



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2023

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. MARIBEL MARITZA CAIRA PEREZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2024



MARIBEL MARITZA CAIRA PEREZ

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIA

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:412532330

Fecha de entrega

4 dic 2024, 9:01 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 dic 2024, 9:06 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

BORRADOR DE TESIS MARIBEL - CAIRAA.pdf

Tamaño de archivo

1.7 MB

136 Páginas

24,496 Palabras

135,856 Caracteres





18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dr. Rolando E. Rodríguez Izamani
CLAD IV 009167



Dra. Grisell Allaga Melo
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
F.C.A.H. - UNA PUNO





DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por haberme permitido llegar hasta este punto y por guiar mi camino y convertir en realidad este maravilloso sueño el ser profesional.

A mis queridos padres, Anacleto e Hilaria quienes con su amor incondicional, apoyo inquebrantable y sacrificio constante me han permitido alcanzar este sueño, gracias por ser mi inspiración y mi fortaleza para seguir adelante.

A mis hermanos, William Fredy, Rudy Alexeer, Juan Ricardo e Iván por su apoyo, por su comprensión, paciencia y aliento en cada momento es por ello que esta tesis es un reflejo de su amor y mi gratitud.

Maribel Maritza Caira Perez



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de ciencias Administrativas y Humanas, en especial a nuestra escuela profesional de Administración, por haberme brindado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios de pregrado.

A mi asesor Dr. ROLANDO E. RODRIGUEZ HUAMANI por su orientación profesional, paciencia y apoyo permanente en el desarrollo de la presente investigación.

A mis amigas: María, Flor, Natalia, Wendy, Hayde y Rodhesia por brindarme su valiosa e incondicional amistad que perdurara por siempre y por hacer de este camino una experiencia inolvidable.

Maribel Maritza Caira Perez



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1 Problema General.....	18
1.2.2 Problemas Específicos	18
1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1 Hipótesis general	19
1.3.2 Hipótesis Específicas	19
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	19
1.5 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	21
1.5.1 Objetivo General	21
1.5.2 Objetivos Específicos.....	21
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	



2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1.1	Antecedentes Internacionales	22
2.1.2	Antecedentes Nacionales	23
2.1.3	Antecedentes Locales	26
2.2	MARCO TEÓRICO	28
2.2.1	Inteligencia Emocional.....	28
2.2.1.1	Modelos de la inteligencia emocional.....	29
2.2.1.1.1	Modelo de Bar-on.....	29
2.2.1.1.2	El modelo de Goleman	31
2.2.1.1.3	Modelo de Salovey y Mayer	32
2.2.2	Desempeño laboral	33
2.2.2.1	Dimensiones desempeño laboral.....	36
2.3	MARCO CONCEPTUAL	38
CAPÍTULO III		
MATERIALES Y MÉTODOS		
3.1	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	40
3.2	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	40
3.3	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	41
3.3.1	Técnicas de recolección de datos	41
3.3.2	Instrumentos de Recolección de Datos	41
3.3.3	Descripción del instrumento	42
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	42
3.4.1	Población.....	42
3.4.2	Muestra.....	43
3.5	DISEÑO ESTADÍSTICO	45



3.5.1	El coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach	45
3.5.2	Prueba de normalidad.....	47
3.6	PROCEDIMIENTO.....	50
3.6.1	Enfoque de investigación	52
3.6.2	Alcance de Investigación	53
3.6.3	Diseño de investigación	53
3.7	VARIABLES	53
3.8	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS.....	56
4.1.1	Objetivo específico 1: Determinación de la relación entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.	59
4.1.2	Objetivo específico 2: Determinación de la relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané	71
4.1.3	Objetivo específico 3: Determinación de la relación entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané	81
4.1.4	Objetivo específico 4: Determinación de la relación entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.....	94
4.1.5	Contrastación de Hipótesis.....	102
4.2	DISCUSIÓN	105



V. CONCLUSIONES	107
VI. RECOMENDACIONES	109
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	111
ANEXOS.....	116

ÁREA: Administración General

TEMA: La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 11 de diciembre del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané	43
Tabla 2 Muestra de trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané.....	44
Tabla 3 Alfa de Cronbach para el cuestionario de inteligencia emocional.....	46
Tabla 4 Alfa de Cronbach para el cuestionario de desempeño laboral.....	46
Tabla 5 Prueba estadística de normalidad Kolmogorov-Smirnov	48
Tabla 6 Escala de correlación bilateral de Rho de Spearman	49
Tabla 7 Operacionalización de Variables	54
Tabla 8 Funciones	56
Tabla 9 Comportamientos	57
Tabla 10 Compromiso.....	58
Tabla 11 Expresando ideas, un desafío personal	59
Tabla 12 Delegando decisiones, una preferencia personal	60
Tabla 13 Comprendiendo mis sentimientos, un reto emocional.....	61
Tabla 14 Reflexiones sobre logros recientes.....	62
Tabla 15 La dificultad de tomar decisiones independientes	63
Tabla 16 Expresando sentimientos íntimos, un desafío.....	65
Tabla 17 Compartir sentimientos íntimos, una barrera personal	66
Tabla 18 Defendiendo mis derechos, un desafío	68
Tabla 19 Correlaciones de la dimensión Intrapersonal y Desempeño Laboral.....	70
Tabla 20 El valor de ayudar a los demás	71
Tabla 21 Empatía, entendiendo los sentimientos ajenos.....	72
Tabla 22 Confianza y privacidad en la amistad	73
Tabla 23 Empatía y preocupación por los demás	74



Tabla 24	El significado de las relaciones cercanas	75
Tabla 25	Sensibilidad hacia los sentimientos ajenos	76
Tabla 26	Manteniendo buenas relaciones interpersonales	78
Tabla 27	Correlaciones de la dimensión Interpersonal y Desempeño Laboral.....	80
Tabla 28	El desafío de controlar el enfado	81
Tabla 29	La impulsividad y sus consecuencias	82
Tabla 30	Manejando la ansiedad, una lucha interna	84
Tabla 31	Control de impulsos, una lucha constante.....	85
Tabla 32	La naturaleza de la impulsividad	86
Tabla 33	Enfrentando un carácter difícil.....	88
Tabla 34	Impaciencia, un obstáculo personal	89
Tabla 35	La tendencia a explotar, un comportamiento a manejar	91
Tabla 36	Correlaciones de la dimensión manejo del estrés y desempeño laboral	93
Tabla 37	Estrategia paso a paso para superar dificultades	94
Tabla 38	La importancia de recopilar información ante desafíos	95
Tabla 39	Visión general antes de solucionar problemas	97
Tabla 40	Análisis y resolución de situaciones complejas	98
Tabla 41	Soluciones problemas, un proceso analítico	100
Tabla 42	Correlaciones de la dimensión adaptación y desempeño laboral.....	102
Tabla 43	Correlaciones de la inteligencia emocional y desempeño Laboral	103



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Cuestionario de inteligencia emocional.....	116
ANEXO 2 Cuestionario de desempeño laboral.....	119
ANEXO 3 Operacionalización de variables.....	122
ANEXO 4 Baremo	124
ANEXO 5 Alfa de Cronbach.....	125
ANEXO 6 Prueba de normalidad	131
ANEXO 7 Tabla de valor de Rho de Spearman	132
ANEXO 8 Directorio de trabajadores	133
ANEXO 9 Matriz de consistencia	134



ACRÓNIMOS

CIU:	Clasificación Internacional Industrial Uniforme
MOF:	Manual de Organización y Funciones
PANAS:	La Escala de Afecto Positivo y Negativo
ROCI-II :	Rahim Organizational Conflict Inventory
TIC:	Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
SPSS:	Statistical Package for Social Sciences



RESUMEN

En la Municipalidad Provincial de Huancané existe la necesidad de evaluar el impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral, debido a que existe muchos empleados y líderes que tienen conflictos en la institución y carecen de herramientas adecuadas para gestionar estas tensiones de manera constructiva. Este déficit de inteligencia emocional no solo afecta el cumplimiento de metas, sino que también deteriora el desempeño laboral que afecta a los usuarios. Por lo tanto, la investigación tuvo por objetivo determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023. En la metodología se aplicó un enfoque cuantitativo no experimental de alcance correlacional - descriptivo, con una muestra de 106 trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané, considerándose el muestreo probabilístico. Para la recolección de datos se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Finalmente, los datos obtenidos se procesaron mediante los paquetes estadísticos SPSS y hojas de cálculo donde se determinó la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané en 2023, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,542 una significancia de 0,000, los valores evidencian una correlación positiva moderada. En donde existe la necesidad de implementar programas de desarrollo emocional y social como parte integral de las estrategias de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Huancané.

Palabras clave: Desempeño laboral, Inteligencia emocional, Municipalidad, Relación, Trabajadores.



ABSTRACT

In the Provincial Municipality of Huancané there is a need to evaluate the impact of emotional intelligence in the work environment, because there are many employees and leaders who have conflicts in the institution and lack adequate tools to manage these tensions constructively. This deficit of emotional intelligence not only affects the fulfillment of goals, but also deteriorates work performance that affects users. Therefore, the research aimed to determine the relationship between emotional intelligence and work performance of workers in the Provincial Municipality of Huancané, 2023. In the methodology, a non-experimental quantitative approach of correlational-descriptive scope was applied, with a sample of 106 workers from the provincial municipality of Huancané, considering probabilistic sampling. A survey was used for data collection and a questionnaire was used as an instrument. Finally, the data obtained were processed using SPSS statistical packages and spreadsheets where the relationship between emotional intelligence and work performance in workers of the Provincial Municipality of Huancané in 2023 was determined, with a Spearman's Rho coefficient of 0.542 and a significance of 0.000, the values show a moderate positive correlation. Where there is a need to implement emotional and social development programs as an integral part of human talent management strategies in the Provincial Municipality of Huancané.

Keywords: Emotional intelligence, Job performance, Municipality, Relationship, Workers.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación aborda un tema que tiene relevante interés en el ámbito de la gestión organizacional y el desarrollo humano dentro de las instituciones públicas. En este sentido, abre el camino para la Municipalidad de Huancané. Durante muchos años, las organizaciones globales han enfrentado el desafío de mejorar el desempeño laboral y la competitividad de los trabajadores. Uno de los problemas críticos en este señala cómo los empleados pueden abordar los conflictos internos, con los que casi todas las empresas deben enfrentarse en su vida cotidiana.

Por supuesto, se consideran barreras para lograr objetivos sinceros. No obstante, en sí mismos, los conflictos también son una excelente oportunidad para mejorar los procesos y la cohesión del grupo. La capacidad de hacer frente a los conflictos laborales eficazmente es un proceso de cambio para cualquier institución pública, incluida la Municipalidad Provincial de Huancané. En este sentido, la inteligencia emocional, que es importante para la gestión competente de las emociones propias y ajenas, incluidas, se convierte instantáneamente en una herramienta para la interacción positiva en el entorno laboral. Es decir, el conocimiento, el uso y el control de la emoción, puede influir en el trabajo de una persona, creando una influencia armoniosa y una relación de trabajo armoniosa y fructífera. La tesis se divide en los cuatro capítulos principales que contienen la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la municipalidad de Huancané en el desarrollo de la investigación.

Capítulo I: Introducción, aborda la metodología, plantea los problemas generales y específicos, y detalla la justificación y los objetivos del estudio. Seguidamente, la Revisión de Literatura.



Capítulo II: Presenta un análisis exhaustivo de trabajos previos y teorías relevantes que enmarcan el contexto de la investigación, enfatizando el papel de la inteligencia emocional en el ámbito laboral.

Capítulo III: Materiales y Métodos, se define el diseño metodológico, incluyendo el tipo y diseño del estudio, las técnicas y herramientas empleadas para la recolección y procesamiento de datos.

Capítulo IV: Resultados y Discusión, expone el análisis e interpretación de los datos obtenidos, culminando con las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, seguido de la bibliografía y los anexos necesarios para complementar la investigación.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Municipalidad Provincial de Huancané, enfrenta dificultades para alinear el comportamiento de sus trabajadores con los objetivos organizacionales, observándose desde el punto de vista del investigador que existe muchos empleados y líderes que tienen conflictos en la institución, esto generando consecuencias negativas para la eficiencia administrativa, la calidad del servicio público y el clima laboral en general, así mismo carecen de herramientas adecuadas para gestionar estas tensiones de manera constructiva. Este déficit de inteligencia emocional no solo afecta el cumplimiento de metas, sino que también deteriora el desempeño laboral que afecta a los usuarios.

Según Bohórquez et al. (2020), países como Estados Unidos y China presentan un 19% de personas totalmente motivadas, evidenciando el impacto positivo de estos factores en el logro de objetivos organizativos. Este panorama pone de relieve la atención creciente de los dirigentes administrativos hacia las necesidades de la población,



comprendiendo que el análisis del desempeño laboral y la inteligencia emocional, considerados en conjunto, se torna esencial en todos los niveles gubernamentales.

De acuerdo con los hallazgos de Cuba y Cuba (2023), se identificó un aumento en el desempeño laboral que podría traducirse en un incremento del 36% en la gestión pública, reflejando su incidencia directa en las políticas públicas y los resultados organizativos.

En este contexto, surge la necesidad de evaluar el impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral, particularmente en la resolución de conflictos internos, los cuales representan tanto desafíos como oportunidades para el avance institucional.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023?

¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023?

¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023?

¿Qué relación existe entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023?



1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

1.3.2 Hipótesis Específicas

Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La realización de esta investigación favorece a la Municipalidad y a las demandas ciudadanas porque tiene importancia, debido a que la gestión de la inteligencia emocional adecuada no solo incide en el desempeño laboral, sino también en la calidad del servicio



al público y otros factores. Estos elementos justificaron la necesidad de llevar a cabo el estudio, otorgando recursos valiosos para futuras investigaciones y estrategias en el ámbito laboral. Por consiguiente, la investigación abarcó diversos niveles. En el plano personal, buscando observar las necesidades emocionales y laborales de los empleados, permitiéndoles afrontar los desafíos laborales de manera más efectiva y constructiva. Desde el punto de vista institucional, se destacó la importancia de mejorar las condiciones laborales, no solo para optimizar la productividad, sino también para fortalecer las relaciones entre directivos y colaboradores, y esto promueve un clima organizacional más armónico.

La investigación encontró sustento en la teoría de la inteligencia emocional desarrollada por Salovey y Mayer (1990) y el modelo de Bar-On (1997), destacando el manejo adecuado de las emociones propias y ajenas como una herramienta indispensable para afrontar diversas situaciones y potenciar el desarrollo personal y profesional. Estas bases teóricas resultaron esenciales para comprender las dinámicas emocionales en los entornos laborales y establecer estrategias que promuevan relaciones saludables y eficaces. Lograr una organización emocionalmente inteligente es algo por lo que todos deben luchar; en ella los empleados crean un sistema donde se emplean técnicas y herramientas de la inteligencia emocional (Núñez, 2002).

Desde una perspectiva metodológica, se planteó un diseño científico riguroso que permitió correlacionar la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores municipales de Huancané en 2023, utilizando análisis estadísticos y técnicas específicas que sustentaron los hallazgos obtenidos. Por otro lado, a nivel social, esta investigación respondió a las demandas y necesidades de la población que, directa o indirectamente, se ve impactada por la calidad de los servicios brindados por los trabajadores municipales. Por último, los resultados de la investigación beneficiaron a la



municipalidad de Huancané, ya que se realizó un diagnóstico de la situación actual que se entran los trabajadores con respecto a ambas variables.

