



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

**“COMPETENCIAS EMOCIONALES Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
S&M FOODS S.A.C. – BARRANCA, 2022”**

PRESENTADO POR:

BACH. JAIME LACHIRA, GIANCARLO JOEL

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. KELIN YRENE FLORES ROJAS DE NINA

HUACHO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, Ricardo y Marlene, quienes fueron fundamental en el crecimiento de mi vida profesional, con su amor y esfuerzo permitieron cumplir mi sueño.

A mi hermana, Gina que con su perseverancia y confianza en mí permitió en mi vida siempre seguir adelante.

A mis abuelos, Rosa, Segundo, Reynaldo, Nelly que con sus consejos hicieron fortalecerme para superarme y siempre estuvieron conmigo con su apoyo.

A cada uno de las personas especiales en mi vida que me acompañaron a lo largo de esta etapa contribuyendo a mi formación tanto personal y profesional.

Giancarlo Joel Jaime Lachira

Agradecimiento

A Dios, por guiarme y darme fortaleza para superar todos los obstáculos.

A mi familia, por ser mi inspiración y haberme ayudado incondicionalmente en cada etapa de mi vida.

A la Universidad Alas Peruanas y cada uno de los docentes, por haberme brindado todo el conocimiento necesario para mi educación profesional.

Giancarlo Joel Jaime Lachira

Reconocimiento

A la Universidad Alas Peruanas, donde recibí mi formación profesional y poder fortalecer mis habilidades y capacidades que me servirán a lo largo de mi vida.

A la Empresas S&M Foods S.A.C., sin su permiso no se hubiera podido concretar la investigación.

Giancarlo Joel Jaime Lachira

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Reconocimiento	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Delimitación de la investigación.....	13
1.2.1. Delimitación espacial	13
1.2.2. Delimitación social.....	14
1.2.3. Delimitación temporal.....	14
1.2.4. Delimitación conceptual.....	14
1.3. Problema de investigación	14
1.3.1. Problema principal	14
1.3.2. Problemas secundarios	14
1.4. Objetivos de la investigación	15
1.4.1. Objetivo general	15
1.4.2. Objetivos específicos	15
1.5. Hipótesis y variables de la investigación	15
1.5.1. Hipótesis general.....	15
1.5.2. Hipótesis secundarias	15
1.5.3. Variables de la investigación	15
1.6. Metodología de la investigación	17

1.6.1. Tipo y nivel de investigación	17
a) Tipo de investigación	17
b) Nivel de investigación	17
1.6.2. Método y diseño de la investigación	17
a) Método de investigación.....	17
b) Diseño de la investigación.....	18
1.6.3. Población y muestra de la investigación	18
a) Población	18
b) Muestra.....	19
1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
a) Técnica	19
b) Instrumentos	20
1.6.5. Justificación e importancia de la investigación.....	22
a) Justificación de la investigación	22
b) Importancia de la investigación.....	23
c) Limitaciones de la investigación	24
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes de la investigación.....	25
2.1.1. Antecedentes internacionales	25
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	27
2.2. Bases teóricas.....	29
2.2.1. Competencias emocionales	29
2.2.2. Productividad laboral	34
2.3. Definición de términos básicos.....	38
2.4. Bases históricas.....	39
2.5. Base legal	40

CAPÍTULO III. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	42
3.1. Análisis de tablas y gráficos	42
3.2. Discusión	53
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
FUENTES DE INFORMACIÓN	58
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de la operacionalización de la variable competencias emocionales.....	16
Tabla 2. Matriz de la operacionalización de la variable productividad laboral	17
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento para la variable competencias emocionales.....	20
Tabla 4. Validación del instrumento competencias emocionales	21
Tabla 5. Fiabilidad del instrumento de competencias emocionales.....	21
Tabla 6. Ficha técnica del instrumento para la variable productividad laboral	21
Tabla 7. Validación del instrumento productividad laboral	22
Tabla 8. Fiabilidad del instrumento de productividad laboral	22
Tabla 9. Competencias emocionales de los colaboradores administrativos	42
Tabla 10. Dimensión 1. Autoconciencia de los colaboradores administrativos	43
Tabla 11. Dimensión 2. Autodominio de los colaboradores administrativos	44
Tabla 12. Dimensión 3. Automotivación de los colaboradores administrativos	45
Tabla 13. Productividad laboral de los colaboradores administrativos	46
Tabla 14. Dimensión 1. Equilibrio de los colaboradores administrativos	47
Tabla 15. Dimensión 2. Producción de los colaboradores administrativos	48
Tabla 16. Dimensión 3. Esfuerzo en los colaboradores administrativos	49
Tabla 17. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	50
Tabla 18. Interpretación del coeficiente de correlación.....	50
Tabla 19. Correlación entre las competencias emocionales y la productividad laboral .	51
Tabla 20. Correlación entre la autoconciencia y la productividad laboral	51
Tabla 21. Correlación entre el autodominio y la productividad laboral	52
Tabla 22. Correlación entre la automotivación y la productividad laboral	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación.....	18
Figura 2. Competencias emocionales según Bisquerra y Pérez.....	33
Figura 3. Competencias emocionales de los colaboradores administrativos.....	42
Figura 4. Dimensión 1. Autoconciencia de los colaboradores administrativos.....	43
Figura 5. Dimensión 2. Autodominio de los colaboradores administrativos.....	44
Figura 6. Dimensión 3. Automotivación de los colaboradores administrativos.....	45
Figura 7. Productividad laboral de los colaboradores administrativos.....	46
Figura 8. Dimensión 1. Equilibrio de los colaboradores administrativos.....	47
Figura 9. Dimensión 2. Producción de los colaboradores administrativos.....	48
Figura 10. Dimensión 3. Esfuerzo en los colaboradores administrativos.....	49

RESUMEN

El estudio científico se fijó como objetivo determinar la relación entre las competencias emocionales y la productividad de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022. La metodología se fundamentó en el nivel correlacional, de tipo básica, método hipotético – deductivo y diseño no experimental, se trabajó con una población de 40 colaboradores activos el área administrativa, quienes fueron encuestados utilizando como instrumento los cuestionarios que alternativas de respuesta de Escala Likert. Los resultados de la prueba Rho de Spearman, permitieron evidenciar que existe relación de tipo positiva y de grado fuerte ($Rho=0.749$; $p=0.000$) entre competencias emocionales y la productividad laboral de los colaboradores; así mismo, las dimensiones de autoconciencia ($Rho=0.523$; $p=0.000$), autodominio ($Rho=0.650$; $p=0.000$) y automotivación ($Rho=0.542$; $p=0.000$) también se relacionaron con la productividad laboral. Por lo tanto, concluyó que existe relación positiva entre las competencias emocionales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.

Palabras clave: Competencias emocionales, productividad laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of the scientific study was to determine the relationship between emotional competences and the productivity of the collaborators of the company S&M Foods S.A.C. - Barranca, 2022. The methodology was based on the correlational level, basic type, hypothetical-deductive method and non-experimental design, working with a population of 40 active collaborators in the administrative area, who were surveyed using questionnaires with Likert Scale response alternatives as an instrument. The results of Spearman's Rho test showed that there is a positive and strong relationship ($Rho=0.749$; $p=0.000$) between emotional competences and the work productivity of the collaborators; likewise, the dimensions of self-awareness ($Rho=0.523$; $p=0.000$), self-control ($Rho=0.650$; $p=0.000$) and self-motivation ($Rho=0.542$; $p=0.000$) were also related to work productivity. Therefore, it was concluded that there is a positive relationship between emotional competencies and labour productivity of the employees of the company S&M Foods S.A.C. - Barranca, 2022.

Keywords: Emotional competences, labour productivity, employees.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, las organizaciones requieren de profesionales dinámicos y competentes en su trabajo; por el hecho que se encuentran inmersos en un mercado cada vez más competitivo y cambiante (Pérez y Pedraza, 2018). En dicho planteamiento tradicional, se ha incluido las competencias emocionales como un elemento importante que garantiza la buena convivencia, manejo del estrés y la productividad.

Uno de los principales desafíos que afrontan las empresas del mundo es, sin duda, evitar la baja productividad de sus colaboradores. En México, se calcula que la baja productividad de los trabajadores llega a generar un costo de 815.5 millones de dólares al año que asumen las mismas empresas (Baltodano y Leyva, 2020).

Toda empresa industrial, en algún momento de su trayectoria, experimentó la poca productividad de los colaboradores. Las principales causas se le atribuyen a la mala comunicación, falta de liderazgo y limitada competencia del colaborador; también se incluye la ausencia de tecnología y de aspectos motivadores (Pinazo, et al., 2017).

Generalmente, son los trabajadores el elemento importante en todas las funciones de una organización empresarial. Así, la productividad que brindan cada uno de los trabajadores es un asunto importante para que las empresas alcancen sus metas propuestas; pero esto no es suficiente. De acuerdo al análisis de Vera y Suárez (2018), las empresas necesitan de inhibidores para que el trabajador alcance buenos índices de productividad como el compromiso o las competencias emocionales, a la vez que estos permitirán estimular el desempeño intra y extrarol.

Ahora bien, en la situación de las empresas del Perú, la situación no es distinta y buscan que sus trabajadores aporten a la productividad; sin embargo, en ciertos casos prima la exigencia laboral que trae consecuencias a largo plazo sobre la salud mental y física. Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2018), para incrementar la productividad laboral, es imprescindible dotar de educación, tecnología y capacitaciones a los trabajadores. También agrega que prevenir el estrés y los conflictos implicaría el crecimiento de la productividad laboral en un 41%.

En el caso de la Empresa S&M Foods S.A.C., ubicado en la provincia de Barranca, ya buen tiempo se viene evidenciado la baja productividad de los colaboradores en las distintas áreas. Entre las evidencias más claras que se puede observar, está el hecho de que los trabajadores solo se preocupan en su salario, en su horario de salida y en sus vacaciones. Presentan actitudes de despersonalización y no son muy sociables con sus compañeros. Otro tema, es que se ha hecho recurrente el no cumplir con la entrega de sus informes o tareas en el tiempo estimado.

Los principales motivos que explican el problema, esta: La inexistente planificación para ejecutar trabajos, la falta de trabajo en equipo, mala comunicación y la respuesta negativa ante las presiones. En definitiva, no solo es suficiente los conocimientos adecuados para desarrollar un trabajo, sino también, involucra habilidades y cualidades personales que pueden favorecer la productividad laboral.

En la empresa, al momento del hacer la selección y contratación de trabajadores, lo único que se toma en cuenta es el currículum vitae; así como las evaluaciones físicas y técnicas, que no están en relación a la competencia emocional. Esto conlleva que los trabajadores solo realicen funciones de manera mecánica cumpliendo un horario, sin contar con las habilidades sociales; por tanto, no se incentiva un clima de compañerismo en el centro de trabajo.

Por otra parte, las competencias emocionales también son necesarias en los jefes y gerentes de la empresa, toda vez que, al momento de resolver algún problema interno, deben tener la capacidad para dirigirse a su equipo o promover la confianza en los trabajadores para hacer llegar sus inquietudes a la alta dirección.

Ante esta situación, se vio la necesidad de concretar un estudio que busque comprobar como las competencias emocionales se relacionan con la productividad que puedan ofrecer los colaboradores de la Empresa S&M Foods.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El ámbito de estudio fue la Empresa S&M Foods situada en la Av. 9 de diciembre N.º 678 – Barranca – Lima – Perú.

1.2.2. Delimitación social

El estudio se evaluó a los trabajadores del área administrativa de la Empresa S&M Foods S.A.C. de Barranca.

1.2.3. Delimitación temporal

El período en que se concretó el estudio estuvo comprendido entre los meses de febrero a mayo del año 2022.

1.2.4. Delimitación conceptual

V.1. Competencias emocionales

Según Blanes, et al. (2014) las competencias emocionales son definidos como habilidades, actitudes y capacidades para entender, regular y expresar de manera adecuada diferentes emociones.

V.2. Productividad

La Organización Internacional del Trabajo (2016) lo define como “el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios” (p.1).

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema principal

¿Cuál es la relación entre las competencias emocionales y la productividad de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022?

1.3.2. Problemas secundarios

¿Cuál es la relación entre la autoconciencia y la productividad de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022?

¿Cuál es la relación entre el autodominio y la productividad de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022?

¿Cuál es la relación entre la automotivación y la productividad de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias emocionales y la productividad de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la autoconciencia y la productividad de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.

Determinar la relación entre el autodomínio y la productividad de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.

Determinar la relación entre la automotivación y la productividad de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre las competencias emocionales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.

1.5.2. Hipótesis secundarias

Existe relación positiva entre la autoconciencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.

Existe relación positiva entre el autodomínio y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.

Existe relación positiva entre la automotivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.

1.5.3. Variables de la investigación

Definición conceptual

V1. Competencias emocionales. Según Blanes, et al. (2014) las competencias emocionales son definidos como habilidades, actitudes y capacidades para entender, regular y expresar de manera adecuada diferentes emociones.

V2. Productividad laboral. Conceptualmente para Galindo y Ríos (2015) la productividad mide la eficiencia de un trabajador para realizar algún trabajo y muestra la capacidad para producir valor económico.

Definición operacional

V1. Competencias emocionales. La competencia emocional fue medido a través cuestionario que contiene ítems referidos para tres dimensiones: Autoconciencia, autodominio y autocontrol, priorizando alternativas de respuesta de escala Likert.

V2. Productividad laboral. La productividad fue evaluado por medio de un cuestionario que contiene ítems referidos para tres dimensiones Equilibrio, producción y esfuerzo, priorizando alternativas de respuesta de escala Likert.

Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Matriz de la operacionalización de la variable competencias emocionales

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango	Instrumento
V1. Competencias emocionales	1.1. Autoconciencia	1.1.1: Emociones	1 – 3	Nunca (1)	Bajo (17 – 40)	Colaboradores de la empresa
		1.1.2: Confianza	4 – 6			
	1.2. Autodominio	1.2.1: Autocontrol	7 – 9	Casi nunca (2)		
		1.2.2: Adaptabilidad	10 – 12	A veces (3)	Medio (41 - 63)	
	1.3. Automotivación	1.3.1: Optimismo	13 – 14	Casi siempre (4)	Alto (64- 85)	
		1.3.2: Compromiso	15 - 17	Siempre (5)		

Fuente: Aponte (2017).

Tabla 2.*Matriz de la operacionalización de la variable productividad laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rango	Instrumento
V2. Productividad	1.1. Equilibrio	1.1.1: Fuerzas	1	Nunca (1)	Bajo (18 – 42)	Cuestionario
		1.1.2: Cuerpo	2			
		1.1.3: Posición	3			
		1.1.4: Movimiento	4	Casi nunca		
		1.1.5: Posición	5			
	1.2. Producción	1.2.1: Recursos	6	(2)		
		1.2.2: Bienes y servicios	7	A veces	Medio (43 - 66)	
		1.2.3: Eficiencia	8	(3)		
		1.2.4: Capital	9	Casi siempre (4)		
		1.2.5: Mercado	10			
	1.3. Esfuerzo	1.3.1: Empleo	11	Siempre (5)	Alto (67 - 90)	
		1.3.2: Energía	12			
		1.3.3: Vigor	13			
		1.3.4: Actividad	14			
		1.3.5: Conseguir	15			

Colaboradores de la empresa

Fuente: Núñez (2018).

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

De tipo básica, porque la investigación no tuvo propósitos prácticos, por el contrario, solo se buscó profundizar teóricamente sobre la relación que se produce entre dos fenómenos que se investigan. En este caso, dos variables denominadas competencias emocionales y la productividad laboral (Baena, 2017).

b) Nivel de investigación

De nivel correlacional, por el hecho que se determinó la relación entre las competencias emocionales y la productividad laboral, desarrollándose un análisis correlacional. Bernal (2016), refiere que los estudios correlacionales tienen como fin examinar la asociación entre variables o sus resultados.

1.6.2. Método y diseño de la investigación

a) Método de investigación

De método hipotético – deductivo. Según Gallardo (2017), es un modo de razonamiento, donde los motivos de investigación nacen de una verdad universal para alcanzar conclusiones específicas.

En el presente estudio, en primer lugar, se observó e identificó la existencia de problemas relacionado a las competencias emocionales y productividad en le Empresa S&M Foods S.A.C. de Barranca, para el cual, se formuló hipótesis (posibles respuestas), luego se efectuó un proceso de contratación de hipótesis con lo que se determinó la veracidad del problema observado.

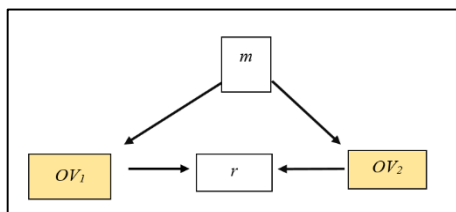
b) Diseño de la investigación

De diseño no experimental, toda vez que las variables no fueron modificadas intencionalmente; por el contrario, se estudiaron en su estado natural. Al respecto Hernández y Mendoza (2018), señalaron que estos estudios no tienen propósitos experimentales, solo se enfocan en realizar análisis de los fenómenos en su ambiente natural.

Desde una descripción gráfica, es representada del siguiente modo:

Figura 1.

Diseño de investigación



Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

Dónde:

M: Unidades de análisis

OV₁: Observación de la variable competencias emocionales

OV₂: Observación de la variable productividad

r: Coeficiente de correlación.

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

Conceptualmente para Otzen y Manterola (2017), la población es representada por un conjunto de unidades que son parte de un solo ámbito en donde se pretende llevar a cabo la investigación. En la Empresa S&M Foods S.A.C. de Barranca, hubo un total de 40 colaboradores activos el área administrativa.

b) Muestra

Bernal (2016), asevera que la muestra es una cuantía proporcional que se extrae de una población.

En la investigación, debido que la población fue reducida, se consideró como muestra a todos los integrantes de la población; es decir, se trabajó con los 40 colaboradores administrativos de la Empresa S&M Foods S.A.C. de Barranca.

Es menester señalar que durante el trabajo de recolección de datos se tomó en consideración algunos criterios que se detallan en las siguientes líneas:

Criterios de inclusión:

- Colaboradores administrativos que aceptaron llenar los cuestionarios.
- Colaboradores administrativos que estuvieron en la planilla de la empresa.
- Colaboradores administrativos que laboraron en la empresa por más de 6 meses.

Criterios de exclusión:

- No se consideró al resto de trabajadores de otras áreas.
- No se consideró a los colaboradores que estuvieron con vacaciones o descansos médicos.
- No se consideró a los colaboradores con alguna comorbilidad que le impidió participar en la investigación.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnica

Se aplicó la encuesta por ser una técnica científica que brinda objetividad. Ñaupás et al. (2014), define que la encuesta permite obtener datos que permiten fundamentar el estudio. En la investigación se recogió datos importantes referentes a la competencia emocional y productividad, con lo que se buscó conocer el grado de asociación.

b) Instrumentos

Cuestionario

Para Gallardo (2017), el cuestionario es un documento que contiene un conjunto de ítems relacionadas a las variables a estudiar; mediante ellas se espera recoger apreciaciones de la misma población.

En la investigación, se administró dos (2) cuestionarios que se detallan a profundidad en los siguientes apartados:

Cuestionario de competencias emocionales

El instrumento seleccionado correspondiente a la variable competencias emocionales, presenta alternativas de respuesta Likert (Aponte, 2017), donde se consignó tres (3) dimensiones como: Autoconciencia, autodominio y autocontrol; las mismas que comprende 17 ítems referidas para cada uno de sus indicadores:

Para mayor información y comprensión véase la siguiente tabla:

Tabla 3.

Ficha técnica del instrumento para la variable competencias emocionales

Ficha técnica de competencias emocionales	
Nombre	Cuestionario de competencias emocionales
Autor	Aponte (2017)
Objetivo	Determinar la competencias emocionales en los colaboradores de la empresa.
Cantidad de ítems	17 preguntas
Administración	Individual o colectivo
Tiempo	10 a 12 min.
Población	Colaboradores
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> – Autoconciencia – Autodominio – Autocontrol

Fuente: Aponte (2017)

Fiabilidad del instrumento 01

Tabla 4.

Validación del instrumento competencias emocionales

N°	Apellido y Nombres	Resultado
Mg.	Casma Zarate, Carlos	Aplicable
Dr.	Costilla Castillo, Pedro	Aplicable
Mg.	Aliaga Correa, David	Aplicable

Fuente: Aponte (2017).

Confiabilidad del instrumento

Tabla 5.

Fiabilidad del instrumento de competencias emocionales

Ítems	Fiabilidad
17	0.809

Fuente: Aponte (2017)

Cuestionario de productividad

El instrumento seleccionado correspondiente a la variable productividad, presenta alternativas de respuesta Likert (Núñez, 2018), donde se consignó tres (3) dimensiones como: Equilibrio, producción y esfuerzo; las mismas que comprende 15 ítems referidas para cada uno de sus indicadores:

Para mayor información y comprensión véase la siguiente tabla:

Tabla 6.

Ficha técnica del instrumento para la variable productividad laboral

Ficha técnica de productividad	
Nombre	Cuestionario de productividad
Autor	Núñez (2018)
Objetivo	Determinar la productividad en los colaboradores de la empresa.
Cantidad de ítems	15 preguntas

Administración	Individual o colectivo
Tiempo	10 a 12 min.
Población	Colaboradores
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> - Equilibrio - Producción - Esfuerzo

Fuente: Núñez (2018).

Fiabilidad del instrumento 02

Tabla 7.

Validación del instrumento productividad laboral

Grado	Apellido y Nombres	Resultado
Dr.	Arce Álvarez, Edwin.	Aplicable
Dr.	Costilla Castillo, Pedro.	Aplicable
Mg.	Rosales Domínguez, Edith	Aplicable

Fuente: Núñez (2018).

Confiabilidad del instrumento

Tabla 8.

Fiabilidad del instrumento de productividad laboral

Ítems	Fiabilidad
15	0.950

Fuente: Núñez (2018).

1.6.5. Justificación e importancia de la investigación

a) Justificación de la investigación

La realización de la investigación se justificó en los siguientes aspectos:

En el aspecto teórico, el estudio científico contribuye con información valiosa que permite conocer las implicancias entre las competencias emocionales y la productividad que pueda ofrecer los colaboradores de una empresa reconocida en la provincia de Barranca, como la Empresa S&M Foods. Del mismo modo, con los

resultados poseen un gran valor para que la empresa reflexione sobre la situación y las condiciones que presentan sus colaboradores. De otro lado, las teorías analizadas sobre las competencias emocionales y productividad, permiten tener contextualizada la realidad de la organización y fomenta la discusión en el ámbito académico/profesional.

A nivel práctico, la investigación ofrece recomendaciones que pueden ser aplicables por los representantes la Empresa S&M Foods, buscando mejorar el funcionamiento de la organización y ser más eficiente en sus resultados operativo-financieros.

A nivel social, con el aporte del presente estudio se benefició, en primer lugar, a los directivos de la empresa, pues de mejorar la productividad a través de las competencias emocionales en sus colaboradores, permitirá que tener mejores resultados que se traducen en beneficios económicos. Otro de los beneficiados, fueron los colaboradores de la empresa, pues a través de talleres, charlas y otras medidas estratégicas se buscará mejorar las competencias emocionales importantes para el desarrollo individual y profesional.

A nivel metodológico, en el estudio se utilizó instrumentos científicos para obtener informaciones, los cuales cumplen con las exigencias de validez y confiabilidad. Con la investigación, se ratificó la efectividad de estos instrumentos y, con ello, se demuestra a otros investigadores que los cuestionarios son herramientas efectivas para indagar sobre las variables en estudio.

b) Importancia de la investigación

Por su alcance, el presente estudio resultó ser importante para la Empresa S&M Foods S.A.C., pues se ofrece información objetiva sobre las competencias emocionales de los colaboradores y sus implicancias en la productividad laboral. A partir de esto, los directivos pueden implementar medidas para mejorar la situación.

Por otro lado, es importante que las empresas del Perú, busquen fortalecer las competencias emocionales en sus colaboradores, que se convierte en un mecanismo para obtener mejores índices de productividad laboral, elemento fundamental para obtener buenos resultados empresariales.

c) Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo del estudio no se presentó limitaciones, ya que se han dado todas las facilidades y condiciones necesarias para su realización integral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Andrade y Galicia (2021) concretaron una tesis titulada: “*Influencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral de Aldeas Infantiles SOS Ibagué*” (Colombia), considerando el objetivo de comprobar que la inteligencia emocional influye en la productividad laboral en los trabajadores. La metodología se diferenció por ser no experimental y de nivel correlacional. El resultado encontrado en relación a la productividad fue que, el 57% de los trabajadores siempre entregaban puntualmente sus trabajos y el 43% solo a veces entregan puntualmente sus trabajos; además, el 36% de los trabajadores se presentó capacidad para siempre trabajar bajo presión, el 29% solo a veces tenía dicha capacidad, el 21% casi nunca y el 14% nunca tenía capacidad para laborar bajo presión. Se finalizó el estudio indicando que la inteligencia emocional puede influir de manera significativa sobre el nivel de productividad laboral ofrecido por los trabajadores de la entidad de Aldeas Infantiles SOS Ibagué ($p= 0.000 < 0.050$).

García (2020), desarrolló un estudio sobre: “*La certificación de competencias laborales de Abkrea Ingeniería Cía. Ltda., en la productividad del personal de limpieza hospitalaria del IESS Ambato*” (Ecuador). El objetivo principal fue analizar si las competencias laborales tienen incidencia en la productividad que pueda ofrecer el personal de limpieza del nosocomio. El aspecto metodológico se caracterizó por ser de tipo correlacional – cuantitativo y no experimental; trabajando con una muestra de 52 empleados. El resultado encontrado en la prueba estadística de Chi cuadrado fue un X^2 Calculado = 4.6734 y p valor = 0.000, determinándose que las competencias laborales contribuyen a la productividad del personal. Llegó a concluir que gran parte del personal presentó niveles regulares de productividad laboral, dado que eran demostrados en los diferentes indicadores en el que se desarrollaban.

Carrillo (2018) realizó un estudio denominado: “*El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S.*” (Ecuador), con el propósito de comprobar que el salario emocional influye en la productividad de los colaboradores

de la empresa en estudio. En el aspecto metodológico, el diseño que empleó fue no experimental, correlacional y de tipo transaccional, trabajando con una muestra de 12 colaboradores, de los cuales 10 eran mujeres y 2 eran varones. El resultado encontrado en relación a la productividad laboral fue que, el 50% de los colaboradores presentaban un nivel excelente de productividad, el 33.3% presentaban un nivel muy bueno de productividad, el 16.7% presentaban un nivel bueno de productividad y ningún colaborador presentó niveles deficientes de productividad laboral. Concluyó afirmando que los colaboradores, por lo general, presentaron una productividad laboral excelente, ya que eso se podía percibir en la rentabilidad que generaba la empresa, dado que cumplían todos los objetivos propuestos en todas sus labores.

