORES 2020."; todo ello en el marco del avance de la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de Investigación.

Por lo anteriormente expuesto y para dicho fin, me permita presentar al estudiante:

<i>NOMBRES Y APELLIDOS</i>	<i>DNI</i>
<i>Ore Quijano, Judith</i>	<i>70096633</i>

Segura de contar con su autorización y apoyo hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Sin otra particular, quedo de usted.

Atentamente,



MG. GONZÁLES FIGUEROA, IRIS KATHERINE
Coordinadora Programa de Estudios de Administración
UCV - ATE

Anexo 6. Consentimiento Informado



"Año de la universalización de la salud"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

SRES.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CAMPUS LIMA – ATE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Yo, JUAN JOSÉ AGUILAR TAZA, Gerente General de la empresa NEW GAUCHO S.R.L., autorizo a la señorita estudiante JUDITH ORE QUIJANO, identificada con DNI N° 70096633, del X CICLO de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Ate; el permiso de poder ingresar a la organización que lidero para la aplicación de una encuesta a los colaboradores con la finalidad de obtener información fiable para la elaboración de la tesis titulada: *"LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE CONFECCIONES NEW GAUCHO S.R.L., SAN JUAN DE MIRAFLORES 2020"*; así también la autorización del uso del nombre de la empresa NEW GAUCHO S.R.L. en el desarrollo de la tesis mencionada.

Atentamente

San Juan de Miraflores, 20 de noviembre de 2020

NEW GAUCHO S.R.L.
RUC 200380965

JUAN JOSÉ AGUILAR TAZA

Calle José Díaz n° 851 San Juan de Miraflores, Lima-Perú



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORE QUIJANO JUDITH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE CONFECCIONES NEW GAUCHO S.R.L., SAN JUAN DE MIRAFLORES 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ORE QUIJANO JUDITH DNI: 70096633 ORCID 0000-0003-3928-631X	Firmado digitalmente por: JOREO el 20-12-2020 17:32:18

Código documento Trilce: INV - 0058710