1.5 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

1.5.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

Determinar la relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

Determinar la relación entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

Determinar la relación entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Delgado et al. (2021) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la relación entre la inteligencia emocional, el conflicto trabajo-familia, la satisfacción laboral, el desempeño y la intención de dejar el trabajo en docentes de educación primaria semi-particular de Antofagasta, Chile. Metodológicamente, seleccionó una muestra de 140 docentes (81% mujeres) mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, aplicando cuestionarios de auto-respuesta validados. Los datos fueron analizados mediante un método de dos etapas en ecuaciones estructurales. Los resultados indicaron que el modelo tenía una significativa capacidad para explicar el desempeño, la satisfacción laboral y la intención de dejar el trabajo. Concluyó que la inteligencia emocional desempeña un papel crucial en la satisfacción laboral y el desempeño docente.

Montes et al. (2014), en su artículo su objetivo es explorar el modo en que los estados de ánimo de las personas pueden orientar sus estrategias de manejo de conflictos, trabajaron con una muestra de 441 estudiantes. Metodológicamente, utilizaron una escala tipo Likert, la escala PANAS para medir inteligencia emocional y el cuestionario ROCI-II para evaluar estrategias de gestión de conflictos. Los resultados mostraron que los individuos adoptan estrategias específicas, como la integradora o la dominante, dependiendo de la intensidad y naturaleza de las emociones experimentadas. Se concluyó que las emociones,



tanto positivas como negativas, tienen un impacto significativo en la interacción con los demás y en la resolución de conflictos.

Martín (2013) investigó un modelo estructural que relacionaba inteligencia emocional y autodeterminación en el deporte. La metodología incluyó la recopilación de datos de 327 estudiantes no experimentales a través de cuestionarios, y el análisis de correlación de Pearson para determinar relaciones significativas entre las variables. Los resultados mostraron un valor de r de 0,300 y un p inferior a 0,001, lo que demostró correlaciones significativas entre inteligencia emocional y motivación. Se concluyó que las competencias emocionales tienen una influencia relevante en los niveles de motivación dentro del ámbito deportivo.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Apaza et al. (2023) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de una institución educativa estatal en Arequipa durante el año 2021. Metodológicamente, se utilizó un enfoque correlacional con un diseño no experimental, seleccionando una muestra no probabilística de 150 estudiantes de 3.º y 4.º de secundaria. Como instrumentos, se empleó el cuestionario de inteligencia emocional Bar-On ICE-NA (forma abreviada) y el registro de notas para medir el rendimiento académico. Los resultados mostraron una correlación significativa positiva moderada entre las variables en estudio ($r_s = .583$; $p = .000$). En conclusión, se evidenció que la inteligencia emocional tiene un impacto significativo en el rendimiento académico.



Castro et al. (2022) buscó determinar la relación entre la inteligencia emocional, las emociones negativas y el desempeño laboral, y el nivel de estas variables en el personal docente universitario. Su investigación fue básica, descriptiva simple correlacional transaccional, se utilizó el test de inteligencia emocional de Bar-On ICE:NA completo, el inventario de competencias de regulación emocional y el cuestionario de desempeño laboral, con una muestra de 75 docentes, edad promedio de 45 años, en dos universidades de Perú, en el análisis se utilizó las frecuencias y la correlación de Pearson. Estos resultados muestran una asociación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, por otro lado, inteligencia emocional y el desempeño laboral se asocian negativamente con las emociones negativas. Además, el nivel hallado en la inteligencia emocional es equilibrado, regular en las emociones negativas y bueno para el desempeño laboral. El estudio determina que, si las emociones negativas se regulan, mejoraría la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente.

Torres (2021) realizó un estudio descriptivo con diseño no experimental transeccional tuvo como objetivo determinar el nivel de inteligencia emocional en estudiantes del VII ciclo de una institución educativa pública de Jornada Escolar Completa en Pomabamba, Áncash. Se seleccionaron 112 estudiantes mediante un muestreo censal, y se utilizó la versión abreviada del Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On ICE: NA como instrumento. Los resultados indicaron que el 51,8% de los estudiantes presentaron un nivel normalmente desarrollado de inteligencia emocional. En cuanto a los componentes, el nivel normalmente desarrollado fue predominante en las dimensiones intrapersonal (50%), interpersonal (41,1%), adaptabilidad (57,1%) y manejo del estrés (43,8%). En



conclusión, los estudiantes demostraron un desarrollo promedio en su inteligencia emocional.

Ayala y Bustamante (2019) investigaron la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en 31 trabajadores de la empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa durante el año 2018. Utilizaron un enfoque cuantitativo, aplicando un censo con encuestas y analizando los datos mediante la prueba de correlación de Pearson. Los resultados mostraron que la correlación entre las variables fue significativa y positiva ($r = 0.520$). Además, el 87,1% de los trabajadores presentaron un nivel regular de compromiso organizacional y el 83,87% un nivel regular de desempeño laboral. En conclusión, se estableció que el compromiso organizacional influye directamente en el desempeño laboral.

Huamán (2018) desarrolló un estudio correlacional para determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en 51 trabajadores asistenciales de un centro de salud en Belenpampa. Aplicó encuestas para medir ambas variables y utilizó un análisis estadístico con un nivel de significancia de $p < 0,05$. Los resultados revelaron una relación significativa entre motivación y desempeño laboral con un nivel de confianza del 95%. En conclusión, se confirmó que la motivación influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales.

Martínez y Satornicio (2022) investigaron la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en 30 trabajadores de la COOPAC Santo Cristo de Bagazán, oficina Chiclayo, durante el año 2020. Utilizando un diseño correlacional, aplicaron encuestas y emplearon el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados mostraron que existía una relación directa y significativa



entre inteligencia emocional y desempeño laboral. En conclusión, se afirmó que el desarrollo de la inteligencia emocional influye positivamente en el desempeño de los trabajadores.

Gálvez (2022) realizó una investigación descriptiva-correlacional con el objetivo de determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en 120 colaboradores de una empresa outsourcing, predominantemente mujeres (89,2%) y trabajadores del área de ventas (83,3%). Los resultados revelaron una relación significativa y positiva con un efecto moderado. La habilidad de motivación tuvo un impacto más fuerte en el desempeño laboral en comparación con habilidades como autoconocimiento, autorregulación, habilidades sociales y empatía, que presentaron correlaciones de efecto pequeño ($r > .20$). En conclusión, el incremento de la inteligencia emocional se asoció directamente con el crecimiento en el desempeño laboral.

2.1.3 Antecedentes Locales

Mendoza (2019) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre inteligencia emocional y rendimiento laboral en gerentes del sector industrial CIU 18100 durante el año 2017. Metodológicamente, el estudio fue de tipo descriptivo-correlacional con un diseño no experimental y transversal, evaluando a una muestra de 38 gerentes. Los resultados evidenciaron una correlación positiva significativa entre inteligencia emocional y rendimiento laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.797 ($p = 0.01$). Respecto a la inteligencia emocional, el 55.3% de los gerentes presentó un nivel alto, el 44.7% un nivel bajo, y el 47.4% un nivel medio. En cuanto al rendimiento laboral, el 76.3% de los gerentes reportó frecuentemente buenos



resultados en tareas, el 13.2% siempre, y el 10.5% ocasionalmente. En conclusión, se confirmó la influencia positiva de la inteligencia emocional en el desempeño gerencial.

Arpasi (2020) investigó la relación entre la motivación, según la teoría de Herzberg, y el desempeño laboral de los trabajadores de Electro Puno S.A.A. en 2019. El enfoque utilizado fue descriptivo con diseño correlacional, evaluando a una población de 48 trabajadores. Los resultados mostraron una relación positiva considerable entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.881. Asimismo, la motivación extrínseca presentó una relación positiva fuerte, alcanzando un coeficiente de 0.978. Estas relaciones se reflejaron en las dimensiones de eficiencia, eficacia y conducta laboral. En conclusión, tanto la motivación intrínseca como la extrínseca demostraron ser determinantes en el desempeño laboral de los trabajadores.

Vilca (2022) realizó un estudio para analizar el nivel de inteligencia emocional y la productividad laboral en trabajadores de la empresa Ricos Pan. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental, aplicando encuestas a una población de 45 personas. En cuanto a la inteligencia emocional, se encontró que el 63% de los hombres y el 72.2% de las mujeres presentaron poca atención emocional, mientras que el 37% de los hombres y el 27.8% de las mujeres mostraron adecuada atención. En claridad emocional, el 74.1% de los hombres y el 44.4% de las mujeres tuvieron baja comprensión, mientras que el 25.9% de los hombres y el 50% de las mujeres evidenciaron adecuada comprensión. Para la reparación emocional, el 74.1% de los hombres y el 22.2% de las mujeres demostraron baja regulación, mientras que el 25.9% de los hombres y el 55.6% de las mujeres presentaron adecuada



regulación. Respecto a la productividad laboral, el 95.6% obtuvo un nivel bajo en eficiencia, mientras que en efectividad el 88.9% obtuvo un nivel promedio y el 11.1% un nivel alto. En conclusión, la inteligencia emocional y la productividad laboral mostraron áreas significativas de mejora, especialmente en regulación emocional y eficiencia.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Inteligencia Emocional

Bar-On (1997) concibe a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades, capacidades y destrezas no cognitivas que influyen en la habilidad de una persona para enfrentar con éxito los desafíos de una variedad de entornos. Esta definición connota la habilidad de reconocerse a sí mismo y a los demás, regular los impulsos y el balance emocional, así como adaptarse y resolver los problemas del cambio. El autor considera que hay que mantener bajo control nuestras emociones para conectar con los demás y desarrollar habilidades en nosotros y en los que nos rodean.

La inteligencia emocional es como la capacidad de identificar los sentimientos propios y ajenos, motivarse y manejar bien las relaciones interpersonales. Por lo tanto, es importante ser conscientes de nuestras propias emociones y sentimientos para poder comprender a los demás, tolerar situaciones de desventaja en el trabajo y desarrollar la empatía en los grupos sociales para nuestro desarrollo personal (Goleman, 1995).

Por otro lado, se tiene a Thorndike que hace referencia a la inteligencia emocional como la capacidad de comprender y manejar a hombres y mujeres,



niños y niñas, y actuar sabiamente en las relaciones citado por Zárate y Matviuk (2012).

2.2.1.1 Modelos de la inteligencia emocional

A partir de la literatura surgieron diferentes modelos conformados en función de la visión particular de sus autores. Estos se clasifican en modelos mixtos y el modelo de habilidad. Como indica su nombre, se juntan diversas habilidades, destrezas, objetivos, rasgos de personalidad, competencias y disposiciones afectivas. Por consiguiente, se menciona dos modelos más representativos de esta perspectiva las cuales son: a) el modelo de Goleman y b) el modelo de Bar-On.

2.2.1.1.1 Modelo de Bar-on

Bar-On (1997), desarrolló un modelo basado en la teoría de Salovey y Mayer (1990) destinado a vincular la competencia socioemocional de las personas con el éxito social y académico, explicando cómo las personas buscan enfatizar la competencia socioemocional. Esto permite que se utilice en diversos campos, como la atención médica, la educación y el trabajo.

El modelo está compuesto por diversos aspectos: componente intrapersonal, componente interpersonal, componente del estado de ánimo en general, componentes de adaptabilidad, componentes del manejo del estrés.

a. Componente intrapersonal



- Autoconciencia: habilidad para comprender sentimientos y emociones, diferenciarlos y, conocer el porqué de los mismos.
- Asertividad: habilidad para expresar sentimientos, creencias, sin dañar los sentimientos de los demás y, defender nuestros derechos de una manera no destructiva.
- Autoconcepto: capacidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando los aspectos positivos y negativos, así como las limitaciones.
- Autorrealización: habilidad para realizarlo que realmente podemos, deseamos y se disfruta.

b. Componente interpersonal

- Empatía: habilidad para sentir, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.
- Relaciones interpersonales: capacidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias, caracterizadas por una cercanía emocional.
- Responsabilidad social: habilidad para mostrarse como una persona cooperante, que contribuye, que es un miembro constructivo, del grupo social.

c. Componentes de adaptabilidad

- Solución de problemas: capacidad para identificar y definir los problemas y, generar e implementar soluciones efectivas.
- Prueba de la realidad: habilidad para evaluar la correspondencia entre los que experimentamos y lo que en realidad existe.



- Flexibilidad: habilidad para realizar u ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

d. Componentes del manejo del estrés

- Tolerancia al estrés: capacidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones.
- Control de los impulsos: habilidad para resistir y controlar emociones.

2.2.1.1.2 El modelo de Goleman

Goleman (1995) desarrolla su propio concepto de inteligencia emocional utilizando definiciones formuladas por sus predecesores Salovey y Mayer (1990) y la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner. Por lo tanto Goleman (1995) considera cuatro dimensiones conformadas por:

- **El conocimiento de uno mismo.** Esta dimensión comprende las capacidades para atender señales internas; reconocer como los propios sentimientos afectan el desempeño laboral; escuchar a la intuición, y poder hablar abiertamente de las emociones para emplearlas como guía de acción.
- **La autorregulación.** La dimensión comprende cómo la persona maneja su mundo interno para beneficio propio y de los demás, las aptitudes que la componen son: autocontrol emocional, orientación a los resultados, adaptabilidad y optimismo.



- **La conciencia social.** Las competencias desarrolladas en esta dimensión son importantes para establecer buenas relaciones interpersonales, se conforma de: empatía y conciencia organizacional.
- **La regulación de relaciones interpersonales.** Se enfoca en aspectos de persuasión e influencia sobre otros, que está comprendida de competencias como: inspiración de liderazgo, influencia, manejo de conflicto, y trabajo en equipo y colaboración (Goleman, 1995).

2.2.1.1.3 Modelo de Salovey y Mayer

El modelo de las cuatro ramas o modelo de competencias de la inteligencia emocional desarrollado por Salovey y Mayer (1990). Los creadores originales del modelo agregaron nuevas características y actualizaciones al diseño. Está compuesto por cuatro partes.

Uno puede identificar las emociones de los demás a través del lenguaje corporal, las expresiones faciales y los gestos. Comprender las propias emociones es más fácil, ya que uno puede identificarlas a través de signos externos.

El estado de ánimo de uno influye significativamente en la forma en que percibe la información. Cuando alguien está de buen humor, es más probable que considere y priorice la información que alimenta sus emociones. Por el contrario, las emociones negativas pueden mitigarse considerando información que desactive cualquier respuesta emocional.



Esto lleva a diferentes situaciones para diferentes estados de ánimo debido a los múltiples lentes que brindan las emociones.

Comprensión emocional. La capacidad de comprender e interpretar el significado de las emociones, así como su generación y efectos posteriores. También capaz de interpretar estados emocionales mixtos, contradictorios y/o conflictivos. La capacidad de regular las propias emociones y las de los demás, así como la capacidad de aceptar tanto las emociones positivas como las negativas. Una persona puede aumentar las emociones positivas y disminuir las negativas.

2.2.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral como el resultado del comportamiento de un empleado en relación con el contenido de su trabajo, responsabilidades, tareas y actividades; depende de un proceso de mediación o supervisión entre el empleado y la empresa en este contexto, es importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que se incorporan a la empresa, brindándoles los beneficios más adecuados, según corresponda, en función del puesto que desempeñarán. De ello depende un mejor desempeño laboral, lo que se ha considerado un elemento esencial para medir la efectividad y el éxito organizacional. La estabilidad laboral aporta tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En este caso, el individuo está dispuesto a dar más y centrarse en otras áreas, mejorando así su estatus en la organización y la sociedad (Faria, 1995).

Para ello, se considerará la teoría de la equidad.