Castañeda (2018) realizó un estudio denominado: “*Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo*” (Colombia), con el propósito de analizar la influencia del clima laboral sobre la productividad que pueden ofrecer los colaboradores de la empresa en estudio. La metodología fue de tipo fundamental y no experimental, la técnica escogida para el recojo de datos fue la encuesta, trabajando con una muestra de 20 colaboradores. El resultado encontrado en relación a la productividad fue que, es un indicador importante que determina la existencia de la empresa según el 93% de los colaboradores encuestados y que ello está influenciado mucho por las competencias individuales y técnicas de los trabajadores. Finalizó su estudio indicando que, era necesario fortalecer la productividad de los colaboradores, ya que la rentabilidad que estaba generando la empresa estaba por debajo de lo esperado.

Umaña (2018) realizó un estudio denominado: “*La inteligencia emocional como herramienta para aumentar la productividad en AR Inmobiliaria*” (Colombia), con el propósito de evaluar las peculiaridades de la inteligencia emocional y su uso como instrumento para mejorar la productividad. La metodología se basó en un estudio no experimental y de alcance descriptivo. El resultado encontrado en relación a la productividad fue que, el 57% de los trabajadores siempre entregaban puntualmente sus trabajos y el 43% solo a veces entregan puntualmente sus trabajos; el 57% casi nunca trabajaba más del tiempo solicitado, el 29% solo a veces trabajaba más del tiempo solicitado y el 14% nunca trabaja fuera del tiempo solicitado; el 36%

de los trabajadores siempre tenía capacidad para trabajar bajo presión, el 29% solo a veces tenía dicha capacidad, el 21% casi nunca poseía esta capacidad y el 14% nunca tenía capacidad para laborar bajo presión. Finalizó su estudio indicando que, gran parte de los trabajadores de la empresa AR Inmobiliaria poseían niveles regulares de productividad laboral, dado que eran demostrados en los diferentes aspectos en el que se desarrollaban.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Bardales (2019), en su tesis: “*Competencias laborales y la productividad del personal en la empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018*”. Se propuso como objetivo principal demostrar que las competencias laborales se relacionan con la productividad que ofrecieron el personal de la empresa. En cuanto a la metodología, se basó en uno de tipo aplicada y de nivel descriptivo - correlacional. Fueron 27 los colaboradores que integraron la muestra, optándose por la encuesta para el recojo de datos, empleándose el cuestionario. Entre los resultados descriptivos referente a las competencias se encontró que el 51.4% de los colaboradores presenta un nivel regular, del 29.7% de nivel bueno y del 18.9% es mala; respecto a la productividad, se encontró que el 48.6% de los colaboradores obtuvieron productividad de nivel regular, el 29.7% alcanzó un nivel bueno y del 22% es malo. En el resultado correlacional se encontró en la prueba de Rho Spearman una significancia de 0.000 y un coeficiente de $r=0,907$. Finalizó, llegado a la conclusión que entre las variables estudiadas existía relación, es decir, a mejores competencias laborales mayor será la productividad laboral del personal.

Chaparro (2019), en su tesis: “*Competencias emocionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del programa social Qali Warma, Puno*”. Se propuso como objetivo principal demostrar que las competencias emocionales se correlacionan con el nivel de productividad laboral de los trabajadores. En cuanto a la metodología, la investigación se caracteriza por ser de nivel correlacional y no experimental. Llegó a evaluar a una población de 117 colaboradores, a quienes encuestó con el uso de cuestionarios. Los resultados fueron que el 89.6% de los colaboradores mostraron competencias emocionales regular y el desempeño del 68.8% de colaboradores fue de nivel deficiente. En el análisis correlacional, se constató que entre las variables estudiadas existió una correlación positiva y

significativa corroborada por la prueba de Chi cuadrado con un p valor de 0.000; del mismo modo, las dimensiones de autoconciencia ($p=0.000$), autogestión ($p=0.000$), conciencia social ($p=0.000$) y gestiones de relaciones ($p=0.000$) se relacionaron con el nivel de desempeño. Se concluyó que las competencias emocionales pueden tener influencia significativa sobre la productividad laboral de los trabajadores.

Kuong y Apaza (2019), en su tesis: “*Las competencias intratégicas y su relación con la productividad de los colaboradores en la empresa de seguridad S.O.S. Security Arequipa 2018*”. Se propusieron como objetivo principal demostrar que las competencias intratégicas están relacionadas con la productividad que brindaban los colaboradores. En cuanto a la metodología, la investigación se basó en un enfoque cuantitativo, documental y no experimental. La población fue de 90 colaboradores, utilizando como técnica la encuesta. Entre los resultados correlacionales realizado empleando la prueba de Rho Spearman, se encontró un $p=0.000$ y un coeficiente de $r=0,657$, demostrando que la variable competencia intratégica se relaciona con la productividad laboral, al igual que en sus dimensiones de conocimiento (0,452 y $p=0,000$), valores (0,587 y $p=0,000$), relaciones (0,399 y $p=0,000$). Concluyendo que las competencias intratégicas de un colaborador es fundamental para obtener una buena productividad.

Saravia y Tipismaya (2019), en su tesis: “*Las competencias laborales en la productividad de la Empresa Entel Perú S.A. de la Provincia de Chíncha, en el año 2018*”. Se propusieron como objetivo principal demostrar que las competencias laborales tienen relación con la productividad de la empresa. La investigación se basó en una metodología correlacional y diseño no experimental. Se analizó a una población de 64 trabajadores, que fueron evaluados mediante la técnica de encuesta. Entre los resultados estadísticos se encontró que las competencias laborales en el 22% de los trabajadores es muy malo, del 11% es de nivel malo, del 22% es regular, del 35% es de nivel bueno y solo del 11% es de nivel excelente; en cuanto a la productividad se encontró que del 11% de los trabajadores es muy malo, del 15% es malo, del 44% es regular y del 31% es bueno. Entre los resultados correlacionales se encontró que un valor de 121.701^a y una significancia de 0.000 de la prueba de chi-cuadrado, demostrándose que las competencias laborales se relacionan con la productividad del trabajador. Concluyendo que las competencias laborales con sus

dimensiones de desempeño y evaluación se relacionan de forma directa con la productividad de los trabajadores.

Pacora (2018), en su tesis: "*Indicadores de competencias laborales y su efecto en la productividad de los colaboradores del Banco de la Nación Chiclayo, 2017*". Se propusieron demostrar que los indicadores de competencias laborales tienen relación con la productividad de los trabajadores. En cuanto a la metodología, la investigación se caracteriza por ser de enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental. Se evaluó a una población de 30 colaboradores, utilizando la encuesta efectuando por medio de cuestionarios. Entre los resultados descriptivos se encontró que las competencias del 17% de los colaboradores es sobresaliente, del 73% es competente y solo del 10% es sobresaliente; en cuanto a la productividad del 57% de los colaboradores es medio, del 30% es moderada y del 13% es baja. En los resultados correlacionales se encontró un coeficiente de $r = 0.626$ y una significancia de 0.000 de la prueba de Pearson. Concluyó que entre la competencia laboral y la productividad de los trabajadores existe una relación positiva, es decir, a mejores competencias, mejor será la productividad laboral en los colaboradores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Competencias emocionales

La sociedad requiere personas no sólo competentes en el área académica/profesional, sino también, busca personas con competencias emocionales que se muestren activos, autónomos y cooperativos. En tal sentido, el fortalecimiento de este, resulta ser importante para el buen desempeño y productividad de las personas. Para mejor entendimiento citaremos algunos autores representativos sobre el tema.

De acuerdo a Bisquerra y Pérez (2007), se trata de la habilidad de la persona para expresar sus emociones con libertad y que influye al momento de realizar sus actividades. Por otro lado, los autores hacen mención que las competencias emocionales también se les denomina como competencias socio-personales.

De una forma similar, Márquez y Gaeta (2017), refirieron que las competencias emocionales involucran múltiples procesos, donde se prioriza la

habilidad de la persona para interactuar eficientemente en el ambiente donde se desenvuelve.

Schoeps, et al. (2019), aseveran que las competencias emocionales pueden ser entrenadas o desarrolladas desde edades tempranas, agregando experiencias previas que fortificaran la conducta o comportamiento de la persona.

Estas competencias según Souza y Carbonero (2019), son necesarios para la integración de las personas con los ecosistemas en lo que se desenvuelve. Tales competencias no se caracterizan por ser innatas, por el contrario, son adquiridas y fortalecidas a lo largo de la vida.

Las habilidades emocionales facilita que las personas se incluyan de manera exitosa en el contexto, viviendo de manera armoniosa y afrontando inconvenientes interpersonales. En el contexto laboral, Albadalejo (2010), las competencias emocionales permiten manejar las emociones negativas del otro y de sí mismo, transformándolo en emociones positivas; estas facilitan el buen desempeño; así mismo, para el autor trae múltiples ventajas en distintos ámbitos de la vida.

De estas definiciones, los autores sustentan que las competencias emocionales son fundamentales en diferentes aspectos de la vida y cuando estás son positivas, garantizar el bienestar de las personas.

A) Importancia de las competencias emocionales

En la actualidad, las empresas constantemente se enfrentan a nuevos desafíos; para ello, necesitan integrar a sus operaciones personal con habilidades técnicas y sociales, pues brindarán mejores desempeños.

Desde la perspectiva de Amuchástegui, et al. (2017), las competencias emocionales son importantes para enfrentar crisis y problemas. Promover las competencias emocionales es necesario en la vida, permitiendo a la persona sobrellevar exitosamente diferentes crisis.

Por su parte, Barbosa, et al. (2017), consideran que es vital que los profesionales adquieran habilidades emocionales, pues servirá para adaptarse

rápidamente a cualquier contexto. El autor agrega que la enseñanza de la competencia emocional, debe estar a la par con la enseñanza de competencias técnicas.

Esta capacidad permite que una persona pueda:

- Saber expresar adecuadamente las emociones y enseñar a los otros a expresar las suyas.
- Entender las emociones personales y el de los demás.
- Emplear las emociones en las distintas etapas de la vida.

Es notable, que las instituciones empresariales buscan profesionales no solo buenos en el campo académico o experiencia que garantice su capacidad; sino también buscan que posean ciertas cualidades individuales que, aplicado en el contexto laboral, brinden valor al trabajo encomendado, a la empresa y el cliente.

B) Modelos de competencias emocionales

Según el aporte literario de Fragosa (2015), existen los siguientes modelos que tratan de explicar las principales competencias emocionales de una persona:

b.1. Modelo de Carolyn Saarni

En la propuesta teórica brindada por Saarni, se deduce que las competencias emocionales es una serie de habilidades y capacidades que una persona tiene para desarrollarse en un contexto cambiante y presentarse como una personalidad diferente, con mejores capacidades, eficiente y con confianza a sí mismo.

De acuerdo a Fragosa (2015), la autora se basó en sustentos teóricos para proponer ocho (8) competencias básicas:

- **Conciencia emocional de uno mismo.** Es una capacidad de la persona que implica identificar diferentes experiencias emocionales como el desamor o la muerte de alguien querido, está relacionado a la madurez emocional para entender y superar tales episodios dolorosos.
- **Habilidad para entender las emociones de otros.** Siempre depende del entorno y las señales emocionales que brinda la otra persona.

- **Habilidad para usar expresiones propias.** Tales expresiones dependen de la cultura de la persona e, incluye, la habilidad para utilizar las emociones en situaciones concretas.
- **Capacidad de empatía.** La persona con competencia emocional es capaz de aceptar y entender las experiencias emocionales de terceras personas.
- **Habilidad para adaptarse a situaciones estresantes y adversas.** Se refiere a la capacidad de aceptar y enfrentar situaciones problemáticas o conflictivas.
- **Capacidad de la autoeficacia emocional.** Esta habilidad consiste en lograr el balance emocional, es decir, que la persona busca sentirse como desea sentirse.

b.2. Modelo de Rafael Bisquerra

Otro de los aportes teóricos referidos a las competencias emocionales, es el Modelo de Bisquerra, quien lo define como la capacidad o habilidad que consiste en expresar, comprender y manejar de manera eficiente los fenómenos emocionales, siendo necesarios en las actividades laborales y la vida diaria (Fragosa, 2015).

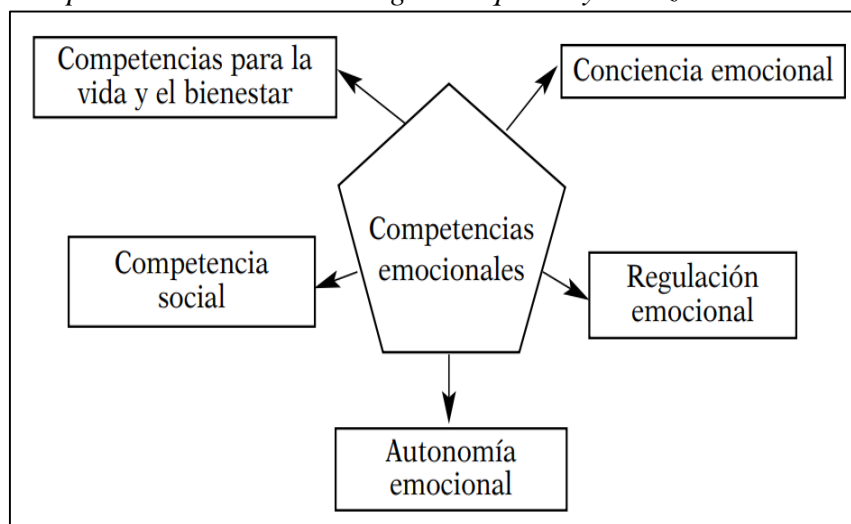
En función a esa conceptualización, el autor plantea una propuesta teórica sobre las competencias emocionales, en el que incluye los siguientes elementos:

- **Conciencia emocional.** Es entendida como la capacidad para tomar conciencia de las propias emociones incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado. Se integra de cuatro microcompetencias: Adquirir conciencia de las propias emociones, dar nombre a las emociones, comprender las emociones de los demás y tomar conciencia de la interacción entre emoción-cognición y comportamiento (Fragosa, 2015).
- **Regulación emocional.** Es entendida como la competencia para emplear las emociones de un modo idóneo, lo que implica tomar conciencia sobre la emoción, cognición y comportamiento, tener buenas estrategias de afrontamiento y capacidad para autogenerar emociones positivas. Se conforma de cuatro microcompetencias: Expresión emocional apropiada, regulación de emociones y conflicto, desarrollo de habilidades de afrontamiento y competencia para autogenerar emociones positivas (Fragosa, 2015).