Representante de esta teoría es Ochoa y Saldivar (2016), quien mencionó que la igualdad de motivación juega un papel importante, y también que los



empleados comparen la contribución de su trabajo a las ganancias con otros. Una vez más, se refiere a observar la relación entre los ingresos y la contribución, y luego comparar su relación insumo-producto con otras relaciones insignificantes de insumo-producto. Por otro lado, Asch (2015), se cree que el desempeño laboral ayuda a medir el valor del proveedor como colaborador interno del cliente. La herramienta proporciona información sobre su desempeño laboral y habilidades personales para comprender dónde se necesita una mejora continua, lo que ayuda a mejorar su colaboración para lograr cualquier objetivo establecido por la empresa. Por su parte Mejillón (2017), define como reconocer el desarrollo de la fuerza laboral puede identificar debilidades e impactos beneficiosos donde la intención es más importante para que pueda ser mejorada para lograr los fines buscados. El desempeño laboral es cómo se desempeña un empleado en una actividad laboral específica, por lo que las empresas conocen el desempeño de los empleados y lo califican para medir su eficacia y eficiencia al completar el trabajo. Véliz (2017) mencionaron que la competencia es una combinación de habilidades, comportamientos, habilidades y actitudes, y conocimientos que pueden funcionar plenamente en diferentes contextos. Lawrence (2018) menciona que el desempeño laboral se entiende como la forma en que los empleados realizan su trabajo, esto también afecta a los resultados alcanzados por la organización (Robbins y Coulter, 2010). El desempeño demuestra que las habilidades de los trabajadores son medibles, esto permite determinar las habilidades de los trabajadores para obtener resultados óptimos; esto permite tomar decisiones sobre cómo se deben distribuir las tareas para fomentar un mejor cumplimiento (Chiavenato, 2006). Los resultados obtenidos a través de la medición pueden



identificar áreas de mejora y si existen factores no controlables que afecten a los trabajadores y su comportamiento en el trabajo (Guillén, 2000).

El desempeño laboral de los empleados es clave para comprender qué tan bien cumplen con su función y responsabilidad. Es por eso que evaluar el desempeño laboral es tan crucial. Por ello, los trabajadores necesitan saber qué tan bien se mueven en el campo laboral y qué deben saber a través de la medición de su desempeño. De estas mediciones surge una comprensión de la actitud, el comportamiento y el desempeño del trabajador (Pernía y Carrera, 2014).

Los objetivos de una organización deben medirse y comprenderse mediante el análisis adecuado de cada rol. Hacer esto en conjunto con el MOF permite una comprensión clara de la función de cada profesional de la salud. Esto se puede apreciar a través de la información contenida en el Manual de Organización y Funciones (Pernía y Carrera, 2014).

El comportamiento es una dimensión que considera la calidad de los empleados en sus actividades, esta dimensión se encarga de medir sus habilidades, actitudes y satisfacción con el conocimiento de los bienes y servicios que brinda la empresa, su propósito es evaluar el progreso de empleados en el logro del comportamiento objetivo (Pernía y Carrera, 2014).

La dimensión compromiso, es la iniciativa que pueden tener los trabajadores en su desempeño laboral, no se limita a esperar órdenes y cumplir metas. Los empleados que realizan bien sus funciones y resuelven problemas o situaciones en la organización dando nuevos pasos e ideas innovadoras se consideran empleados eficaces (Pernía y Carrera, 2014).



Hay una gran demanda de gerentes de recursos humanos debido a la importancia de su trabajo. Esto se debe a que los empleadores necesitan medir el desempeño de los empleados para mejorarlo. Las personas están interesadas en el desempeño porque se relaciona con las metas de la organización y las habilidades de cada empleado. Las mediciones del desempeño se pueden realizar observando las competencias y contribuciones de cada empleado a la empresa. El éxito de este acto depende de un conjunto de características que a menudo se muestran a través del comportamiento Robbins (2004) vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

Las empresas deben considerar el desempeño en el lugar de trabajo para medir el éxito y la eficacia. Las relaciones de trabajo entre una empresa y sus empleados están mediadas o reguladas por un proceso deliberado de compromiso. El comportamiento de los empleados determina el contenido de su puesto, lo que también afecta sus poderes, tareas y actividades. Esta relación afecta el desempeño general de una organización. Los empleadores que brindan estabilidad a los empleados al ofrecer beneficios que se ajustan a su puesto pueden mejorar el desempeño. Las personas se sienten mejor consigo mismas, tienen más motivación y son más saludables cuando mantienen su empleo. Además, estas ventajas hacen que las personas tengan más confianza, motivación y paz consigo mismas. Esto los lleva a perseguir nuevas metas que los lleven a mejorar su posición en su lugar de trabajo y entre el público en general (Faria, 1995).

2.2.2.1 Dimensiones desempeño laboral

a. Dimensión: Funciones



- Capacidad de análisis: Este indicador evalúa la habilidad del empleado para identificar, descomponer y resolver problemas complejos, permitiendo decisiones efectivas y alineadas con los objetivos organizacionales. Los trabajadores que poseen esta capacidad tienden a actuar con precisión y eficiencia en situaciones de alta demanda.
 - Jerarquía: El respeto y conocimiento de la estructura organizativa son esenciales para garantizar que las tareas se desarrollen en un marco de orden y cooperación. Este indicador asegura que las decisiones fluyan a través de los canales apropiados, promoviendo la armonía en las relaciones laborales.
 - Conocimiento del trabajo: Tener un conocimiento profundo de las tareas asignadas y los procedimientos organizacionales asegura que el empleado pueda desempeñarse con confianza y precisión, minimizando errores y maximizando resultados.
- b. Dimensión: Comportamiento
- Actitud: La disposición positiva o negativa de un empleado hacia su trabajo afecta directamente su desempeño y su interacción con el entorno laboral. Una actitud positiva fomenta el compromiso, la colaboración y el enfoque en las metas.
 - Habilidades: Este indicador abarca tanto las competencias técnicas como las sociales y organizativas. La combinación de estas



habilidades permite a los empleados adaptarse a las demandas laborales y cumplir eficazmente con las expectativas del puesto.

- Satisfacción: Este indicador refleja el grado de contento del empleado con su entorno laboral, lo cual está vinculado con su motivación y productividad. Un nivel alto de satisfacción contribuye a un clima laboral más saludable y productivo.

c. Dimensión: Compromiso

- Reconocimiento del trabajo: Los empleados que sienten que su trabajo es valorado muestran mayores niveles de motivación y satisfacción. Este reconocimiento refuerza el vínculo entre el trabajador y la organización.
- Desarrollo personal: Este indicador refleja el interés del empleado por adquirir nuevas competencias y mejorar sus habilidades. El desarrollo continuo no solo beneficia al individuo, sino también a la organización al fomentar un talento más capacitado.

Las dimensiones e indicadores se realizaron según Pernía y Carrera (2014), donde se tomaron los conceptos para su argumentación.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Autoconciencia emocional: Capacidad de reconocer y entender los propios sentimientos y emociones, así como su efecto en los demás y en el entorno laboral. Es fundamental para la autogestión emocional y la toma de decisiones consciente.



Auto regulación: Se refiere a la habilidad de controlar o redirigir las emociones disruptivas y adaptarse a cambios circunstanciales. Implica ser capaz de suspender el juicio, pensar antes de actuar y manifestar integridad a través de la confiabilidad y responsabilidad.

Desempeño Laboral: El desempeño laboral se refiere a la eficacia con la que un empleado cumple sus tareas y responsabilidades asignadas dentro de una organización. Se mide a través de criterios como la calidad y cantidad de trabajo realizado, la iniciativa, la colaboración y la adaptabilidad a los cambios.

Inteligencia Emocional: Según Salovey Mayer (1990), la inteligencia emocional se define como la capacidad de reconocer, entender, manejar y utilizar las emociones de manera efectiva en uno mismo y en los demás. Implica habilidades como la autoconciencia emocional, la autorregulación, la motivación personal, la empatía y las habilidades sociales.

Modelo de Bar-On (1997): Este modelo conceptualiza la inteligencia emocional como un conjunto de competencias y habilidades no cognitivas, emocionales y sociales que influyen en la capacidad individual de enfrentarse a las demandas y presiones del entorno. Incluye aspectos como la inteligencia intrapersonal (autoconocimiento y autogestión emocional) e interpersonal (habilidades sociales).

Motivación Personal: Capacidad de dirigir las emociones hacia el logro de objetivos, manteniendo el entusiasmo y la perseverancia ante desafíos y fracasos.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo en función de sus objetivos, preguntas de investigación, hipótesis y métodos. Además, la forma en que los resultados se relacionan y se presentan (Hernández et al., 2014).

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La provincia sureña peruana de Puno limita al norte, este y sur con Bolivia, Huancané y Moho. El límite sur es con la provincia de Azángaro, que también está conectada con el lago Titicaca por el oeste. El límite suroeste es con la provincia de San Román, que también está conectada con el lago Titicaca por el noroeste. La provincia de Huancané es una de las trece que conforman el departamento de Puno; se conecta con el lago Titicaca por las fronteras este y sur. El municipio es un departamento de la Provincia de Huancané; trabaja con creatividad, cooperación y democracia para el desarrollo de toda la población y el desarrollo permanente de la Provincia de Puno. Además, trabaja con las personas para desarrollar sus capacidades, generar ventajas competitivas y mejorar su calidad de vida en general. Lo logra mediante el uso de los recursos naturales y la voluntad pública de cambio.

La ubicación $15^{\circ}12'08''S$ $69^{\circ}45'41''O$ son sus coordenadas.

3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El proyecto fue aprobado en diciembre de 2022 y se llevó a cabo hasta diciembre de 2024. Este marco de tiempo del estudio cubrió el tiempo requerido para completar su investigación.



3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

En el proceso de investigación, se empleó el método deductivo para la evaluación, donde se recolectaron datos empíricos que posteriormente fueron analizados en busca de patrones y tendencias significativas. Además, se utilizó la deducción como método, partiendo de premisas generales para llegar a conclusiones específicas relacionadas con la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané. Para enriquecer el análisis, se incluyó la consulta a expertos, quienes aportaron su valiosa experiencia y conocimientos específicos sobre las variables estudiadas, aportando una perspectiva especializada y enriquecedora al proceso de investigación (Chagas, 2004).

3.3.1 Técnicas de recolección de datos

Según Carrasco (2019) se empleó la encuesta como una técnica fundamental para la búsqueda, exploración y recolección de información. Esta herramienta se diseñó con preguntas específicas dirigidas a los trabajadores que conforman la unidad de análisis. De esta manera, la encuesta permitió obtener datos precisos y detallados sobre la percepción y experiencias de los trabajadores en relación con la inteligencia emocional y su desempeño laboral en la municipalidad de Huancané.

3.3.2 Instrumentos de Recolección de Datos

Así mismo el instrumento que se aplicó es el cuestionario el cual se adaptó de Magallanes (2018) y Vicencio (2022). Según Hernández et al. (2014) un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para medir una o más variables específicas. En la investigación, se aplicó de manera individual, in situ y en tiempo real, directamente a los trabajadores de la Municipalidad Provincial



de Huancané. De esta forma, se buscó recopilar datos precisos y actuales sobre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los empleados en este contexto específico.

3.3.3 Descripción del instrumento

Al observar a un sujeto, la primera tarea inmediata es recopilar información. Esto se logra mediante el acto de categorizar los datos sin procesar en una forma comprensible y que pueda ser transmitida a otra persona. Como alternativa, este proceso también puede ser realizado auto comunicando el código a otra persona (Postic, 1998).

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1 Población

La población se tomó de acuerdo al directorio de trabajadores (Anexo 8) de Huancané con un número determinado de empleados. Esto hizo que los trabajadores formaran parte de una población finita donde se conocía el tamaño (Hernández et al., 2014). Para esta investigación se tomó a los 145 trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané según propia información de la Municipalidad.

Tabla 1

Trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané

Detalle de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané

Gerentes	08 trabajadores
Sub gerentes	14 trabajadores
Nombrados y permanentes	40 trabajadores
Locadores	83 trabajadores
Total	145 trabajadores

Fuente: Información de la municipalidad (Anexo 8)

3.4.2 Muestra

Para el proceso se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, donde todos los elementos de la población tenían la misma posibilidad de ser seleccionados. La naturaleza variable de la población requería que la muestra fuera de tamaño pequeño, ya que el grado de confiabilidad necesario no era alto, por lo tanto, se optó por una muestra pequeña la fórmula utilizada permitió calcular una muestra pequeña pero representativa (Hernández et al., 2014):

Cálculo de la muestra:

Para determinar el número de encuestas que se debían aplicar en este estudio, se utilizó la fórmula para calcular la muestra teniendo en cuenta el tamaño de la población. Esta metodología se escogió para garantizar la representatividad de los datos recopilados y la validez de los resultados obtenidos:

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

Dónde:

n: Tamaño de Muestra



p: Probabilidad de Éxito (50% = 0.5)

E: Error de estimación (5% = 0.05)

Z: Nivel de confianza (95% = 1.96)

q: Probabilidad de Fracaso (50% = 0.5)

N: Tamaño de la Población

Sustituyendo valores en la fórmula para calcular la muestra:

Tenemos que:

$$n = \frac{145(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(145 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 106$$

Teniendo una muestra de 106 trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané.

Tabla 2

Muestra de trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané

Detalle de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané a encuestar

Gerentes	06 trabajadores
Sub gerentes	10 trabajadores
Nombrados y permanentes	29 trabajadores
Locadores	61 trabajadores
Total	106 trabajadores

Fuente: Información de la municipalidad (Anexo 8)

3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO

Para la prueba de hipótesis de investigación general, se empleó la prueba de Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% para establecer relaciones entre las variables. El coeficiente de correlación de Spearman, también conocido como Rho de Spearman, fue seleccionado en esta investigación debido a la naturaleza de las variables y a que no se cumplían los supuestos necesarios para utilizar el coeficiente de correlación de Pearson. Esto se debió a que los datos no seguían una distribución normal y había presencia de valores atípicos. Rho de Spearman es un coeficiente de correlación no paramétrico utilizado para evaluar la relación monotónica entre dos variables ordinales o continuas. Una relación monotónica implica que, a medida que una variable aumenta, la otra variable también aumenta o disminuye de manera consistente. Este enfoque metodológico permitió analizar la asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de manera adecuada y robusta en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

3.5.1 El coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Palella y Martins (2012) señalan que la confiabilidad del instrumento hace referencia a la ausencia de error en la aplicación de un instrumento; es decir, nos permite evaluar el grado de desviación procedente de los errores causales de cada uno de los ítems que conforma el instrumento de la investigación. Con el fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos en la investigación, se aplicó la fórmula de coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach (Hernández et al., 2014):

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$



α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K = Número de ítems del cuestionario

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems del cuestionario

S_T^2 = Varianza total del instrumento

El valor de la fiabilidad en la mayoría fluctúa entre cero y uno; donde el coeficiente de cero significa nula confiabilidad y el valor de uno representa un máximo de confiabilidad, es decir cuanto más se acerque el coeficiente a cero, mayor error habrá en la medición (Hernández et al., 2014).

Tabla 3

Alfa de Cronbach para el cuestionario de inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	28

Nota: Datos procesados en IBM SPSS 22

La Tabla N°3 muestra el resultado conseguido mediante el programa estadístico SPSS v22 ($\alpha = 0.743$); en tal sentido, podemos afirmar que el cuestionario sobre la inteligencia emocional tiene una fiabilidad aceptable en la recolección de información, el procesamiento estadístico, la tabulación de las tablas y las interpretaciones respectivas.

Tabla 4

Alfa de Cronbach para el cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	18

Nota: Datos procesados en IBM SPSS 22



La Tabla N°4 detalla el resultado alcanzado mediante el programa estadístico SPSS 22 ($\alpha = 0.820$); por ende, podemos afirmar que el cuestionario de desempeño laboral tiene una fiabilidad aceptable en la recolección de información, el procesamiento estadístico, la tabulación de las tablas y las interpretaciones respectivas.

3.5.2 Prueba de normalidad

Es utilizado para determinar si la base de datos obtenida sigue o no sigue una distribución normal; se puede elegir un modelo estadístico, paramétrico o no paramétrico. Para demostrar la distribución de los datos, los resultados obtenidos se sometieron a la prueba de normalidad, posterior a ello se contrastó las hipótesis estadísticamente, se aplicó la prueba de significación estadística Kolmogorov-Smirnov, puesto que el tamaño de la muestra es mayor a 50, determinando que los datos obtenidos no siguen una distribución normal (Hernández et al., 2014).

Por lo tanto:

H_0 = Los datos de la variable están normalmente distribuidos.

H_a = Los datos de la variable no están normalmente distribuidos.

Se debe cumplir lo siguiente para determinar la distribución de los datos: si el p-valor es inferior al nivel de significancia 0.05 se rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna y se aplicará la prueba de correlación no paramétrica; si el p-valor es mayor o igual al nivel de significancia 0.05 se aceptará la hipótesis nula y se rechazará la hipótesis alterna aplicándose la prueba de correlación paramétrica (Hernández et al., 2014).

Tabla 5*Prueba estadística de normalidad Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Estadístico	gl	Sig.	
Inteligencia Emocional	,117	106	,001	,961	106	,003
Desempeño Laboral	,156	106	,000	,908	106	,000

Nota: Datos procesados en IBM SPSS 22

En Tabla N°5 los resultados señalan que los datos obtenidos no siguen una distribución normal ya que $p\text{-valor} < 0,05$, lo que nos indican que los datos son no paramétricos. Por lo tanto, utilizaremos la correlación Rho Spearman para datos no paramétricos.

Para mostrar la correlación entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman (Hernández et al., 2014):

$$r_s = \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

 r_s = Correlación de rango Spearman D = Diferencia entre los rangos de las variables n = Número de observaciones

Tabla 6

Escala de correlación bilateral de Rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Palella y Martins, 2012)

Para la contrastación de las hipótesis, se tomó en cuenta lo siguiente: si $Rho > 0$ es positiva y si $Rho < 0$ es negativa. Una correlación significativa cuando $Rho \neq 0$; si se aleja de 0 y se aproxima a valores -1 o 1 es más significativa (Hernández et al., 2014). tenemos como referencia lo siguiente:

Hipótesis Nula: No existe una relación significativa

Hipótesis Alternativa: Existe una relación significativa

Se planteo y se presentó la siguiente regla de decisión:

Si $Sig \Rightarrow 0.05$ se acepta la hipótesis H_0 y rechaza la hipótesis H_a .

Si $Sig < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_a .



3.6 PROCEDIMIENTO

Se procedió según los objetivos específicos como se muestra a continuación:

Para la prueba de hipótesis de investigación general, se utilizó la prueba de Spearman a un nivel de confianza del 95% para constituir relaciones entre variables.

Para determinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, se llevó a cabo el siguiente proceso metodológico:

Método: Evaluación estadística

Se utilizó el programa IBM SPSS 22 para analizar los datos previamente tabulados.

Se aplicó un análisis de indicadores que se muestran en los resultados para examinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral.

Los resultados fueron interpretados de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación.

Técnica:

Se relacionaron los datos con la prueba de Rho de Spearman (Anexo 7) para determinar la correlación entre estas variables.

En el mismo contexto, se determinó la relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, siguiendo un procedimiento similar:

Método: Evaluación estadística



Se utilizó el programa IBM SPSS 22 para el análisis de datos.

Se realizó un análisis de indicadores que se muestran en los resultados para explorar la relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral.

Los resultados fueron interpretados conforme a los objetivos establecidos previamente.

Técnica:

Se empleó la prueba de Rho de Spearman para relacionar los datos (Anexo 7) y determinar la correlación.

Asimismo, se evaluó la relación entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané:

Método: Evaluación estadística

Se hizo uso del programa IBM SPSS 22 para el análisis estadístico.

Se aplicó un análisis de indicadores que se muestran en los resultados para examinar la relación entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos fueron interpretados de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación.

Técnica:

Se utilizó la prueba de Rho de Spearman para relacionar los datos (Anexo 7) y determinar la correlación.



Por último, se exploró la relación entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, siguiendo el mismo enfoque metodológico:

Método: Evaluación estadística

Se empleó el programa IBM SPSS 22 para realizar el análisis de los datos recopilados.

Se llevó a cabo un análisis de indicadores que se muestran en los resultados para investigar la relación entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral.

Los resultados fueron interpretados según los objetivos de la investigación.

Técnica:

Se aplicó la prueba de Rho de Spearman para relacionar los datos (Anexo 7) y determinar la correlación entre estas variables.

3.6.1 Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo se empleó en la recolección de datos para probar hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico, con el propósito de establecer pautas de comportamiento y validar teorías (Hernández et al., 2014). En consecuencia, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se recopiló información a través de la técnica de encuesta mediante un cuestionario. Asimismo, se realizó un análisis de los datos mediante la validación de hipótesis para abordar problemas en la toma de decisiones. En esta tesis, se utilizaron métodos estadísticos, específicamente la prueba de Spearman, para contrastar las hipótesis planteadas.



3.6.2 Alcance de Investigación

El alcance descriptivo correlacional se enfoca en el grado de relación o asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra determinada (Hernández et al., 2014). Por ende, con base en los autores: dada que el objetivo es medir el grado de relación entre las variables estudiadas, entonces, la presente investigación se enmarca en el alcance correlacional.

3.6.3 Diseño de investigación

La presente investigación, se enmarca en un diseño no experimental. Según Hernández et al. (2014) el diseño no experimental hace referencia de que en este tipo de diseño, los fenómenos se observan en su ambiente natural y no hay manipulación de variables, definición es en términos de su temporalidad un diseño transeccional o transversal de nivel de correlación; no habrá manipulación de variables y se realizaron en un único momento, ya que se pretende describir las variables y posteriormente analizar el nivel de relación que hay entre cada una de ellas.

3.7 VARIABLES

En la Tabla N°7 se muestran los detalles de la operacionalización de las variables junto a su descripción y sus respectivos indicadores.

Tabla 7

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	D1. Intrapersonal	· Autoconciencia	5, 7, 8, 9,
		· Asertividad	12,
		· Autoconcepto	13, 24,
		· Autorrealización	27
	D2. Interpersonal	· Empatía	4, 11, 14,
		· Responsabilidad	17,
		Social	18, 21,
		· Relaciones	22
		interpersonales	
	D3. Manejo del estrés	· Tolerancia al Estrés	2, 10, 16,
		· Control de Impulsos	19,
			23, 25, 26, 28
D4. Adaptación	· Estrategias de solución de problemas	1, 3, 6, 15, 20	
	· Prueba de la realidad		
	· Flexibilidad		
V 2: DESEMPEÑO LABORAL	D1. Funciones	· Conocimiento del trabajo	1,2,3 4,5
		· Capacidad de análisis	6,7
		· Jerarquía	
	D2. Comportamiento	· Habilidades	8 ,9,
		· Actitud	10,11
		· Satisfacción	12,13
	D3. Compromiso	· Reconocimiento del trabajo	14,15 16,17,18
		· Desarrollo personal	

Nota: Las variables del estudio



3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para el análisis, se emplearon tablas de frecuencias basadas en el cuestionario y las observaciones realizadas. Luego, los resultados fueron interpretados y relacionados con los objetivos establecidos en la investigación. Cada tabla y figura se examinó de manera individual, lo que permitió un análisis detallado de cada uno de los indicadores.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Se analizó el cuestionario mencionado anteriormente para medir los índices de inteligencia emocional y desempeño laboral administradas para obtener los resultados se adaptó al respectivo para cumplir con los requisitos para la investigación. Este fue aplicado a la muestra seleccionada con el objetivo de obtener el diagnóstico para ser la base de las propuestas del respectivo para mejorar. En cuanto a la variable desempeño laboral, a continuación, se presentará las tablas de frecuencia relativas a la variable desempeño laboral, para proporcionar una perspectiva general y detallada de los respectivos hallazgos. Estos datos son fundamentales para la elaboración de directrices estratégicas que busquen optimizar los índices tanto de inteligencia emocional como de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané:

Tabla 8

Funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	12	11,3	11,3	11,3
Válido	Bueno	94	88,7	88,7	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°8 muestra la evaluación de las funciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané en el año 2023. Un gran 88.7% de los trabajadores califican sus funciones como buenas, lo que indica una percepción muy positiva del rol que desempeñan dentro de la municipalidad. En contraste, solo un

11.3% considera que el desempeño de sus funciones es regular, lo que sugiere que hay un pequeño grupo que podría estar experimentando dificultades o insatisfacción en ciertos aspectos de su trabajo. La ausencia de una categoría de evaluación negativa en el gráfico puede interpretarse como una señal de que ninguno de los trabajadores considera que el desempeño de sus funciones sea malo, lo cual es positivo para la organización. Este alto nivel de satisfacción laboral podría estar correlacionado con una buena gestión del ambiente laboral y posiblemente con la aplicación efectiva de la inteligencia emocional en el lugar de trabajo, aspectos que pueden ser cruciales para el éxito de la municipalidad y el bienestar de sus empleados.

Tabla 9

Comportamientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	31	29,2	29,2	29,2
Válido	Bueno	75	70,8	70,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°9 se presentan los datos obtenidos sobre los comportamientos evaluados en la muestra de 106 participantes. Los resultados indican que el 70,8% de los encuestados alcanzó un nivel bueno en el indicador de comportamientos, lo que representa una mayoría significativa en comparación con el 29,2% que se ubicó en un nivel regular. No se registraron niveles por debajo de regular ni ausencias en la información, lo que garantiza la validez total de los datos recolectados. Estos resultados reflejan que, en su mayoría, los participantes demuestran un comportamiento positivo en el ámbito evaluado, aunque una proporción considerable aún presenta áreas de mejora para alcanzar niveles óptimos. Esta distribución señala un escenario favorable para

fortalecer aún más las prácticas actuales y reducir las proporciones de comportamientos regulares mediante estrategias de desarrollo enfocadas

Tabla 10

Compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	9,4	9,4	9,4
	Regular	69	65,1	65,1	74,5
	Bueno	27	25,5	25,5	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°10 muestra la percepción de compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané. La mayoría, el 65.1%, califica su nivel de compromiso como regular, lo cual podría interpretarse como un reconocimiento de que, aunque hay cierta dedicación, existe un margen significativo para aumentar su nivel de compromiso. Un 25.5% de los trabajadores consideran que su compromiso es bueno, lo que indica una fuerte dedicación a sus roles y responsabilidades. Sin embargo, un pequeño porcentaje, el 9.4%, percibe su compromiso como bajo, lo cual es un área de preocupación ya que podría afectar negativamente el rendimiento general y la moral del equipo.

La distribución de estas percepciones sugiere que hay oportunidades para mejorar el sentido de compromiso dentro de la organización. Puede ser beneficioso investigar las razones detrás de la calificación de compromiso como regular y bajo para desarrollar estrategias que fomenten un mayor grado de compromiso y alineación con los objetivos de la municipalidad. Estas estrategias podrían incluir formación en inteligencia emocional, mejora en la comunicación interna y reconocimiento del desempeño.

4.1.1 Objetivo específico 1: Determinación de la relación entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

Tabla 11

Expresando ideas, un desafío personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	26	24,5	24,5	24,5
Pocas veces es mi caso	20	18,9	18,9	43,4
A veces es mi caso	43	40,6	40,6	84,0
Válido Muchas veces es mi caso	12	11,3	11,3	95,3
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	5	4,7	4,7	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°11 muestra la distribución de respuestas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané sobre la frecuencia con la que encuentran desafiante expresar sus ideas en el contexto laboral durante el año 2023. La mayoría de los encuestados, un 40.6%, indica que a veces se enfrentan a este desafío, lo cual sugiere que, aunque no es un problema constante, sí es una situación recurrente. Un porcentaje significativamente menor, 24.5%, rara vez o nunca encuentra dificultades para expresarse, lo que implica que, para este grupo,

la comunicación no representa un obstáculo importante. Sin embargo, un 18.9% afirma que pocas veces es su caso, y un 11.3% que muchas veces enfrentan este desafío, lo que podría señalar áreas de oportunidad para mejorar las habilidades de comunicación en la organización. Finalmente, solo un 4.7% siente que constantemente tiene dificultades para expresar ideas, lo cual podría indicar casos aislados o necesidades específicas de desarrollo en habilidades de comunicación dentro del personal. Este patrón de respuestas puede reflejar el estado general de la inteligencia emocional y el impacto que tiene en el desempeño laboral, sugiriendo que la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel intermedio en cuanto a la facilidad de expresar sus pensamientos y sentimientos en el trabajo.

Tabla 12

Delegando decisiones, una preferencia personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	42	39,6	39,6	39,6
	Pocas veces es mi caso	18	17,0	17,0	56,6
	A veces es mi caso	25	23,6	23,6	80,2
	Muchas veces es mi caso	21	19,8	19,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°12, presenta cómo los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané se sienten respecto a la delegación de decisiones en el año 2023. Un 39.6% de los trabajadores afirma que rara vez o nunca delegan decisiones, lo que se puede interpretarse como un indicativo de centralización en

la toma de decisiones o una preferencia por mantener el control directo sobre sus responsabilidades laborales. Por otro lado, un 17% indica que pocas veces delegan, lo que sugiere que, aunque la delegación no es habitual, se practica en ciertas ocasiones. Un grupo considerable, el 23.6%, señala que a veces delegan decisiones, reflejando una posible flexibilidad en su estilo de trabajo o una intermitente necesidad de colaboración. Finalmente, un 19.8% de los encuestados considera que muchas veces es su caso, lo que podría interpretarse como una tendencia hacia la confianza en el equipo y la distribución del trabajo. Este patrón evidencia una variedad de enfoques en la gestión de tareas, lo que podría influir de manera importante en la dinámica laboral y en cómo la inteligencia emocional impacta la capacidad de los trabajadores para delegar responsabilidades y colaborar en equipo.

Tabla 13

Comprendiendo mis sentimientos, un reto emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	32	30,2	30,2
	Pocas veces es mi caso	21	19,8	50,0
	A veces es mi caso	33	31,1	81,1
	Muchas veces es mi caso	20	18,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°13, presenta cómo los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané se sienten respecto a sus sentimientos. Un 31.1% de los trabajadores afirma raras veces indican que son considerados sus sentimientos. Por otro lado, un 18.9% indica que muchas veces toma en cuenta las emociones.

Tabla 14

Reflexiones sobre logros recientes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	20	18,9	18,9	18,9
Pocas veces es mi caso	32	30,2	30,2	49,1
A veces es mi caso	30	28,3	28,3	77,4
Muchas veces es mi caso	18	17,0	17,0	94,3
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	6	5,7	5,7	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°14 ilustra las respuestas de los trabajadores de una organización sobre la frecuencia con la que reflexionan sobre sus logros recientes. Un 18.9% de los trabajadores indica que rara vez o nunca se dedican a reflexionar sobre sus logros, lo que podría sugerir una cultura de trabajo más enfocada en las tareas actuales o futuras que en el reconocimiento de éxitos pasados. Un 30.2% reflexiona sobre sus éxitos de manera ocasional, mientras que la mayoría, con un



28.3%, lo hace de vez en cuando. Esto sugiere una tendencia hacia la reflexión esporádica, posiblemente motivada por revisiones de desempeño o retroalimentación puntual. Además, un 17% de los trabajadores reflexiona con frecuencia sobre sus logros, lo cual podría estar relacionado con una mayor autoestima y motivación interna. Solo un 5.7% lo hace con mucha frecuencia o siempre, lo que indica que una pequeña parte de la plantilla está constantemente consciente de sus contribuciones y progresos. Esta distribución sugiere que podría ser beneficioso fomentar un mayor reconocimiento y valoración de los éxitos entre los trabajadores para elevar la moral y la motivación. Asimismo, revela oportunidades para implementar prácticas que refuercen la reflexión positiva y el reconocimiento de logros como herramientas para el desarrollo personal y profesional.