- **Autonomía emocional.** Envuelve una serie de características asociadas con la autogestión emocional, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva en la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia personal. Se integra de siete microcompetencias: Autoestima, automotivación, autoeficiencia, responsabilidad, actitud positiva, análisis crítico de normas sociales y resiliencia (Fragosa, 2015).
- **Competencia social.** Hace referencia a la habilidad de la persona para lograr adecuadas relaciones sociales. Para ello, se necesita de habilidades blandas, interacción efectiva, actitudes prosociales, respeto, entre otros
- **Competencias para la vida y el bienestar.** Hace referencia a las capacidades para adoptar conductas adecuadas y positivas para enfrentar conflictos personales, laborales, sociales y familiares, enfocados en lograr el bienestar general. También, es consignada como una habilidad para generar experiencias positivas durante la vida personal y laboral (Fragosa, 2015).

Figura 2.

Competencias emocionales según Bisquerra y Pérez



Fuente: Bisquerra y Pérez (2007).

D) Dimensiones

De acuerdo a los autores Belzune, et al. (2016), existen muchas competencias emocionales en la actualidad, pero todas se agrupan en tres (3) tendencias:

Autoconciencia

Hace referencia a la conciencia emocional que consiste en entender las emociones positivas y negativas propias y de los demás; además de la confianza que se tiene a sí mismo que implica múltiples componentes como la seguridad a sus capacidades y su propia valía (Belzune, et al., 2016).

Autodominio

Es la manera como el individuo puede controlar sus impulsos, estado anímico y otros recursos propios como el autocontrol, que es la capacidad que permite a la persona manejar adecuadamente sus impulsos y emociones. Así mismo, supone la capacidad de flexibilidad, necesaria para afrontar cambios (Belzune, et al., 2016).

Automotivación

Es una capacidad que permite a la persona alcanzar sus metas. Se encuentra compuesta por el compromiso, que consiste en mostrarse solidario con el grupo o la organización. También agrupa el optimismo, consiste en estar firme con las conclusiones de los objetivos a pesar de existir barreras y problemas durante el proceso (Belzune, et al., 2016).

2.2.2. Productividad laboral

Muchas empresas siempre colocan en sus gestiones la “productividad” como uno de los elementos prioritarios. En los últimos años, constantemente se hace cita al término de productividad, donde muchos autores han buscado conceptualizarlo a partir de diferentes enfoques, a los que citaremos en los siguientes apartados.

Según Carro y Gonzales (2013), la productividad laboral depende del rendimiento del colaborador. Por ello, lo definen como la eficiencia de un grupo de colaboradores para producir una cantidad bienes y servicios en un periodo determinado.

Desde la perspectiva de Parra, et al. (2019) la productividad es un índice que refleja el resultado de una actividad y los recursos que se utilizar para culminar un servicio o producto.

Conceptualmente para Galindo y Ríos (2015) la productividad mide la eficiencia de un trabajador para realizar algún trabajo y muestra la capacidad para producir valor económico. Es así que una alta productividad involucra producir mucho valor con un menor esfuerzo o gasto.

Avilés y Campos (2020) definen a la productividad como la cantidad producida (expresada en volumen) de servicios o bienes relacionados con la cuantía de recursos empleados en dicho proceso productivo, a su vez sirve para saber el nivel de rendimiento de los colaboradores o de las maquinarias en uso que están relacionado con el proceso de producción.

Por otro lado, en términos laborales, Lara, et al. (2021) explican que un trabajador con alto nivel productivo va a generar ganancias económicas, pero con un recurso mínimo o un tiempo de trabajo mucho menor, en otras palabras, produce la misma cantidad con los mismos recursos.

A. Importancia de la productividad

La productividad tiene un concepto distinto a partir de las operaciones; por ejemplo, en industrias, ello significa un menor gasto y una importante participación en el mercado; mientras que, en países, la productividad consiste en mejorar los estándares de vida, manejo de la inflación y una moneda más fuerte.

De manera general, para Galindo y Ríos (2015), el incremento de la productividad es vital para promover el crecimiento económico. Ahora, ahondado en una productividad laboral, se ubica como índice menos amplio que solo mide la cantidad que se puede producir por hora trabajada.

La productividad implica múltiples beneficios tanto para las empresas y los trabajadores.

Las empresas modernas, especialmente, aquellas que se encuentran compitiendo en el mercado internacional, son conscientes que la productividad baja pone en riesgo su posicionamiento. Es por eso que integran diferentes estrategias para mejorar la productividad de sus colaboradores. Orientándose principalmente en tres aspectos: Tecnología, el cual comprende la integración de mejores equipos; administrativo, integrando procesos administrativos estratégicos y, finalmente,

conductual, el cual se centra en el trabajador, al buscar mejorar sus competencias, motivación y satisfacción, de manera que participe en el logro de las metas organizacionales (Martinez y Mateus, 2020).

Para De la Cruz y Veintimilla (2012), las acciones que se realizan para lograr mejorar la productividad, son importantes porque brindan los siguientes beneficios:

- Aumento en los ingresos económicos a la organización, debido a que aumentó el número de productos producidos.
- Utilizar menos recursos para producir los bienes o servicios, dado que existe mayor eficiencia en el uso de los recursos, logrando tener los mismos resultados, pero con menos recursos utilizados.
- Reducir el tiempo de trabajo en la producción del material, logrando aumentar así la capacidad productiva de las operaciones.

B. Factores que inciden en la productividad

Existen diversos factores que pueden ser determinantes en el nivel de productividad en un centro laboral, entre los más importantes se encuentran: monto de inversión, conocimientos adquiridos y desarrollados, nivel tecnológico de las maquinarias, las actitudes del trabajador y políticas de la empresa (Bustelo, 2017). Según sus estudios realizados, consideró agrupar cuatro factores fundamentales que influyen en la productividad, mencionados a continuación:

- Actitudes y aptitudes en los trabajadores.
- Características de la empresa.
- Entorno laboral.
- Tipo y nivel del trabajo.

C. Dimensiones

De acuerdo al aporte literario de Chiavenato (2007) la productividad tiene relación con la cantidad de productos y servicios desarrollados; en donde existe

además esfuerzos organizacionales y personales. Así, planteó los siguientes criterios que miden la productividad laboral.

Equilibrio

Consiste en usar de manera proporcionada los insumos que se le asignaron para tareas específicas requeridas en la organización (Núñez, 2018).

Para Chiavenato (2007), toda empresa debe buscar el equilibrio de sus operaciones, no solo del ahorro. Con esto se quiere decir que deben gastar lo estrictamente necesario para garantizar una máxima productividad laboral y retener el personal.

En la actualidad, el concepto de equilibrio de la productividad ha sido asociado al tiempo laboral que tiene el trabajador frente a una máquina, donde mientras más hora trabajada quería decir que más productividad se obtenía. Pero con la llegada de la tecnología ha hecho que las reglas del juego cambien y se presenten nuevos factores que inciden en la productividad, como el bienestar y la felicidad del empleado, por ejemplo.

Producción

Se refiere a las actividades realizadas para obtener mejores ingresos, de manera que se desarrollan los procesos de forma adecuado, evidenciando que se está explotando adecuadamente los recursos (Núñez, 2018).

Literalmente, para Chiavenato (2007), el concepto de producción incluye la existencia de una serie de operaciones que se encargan de elaborar productos o servicios.

La producción es, pues, un mecanismo importante que mide la cantidad de productos obtenidos en función a los factores productivos que se tiene en ciertos procesos; estos factores pueden ser de manufactura o tecnológico.

Esfuerzo

Consiste en la energía que le asigna el trabajador a determinada tarea que llevara a cabo (Núñez, 2018). Sin lugar a duda, el esfuerzo del trabajador influye en

la productividad de una empresa. Su importancia radica en los resultados finales, en donde el colaborador le pone vigor a su trabajo para conseguir algo.

Los esfuerzos para Chiavenato (2007), incluyen distintos enfoques físicos y psicológicos; así como, los esfuerzos para aprender e innovar; estos aspectos garantizan que la organización a largo plazo, obtenga el desarrollo; consecutivamente, la producción, eficiencia, supervivencia, entre otros.

Para terminar, es preciso indicar que con esfuerzo las empresas no solo pueden ser más productivas, sino también, más eficientes, más adaptivas.

2.3. Definición de términos básicos

Colaboradores

Según Alles (2007), son los núcleos de toda organización, es aquella persona que, siendo un subordinado del jefe, lo es desde una perspectiva tal que enriquece a ambos.

Condiciones ambientales

Según Dailey (2012), sobre condiciones de trabajo considera los aspectos ambientales o físicos, deben proporcionar mejores resultados para el desempeño de los empleados.

Conductas intra-rol

Hace referencia a las actitudes que son consistentes en ciertas actividades incluidas las que están directamente relacionadas al trabajo (Tabares, et al., 2017).

Efectividad

La efectividad logra medir el cumplimiento de los objetivos trazados, es decir es la comparación que se da entre los resultados logrados y los resultados esperados. (Koontz y Weihrich, 2012).

Esfuerzo

Consiste en la energía que le asigna el trabajador a determinada tarea que llevara a cabo, con el propósito de cumplir algo (Chiavenato, 2007).

Metas

Albadalejo (2010) sostiene que una meta es una declaración amplia, pero al mismo tiempo clara y sin ambigüedades. Una meta simple y concisa no es un deseo sino una declaración factible.

Indicadores

Son medidas que permiten determinar la incidencia de los elementos productivos en la organización, éstos, en su mayoría, son de carácter cualitativo y de interpretación objetivas (Dailey, 2012).

Producción

Se refiere a las actividades realizadas para obtener mejores ingresos, de manera que se desarrollan los procesos de forma adecuado, evidenciando que se está explotando adecuadamente los recursos (Núñez, 2018).

Productividad laboral

Alva y Juarez (2014) lo definen como la cantidad producida (expresada en volumen) de bienes relacionados con la cantidad de recursos utilizados en dicho proceso productivo.

Responsabilidad

Supone darle obligaciones al trabajador genera en estos un mayor compromiso, con lo que busca desarrollar sus acciones respetando las reglas que impone la organización (Núñez, 2018).

2.4. Bases históricas

La Empresa S&M Foods S.A.C., se fundó el 2008, teniendo como actividad principal la producción y acopiamiento de pimientos, granos, entre otros productos agro-exportables que requerían empresas extranjeras.

La empresa mantiene buenas relaciones con los productores, a quienes se les ofrece conocimiento técnico desde el 2008, ellos resultan ser un gran aliado para atender las demandas de los clientes. Además de hacer cadenas productivas con otros

productos, se cuenta con campos propios donde se realiza el sembrío de diferentes productos y, inclusive, tiene más de 1300 trabajadores entre el área administrativa, producción y campo.

La empresa en estudio tiene como razón social S & M FOODS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA. con RUC: 20542089106, con dirección fiscal Cal. Miguel Aljovin Nro. 277 Urb. El Rosedal 304 Miraflores – Lima. Representada por su gerente general, Alberto Santiago Milla.

Misión

Promover el éxito de nuestros clientes con productos agrícolas de origen peruano con la calidad necesaria y agregando valor para todos.

Visión

Ser reconocidos internacionalmente por nuestros clientes como un socio estratégico confiable en suministros de productos agrícolas.

2.5. Base legal

El Gobierno del Perú, precisa que la denominación de una empresa está asociada con el RUC. Simplemente con el nombre de la empresa, se puede identificarlo en la SUNAT, financieras, organizaciones y otras empresas para efectuar contratos de compra y venta, entre otras operaciones.

El primer procedimiento para constituir una empresa es la reservación del nombre o razón social. Así mismo, se puede desarrollar dicho proceso si se busca modificar la razón social previamente consignada.

El nombre de las organizaciones empresariales contiene un acrónimo que indica el tipo de empresa. A continuación, se detalla sobre el tipo y característica al que se apegó la Empresa S&M Foods S.A.C.

Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C)

- Accionistas: Lo constituyen como mínimo 2 a 20 personas.
- Organización: Su estructura organizacional lo conforma la junta general de

accionistas, gerencia y el directorio (opcional).

- Las acciones y capital: Estas son obtenidas por aportación de cada socio.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

3.1.1. Descripción de la variable competencias emocionales

Tabla 9

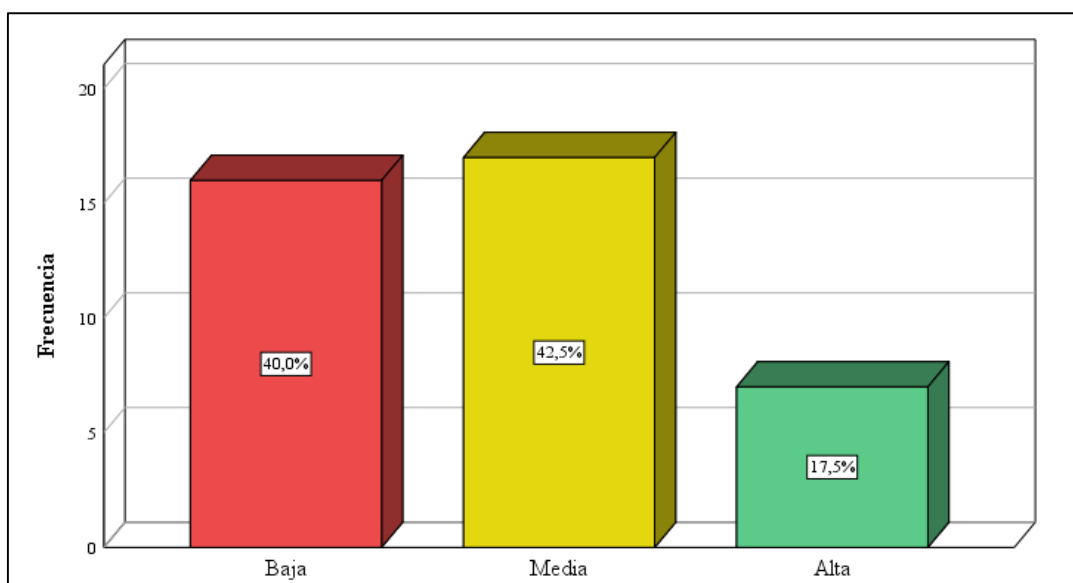
Competencias emocionales de los colaboradores administrativos.

Niveles	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Baja	16	40.0%
Media	17	42.5%
Alta	7	17.5%
Total	40	100.0%

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Figura 3

Competencias emocionales de los colaboradores administrativos.



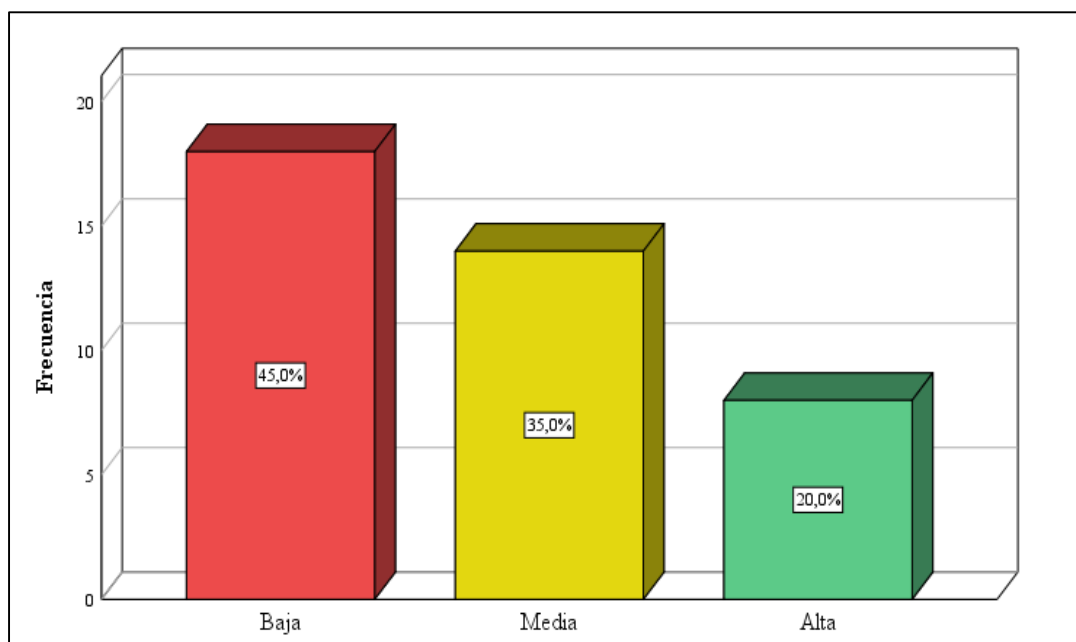
Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Al analizar las competencias emocionales de los 40 colaboradores administrativos de la Empresa S&M Foods S.A.C., se pudo constatar que el 40.0% (16) de los colaboradores administrativos presentó un nivel bajo, 42.5% (17) un nivel medio y sólo 17.5% (7) mostró un nivel alto. Por lo expuesto, se infiere que las competencias emocionales de la mayoría de los colaboradores administrativos son entre bajo y medio; lo cual no es idóneo asumiendo que las habilidades emocionales son necesarias por integrarse al equipo de trabajo.

Tabla 10*Dimensión 1. Autoconciencia de los colaboradores administrativos*

Niveles	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Baja	18	45.0%
Media	14	35.0%
Alta	8	20.0%
Total	40	100.0%

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Figura 4*Dimensión 1. Autoconciencia de los colaboradores administrativos*

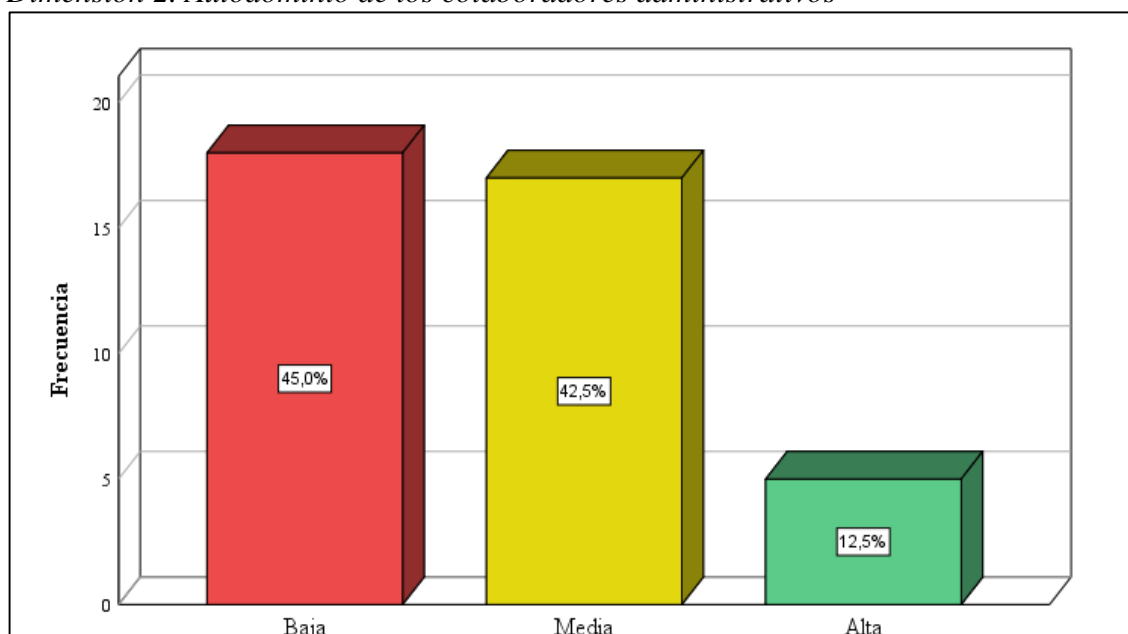
Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Al analizar las competencias emocionales en su dimensión autoconciencia en los 40 colaboradores administrativos de la Empresa S&M Foods S.A.C., se pudo constatar que el 45.0% (18) de los colaboradores administrativos presentó un nivel bajo, 35.0% (14) un nivel medio y sólo 20.0% (8) mostró un nivel alto. Por lo expuesto, se infiere que la autoconciencia de la mayoría de los colaboradores administrativos fue entre bajo y medio; esto quiere decir que la habilidad de entender las emociones de las otras personas aún presenta debilidades.

Tabla 11*Dimensión 2. Autodominio de los colaboradores administrativos*

Niveles	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Baja	18	45.0%
Media	17	42.5%
Alta	5	12.5%
Total	40	100.0%

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Figura 5*Dimensión 2. Autodominio de los colaboradores administrativos*

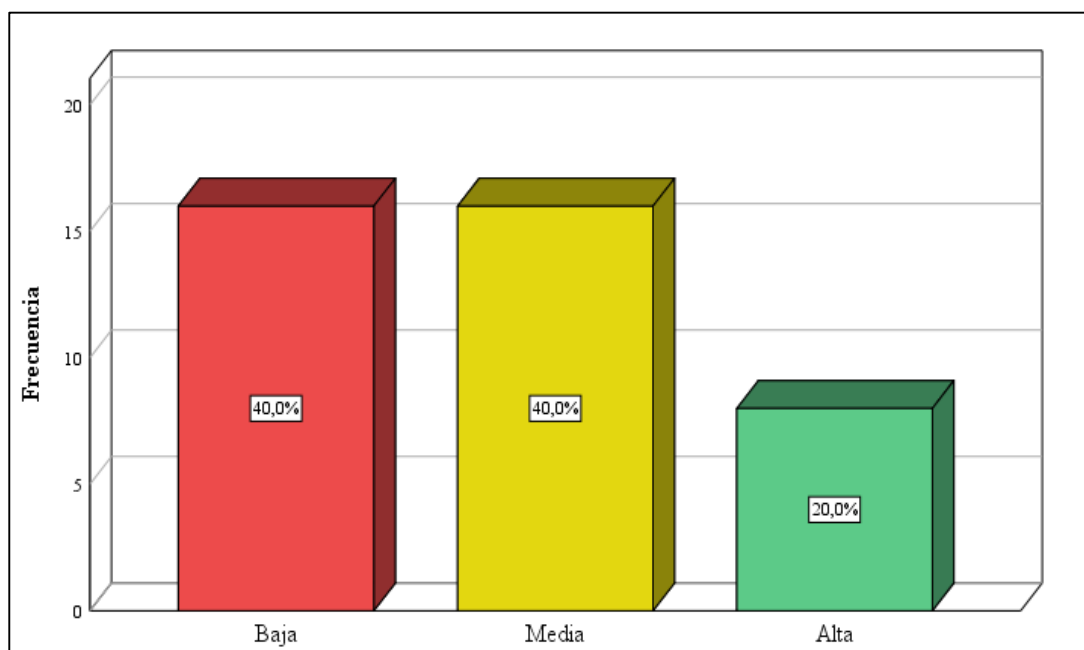
Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Al analizar las competencias emocionales en su dimensión autodominio en los 40 colaboradores administrativos de la Empresa S&M Foods S.A.C., se pudo constatar que el 45.0% (18) de los colaboradores administrativos presentó un nivel bajo, 42.5% (17) un nivel medio y sólo 12.5% (5) mostró un nivel alto. Por lo expuesto, se infiere que el autodominio de la mayoría de los colaboradores administrativos fue entre bajo y medio; esto quiere decir que la habilidad de controlar los impulsos o emociones aún es débil.

Tabla 12*Dimensión 3. Automotivación de los colaboradores administrativos*

Niveles	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Baja	16	40.0%
Media	16	40.0%
Alta	8	20.0%
Total	40	100.0%

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Figura 6*Dimensión 3. Automotivación de los colaboradores administrativos*

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Al analizar las competencias emocionales en su dimensión automotivación en los 40 colaboradores administrativos de la Empresa S&M Foods S.A.C., se pudo constatar que el 40.0% (16) de los colaboradores administrativos presentó un nivel bajo, 40.0% (16) un nivel medio y sólo 20.0% (8) mostró un nivel alto. Por lo expuesto, se infiere que la automotivación de la mayoría de los colaboradores administrativos fue entre bajo y medio; esto quiere decir que el optimismo de los colaboradores para alcanzar los objetivos no es el ideal.

5.1.2. Descripción de la variable productividad laboral

Tabla 13

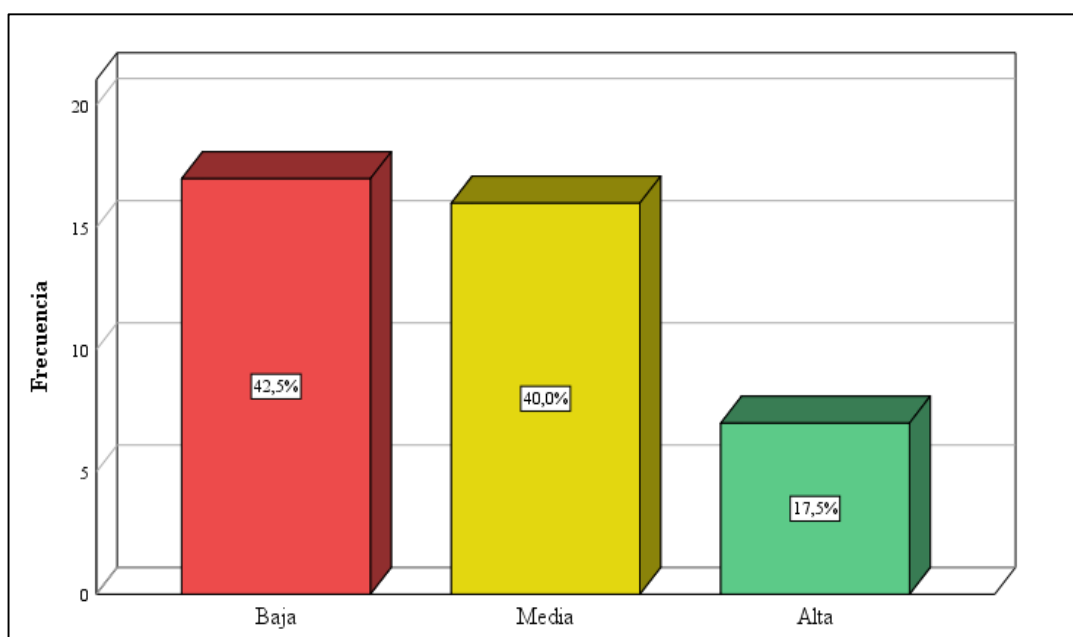
Productividad laboral de los colaboradores administrativos

Niveles	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Baja	17	42.5%
Media	16	40.0%
Alta	7	17.5%
Total	40	100.0%

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Figura 7

Productividad laboral de los colaboradores administrativos



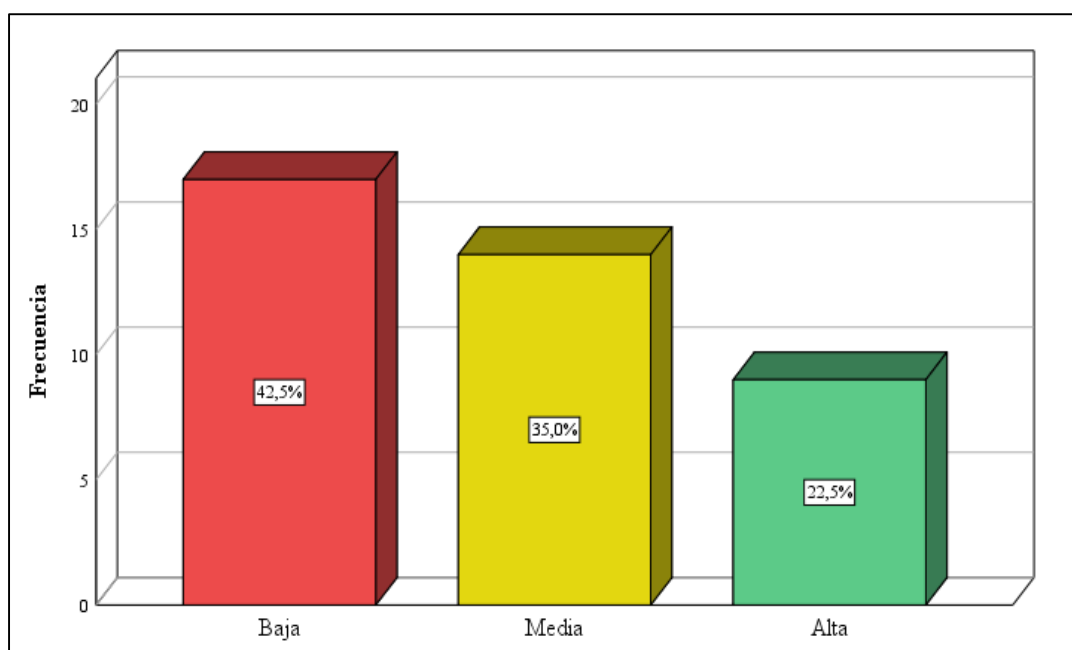
Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

En el análisis a la productividad laboral de los 40 colaboradores administrativos de la Empresa S&M Foods S.A.C., se pudo constatar que el 42.5% (17) proyectan un nivel bajo, 40.0% (16) un nivel medio y sólo 17.5% (7) alcanzó un nivel alto. En consecuencia, se infiere que la productividad laboral de la mayoría de los colaboradores administrativos ostenta un nivel entre bajo y medio; esto quiere decir que el optimismo de los colaboradores para alcanzar los objetivos no es el ideal.

Tabla 14*Dimensión 1. Equilibrio de los colaboradores administrativos*

Niveles	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Baja	17	42.5%
Media	14	35.0%
Alta	9	22.5%
Total	40	100.0%

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Figura 8*Dimensión 1. Equilibrio en los colaboradores administrativos*

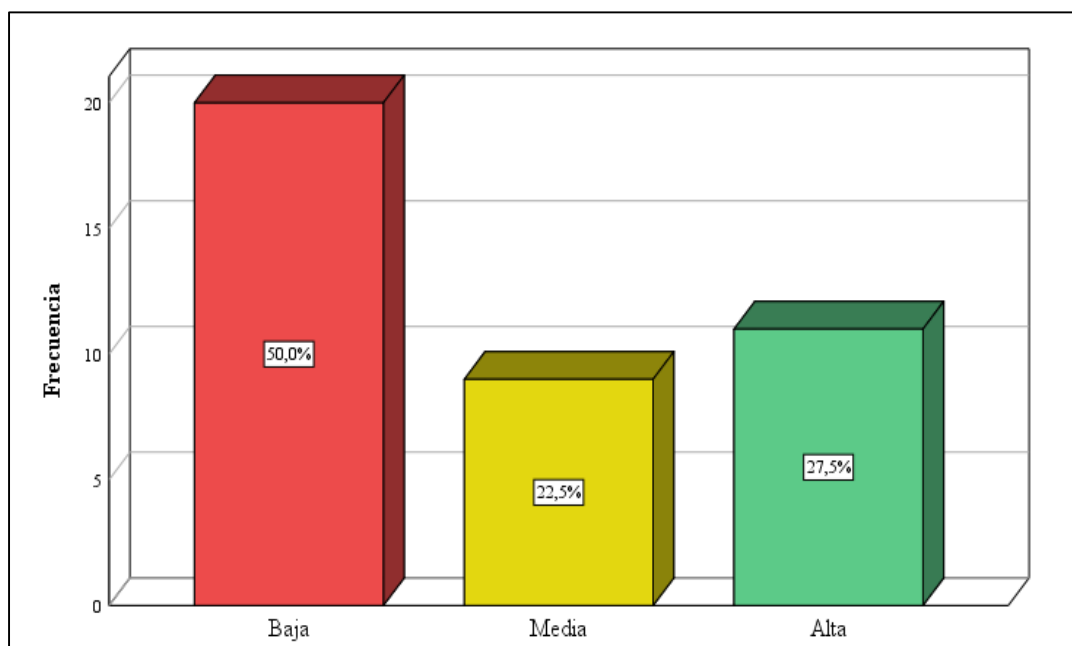
Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

En el análisis a la productividad laboral en su dimensión equilibrio de los 40 colaboradores administrativos de la Empresa S&M Foods S.A.C., se pudo constatar que el 42.5% (17) proyectan un nivel bajo, 35.0% (14) un nivel medio y sólo 22.5% (9) alcanzó un nivel alto. En consecuencia, se infiere que la mayoría de los colaboradores percibe que el equilibrio de las operaciones en la empresa es entre bajo y medio; esto quiere decir que no siempre la empresa designa inversiones para garantizar una máxima productividad de sus trabajadores.

Tabla 15*Dimensión 2. Producción de los colaboradores administrativos*

Niveles	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Baja	20	50.0%
Media	9	22.5%
Alta	11	27.5%
Total	40	100.0%

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Figura 9*Dimensión 2. Producción de los colaboradores administrativos*

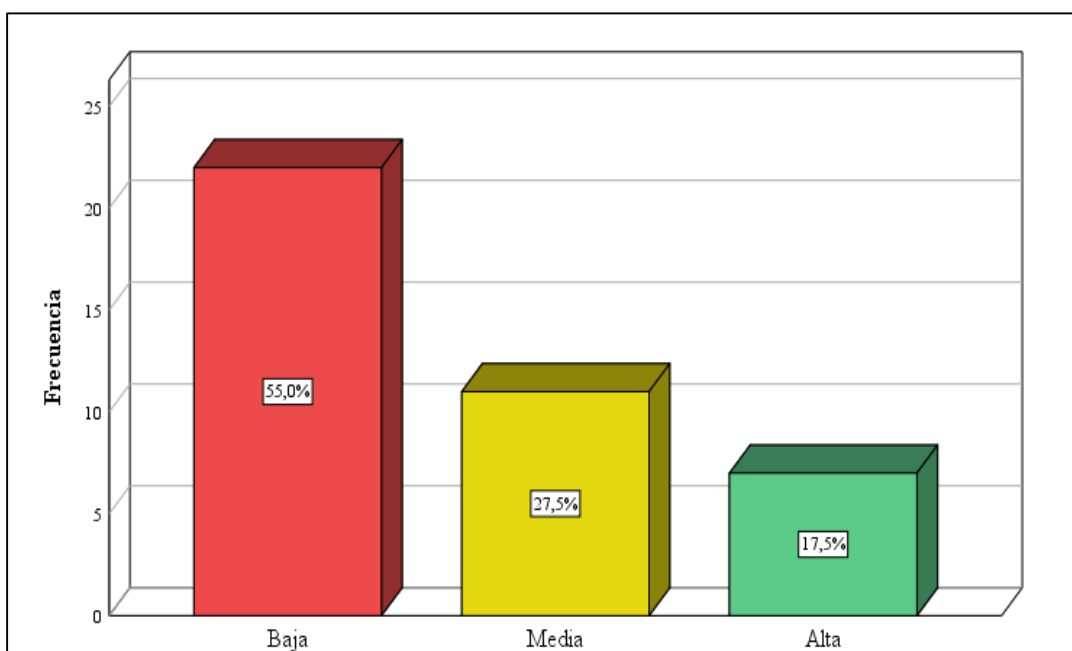
Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

En el análisis a la productividad laboral en su dimensión producción de los 40 colaboradores administrativos de la Empresa S&M Foods S.A.C., se pudo constatar que el 50.0% (20) aseveró que la producción es bajo, 22.5% (9) precisó que es medio y sólo 27.5% (9) indicó que es alto. En consecuencia, se infiere que la mayoría de los colaboradores percibe que la producción en la empresa es entre bajo y medio; esto quiere decir que no se viene explotando adecuadamente los recursos tecnológicos o humanos.

Tabla 16*Dimensión 3. Esfuerzo en los colaboradores administrativos*

Niveles	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Baja	22	55.0%
Media	11	27.5%
Alta	7	17.5%
Total	40	100.0%

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

Figura 10*Dimensión 3. Esfuerzo de los colaboradores administrativos*

Nota. Datos tomados de encuesta aplicado a los colaboradores de la empresa.

En el análisis a la productividad laboral en su dimensión esfuerzo de los 40 colaboradores administrativos de la Empresa S&M Foods S.A.C., se pudo constatar que el 55.0% (22) mostró brindar bajo esfuerzo para realizar sus labores, 27.5% (11) evidenció un nivel medio y sólo 17.5% (7) presentó un nivel alto. En consecuencia, se infiere que la mayoría de los colaboradores mostró ofrecer entre bajo y medio esfuerzo al momento de realizar sus actividades, es decir, la energía que le asigna el trabajador a determinada tarea, es poco.

3.2. Análisis inferencial

Hernández y Mendoza (2018) sugieren que los datos numéricos recogidos mediante los cuestionarios, deben ser sometidos a pruebas de normalidad antes de realizar el contraste de hipótesis. Existe dos (2) tipos de pruebas de normalidad que son Kolmogorov- Smirnov (Cuando la muestra es $>$ a 50) y Shapiro-Wilk (Cuando la muestra es $<$ a 50). En vista que la muestra fue representada por 40 colaboradores se empleó el Shapiro-Wilk, cuyos resultados fueron:

Prueba de normalidad

Tabla 17

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Competencias emocionales	0.793	40	0.000
Autoconciencia	0.778	40	0.000
Autodominio	0.773	40	0.000
Automotivación	0.794	40	0.000
Productividad laboral	0.787	40	0.000
Equilibrio	0.786	40	0.000
Producción	0.742	40	0.000
Esfuerzo	0.732	40	0.000

Nota. Si p valor $<$ 0.05 = Distribución no normal y si p valor $>$ 0.05 = Distribución normal

Como se observa en la tabla 17, se halló que el p valor de la variable competencias emocionales y sus dimensiones fue de 0.000 siendo menores al 5% ($p < 0,05$); lo mismo sucede con la variable productividad laboral y sus dimensiones que son 0.000 siendo menores al 5% ($p < 0,05$); lo que evidencia que los datos de las variables no tienen una distribución normal. En consecuencia, se empleó una prueba no paramétrica para calcular la relación entre las variables que fue el Rho de Spearman, considerando la siguiente tabla para la interpretación según el coeficiente:

Tabla 18

Interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Determinación
0.00	Posiblemente no existe relación
+/- 0.20	Relación positiva débil
+/- 0.40	Relación positiva moderada
+/- 0.60	Relación positiva fuerte
+/- 0.80	Relación positiva muy fuerte
+/- 1.00	Relación positiva perfecta

Fuente: Flores et al. (2019).

a) Hipótesis general

Ha: Existe relación positiva entre las competencias emocionales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.

Ho: No existe relación positiva entre las competencias emocionales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.

Criterios: Sí p valor > 0.05 se acepta la Ho (Hipótesis nula).

Sí p valor < 0.05 se acepta la Ha (Hipótesis alterna).

Tabla 19.

Correlación entre las competencias emocionales y la productividad laboral

		Productividad laboral	
		Coefficiente de correlación	0.749**
Rho de Spearman	Competencias emocionales	Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

Nota. Será significativa si p es inferior a 0.01.

Como se visualiza en la tabla 19, la significancia es de $0.000 < 0.05$, con estos resultados se rechaza la Ho y se concluye que existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman = 0.749, categorizándose como una correlación **positiva** y de grado **fuerte**. Esto quiere decir que a medida que se mejore las competencias emocionales se incrementará la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca

b) Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación positiva entre la autoconciencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.

Ho: No existe relación positiva entre la autoconciencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.

Tabla 20.

Correlación entre la autoconciencia y la productividad laboral

		Productividad laboral	
		Coefficiente de correlación	0.523**
Rho de Spearman	Autoconciencia	Sig. (bilateral)	0.001
		N	40

Nota. Será significativa si p es inferior a 0.01.

Como se visualiza en la tabla 20, la significancia es de $0.001 < 0.05$, con estos resultados se rechaza la H_0 y se concluye que existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman = 0.523, categorizándose como una correlación **positiva** y de grado **moderada**. Esto quiere decir que a medida que se mejore la autoconciencia se incrementará la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca.

c) Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación positiva entre el autodomínio y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.

Ho: No existe relación positiva entre el autodomínio y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.

Tabla 21.

Correlación entre el autodomínio y la productividad laboral

		Productividad laboral	
		Coefficiente de correlación	0.650**
Rho de Spearman	Autodomínio	Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

Nota. Será significativa si p es inferior a 0.01.

Como se visualiza en la tabla 21, la significancia es de $0.000 < 0.05$, con estos resultados se rechaza la H_0 y se concluye que existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman = 0.650, categorizándose como una correlación **positiva** y de grado **fuerte**. Esto quiere decir que a medida que se mejore el autodomínio se incrementará la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca.

d) Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación positiva entre la automotivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.

Ho: No existe relación positiva entre la automotivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.

Tabla 22.*Correlación entre la automotivación y la productividad laboral*

		Productividad laboral	
		Coefficiente de correlación	0.542**
Rho de Spearman	Automotivación	Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

Nota. Será significativa si p es inferior a 0.01.

Como se visualiza en la tabla 21, la significancia es de $0.000 < 0.05$, con estos resultados se rechaza la H_0 y se concluye que existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman = 0.650, categorizándose como una correlación **positiva** y de grado **moderada**. Esto quiere decir que a medida que se mejore la automotivación se incrementará la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca.

3.2. Discusión

En el estudio se llegó a plantear el objetivo principal de determinar la relación entre las competencias emocionales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022. Los resultados respecto a ese objetivo indican que existe correlación positiva y de grado fuerte entre las variables, puesto que el coeficiente fue de 0.749 y el p-valor de $0.000 < 0.05$. Esto lleva deducir que el adecuado control interno permite la adecuada productividad laboral que puedan ofrecer los colaboradores administrativos.

El resultado coincide con el de Bardales (2019), en su indagación realizada en la Empresa Kampo E.I.R.L, demostró que las competencias laborales es un aspecto puede determinar el nivel de productividad laboral del personal, con un coeficiente de $r=0.907$ y un p valor de 0.000, correspondiente a una correlación fuerte. También, Chaparro (2019), en su evaluación a 117 colaboradores del Programa Social Qali Warma de Puno, llegó a establecer que las competencias emocionales se relacionan significativamente con la productividad laboral, con un $p=0.000$ de la prueba Chi-cuadrado. Al igual que Pacora (2018), llegó a contrastar que las competencias laborales es una condición que tiene efectos sobre el nivel de productividad que pueda ofrecer un trabajador, encontró un coeficiente de $r = 0.626$ y una significancia de 0.000 de la prueba de Pearson.

En el contexto internacional, se han concretado investigaciones de similares características, como el realizado por García (2020), en Ecuador, llegó encontrar que de la prueba estadística de Chi cuadrado un p valor = 0.000, infiriendo que las competencias laborales contribuyen a la productividad del personal. De forma similar, Andrade y Galicia (2021), en su estudio sobre la influencia que tiene la inteligencia emocional en la productividad laboral, obtuvo como resultado un $p=0.000<0.050$, evidenciando que entre ambas variables existe influencia significativa.

Los resultados expuestos son congruentes con la teoría de las competencias emocionales, donde se infiere que son rasgos, capacidades y habilidades individuales, que si se practican pueden favorecer un mejor desempeño a comparación con aquellas que no las desarrollen, partiendo de los aspectos intelectuales, individuales y tecnológicos (Fragosa, 2015). En esa misma línea, Bisquerra y Pérez (2007), en su definición, indicó que son funciones importantes dentro de la colaboración eficaz que ejercen los colaboradores para cumplir las metas a nivel individual y organizacional. En efecto, las competencias emocionales son fundamentales en diferentes aspectos de la vida, pero en el área laboral, como aporte se puede deducir que un trabajador con autocontrol de sus emociones, tienen mejor posibilidad de entablar buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, están motivados y son capaces de motivar, son persuasivos, entre otras situaciones que se traducen en una mayor productividad.

Sobre el objetivo específico 1, que es determinar la relación entre la autoconciencia y la productividad laboral, se llegó a encontrar en la prueba Rho de Spearman un coeficiente de 0.543 y un p valor de $0.000 < 0.05$, lo cual comprueba que existe una correlación positiva media. Tal resultado **coincide** con lo encontrado por Chaparro (2019), en su análisis estadístico llegó a evidenciar que la autoconciencia se correlaciona con el desempeño que ofrezca un trabajador, afirmación que los sustentó por medio de la prueba de Chi-cuadrado con un p valor =0.000. En la teoría se prescribe que la autoconciencia es una habilidad que consiste en entender las emociones; además, implica aspectos como la seguridad y autosuficiencia (Belzune, et al., 2016); precisamente, son características que son necesarias para un buen desenvolvimiento en las labores diarias generando satisfacción y, consecuentemente, el aumento de la productividad laboral.

En referencia al objetivo específico 2, que fue determinar la relación entre el autodomínio y la productividad laboral, se llegó a encontrar en la prueba Rho de Spearman un coeficiente de 0.650 y un p valor de $0.000 < 0.05$, lo cual corrobora que existe una correlación positiva fuerte. También, Bardales (2019) encontraron resultados similares, dentro de su análisis estadístico bivariado, obtuvo un resultado de Pearson de $r=0.687$ y un $p = 0.000$, entre la competencia de autodomínio y la productividad laboral, ese hallazgo le permitió inferir que es una relación positiva fuerte. El autodomínio según los postulados teóricos, hace referencia a la capacidad de la persona para sus impulsos, estado anímico y otros recursos propios (Belzune, et al., 2016); aquella habilidad pues es necesaria en el momento de atender conflictos internos y externos; así como ver la posibilidad de evitar confrontaciones con los compañeros de trabajo. La competencia emocional de autodomínio permite que el trabajador evite o no se desmorone por las emociones negativa, asumiendo que ello puede interferir en la capacidad de la mente al momento de realizar ciertas tareas; lo que además redundaría en el nivel de productividad laboral que ofrezca el colaborador.

Por último, del objetivo específico 3, sobre la relación que existe entre la automotivación y la productividad, llegando a obtener mediante la prueba Rho de Spearman un coeficiente de 0.542 y un p valor de $0.000 < 0.05$, lo cual demuestra que existe una correlación positiva moderada. Resultados que se pueden comparar con los de Pacora (2018), en su indagación, pudo demostrar que la dimensión automotivación es una condición para que el trabajador ofrezca mejores índices de productividad laboral, afirmación que lo contrastó mediante el estadístico de Pearson, con un $p = 0.000$ y un coeficiente de 0.589, correspondiente a una relación moderada. Al comparar estos resultados con la teoría, donde se presume que la automotivación consiste en mostrarse optimista para solucionar problemas o situaciones propias de la actividad laboral, a pesar de existir barreras y problemas durante el proceso (Belzune, et al., 2016). En efecto, que un colaborador que frecuentemente se muestra motivado, tendrá mayor predisposición o condiciones para desempeñarse, buscando la eficiencia de sus servicios, desarrollará actos democráticos y estará satisfecho con su labor diaria; es decir, será más productivo.

CONCLUSIONES

Se halló que existe relación positiva y de grado fuerte entre las competencias emocionales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022 ($p=0.000$; $Rho = 0.749$), lo que indica que a medida que se mejore las competencias emocionales se incrementará la productividad laboral de los colaboradores.

Se halló que existe relación positiva y de grado moderada entre la autoconciencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022 ($p=0.001$; $Rho = 0.523$), lo que indica que a medida que se mejore la capacidad de autoconciencia se incrementará la productividad laboral de los colaboradores.

Se halló que existe relación positiva y de grado fuerte entre el autodomínio y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022 ($p=0.000$; $Rho = 0.650$), lo que indica que a medida que se mejore la capacidad de autodomínio se incrementará la productividad laboral de los colaboradores.

Se halló que existe relación positiva y de grado moderada entre la automotivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – arranca, 2022 ($p=0.000$; $Rho = 0.542$), lo que indica que a medida que se mejore la capacidad de automotivación se incrementará la productividad laboral de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

A la Dirección de la Empresa S&M Foods S.A.C., se sugiere planificar un conjunto de capacitaciones o talleres con el objetivo de fortalecer las competencias emocionales de los colaboradores y con ello mejorar la productividad laboral. Así mismo, se sugiere que en su sistema de gestión del talento humano puedan incluir la evaluación de las competencias emocionales que ofrece cada postulante, y poder verificar si su personalidad es estable, ético, motivado, democrático y poco confrontacional.

A los jefes de área de la Empresa S&M Foods S.A.C., se sugiere que cada inicio de semana organice breves charlas dirigida por los mismos colaboradores, dándole mayor seguridad para que pueda compartir sus conocimientos con los demás compañeros sobre seguridad industrial, enfermedades laborales, etc. Así mismo, la conciencia emocional de los trabajadores se puede fortalecer mediante la celebración de onomásticos, reconocimientos y otras situaciones que permitan mejorar la empatía entre los profesionales.

A la gerencia de la Empresa S&M Foods S.A.C., gestionar actividades que permitan desarrollar las capacidades de autodomínio en los colaboradores, se puede organizar pequeñas dinámicas de relajación o yoga para hacer olvidar las emociones negativas como la irritación o el enojo. Además, se sugiere que se entrene en los colaboradores las habilidades blandas, para que puedan entablar buenas relaciones con sus jefes y compañeros de trabajo.

A la gerencia de la Empresa S&M Foods S.A.C., adoptar medidas que permitan fortalecer la habilidad de automotivación en los trabajadores, se puede estimular a través de recompensas salariales o verbales premiando el buen desempeño y responsabilidad que tuvo en su trabajo durante el mes. Así mismo, la automotivación puede ser estimulada creando un ambiente positivo, donde exista adecuadas condiciones de trabajo y buenas relaciones interpersonales.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Albadalejo, M. (2010). Coaching y competencias emocionales. *Rev. Padres y Maestros*; 12 (334): 10 - 14. <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/1195>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. (3ª edición). Ediciones Granica SA. https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimu Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/716>
- Amuchástegui, G., Del Valle, M. y Renna, H. (2017). *Guía soporte socio-emocional*. Editorial Impresores S.A. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5592>
- Andrade, M. y Galicia, L. (2021). *Influencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral de Aldeas Infantiles SOS Ibagué*. [Tesis de pregrado. Universidad Antonio Nariño]. Archivo digital. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4668>
- Aponte, K. (2017). *Competencias emocionales y desempeño laboral en la agencia Scotiabank*. [Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39000>
- Avilés, P. y Campos, R. (2020). Los efectos de la comunicación organizacional. ¿Influyen sobre la productividad de una PyME? *Rev. Journal of Business Sciences*, 2 (7): 48 - 66. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/52>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª edición). Grupo Editorial Patria. <https://acortar.link/UojSA>
- Baltodano, G. y Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Rev. Cien. Jur. y Pol.*, 11 (6): 15 - 30. <https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228>

- Barbosa, L., Correa, E. y Ramírez, D. (2017). Importancia de las competencias emocionales requeridas por el mercado laboral. *Rev. Perfiles gerenciales*; 6 (2): 88 – 97. https://doi.org/10.18041/2389-9530/per_ger_humano.2.2017.4531
- Bardales, V. (2019). *Competencias laborales y la productividad del personal en la Empresa Kampo Contratistas Generales E.I.R.L., Pucallpa, 2018*. [Tesis de pregrado. Universidad Alas Peruanas]. Archivo digital. <https://cutt.ly/oScAiRK>
- Belzune, M., Del Valle, I. y Martínez, F. (2016). *Guía de competencias emocionales para directivos*. (2ª edición). ESIC Editorial. <https://books.google.com.pe/books?id=fdzHBAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (4ª edición). Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Rev. Educación* 21 (10) 1 – 19. <https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.297>
- Bustelo, A. (2017). *Los 6 factores de la productividad de los trabajadores del conocimiento*. (2ª edición). Graficas Monterreina. http://www.3goffice.com/publicaciones/6%20factores_3goffice-2.pdf
- Carrillo, J. (2018). *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S.* [Tesis de pregrado. Universidad Central del Ecuador]. Archivo digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7550>
- Carro, R. y Gonzales, D. (2013). *Productividad y competitividad* (2ª edición). Editorial de la Fac. de Cien. Eco. y Soc. de la U. De la Plata. http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Castañeda, D. (2018). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo*. [Tesis de pregrado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Archivo digital. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/10362>
- Chaparro, E. (2019). *Competencias emocionales y su influencia en el desempeño laboral*

de los trabajadores del programa social Qali Warma, Puno, 2017. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10066>

Chiavenato (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones.* (9ª edición). McGraw-Hill Interamericana. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional.* Edinburgo: Heriot-Watt University. <https://ebs.online.hw.ac.uk/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>

De la Cruz, J. y Veintimilla, D. (2012). *Productividad: Una asignatura pendiente.* (6ª edición). Editorial FES Publication. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/12543.pdf>

Flores, P., Muñoz, M. y Sánchez, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Rev. Perfiles;* 21 (1): 4 – 11. <http://ceaa.epoch.edu.ec:8080/revista.perfiles/faces/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>

Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿Un mismo concepto? *Rev. Iberoamericana de Educación Superior* 6 (16): 110 - 125. <https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.02.001>

Galindo, M. y Ríos, V. (2015). *Productividad en Serie de Estudios Económicos.* Editorial Scholar. https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf

Gallardo L. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual autoformativo interactivo.* Editorial de la Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

García, S. (2020). *La certificación de competencias laborales de Abkrea Ingeniería Cía.*

- Ltda., en la productividad del personal de limpieza hospitalaria del IESS Ambato.* [Tesis de pregrado. Universidad Técnica de Ambato]. Archivo digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31254>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta.* (6ª edición). Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial.* (14ª edición). Editorial McGraw-Hill Educación. <https://n9.cl/ghi72>
- Kuong, J. y Apaza, J. (2019). *Las competencias intratécnicas y su relación con la productividad de los colaboradores en la empresa de seguridad SOS Security Arequipa 2018.* [Tesis de pregrado. Universidad Tecnológica del Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2282>
- Lara, M., Avilés, P. y Barba, J. (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. *Revista Publicando*, 8 (31): 15 - 25. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>
- Márquez, M. y Gaeta, M. (2017). Desarrollo de competencias emocionales en pre-adolescentes: El papel de padres y docentes. *Rev. Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20 (2): 221 - 235. <https://doi.org/10.6018/reifop/20.2.232941>
- Martínez, A. y Mateus, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*; 7 (14): 117 - 126. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Principales ejes para impulsar la competitividad y productividad.* https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/competitividad_productividad.pdf

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. (4ª edición). Ediciones de la U. <https://cutt.ly/9mNXIRa>
- Núñez, L. (2018). *El empowerment y su influencia en la productividad de la empresa distribuidora gas Corina SAC, Callao, 2018*. [Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19563>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a Estudio. *Rev. International journal of morphology*, 35 (1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacora, T. (2018). *Indicadores de competencias laborales y su efecto en la productividad de los colaboradores del Banco de la Nación Chiclayo, 2017*. [Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25769>
- Parra, D., Parra, P. y Cerezo, B. (2019). Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. *Rev. Universidad y Sociedad*, 11 (2): 232-236. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Pérez, J. y Pedraza, X. (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Rev. Signos*; 11 (1): 37- 53. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.02>
- Pinazo, G., Córdoba, F. y Dinerstein, N. (2017). Un aporte a la discusión sobre la productividad laboral en la industria argentina. *Rev. Cuadernos de Economía Crítica*, 3 (6): 101-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6069561>
- Saravia, D. y Tipismana, J. (2019). *Las competencias laborales en la productividad de la empresa Entel Perú SA de la provincia de Chíncha, en el año 2018*. [Tesis de pregrado. Universidad Privada San Juan Bautista]. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/2309>
- Schoeps, K., Tamarit, A., Gonzales, R. y Montoya, I. (2019). Competencias emocionales y autoestima en la adolescencia: Impacto sobre el ajuste psicológico. *Rev. de*

Psicología Clínica con Niños y Adolescentes; 6 (1): 51 – 56.
https://www.revistapcna.com/sites/default/files/07_3.pdf

Souza, L. y Carbonero, M. (2019). Formación inicial docente y competencias emocionales: análisis del contenido disciplinar en universidades brasileñas. *Rev. Educ. Pes. de la Fac. de Edu. de la Uni. de São Paulo*; 45 (2): 43 - 56.
<https://www.scielo.br/j/ep/a/gCBZQyj6XjTvyCKv76gSYzh/?lang=es>

Tabares, S., Anzo, E. y Vanegas, J. (2017). Características gerenciales y del equipo de alta gerencia en las PYMES antioqueñas del macrosector de manufacturas. *Revista Espacios*, 38 (11): 10 – 24.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n11/a17v38n11p10.pdf>

Umaña, J. (2018). *La inteligencia emocional como herramienta para aumentar la productividad en AR Inmobiliaria*. [Tesis de pregrado. Universidad Militar Nueva Granada]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10654/14535>

Vera, N. y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Rev. Universidad y Sociedad*, 10 (1), 180-186.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRÍZ DE CONSISTENCIA

COMPETENCIAS EMOCIONALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA S&M FOODS S.A.C.– BARRANCA, 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias emocionales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las competencias emocionales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación positiva entre las competencias emocionales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.</p>	<p>X: Competencias emocionales</p> <p>Dimensiones:</p> <p>X1: Autoconciencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Emociones ✓ Confianza <p>X2: Autodominio</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Autocontrol ✓ Adaptabilidad 	<p>Tipo:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental - transversal</p>
<p>Problemas secundarios</p> <p>¿Cuál es la relación entre la autoconciencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la autoconciencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.</p>	<p>Hipótesis secundarias</p> <p>Existe relación positiva entre la autoconciencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022.</p>	<p>X3: Automotivación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Optimismo ✓ Compromiso <p>Y: Productividad laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Y1: Equilibrio</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fuerzas ✓ Cuerpo ✓ Posición ✓ Movimiento ✓ Estado <p>Y2: Producción</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos ✓ Bienes y servicios ✓ Eficiencia ✓ Capital ✓ Mercado 	<p>Método de investigación:</p> <p>Hipotético – Deductivo.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>40 colaboradores</p> <p>Técnicas de recolección de datos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el autodominio y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el autodominio y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.</p>	<p>Existe relación positiva entre el autodominio y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.</p>	<p>Y3: Esfuerzo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Empleo ✓ Energía ✓ Vigor ✓ Actividad ✓ Conseguir 	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Procesamiento de información:</p> <p>El software SPSS 25v.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la automotivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la automotivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C.– Barranca, 2022</p>	<p>Existe relación positiva entre la automotivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.</p>		

ANEXO 2
INSTRUMENTO RECOLECCION DE DATOS
CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS EMOCIONALES

Autor: Aponte (2017)

Estimado señor (a), le agradezco, anticipadamente, su colaboración para expresar su opinión en el siguiente cuestionario, el cual tiene como objetivo medir el nivel de competencias emocionales de los colaboradores de la Empresa S&M Foods – Barranca, 2022.

A - DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES

Edad: 18 -30 31 – 45 46 – 65

Sexo: Femenino Masculino

Condición: Contratado Estable Otra modalidad

B - INSTRUCCIONES

El siguiente cuestionario es anónimo; por lo tanto, se le pide leer detenidamente cada uno de los enunciados y responder sinceramente utilizando los siguientes valores:

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

N°	COMPETENCIAS EMOCIONALES								
Dimensión 01: Autoconciencia					1	2	3	4	5
1	¿Presta mucha atención a sus emociones?								
2	¿Reconoce sus sentimientos positivos?								
3	¿Reconoce sus sentimientos negativos?								
4	¿Controla sus emociones a la hora de tomar decisiones?								
5	¿Es capaz de asumir nuevos retos?								
6	¿Le da importancia a la opinión que los demás tienen sobre usted?								
Dimensión 02: Autodominio					1	2	3	4	5
7	¿Controla adecuadamente sus emociones?								
8	¿Actúa sin pensar, impulsivamente?								

9	¿Controla su mal humor e ira?					
10	¿Se adapta fácilmente a las situaciones imprevistas?					
11	¿Le gusta realizar nuevos proyectos en el aspecto laboral?					
12	Cree que es innovador, inventivo y creativo en su centro de trabajo					
Dimensión 03: Automotivación		1	2	3	4	5
13	Mantiene una actitud positiva ante la vida					
14	Es optimista y anima siempre a sus compañeros					
15	Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo					
16	Los objetivos de la organización hace que tu trabajo sea importante					
17	Tus compañeros de trabajo se comprometen hacer un trabajo de calidad					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Autor: Núñez (2018)

Estimado señor (a), le agradezco, anticipadamente, su colaboración para expresar su opinión en el siguiente cuestionario, el cual tiene como objetivo medir el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa S&M Foods – Barranca, 2022.

B - INSTRUCCIONES

El siguiente cuestionario es anónimo; por lo tanto, se le pide leer detenidamente cada uno de los enunciados y responder sinceramente utilizando los siguientes valores:

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)				
Nº	PRODUCTIVIDAD								
Dimensión 01: Equilibrio					1	2	3	4	5
1	¿La fuerza productiva de la empresa está basada en la innovación tecnológica?								
2	¿El personal desarrolla objetivos comunes haciendo un solo esfuerzo para lograr los resultados?								
3	¿El posicionamiento en el mercado se logró con estrategias de ventas?								
4	¿El mayor movimiento económico de la empresa se registra los fines de mes?								
5	¿Los estados económicos financieros muestran resultados favorables en la empresa?								
Dimensión 02: Producción					1	2	3	4	5
6	¿Los recursos humanos que laboran en el área operativa son eficientes?								
7	¿Los bienes y servicios que ofrece la empresa satisfacen las expectativas del cliente?								
8	¿La distribución de los bienes y servicios se desarrollan eficientemente?								
9	¿El capital de trabajo de la empresa muestra solvencia económica?								
10	¿El mercado cautivo de la empresa está dado por las familias de ingresos económicos altos?								
Dimensión 03: Esfuerzo					1	2	3	4	5
11	¿La empresa promueve el empleo formal?								
12	¿Las actividades realizadas por la empresa requieren de mucha energía en la distribución de bienes y servicios?								
13	¿Las acciones ejecutadas en la distribución de bienes y servicios requieren de voluntad y vigor?								
14	¿Las actividades planeadas en la empresa se desarrollan con plazos fijados?								
15	¿La empresa consigue metas y resultados con trabajo en equipo?								

ANEXO 3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Juez 1. Mg. Alberto Miguel Vizcarra Quiñones



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Alberto Miguel Vizcarra Quiñones
- 1.2 **Grado académico:** Maestro
- 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Docente de la Universidad Cesar Vallejo
- 1.4 **Título de la Investigación:** Competencias emocionales y productividad laboral de los colaboradores de la empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.
- 1.5 **Autor del instrumento:** Aponte Clavijo, Karla Mercedes
- 1.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Maestría en Administración de Negocios
- 1.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Competencias emocionales.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100%
SUB TOTAL						1000
TOTAL (PROMEDIO)						100%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 100%

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VÁLIDO

Lugar y fecha: Lima, 19 de marzo del 2022

Posfirma
DNI: 09881000

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Alberto Miguel Vizcarra Quiñones
- 2.2 Grado académico: Maestro
- 2.3 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
- 2.4 Título de la Investigación: Competencias emocionales y productividad laboral de los colaboradores de la empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.
- 2.5 Autor del instrumento: Núñez Agui, Luz Vanessa
- 2.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría en Administración de Negocios
- 2.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Productividad laboral.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					98%
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					98%
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					98%
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					98%
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98%
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					98%
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					98%
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98%
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					98%
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					98%
SUB TOTAL						980%
TOTAL (PROMEDIO)						98%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 98%

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VÁLIDO

Lugar y fecha: Lima, 19 de marzo del 2022



Posfirma
DNI: 09881000

Juez 2. M(o) Frank Alberto Chiroque Manrique



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Chiroque Manrique, Frank Alberto
- 1.2 Grado académico: Maestro
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Asistente E.A.A. Andahuasi S.A.A.
- 1.4 Título de la Investigación: Competencias emocionales y productividad laboral de los colaboradores de la empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.
- 1.5 Autor del instrumento: Aponte Clavijo, Karla Mercedes
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría en Administración Estratégica
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Competencias emocionales.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL						900
TOTAL (PROMEDIO)						90%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 90%

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: Huacho, 18 de marzo del 2022


.....
M(o) FRANK A. CHIROQUE MARIQUE
DNI. 72161194

Posfirma
DNI: 72161194

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Chiroque Manrique, Frank Alberto
- 2.2 Grado académico: Maestro
- 2.3 Cargo e institución donde labora: Asistente E.A.A. Andahuasi S.A.A.
- 2.4 Título de la Investigación: Competencias emocionales y productividad laboral de los colaboradores de la empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.
- 2.5 Autor del instrumento: Núñez Agui, Luz Vanessa
- 2.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Maestría en Administración Estratégica
- 2.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Productividad laboral.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						950
TOTAL (PROMEDIO)						95%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 95%

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: Huacho, 18 de marzo del 2022



M(o) FRANK A. CHIROQUE MARIQUE
DNI. 72161194

Posfirma
DNI: 72161194

Juez 3. Mg. Abraham José García Yovera



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Abraham José García Yovera
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
- 1.4 Título de la Investigación: Competencias emocionales y productividad laboral de los colaboradores de la empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.
- 1.5 Autor del instrumento: Aponte Clavijo, Karla Mercedes
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Doctor en Gestión Pública.
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Competencias emocionales.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						950
TOTAL (PROMEDIO)						95%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 95%

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VÁLIDO

Lugar y fecha: Lima, 19 de marzo del 2022

Firma:

Posfirma
DNI: 80270538

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
Anexo 02: **FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Abraham José García Yovera
- 2.2 Grado académico: Doctor
- 2.3 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
- 2.4 Título de la Investigación: Competencias emocionales y productividad laboral de los colaboradores de la empresa S&M Foods S.A.C. – Barranca, 2022.
- 2.5 Autor del instrumento: Núñez Agui, Luz Vanessa
- 2.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Doctor en Gestión Pública.
- 2.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Productividad laboral.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						950%
TOTAL (PROMEDIO)						95%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 95%

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VÁLIDO

Lugar y fecha: Lima, 19 de marzo del 2022



Firma:

Posfirma
DNI: 80270538