Tabla 15

La dificultad de tomar decisiones independientes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	33	31,1	31,1	31,1
Pocas veces es mi caso	23	21,7	21,7	52,8
A veces es mi caso	19	17,9	17,9	70,8
Válido Muchas veces es mi caso	26	24,5	24,5	95,3
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	5	4,7	4,7	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada



En la Tabla N°15 ilustra las respuestas de individuos acerca de la dificultad que experimentan al tomar decisiones de manera independiente. Una proporción considerable, el 31.1%, reporta que rara vez o nunca encuentran dificultad para tomar decisiones por sí mismos, lo que puede indicar una buena autoconfianza o un ambiente que favorece la autonomía. El 21.7% indica que pocas veces se encuentran con este problema, lo cual podría sugerir que, aunque la toma de decisiones independientes puede ser un reto, no es una preocupación constante.

Por otro lado, el 17.9% de los encuestados percibe que a veces tienen dificultades para tomar decisiones independientes, lo que señala una frecuencia moderada de este desafío en su experiencia laboral. Una cifra cercana, el 24.5%, siente que muchas veces se enfrenta a este reto, lo cual podría reflejar una necesidad de apoyo o capacitación adicional en la toma de decisiones o un entorno de trabajo que no empodera suficientemente a los empleados.

El porcentaje más bajo, el 4.7%, indica que con mucha frecuencia o siempre tienen dificultades para tomar decisiones independientes, lo que destaca un grupo pequeño pero significativo de individuos que podrían beneficiarse de un apoyo específico para mejorar su capacidad de toma de decisiones.

Este espectro de respuestas sugiere que hay una variedad en la capacidad percibida para tomar decisiones independientes y que podrían explorarse estrategias para fortalecer la autonomía y la confianza en la toma de decisiones entre el personal.

Tabla 16*Expresando sentimientos íntimos, un desafío*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	37	34,9	34,9	34,9
Pocas veces es mi caso	14	13,2	13,2	48,1
A veces es mi caso	31	29,2	29,2	77,4
Muchas veces es mi caso	18	17,0	17,0	94,3
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	6	5,7	5,7	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°16 se muestra cómo las personas se sienten respecto a la expresión de sentimientos íntimos, considerándolo un desafío. La mayor proporción, un 34.9%, indica que rara vez o nunca encuentran difícil expresar sus sentimientos íntimos, lo que puede sugerir que se sienten cómodos compartiendo o que no ven la necesidad de hacerlo en su entorno actual.

Un 13.2% de los encuestados admite que pocas veces enfrentan este desafío, lo que podría reflejar una reticencia ocasional o situaciones específicas en las que se sienten menos inclinados a compartir. Casi un tercio, el 29.2%, dice que a veces es su caso, lo que implica que mientras en ciertas circunstancias

pueden sentirse a gusto expresándose, hay momentos en los que esto puede ser más complicado.

El 17% de los participantes considera que con frecuencia se enfrentan a la dificultad de expresar sentimientos íntimos, lo que señala que un grupo significativo podría estar luchando con la vulnerabilidad emocional o la comunicación en el lugar de trabajo. Por último, un pequeño porcentaje, el 5.7%, siente que constantemente se enfrentan a este desafío, lo que puede indicar un área importante de desarrollo personal o profesional, posiblemente relacionada con la inteligencia emocional y las habilidades de comunicación interpersonal.

Tabla 17

Compartir sentimientos íntimos, una barrera personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	27	25,5	25,5
	Pocas veces es mi caso	14	13,2	38,7
	A veces es mi caso	29	27,4	66,0
	Muchas veces es mi caso	34	32,1	98,1
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	2	1,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0

Fuente: Encuesta desarrollada



En la Tabla N°17 muestra la distribución de las respuestas de un grupo de personas sobre la frecuencia con la que encuentran difícil compartir sentimientos íntimos, identificándolo como una barrera personal. Un 25.5% indica que rara vez o nunca se enfrentan a este desafío, lo que podría reflejar un nivel de apertura o la existencia de un ambiente que facilita la expresión emocional.

Un 13.2% de los encuestados menciona que pocas veces se encuentran con esta dificultad, lo que sugiere que, aunque no es una barrera constante, existe cierta reticencia ocasional. Por otro lado, el 27.4% afirma que a veces tienen esta dificultad, lo que indica que hay una considerable cantidad de personas que ocasionalmente encuentran complicado compartir sus emociones más profundas.

Un grupo significativo, el 32.1%, siente que muchas veces es su caso, resaltando que para una tercera parte de los encuestados, expresar sentimientos íntimos es frecuentemente un desafío. Esto puede ser indicativo de una cultura o de un entorno laboral donde no se promueve ampliamente la apertura emocional.

Finalmente, solo un 1.9% siente que con mucha frecuencia o siempre se enfrentan a esta barrera, lo que podría señalar un problema específico de comunicación emocional para un pequeño segmento del grupo. La información proporcionada en el gráfico podría ser utilizada para argumentar la necesidad de programas de desarrollo que fomenten la inteligencia emocional y habilidades de comunicación interpersonal en el entorno de donde proviene la muestra, ya que compartir sentimientos íntimos puede ser esencial para el bienestar emocional y la construcción de relaciones laborales sólidas.

Tabla 18*Defendiendo mis derechos, un desafío*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	17	16,0	16,0	16,0
Pocas veces es mi caso	23	21,7	21,7	37,7
Válido A veces es mi caso	56	52,8	52,8	90,6
Muchas veces es mi caso	10	9,4	9,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°18 muestra cómo los individuos perciben la dificultad de defender sus derechos. Aquí, una mayoría significativa, el 52.8%, indica que a veces consideran que defender sus derechos es un desafío, lo cual podría señalar una tendencia hacia la percepción de un ambiente donde sus derechos no son automáticamente reconocidos o respetados. Un 21.7% siente que pocas veces es su caso, y un 16% rara vez o nunca se enfrenta a este desafío, lo que puede reflejar una variedad en la experiencia de los trabajadores o en su disposición para defenderse. Solo un 9.4% indica que con mucha frecuencia o siempre encuentran difícil defender sus derechos, lo que sugiere que para un pequeño grupo esta es una preocupación constante.

Al contrastar esto con el primer gráfico, sobre compartir sentimientos íntimos, que mostraba que un porcentaje menor consideraba este aspecto como un desafío frecuente, se puede deducir que los trabajadores pueden sentirse más



seguros compartiendo emociones que defendiendo sus derechos. Esto podría reflejar una cultura organizacional que es más abierta a la expresión emocional que a la confrontación o abogacía personal.

Estos hallazgos sugieren áreas potenciales de desarrollo para la organización, como programas de formación en habilidades de comunicación asertiva y en la promoción de un ambiente de trabajo que apoye tanto la expresión emocional como el respeto por los derechos individuales.

- **Contrastación de la hipótesis específica 1**

La hipótesis específica afirma que “Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané”.

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

Tabla 19

Correlaciones de la dimensión Intrapersonal y Desempeño Laboral

		Intrapersonal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Intrapersonal		
	Coeficiente de correlación	1,000	,293**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	106	106
	Desempeño Laboral		
	Coeficiente de correlación	,293**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	106	106

Nota.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Podemos determinar que existe una relación positiva baja entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané, y es significativa, ya que en la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,293) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,002, siendo $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

4.1.2 Objetivo específico 2: Determinación de la relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané

Tabla 20

El valor de ayudar a los demás

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	3	2,8	2,8	2,8
Pocas veces es mi caso	8	7,5	7,5	10,4
A veces es mi caso	23	21,7	21,7	32,1
Válido Muchas veces es mi caso	52	49,1	49,1	81,1
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	20	18,9	18,9	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°20 refleja la frecuencia con la que los individuos se encuentran ayudando a otros en su entorno. Un mínimo porcentaje, el 2.8%, indica que rara vez o nunca se ven a sí mismos en esta situación, lo cual sugiere una baja incidencia de acciones altruistas o de apoyo mutuo en estos casos. Un 7.5% señala que pocas veces es su caso, lo que podría interpretarse como una disposición ocasional para ayudar a los demás. Sin embargo, la mayoría de los encuestados, con un significativo 49.1%, reconoce que muchas veces se hallan asistiendo a

otros, lo que implica una fuerte inclinación hacia el comportamiento colaborativo y de apoyo dentro del grupo. Además, un 18.9% afirma que con mucha frecuencia o siempre están ayudando, lo que destaca un compromiso constante con el bienestar de los compañeros. Este patrón demuestra una tendencia general positiva hacia el trabajo en equipo y la asistencia entre colegas. La alta frecuencia de acciones de ayuda mutua puede contribuir a un ambiente laboral solidario y puede ser un indicador de una cultura organizacional que valora y promueve la cooperación y el apoyo interpersonal.

Tabla 21

Empatía, entendiendo los sentimientos ajenos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	4	3,8	3,8	3,8
Pocas veces es mi caso	8	7,5	7,5	11,3
A veces es mi caso	41	38,7	38,7	50,0
Válido Muchas veces es mi caso	27	25,5	25,5	75,5
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	26	24,5	24,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°21 refleja que un 38.7% de los participantes a menudo se enfrenta al desafío de entender los sentimientos de otros, y un porcentaje similar,

sumando un 50%, lo hace a veces o con mucha frecuencia. Esto indica que la empatía es un aspecto relevante en su día a día, aunque con un grado variable de desafío percibido. Una pequeña porción, el 11.3%, rara vez o nunca se encuentra en la situación de empatizar, lo que puede destacar diferencias individuales en la capacidad o disposición para la empatía.

Tabla 22

Confianza y privacidad en la amistad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	6	5,7	5,7
	Pocas veces es mi caso	37	34,9	40,6
	A veces es mi caso	34	32,1	72,6
	Muchas veces es mi caso	22	20,8	93,4
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	7	6,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°22 la mayoría de los encuestados, con un 34.9%, dice que pocas veces consideran que la confianza y privacidad es un caso para ellos, lo que indica una posición neutral o circunstancial respecto a este tema. Un 32.1% siente que a veces es su caso, lo que puede sugerir que la confianza y la privacidad son valores importantes y posiblemente bien mantenidos en sus relaciones de amistad.



Por otro lado, un 5.7% rara vez o nunca se enfrenta a situaciones que impliquen estas cuestiones, y un 6.6% indica que con mucha frecuencia o siempre es su caso, lo que podría reflejar un espectro de experiencias personales donde algunos individuos tienden a ser más reservados o selectivos en sus amistades. La minoría que rara vez se enfrenta a cuestiones de confianza y privacidad puede tener una visión más abierta o menos preocupación por estos aspectos en sus relaciones, mientras que aquellos que a menudo o siempre consideran que es su caso pueden ser más conscientes o tener experiencias que les hacen valorar altamente la confianza y la privacidad en la amistad.

Tabla 23

Empatía y preocupación por los demás

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	15	14,2	14,2	14,2
Pocas veces es mi caso	21	19,8	19,8	34,0
A veces es mi caso	46	43,4	43,4	77,4
Válido Muchas veces es mi caso	14	13,2	13,2	90,6
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	10	9,4	9,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°23 la mayoría de los encuestados, un 43.4%, afirma que a veces siente empatía y preocupación por los demás, lo que sugiere que este es un sentimiento que experimentan ocasionalmente. Una minoría significativa, un 19.8%, señala que pocas veces es su caso, y un 14.2% indica que rara vez o nunca se encuentran en esa disposición, lo cual puede reflejar una tendencia a una menor conexión emocional con los demás o a centrarse más en sus propios asuntos. En el otro extremo, un 13.2% de los participantes siente empatía y preocupación por los demás muchas veces, y un 9.4% lo hace con mucha frecuencia o siempre. Estas cifras muestran que hay un grupo no despreciable de personas que están habitualmente comprometidas emocionalmente con el bienestar de los demás.

Tabla 24

El significado de las relaciones cercanas

	Frecuenc	Porcenta	Porcentaje	Porcentaje
	ia	je	válido	acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	2	1,9	1,9	1,9
Pocas veces es mi caso	20	18,9	18,9	20,8
A veces es mi caso	43	40,6	40,6	61,3
Muchas veces es mi caso	37	34,9	34,9	96,2
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	4	3,8	3,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°24 muestra que el 40.6%, siente que a veces este es su caso, lo que puede sugerir que valoran las relaciones cercanas, pero con cierta variabilidad dependiendo de las circunstancias o de la relación específica. Un 34.9% indica que muchas veces encuentran un significado profundo en sus relaciones cercanas, lo que sugiere un compromiso fuerte y constante con las personas importantes en sus vidas. Por otro lado, solo un 1.9% rara vez o nunca encuentra significado en las relaciones cercanas, lo que puede indicar una tendencia hacia la independencia o una menor prioridad dada a las conexiones personales profundas. Un porcentaje aún menor, el 3.8%, con mucha frecuencia o siempre encuentra un significado importante en estas relaciones, lo que podría reflejar una orientación muy enfocada y quizás dependiente de sus relaciones cercanas.

Tabla 25

Sensibilidad hacia los sentimientos ajenos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	4	3,8	3,8	3,8
Pocas veces es mi caso	19	17,9	17,9	21,7
Váli do A veces es mi caso	51	48,1	48,1	69,8
Muchas veces es mi caso	28	26,4	26,4	96,2
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	4	3,8	3,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada



En la Tabla N°25 la mayoría, con un 48.1%, afirma que a veces son sensibles a los sentimientos ajenos, lo que indica que esta es una cualidad que exhiben de manera ocasional, posiblemente dependiendo de la situación o del individuo con el que interactúan. Un 26.4% de los encuestados considera que muchas veces es su caso, lo que sugiere una alta sensibilidad y conciencia de las emociones de otros en su entorno. Una minoría, un 17.9%, siente que pocas veces es su caso, y un aún menor porcentaje, un 3.8%, rara vez o nunca se encuentra en la situación de ser sensible a los sentimientos ajenos, lo que podría indicar un enfoque más introvertido o una menor disposición hacia la empatía emocional. Por otro lado, un 3.8% indica que con mucha frecuencia o siempre es su caso, reflejando una constante conciencia y consideración hacia cómo los demás se sienten.

Este gráfico se alinea con los anteriores, sugiriendo que existe una tendencia general hacia la empatía y la preocupación por los demás, aunque hay variaciones significativas en cómo los individuos experimentan y manifiestan esta sensibilidad. Estos resultados pueden ser útiles para entender la dinámica de las relaciones interpersonales y para identificar oportunidades para fomentar una mayor sensibilidad emocional en aquellos que reportan una menor frecuencia en esta área.

Tabla 26*Manteniendo buenas relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	2	1,9	1,9
	Pocas veces es mi caso	13	12,3	14,2
	A veces es mi caso	33	31,1	45,3
	Muchas veces es mi caso	46	43,4	88,7
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	12	11,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°26 refleja cómo las personas evalúan su habilidad para mantener relaciones interpersonales positivas. La mayoría, un 43.4%, afirma que muchas veces logra mantener buenas relaciones, lo cual sugiere que este es un aspecto importante y generalmente bien gestionado en su vida. Un 31.1% siente que a veces es su caso, lo que puede indicar un equilibrio entre el éxito y los desafíos en las interacciones personales.

Un porcentaje menor, un 12.3%, considera que pocas veces es su caso, y solo un 1.9% rara vez o nunca mantiene buenas relaciones interpersonales, lo que podría reflejar dificultades específicas o una preferencia por la independencia. Por otro lado, un 11.3% de los participantes afirma que con mucha frecuencia o



siempre es su caso, lo que indica una fuerte capacidad y enfoque en cultivar relaciones interpersonales positivas de manera consistente.

Este gráfico, en conjunto con los anteriores, pinta una imagen de una comunidad o grupo que valora y se esfuerza por mantener buenas relaciones, aunque con variaciones en la frecuencia y facilidad con la que los individuos logran este objetivo. Estos datos pueden ser utilizados para diseñar programas de desarrollo que fomenten habilidades interpersonales, con atención a aquellos que expresan menos frecuencia en mantener relaciones positivas.

- **Contrastación de la hipótesis específica 2**

La hipótesis específica afirma que “Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané”.

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.



Tabla 27

Correlaciones de la dimensión Interpersonal y Desempeño Laboral

			Interpersonal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Podemos determinar que existe una relación positiva moderada entre la dimensión Interpersonal y Desempeño Laboral, y es significativa, ya que en la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,531) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

4.1.3 Objetivo específico 3: Determinación de la relación entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané

Tabla 28

El desafío de controlar el enfado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	18	17,0	17,0	17,0
Pocas veces es mi caso	6	5,7	5,7	22,6
A veces es mi caso	41	38,7	38,7	61,3
Válido Muchas veces es mi caso	37	34,9	34,9	96,2
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	4	3,8	3,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°28 muestra cómo las personas perciben su capacidad para controlar el enfado. La mayoría, un 38.7%, afirma que a veces enfrenta el desafío de controlar su enfado, lo que indica que, si bien no es un problema constante, el manejo del enfado es una cuestión que surge con alguna regularidad. Un 34.9% siente que muchas veces se enfrentan a este desafío, lo que sugiere que controlar el enfado es una situación bastante común y posiblemente un área de desarrollo personal importante para este grupo. Un 17% rara vez o nunca encuentra difícil

controlar su enfado, lo que podría reflejar una buena regulación emocional o un entorno menos propenso a provocar enfado. Por otro lado, un pequeño porcentaje, el 3.8%, indica que con mucha frecuencia o siempre tienen dificultades para controlar su enfado, lo que destaca un grupo que puede necesitar estrategias específicas de manejo del enfado o apoyo adicional. Este patrón de respuestas sugiere que la habilidad para manejar el enfado varía entre las personas, con un número considerable que reconoce el manejo del enfado como un aspecto relevante de su comportamiento emocional. Dado que el enfado puede impactar negativamente en las relaciones personales y profesionales, entender y mejorar en este aspecto puede ser beneficioso para la dinámica interpersonal y el bienestar general de los individuos representados en el gráfico.

Tabla 29

La impulsividad y sus consecuencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	40	37,7	37,7	37,7
Pocas veces es mi caso	17	16,0	16,0	53,8
A veces es mi caso	25	23,6	23,6	77,4
Válido Muchas veces es mi caso	20	18,9	18,9	96,2
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	4	3,8	3,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada



En la Tabla N°29 ilustra cómo los encuestados perciben su propia impulsividad. La mayoría, un 37.7%, afirma que rara vez o nunca actúan de manera impulsiva, lo que sugiere un alto grado de autocontrol o una tendencia a reflexionar antes de actuar. Un 23.6% reconoce que a veces son impulsivos, lo que indica que, aunque no es una característica dominante, la impulsividad es un comportamiento ocasional para este grupo.

Un 16% indica que pocas veces es su caso, lo que puede significar que la impulsividad no es frecuente, pero puede ocurrir en ciertas circunstancias. Por otro lado, un 18.9% siente que muchas veces son impulsivos, lo que podría ser indicativo de un área de mejora personal para este grupo en términos de manejo de impulsos. Un pequeño porcentaje, el 3.8%, se considera muy frecuentemente o siempre impulsivo, lo cual puede tener consecuencias significativas en su vida diaria y en sus relaciones interpersonales.

Este gráfico sugiere que, aunque para muchos la impulsividad no es una preocupación mayor, hay una proporción significativa de individuos que la experimentan con suficiente frecuencia como para notarlo como un aspecto relevante de su comportamiento. En contextos donde las decisiones impulsivas pueden tener ramificaciones negativas, el desarrollo de estrategias de manejo de la impulsividad podría ser un componente valioso de la educación en inteligencia emocional.

Tabla 30*Manejando la ansiedad, una lucha interna*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	24	22,6	22,6
	Pocas veces es mi caso	30	28,3	50,9
	A veces es mi caso	22	20,8	71,7
	Muchas veces es mi caso	30	28,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°30 muestra cómo los encuestados perciben su lucha con la ansiedad. Un 22.6% de los participantes indica que rara vez o nunca experimentan ansiedad, lo que podría sugerir que tienen estrategias efectivas de manejo del estrés o que no se encuentran frecuentemente en situaciones que la desencadenen.

Un segmento mayor, el 28.3%, reconoce que pocas veces es su caso, mientras que otro 28.3% dice que muchas veces enfrentan ansiedad. Esto refleja que una proporción significativa de la muestra siente que el manejo de la ansiedad es una preocupación recurrente.

El 20.8% de los encuestados siente que a veces luchan con la ansiedad, lo que indica que, aunque no es un problema constante, es un aspecto presente en sus vidas.

Este patrón sugiere que la ansiedad es un tema común en este grupo, con un espectro de experiencias que van desde aquellos que raramente la enfrentan hasta aquellos para quienes es una lucha constante. Esto puede tener implicaciones para el enfoque de las políticas de bienestar y los programas de apoyo en entornos como el laboral o educativo, enfatizando la importancia de recursos y estrategias para el manejo de la ansiedad.

Tabla 31

Control de impulsos, una lucha constante

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	27	25,5	25,5
	Pocas veces es mi caso	22	20,8	46,2
	A veces es mi caso	26	24,5	70,8
	Muchas veces es mi caso	31	29,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°31 muestra cómo las personas perciben su capacidad para controlar impulsos. Un 25.5% de los participantes siente que rara vez o nunca es su caso, lo que sugiere que generalmente tienen un buen control sobre sus impulsos o que no se encuentran frecuentemente en situaciones que prueban su autocontrol. Un 20.8% indica que pocas veces es su caso, lo cual puede significar que, aunque tienen un buen manejo de sus impulsos, existen ocasiones en las que pueden actuar de forma impulsiva. El grupo más grande, un 29.2%, siente que

muchas veces luchan con el control de sus impulsos, lo que revela que esta es una cuestión frecuente y posiblemente desafiante para ellos. Finalmente, un 24.5% de los encuestados afirma que a veces se ven luchando con el control de impulsos, lo que indica una experiencia intermitente con este desafío. El gráfico refleja que el manejo de impulsos es una preocupación variable entre las personas, con algunos que lo ven como una lucha frecuente y otros que lo experimentan menos o raramente. Esto puede resaltar la importancia de estrategias de manejo de impulsos dentro de programas de desarrollo personal y profesional, especialmente para aquellos que identifican esto como un desafío frecuente en sus vidas.

Tabla 32

La naturaleza de la impulsividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	26	24,5	24,5
	Pocas veces es mi caso	26	24,5	49,1
	A veces es mi caso	40	37,7	86,8
	Muchas veces es mi caso	12	11,3	98,1
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	2	1,9	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada



En la Tabla N°32 representa las respuestas de individuos sobre la frecuencia con la que experimentan impulsividad. Un 37.7% de los encuestados indica que a veces son impulsivos, lo que sugiere que una gran proporción de la población se ve a sí misma tomando decisiones o actuando de manera impulsiva con bastante regularidad.

La igualdad de porcentajes en las categorías "rara vez o nunca" y "pocas veces es mi caso", cada una con un 24.5%, muestra que casi la mitad de los participantes consideran que la impulsividad no es una característica predominante de su comportamiento. Esto puede interpretarse como una indicación de que estas personas tienen un nivel de autocontrol que les permite manejar sus impulsos eficazmente la mayoría de las veces.

Un 11.3% de los participantes siente que con mucha frecuencia o siempre es impulsivo, lo que destaca un grupo pequeño pero notable para el cual la impulsividad es una constante en su vida diaria y podría ser un área de preocupación significativa.

Comparando este gráfico con los anteriores sobre el control de impulsos y la ansiedad, parece que hay una conciencia generalizada sobre la presencia de impulsividad y sus posibles consecuencias. Además, el reconocimiento de la impulsividad como una lucha frecuente por una parte considerable de los encuestados podría sugerir la necesidad de estrategias de intervención o educación para mejorar el autocontrol y la toma de decisiones reflexiva.

Tabla 33*Enfrentando un carácter difícil*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	35	33,0	33,0
	Pocas veces es mi caso	25	23,6	56,6
	A veces es mi caso	34	32,1	88,7
	Muchas veces es mi caso	12	11,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°33 ilustra la frecuencia con la que los encuestados encuentran desafíos debido a un carácter difícil, ya sea el propio o el de otros. Un 33.0% de los participantes indica que rara vez o nunca se encuentran en esta situación, lo que sugiere que generalmente tienen interacciones armoniosas o que son capaces de manejar efectivamente las personalidades difíciles cuando surgen. Un 23.6% de los encuestados siente que pocas veces se enfrentan a este desafío, mientras que la mayor proporción, un 32.1%, dice que a veces tienen que lidiar con un carácter difícil. Esto puede reflejar una experiencia común de enfrentarse ocasionalmente a conflictos de personalidad o desafíos de comportamiento, ya sea en el trabajo, en el hogar o en otros entornos sociales.

Un 11.3% considera que muchas veces enfrentan un carácter difícil, lo que podría indicar que para este grupo la gestión de las relaciones interpersonales puede ser particularmente desafiante y podría beneficiarse de habilidades

adicionales de comunicación y resolución de conflictos. Este gráfico, cuando se considera junto con los anteriores sobre impulsividad y ansiedad, sugiere que la interacción entre personalidades y el manejo de emociones son aspectos significativos de la vida cotidiana para estos individuos. La gestión efectiva de un carácter difícil es probablemente una parte importante de la inteligencia emocional y puede tener un impacto considerable en el bienestar personal y en la calidad de las relaciones interpersonales.

Tabla 34

Impaciencia, un obstáculo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	24	22,6	22,6	22,6
Pocas veces es mi caso	28	26,4	26,4	49,1
A veces es mi caso	28	26,4	26,4	75,5
Muchas veces es mi caso	24	22,6	22,6	98,1
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	2	1,9	1,9	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°34 refleja cómo los encuestados perciben su nivel de impaciencia. Un 22.6% indica que rara vez o nunca se sienten impacientes, lo que



sugiere que tienden a tener paciencia o que raramente se encuentran en situaciones que la ponen a prueba.

Dos grupos iguales, cada uno con un 26.4%, sienten que pocas veces o a veces son impacientes. Esto muestra que, para más de la mitad de los participantes, la impaciencia es un comportamiento ocasional que puede ocurrir dependiendo de las circunstancias.

Un 22.6% de los encuestados reconoce que muchas veces se sienten impacientes, lo que podría indicar un área de desarrollo personal en la que podrían beneficiarse de técnicas para manejar la impaciencia de manera efectiva.

Solo un 1.9% se siente con mucha frecuencia o siempre impaciente, lo que señala un grupo muy pequeño para el cual la impaciencia es un desafío constante y posiblemente más significativo en sus vidas.

La impaciencia puede ser un factor que afecta la toma de decisiones, las interacciones sociales y la gestión del estrés. Este gráfico sugiere que, aunque la impaciencia no es un problema para una parte de la población, existe una distribución equilibrada entre aquellos que ocasionalmente y aquellos que frecuentemente enfrentan la impaciencia como un obstáculo personal. Desarrollar estrategias para mejorar la paciencia podría ser beneficioso, especialmente para aquellos que se identifican en el extremo superior de la escala de frecuencia.

Tabla 35*La tendencia a explotar, un comportamiento a manejar*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	33	31,1	31,1
	Pocas veces es mi caso	14	13,2	44,3
	A veces es mi caso	24	22,6	67,0
	Muchas veces es mi caso	35	33,0	100,0
	Total	106	100,0	100,0

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°35 muestra cómo los individuos evalúan su tendencia a perder el control o "explotar" en situaciones de estrés o conflicto. Un 31.1% de los encuestados indica que rara vez o nunca tienen este comportamiento, lo que sugiere un nivel de autocontrol o que pocas situaciones les provocan llegar a un punto de explosión.

Un 13.2% de los participantes siente que pocas veces es su caso, lo que podría significar que, aunque tienen episodios ocasionales de perder la compostura, no es algo que suceda con frecuencia. El 22.6% dice que a veces experimentan esta tendencia, indicando que, aunque no es un comportamiento constante, es algo con lo que tienen que lidiar de vez en cuando.

La mayor proporción, un 33.0%, considera que muchas veces tienen la tendencia a explotar, lo que revela que un tercio de los encuestados ve la explosión

emocional como un desafío frecuente y posiblemente un área en la que necesitan trabajar.

Comparando este gráfico con los anteriores sobre impaciencia e impulsividad, es evidente que hay una correlación entre la gestión de las emociones intensas y la frecuencia con la que las personas sienten que pierden el control. La gestión efectiva de la ira y la impulsividad es crucial para la salud emocional y las relaciones interpersonales sanas, y este gráfico resalta la necesidad de desarrollar habilidades de manejo emocional para aquellos que a menudo se encuentran en situaciones de explosión emocional

- **Contrastación de la hipótesis específica 3**

La hipótesis específica afirma que “Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané”.

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

Tabla 36*Correlaciones de la dimensión manejo del estrés y desempeño laboral*

		Manejo del estrés	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Manejo del estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,411**
		N	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,411**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	106

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Podemos determinar que existe una relación positiva moderada entre el manejo del estrés y desempeño laboral, y es significativa, ya que en la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,411) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

4.1.4 Objetivo específico 4: Determinación de la relación entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané

Tabla 37

Estrategia paso a paso para superar dificultades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Rara vez o nunca es mi caso	4	3,8	3,8
Pocas veces es mi caso	4	3,8	3,8
A veces es mi caso	16	15,1	15,1
Muchas veces es mi caso	55	51,9	51,9
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	27	25,5	25,5
Total	106	100,0	100,0

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°37 representa cómo los individuos abordan la resolución de problemas y desafíos. Una mayoría abrumadora, el 51.9%, indica que muchas veces emplean un enfoque paso a paso para superar dificultades, lo que sugiere que este método sistemático es un enfoque común y posiblemente efectivo para la mayoría de los encuestados. Un 25.5% de los participantes dice que con mucha frecuencia o siempre utilizan una estrategia paso a paso, reforzando la idea de que este es un enfoque preferido y posiblemente intuitivo para ellos en la gestión de problemas. Por otro lado, un 15.1% considera que a veces recurren a esta estrategia, lo que podría indicar que, si bien no es su enfoque predeterminado, reconocen su valor y lo aplican según sea necesario. Un muy pequeño porcentaje, sumando un 7.6%, rara vez o pocas veces usa una estrategia paso a paso, lo que



puede sugerir una preferencia por enfoques más intuitivos o espontáneos, o tal vez una menor familiaridad o comodidad con este método estructurado.

Este patrón destaca la importancia de la planificación y la organización en la superación de obstáculos y sugiere que la mayoría de los encuestados encuentra valor y posiblemente éxito en aplicar un enfoque metódico para resolver problemas. Esto también puede reflejar una habilidad generalizada para desglosar problemas complejos en partes más manejables, una habilidad clave dentro de la inteligencia emocional y el manejo del estrés.

Tabla 38

La importancia de recopilar información ante desafíos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	7	6,6	6,6	6,6
Pocas veces es mi caso	2	1,9	1,9	8,5
A veces es mi caso	49	46,2	46,2	54,7
Muchas veces es mi caso	27	25,5	25,5	80,2
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	21	19,8	19,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada



En la Tabla N°38 muestra la frecuencia con la que los individuos se dedican a la recopilación de información antes de enfrentar desafíos. La mayoría, con un 46.2%, indica que a veces realizan esta práctica, lo que refleja una tendencia a prepararse y buscar conocimientos antes de tomar decisiones o emprender acciones.

Un 25.5% de los encuestados dice que muchas veces recopilan información antes de abordar desafíos, lo que sugiere que, aunque no es una constante, reconocen la utilidad de estar informados para manejar situaciones difíciles.

Un 19.8% afirma que con mucha frecuencia o siempre se toman el tiempo para investigar y entender los asuntos a fondo antes de proceder, lo que denota un enfoque muy consciente y meticuloso ante los problemas.

Solo un pequeño porcentaje, sumando un 8.5%, rara vez o pocas veces se enfoca en la recopilación de información antes de enfrentar desafíos, lo que podría indicar una preferencia por enfoques más intuitivos o impulsivos, o posiblemente una confianza en su experiencia y conocimiento previo.

Este patrón muestra que, para una gran parte de la muestra, la preparación y la investigación son componentes clave en el manejo de situaciones complejas, resaltando la importancia de la diligencia y la planificación en el proceso de toma de decisiones.

Tabla 39*Visión general antes de solucionar problemas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	5	4,7	4,7	4,7
Pocas veces es mi caso	4	3,8	3,8	8,5
A veces es mi caso	22	20,8	20,8	29,2
Muchas veces es mi caso	47	44,3	44,3	73,6
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	28	26,4	26,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°39 refleja la frecuencia con la que los individuos toman una perspectiva general antes de abordar problemas. Un 44.3% de los encuestados señala que muchas veces adoptan una visión holística, lo que indica que prefieren tener una comprensión amplia de la situación antes de tomar medidas. Un 26.4% de los participantes menciona que con mucha frecuencia o siempre se aseguran de tener una visión general, lo que sugiere que para un cuarto de la muestra, este enfoque es una parte integral y constante de su proceso de resolución de problemas.

Por otro lado, un 20.8% indica que a veces tiene una visión general antes de solucionar problemas, lo que puede reflejar un enfoque equilibrado que a veces

requiere una visión detallada y otras veces una más general. Solo un 8.5% afirma que rara vez o nunca adoptan una perspectiva general, lo cual podría sugerir una preferencia por abordar los problemas de manera más inmediata o detallista, sin detenerse a considerar el panorama más amplio. Este gráfico muestra la importancia que la mayoría de los encuestados da a comprender el contexto más amplio de los problemas antes de intentar solucionarlos. La capacidad de ver una situación desde una perspectiva más amplia puede ser una habilidad valiosa que permite una mejor identificación de soluciones y una gestión más efectiva de los problemas complejos.

Tabla 40

Análisis y resolución de situaciones complejas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	2	1,9	1,9	1,9
Pocas veces es mi caso	6	5,7	5,7	7,5
A veces es mi caso	45	42,5	42,5	50,0
Válido Muchas veces es mi caso	31	29,2	29,2	79,2
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	22	20,8	20,8	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada



En la Tabla N°40 muestra cómo los individuos abordan problemas que son intrincados o difíciles de resolver. Una proporción significativa, el 42.5%, indica que a veces se involucran activamente en el análisis y resolución de tales situaciones, lo que sugiere que están acostumbrados a enfrentar y gestionar la complejidad de manera regular.

Un 20.8% de los encuestados menciona que con mucha frecuencia o siempre se dedican a esta tarea, reforzando la idea de que, para este grupo, el abordaje sistemático y metódico de los problemas es una parte habitual de su enfoque para manejar desafíos.

Por otro lado, un 29.2% dice que muchas veces realiza análisis y resolución de situaciones complejas, lo que indica que, aunque no es una constante, reconocen la necesidad de este enfoque y lo aplican cuando es pertinente.

Solo un pequeño porcentaje, sumando un 7.6%, rara vez o pocas veces se involucra en el análisis y resolución de problemas complejos, lo que puede indicar una preferencia por abordajes más directos o una tendencia a evitar situaciones que perciben como demasiado complicadas.

Este patrón destaca la importancia de la habilidad para manejar la complejidad en la vida cotidiana y profesional de los encuestados. La capacidad para desglosar y abordar sistemáticamente problemas complejos es una competencia clave de la inteligencia emocional y del pensamiento crítico, que parece ser valorada y practicada por la mayoría de las personas en este grupo.

Tabla 41*Soluciones problemas, un proceso analítico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez o nunca es mi caso	2	1,9	1,9	1,9
Pocas veces es mi caso	13	12,3	12,3	14,2
A veces es mi caso	43	40,6	40,6	54,7
Válido Muchas veces es mi caso	38	35,8	35,8	90,6
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	10	9,4	9,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta desarrollada

En la Tabla N°41 detalla cómo los individuos abordan la solución de problemas desde una perspectiva analítica. La mayoría, el 40.6%, afirma que a veces abordan los problemas mediante un proceso analítico, lo que indica que regularmente emplean el pensamiento crítico y el análisis detallado para encontrar soluciones.

Un 35.8% dice que muchas veces utiliza un enfoque analítico, mostrando que mientras no es su único método, reconocen y aplican la importancia de la reflexión analítica en ciertas situaciones.



Un segmento más pequeño, el 12.3%, señala que pocas veces es su caso, lo que sugiere que pueden preferir enfoques más intuitivos o basados en la experiencia en lugar de un análisis detallado. Mientras tanto, solo un 1.9% rara vez o nunca se involucra en un proceso analítico al solucionar problemas, lo que podría reflejar una dependencia en otros métodos o una falta de familiaridad con enfoques analíticos.

Finalmente, un 9.4% indica que con mucha frecuencia o siempre solucionan problemas de manera analítica, lo que destaca un grupo dedicado a un enfoque sistemático y reflexivo como parte integral de su proceso de toma de decisiones.

Este patrón subraya que la mayoría de los encuestados valoran y practican un enfoque analítico para resolver problemas, aunque con variaciones en la frecuencia de su aplicación. El pensamiento analítico es fundamental para desentrañar cuestiones complejas y tomar decisiones bien fundadas.

- **Contrastación de la hipótesis específica 4**

La hipótesis específica afirma que “Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané”.

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané.

Tabla 42

Correlaciones de la dimensión adaptación y desempeño laboral

		Adaptación		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	de Adaptación	Coefficiente de correlación	de 1,000	,376**
		Sig. (bilateral)	.	,000
de Desempeño Laboral		N	106	106
		Coefficiente de correlación	de ,376**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Podemos determinar que existe una relación positiva baja entre la adaptación y desempeño laboral, y es significativa, ya que en la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,376) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

4.1.5 Contrastación de Hipótesis

Al haber desarrollado el presente trabajo de investigación con los resultados obtenidos se efectúa la contrastación de hipótesis de investigación de la siguiente manera:

- **Contrastación de la hipótesis general**

La hipótesis general afirma que “Existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023”.

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.

Tabla 43

Correlaciones de la inteligencia emocional y desempeño Laboral

		Inteligencia emocional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 . 106
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de ,542** 1,000 . 106

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados en la Tabla N°43 muestran que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral es de 0,542, lo que indica una correlación positiva moderada. El nivel de significancia (bilateral) de 0,000 es bajo, lo cual es mucho menor que el umbral comúnmente



aceptado de 0,01 para significancia estadística, lo que indica que es muy poco probable que este resultado sea debido al azar. Por lo tanto, los resultados estadísticos apoyan la H_1 y rechazan la H_0 , confirmando la existencia de una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el grupo estudiado. Esto implica que intervenciones para mejorar la inteligencia emocional en los trabajadores podrían ser una estrategia efectiva para mejorar su desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis general.



4.2 DISCUSIÓN

En esta discusión, se destacó una tendencia general de coincidencia en la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, se coincidió al igual que los resultados de la investigación con Delgado et al. (2021) que la inteligencia emocional desempeña un papel crucial en la satisfacción laboral y el desempeño docente teniendo la necesidad de implementar programas de desarrollo emocional y social, pero también se identificaron áreas de discrepancia que invitan a una exploración más detallada. Nuestros hallazgos corroboraron investigaciones previas, como las Guariato (2014) y Gálvez (2022), que establecieron una relación positiva y significativa entre estas variables como en el presente resultado que se obtuvo una correlación positiva moderada, resaltando especialmente el rol de competencias emocionales clave, como la empatía y la autorregulación, en la efectividad y adaptación laboral. En concordancia con estas investigaciones, se observó que una mayor inteligencia emocional puede actuar como un amortiguador, atenuando el agotamiento emocional y reduciendo la despersonalización, factores críticos del burnout en entornos laborales desafiantes.

Sin embargo, se detectó una variabilidad en la intensidad de las correlaciones reportadas, con nuestra investigación mostrando una correlación positiva moderada frente a correlaciones más intensas, o incluso ligeramente negativas, registradas en estudios como los de Torres (2021) y Apaza et al. (2023). Esta disparidad en los resultados sugiere que la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral podría estar influenciada por factores contextuales específicos, como el tipo de industria, el entorno organizacional y las características demográficas de la población estudiada. Además, las diferencias metodológicas, tales como los enfoques para medir la inteligencia emocional o el desempeño, y la selección de dimensiones específicas de la inteligencia emocional, podrían contribuir a estas discrepancias en los hallazgos.



Por tanto, esta variabilidad no solo destaca la complejidad y multidimensionalidad de la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral, sino también la necesidad de realizar estudios contextualizados que consideren el entorno específico y las herramientas de medición más adecuadas para captar con precisión estas interacciones.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané en 2023, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,542 una significancia de 0,000, los valores que evidencian una correlación positiva moderada. Existe la necesidad de implementar programas de desarrollo emocional y social como parte integral de las estrategias de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Huancané.

SEGUNDA: Se determinó que existe una correlación significativa y positiva baja entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,293 y un nivel de significancia de 0,000. Fomentar el desarrollo de estas habilidades intrapersonales a través de programas específicos de capacitación y desarrollo podría ser una estrategia efectiva para mejorar el desempeño laboral en la organización, subrayando la necesidad de incorporar prácticas de gestión de recursos humanos que prioricen y respalden el crecimiento personal y emocional de los empleados.

TERCERA: Se determinó que la relación positiva moderada y significativa entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,531 y un valor de significancia de 0,000. Este resultado tiene la importancia crítica de las relaciones interpersonales en el contexto laboral, indicando que las intervenciones enfocadas en mejorar



las competencias sociales entre los empleados pueden conducir a mejoras tangibles en la eficiencia y productividad de la organización.

CUARTA: Se determinó que existe una correlación significativa y positiva moderada entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,411 y un valor de significancia de 0,000. Implementar programas de bienestar y desarrollo de habilidades de manejo del estrés en los trabajadores no solo es beneficioso para su salud mental y bienestar general, sino que también es una inversión estratégica que puede repercutir positivamente en la productividad y eficacia organizacional

QUINTA: Se determinó que existe una correlación de Rho de Spearman de 0,376, significativamente positiva baja y con un valor de significancia de 0,000, confirma una relación sustancial entre la adaptabilidad de los trabajadores y su desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané. Las políticas y prácticas de recursos humanos deberían incluir estrategias para mejorar la adaptabilidad de los empleados, como la capacitación en habilidades blandas y la promoción de una cultura organizacional que valore y recompense la flexibilidad y el aprendizaje continuo, para así impulsar un mejor desempeño laboral.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda la implementación de una política organizacional que integre prácticas de evaluación continua y desarrollo de la inteligencia emocional dentro de los programas de capacitación y desarrollo profesional. Se debe alentar la realización de talleres interactivos y programas de mentoría que promuevan la autoevaluación y el aprendizaje emocional, y se debe establecer un sistema de retroalimentación que permita a los trabajadores recibir información constructiva sobre su desempeño emocional y laboral. Al alinear estos esfuerzos con los objetivos estratégicos de la Municipalidad, se podrá no solo mejorar el bienestar de los empleados sino también optimizar la eficiencia y productividad de la entidad.

SEGUNDO: Se recomienda diseñar y ejecutar programas de formación que enfatizan en el autoconocimiento y la autoeficacia, ofreciendo herramientas para mejorar la autorregulación emocional y la resiliencia. Tales programas podrían incluir técnicas de mindfulness, establecimiento de objetivos personales y profesionales, y desarrollo de un plan de crecimiento individual que permita a los empleados alinear sus aspiraciones personales con los objetivos organizacionales, fomentando así un desempeño laboral más sólido.

TERCERA: Se recomienda la incorporación de dinámicas grupales orientadas al fortalecimiento de habilidades comunicativas y colaborativas. Esto podría materializarse a través de talleres de trabajo en equipo, sesiones de role-playing para mejorar la resolución de conflictos, y la creación de espacios de diálogo donde se promueva la empatía y el apoyo mutuo, conduciendo



a una mejora en la interacción entre los trabajadores y, por ende, en su desempeño laboral.

CUARTA: Se recomienda implementar programas de bienestar que incluyan técnicas de manejo del estrés y promoción de la salud mental, como pausas activas, actividades físicas, y sesiones de asesoramiento psicológico. Estas iniciativas deberían complementarse con la capacitación en la identificación y manejo de las fuentes de estrés laboral, ayudando a los trabajadores a desarrollar estrategias efectivas para su mitigación y mejorando así su rendimiento en el trabajo.

QUINTA: Se recomienda el desarrollo de un plan de gestión del cambio que prepare a los trabajadores para adaptarse a las nuevas demandas y cambios en el entorno laboral. Esto puede incluir sesiones de formación en habilidades digitales, flexibilidad cognitiva y entrenamiento en técnicas de solución de problemas, asegurando que los empleados estén equipados para enfrentar los retos futuros con agilidad y efectividad.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza Mamani, Y., Laruta Calcina, M. V., y Rojas Mancha, Y. F. (2023). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de una institución educativa estatal, Arequipa-2021. [Universidad Continental]. En *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13150>
- Arpasi Arpasi, G. P. (2020). La motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2019 [Universidad Nacional del Altiplano]. En *Universidad Nacional del Altiplano*. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15767>
- Asch, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Fidélitas*.
- Ayala Bustamante, C. M. A., y Bustamante Sanchez, A. J. (2019). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S. A. C. Arequipa 2018 [Universidad Tecnológica del Perú]. En *Universidad Tecnológica del Perú*. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2552>
- Bar-On, R. (1997). The Emotional Quotient (EQ-i): A Test of Emotional Intelligence. *Multi-Health Systems*.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.



- Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiquén, A., y Arévalo-Quijano, J. C. (2022). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 1–17. <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Chagas, F. (2004). *Investigación Científica*. Nuevo Mundo.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7a ED.) | Idalberto Chiavenato. *Casa del Libro*. <https://acortar.link/cnZI4c>
- Cuba-Diaz, E. L., y Cuba-Díaz, M. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 342–357. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797>
- Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R., y Gahona-Flores, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169–178. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional*. México: Noriega Editores.
- Gálvez Arévalo, M. J. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de una empresa outsourcing - 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79264>
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Nueva York. <https://www.penguinrandomhouse.com/books/69105/emotional-intelligence-by-daniel-goleman/9780553804911/readers-guide/>.



- Guillén, R. G. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. McGraw Hill/Interamericana de España.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. del P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (Sexta edición).
www.elosopanda.com/jamespoetrodriguez.com
- Huamán Alvarez, M. F. (2018). Motivación Y Desempeño Laboral En Trabajadores Asistenciales Del Centro De Salud Belenpampa, Cusco [Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37559>
- Lawrence, A. (2018). *The Top 5 Qualities That Lead to High Job Performance*. *PSI Select International*.
- Magallanes Tejada, M. (2018). *Inteligencia emocional y solución de conflictos de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018*.
- Martín, M. (2013). *Análisis de un modelo estructural de inteligencia emocional y motivación autodeterminada en el deporte* [Universidad de Valencia].
<http://roderic.uv.es/handle/10550/28928>
- Martínez Alvarado, C., y Satornicio Macalopú, A. del M. (2022). Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la COOPAC Santo Cristo de Bagazán oficina Chiclayo 2020 [Universidad Señor de Sipán]. En *Repositorio Institucional - USS*.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4898350>
- Martínez Rebollar, A., y Campos Francisco, W. (2015). The Correlation Among Social Interaction Activities Registered Through New Technologies and Elderly's



- Social Isolation Level. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 177–188. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Mejillón, A. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social*. Universidad Península de Santa Elena.
- Mendoza Jove, H. (2019). *La inteligencia emocional y su relación con el rendimiento laboral en los gerentes del sector industrial CIU 18100 de la ciudad de Juliaca - 2017*. Universidad Nacional Del Altiplano.
- Montes, C., Rodríguez, D., y Serrano, G. (2014). Estrategias de manejo de conflicto en clave emocional. *Anales de Psicología*.
<http://www.redalyc.org/pdf/167/16729452025.pdf>
- Núñez Paula, I. A. (2002). Inteligencia emocional en las entidades de información. ¿Cómo encauzar los afectos en bien de la organización? *ACIMED*, 10(1), 77–82.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352002000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ochoa, S., y Saldivar, R. (2016). *Administración Financiera*.
- Parella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (FEDUPEL, Ed.).
- Pernía, K., y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático*. EA.
- Postic M, D. K. (1998). *Observar las situaciones educativas* (Narcea, Ed.).



- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Ediciones Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración* (Pearson, Ed.; 10ma edición).
- Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality. *Baywood Publihing Company*. http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/06/pub153_SaloveyMayerICP1990_OCR.pdf
- Torres Tarazona, M. I. (2021). Inteligencia emocional en estudiantes del VII ciclo de una institución educativa pública de jornada escolar completa de Pomabamba, Áncash [Universidda Marcelino Champagnat]. En *Universidad Marcelino Champagnat*. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3364>
- Véliz, A. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016*.
- Vicencio, H. (2022). *Gestión municipal y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yucay, 2021*.
- Vilca Peralta, S. J. (2022). Análisis de la inteligencia emocional y la productividad laboral en la empresa Ricos Pan de la ciudad de Juliaca periodo 2021 [Universidad Nacional del Altiplano]. En *Universidad Nacional del Altiplano*. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17696>
- Zárate, R., y Matviuk, S. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*. <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225025086008.pdf>



ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario de inteligencia emocional

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2023

Estimado(a) participante, el presente cuestionario está dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023, con mucho respeto se le invita a desarrollarlo el cual será con fines estrictamente de investigación.

Instrucciones: Se le presenta un conjunto de frases e interrogantes, se le solicita que, marque con una “X” la alternativa de respuesta en base a su realidad y nos dé información. Se recomienda leer y contestar todos los ítems.

Escalas valorativas	Puntaje
Rara vez o nunca es mi caso	1
Pocas veces es mi caso	2
A veces es mi caso	3
Muchas veces es mi caso	4
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	5

Atendiendo a la Ley 29733 “*Ley de Protección de Datos Personales*” este cuestionario es confidencial.



VARIABLE: Inteligencia Emocional

		1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso					
2	Me cuesta controlar mi enfado					
3	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella					
4	Me gusta ayudar a la gente					
5	No soy capaz de expresar mis ideas					
6	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo					
7	Prefiero que otros tomen decisiones por mí					
8	Me es difícil entender cómo me siento					
9	He logrado muy poco en los últimos años					
10	Mi impulsividad crea problemas					
11	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas					
12	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a)					
13	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos					
14	Mis amigos me cuentan acerca de su vida privada					
15	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades Existentes					



16	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad					
17	Me preocupa lo que les ocurre a otros					
18	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos					
19	Me cuesta controlar mis impulsos					
20	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor					
21	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
22	Mantengo buenas relaciones con los demás					
23	Soy impulsivo					
24	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás					
25	Tengo mal carácter					
26	Soy impaciente					
27	Me es difícil hacer valer mis derechos					
28	Exploto fácilmente					

NOTA: Cuestionario adaptado al trabajo de investigación de Vicencio (2022)



ANEXO 2. Cuestionario de desempeño laboral

EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2023

Estimado(a) participante, el presente cuestionario está dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023, con mucho respeto se le invita a desarrollarlo el cual será con fines estrictamente de investigación.

Instrucciones: Se le presenta un conjunto de frases e interrogantes, se le solicita que, marque con una “X” la alternativa de respuesta en base a su realidad y nos dé información.

Se recomienda leer y contestar todos los ítems.

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



VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

		1	2	3	4	5
FUNCIONES						
1	¿Consideras necesario tener conocimiento del trabajo para el desarrollo de sus funciones?					
2	¿Las funciones que realizas se hacen con calidad?					
3	¿Se cuenta con equipos y herramientas para desempeño de sus funciones?					
4	¿Usas la capacidad de análisis para el desempeño de tus funciones?					
5	¿Alerta a sus superiores de posibles situaciones que afecten a la entidad?					
6	¿Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía?					
7	¿Tu jefatura te brinda capacitaciones para el desarrollo de tus funciones?					
COMPORTAMIENTO						
8	¿Posee habilidades que fomente un mejor desempeño en su trabajo?					
9	¿Cuentas con habilidades para la resolución de problemas en el trabajo?					
10	¿Tú comportamiento abarca una actitud positiva en el trabajo?					
11	¿Cumples con las funciones encargadas en el tiempo acordado?					



12	¿Te sientes bien en tu trabajo?					
13	¿Está satisfecho con la remuneración que percibes por el desarrollo de tu trabajo?					
COMPROMISO						
14	¿Si te quedas más horas trabajando reconocen tu esfuerzo?					
15	¿Se reconocen a los trabajadores por los logros realizados?					
16	¿Se promueve el desarrollo personal?					
17	¿En la oficina o servicio en el que laboras se motiva a los trabajadores para su desarrollo personal?					
18	¿Consideras que el personal se siente identificado con la entidad?					

NOTA: Cuestionario adaptado de Magallanes (2018).

ANEXO 3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	D1. Intrapersonal	· Autoconciencia	5, 7, 8, 9, 12,
		· Asertividad	13, 24, 27
		· Autoconcepto	
		· Autorrealización	
	D2. Interpersonal	· Empatía	4, 11, 14, 17,
		· Responsabilidad Social	18, 21, 22
		· Relaciones interpersonales	
	D3. Manejo del estrés	· Tolerancia al Estrés	2, 10, 16, 19,
		· Control de Impulsos	23, 25, 26, 28
	D4. Adaptación	· Estrategias de solución de problemas	1, 3, 6, 15, 20
· Prueba de la realidad			
· Flexibilidad			
V 2: DESEMPEÑO LABORAL	D1. Funciones	· Conocimiento del trabajo	1,2,3 4,5
		· Capacidad de análisis	6,7
		· Jerarquía	
	D2. Comportamiento	· Habilidades	8 ,9,
		· Actitud	10,11
		· Satisfacción	12,13



		· Reconocimiento del	14,15
	D3. Compromiso	trabajo	16,17,18
		· Desarrollo personal	



ANEXO 4. Baremo

Niveles	Bajo	Regular	Bueno
Funciones	7-16	17-25	26-35
Comportamiento	6-14	15-22	23-30
Compromiso	5-11	12-18	19-25



ANEXO 5. Alfa de Cronbach

Variable INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de elementos
Cronbach	
<hr/>	<hr/>
,743	28
<hr/>	<hr/>

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Estrategia paso a paso para superar dificultades	77,41	114,091	-,024	,751
El desafío de controlar el enfado	78,29	105,466	,340	,731
La importancia de recopilar información ante desafíos	77,82	112,091	,060	,747
El valor de ayudar a los demás	77,58	109,331	,215	,738
Expresando ideas, un desafío personal	78,79	107,557	,244	,737



Visión general antes de solucionar problemas	77,48	111,928	,072	,746
Delegando decisiones, una preferencia personal	79,08	101,126	,507	,719
Comprendiendo mis sentimientos, un reto emocional	78,93	104,462	,389	,727
Reflexiones sobre logros recientes	78,72	110,624	,107	,745
La impulsividad y sus consecuencias	78,97	101,952	,429	,724
Empatía, entendiendo los sentimientos ajenos	77,73	114,372	-,044	,753
La dificultad de tomar decisiones independientes	78,82	107,291	,208	,740
Expresando sentimientos íntimos, un desafío	78,87	102,992	,380	,727
Confianza y privacidad en la amistad	78,44	112,763	,032	,749
Análisis y resolución de situaciones complejas	77,71	121,542	-,382	,768
Manejando la ansiedad, una lucha interna	78,77	102,863	,452	,723
Empatía y preocupación por los demás	78,48	109,242	,171	,741
El significado de las relaciones cercanas	78,12	111,975	,099	,744
Control de impulsos, una lucha constante	78,75	101,144	,514	,718



Soluciones problemas, un proceso analítico	77,93	115,929	-,116	,754
Sensibilidad hacia los sentimientos ajenos	78,24	111,115	,145	,742
Manteniendo buenas relaciones interpersonales	77,82	114,377	-,036	,751
La naturaleza de la impulsividad	78,91	99,915	,649	,712
Compartir sentimientos íntimos, una barrera personal	78,60	98,737	,591	,712
Enfrentando un carácter difícil	79,10	100,684	,615	,714
Impaciencia, un obstáculo personal	78,77	99,758	,596	,713
Defendiendo mis derechos, un desafío	78,76	105,668	,450	,726
La tendencia a explotar, un comportamiento a manejar	78,75	100,668	,493	,719

Variable DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	18



Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Necesidad de conocimiento del trabajo para el desarrollo de funciones	62,10	64,799	,092	,825
Realización de funciones con calidad	62,10	62,742	,210	,821
Disponibilidad de equipos y herramientas para el desempeño de funciones	62,47	60,537	,423	,811
Uso de la capacidad de análisis en el desempeño de funciones	62,46	61,756	,242	,821
Alertas a superiores sobre situaciones que afectan a la entidad	62,16	62,593	,306	,816



Asignación de funciones				
de acuerdo a cargo o jerarquía	62,63	59,320	,489	,807
Capacitaciones brindadas				
por la jefatura para el desarrollo de funciones	62,78	57,086	,551	,802
Posesión de habilidades				
para un mejor desempeño laboral	62,49	57,909	,530	,804
Habilidades para la				
resolución de problemas en el trabajo	62,17	60,580	,389	,812
Actitud positiva en el				
trabajo	62,55	59,012	,471	,807
Cumplimiento de				
funciones encargadas en el tiempo acordado	62,22	63,410	,178	,822
Bienestar en el trabajo	62,48	61,490	,293	,817
Satisfacción con la				
remuneración recibida	62,83	55,857	,582	,800



Reconocimiento del esfuerzo por horas extra de trabajo	63,54	58,156	,339	,818
Reconocimiento a los trabajadores por logros realizados	63,08	56,070	,628	,797
Promoción del desarrollo personal	62,77	58,101	,473	,807
Motivación al desarrollo personal en el lugar de trabajo	62,83	57,552	,526	,804
Identificación del personal con la entidad	62,66	58,588	,529	,804

ANEXO 6. Prueba de normalidad

The screenshot shows the SPSS 'Resultados' (Results) window. The left sidebar shows a tree view with 'Pruebas de normalidad' (Normality Tests) selected. The main window displays two tables: a descriptive statistics table and a normality tests table.

		95% de intervalo de confianza para la media	
		Limite inferior	Limite superior
Inteligencia Emocional	Media recortada al 5%	81,5933	
	Mediana	81,0000	
	Varianza	114,506	
	Desviación estándar	10,70073	
	Mínimo	50,00	
	Máximo	100,00	
	Rango	44,00	
	Rango intercuartil	18,25	
	Asimetría	-.246	,235
	Curtosis	-.874	,465
Media		66,2547	79,079
		Limite inferior	Limite superior
Desempeño Laboral	Media recortada al 5%	66,4759	
	Mediana	67,0000	
	Varianza	66,287	
	Desviación estándar	8,14168	
	Mínimo	43,00	
	Máximo	90,00	
	Rango	47,00	
	Rango intercuartil	8,00	
	Asimetría	-.549	,235
	Curtosis	2,240	,465

		Pruebas de normalidad				
		Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional		,117	106	,961	106	,003
Desempeño Laboral		,156	106	,908	106	,000

^a Corrección de significación de Lilliefors



ANEXO 7. Tabla de valor de Rho de Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martínez y Campos, 2015)

ANEXO 8. Directorio de trabajadores



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ
"Gestión productiva 2019 - 2022"



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ "GESTION PRODUCTIVA 2019 - 2022"		
DIRECTORIO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ		
TEM	GERENCIAS	RESPONSABLES
1	(e)Gerente Municipal	Esteban Amado Atencio Ponce
2	Gerente de Planificación, Presupuesto y Racionalización	Jaime Huanca Aracayo
3	Gerente de Asesoría Jurídica	Dante Copa Coari
4	Gerencia de Secretaría General	Praxides Roger Paja Torres
5	Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural	Paola Francheska Moron Cairasco
6	Gerente de Administración Tributaria y Rentas	Juliaca Leonor Arias Mamani
7	Gerente de Desarrollo Económico y Servicios Municipales	Rolando Capa Luque
8	Gerente de Desarrollo Social	Abigail Quilla Tipula
ITEM	SUB GERENCIAS	RESPONSABLES
1	Sub Gerente de Planificación, Presupuesto y Racionalización	Wilber Enrique Escalante Coaquira
2	(e)Sub Gerente de Racionalización, Estadística e Informática	Joseph Yulinho Quinto Machaca
3	Sub Gerencia de Recursos Humanos	Jaime Juan Palazuelos Sanches
4	Sub Gerencia de Abastecimiento y Logística	Luis Rudolf Bautista Condori
5	Sub Gerente de Tesorería	Carlos Edwin Choque Choque
6	Sub Gerente de Contabilidad	Elmer Uriel Quispe Monroy
7	Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras	Oswaldo Tomas Apaza Chirinos
8	Sub Gerente de Estudios y Proyectos	Dennys Giancarlo Rodrigo Valdez
9	Sub Gerente de Control y Catastro Urbano	Victor Hugo Zamata Castro
10	Sub Gerente de Transportes y Circulación Vial	Diego Clemente Machaca Vilca
11	(e) Sub Gerente de Fiscalización Tributaria y Ejecución Coactiva	Moises Choquetico Quispe
12	(e) Sub Gerencia de Gestión Ambiental	Leuz Delia Machaca Mamani
13	Sub Gerente de Educación, Cultura, Turismo y Deporte	Bernabe Coqueña Mamani
14	Sub Gerente de Desarrollo Agropecuario	Percy Zea Canaza
ITEM	NOMBRADOS Y/O PERMANENTES	
		40 TRABAJADORES - conformado por jefes de oficina, personal de limpieza y serenos.
ITEM	LOCADORES	
		83 TRABAJADORES - Conformado por jefes de oficina, asistentes, guardianes, serenos y personal de limpieza.
 SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS - MPH		

ANEXO 9. Matriz de consistencia

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2023

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOS	PRUEBAS ESTADISTICAS
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023?	HIPOTESIS GENERAL Existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.	Variable 1 INTELIGENCIA EMOCIONAL Dimensiones D1. Intrapersonal D2. Interpersonal D3. Manejo del estrés D4. Adaptación	A. Enfoque de investigación Cuantitativo B. Alcance de investigación Correlacional C. Diseño de investigación No experimental E. Población y muestra Población: Trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané. Muestra: 106 trabajadores	Para la validación del instrumento se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach. Para determinar la relación entre variables se utilizará la prueba de Spearman.
PROBLEMA ESPECIFICO 1: ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023?	HIPOTESIS ESPECIFICO 1: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.	OBJETIVO ESPECIFICO 1: Determinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.	Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones D1. Funciones D2. Comportamiento D3. Compromiso	F. Instrumentos • Cuestionario	
PROBLEMA ESPECIFICO 2: ¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023?	HIPOTESIS ESPECIFICO 2: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.	OBJETIVO ESPECIFICO 2: Determinar la relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.			
PROBLEMA ESPECIFICO 3: ¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023?	HIPOTESIS ESPECIFICO 3: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.	OBJETIVO ESPECIFICO 3: Determinar la relación entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.			
PROBLEMA ESPECIFICO 4: ¿Qué relación existe entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023?	HIPOTESIS ESPECIFICO 4: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.	OBJETIVO ESPECIFICO 4: Determinar la relación entre la dimensión adaptación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2023.			



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo HARIBEL MARITZA CAIRA PEREZ
identificado con DNI 48001540 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2023.”

” Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 04 de DICIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo MARIBEL MARITZA COIRA PEZ
, identificado con DNI 48 001540 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
ADMINISTRACION

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

"LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANE, 2023."

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 04 de DICIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella