UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de Apurimac, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

Autora:
Espinoza Mitma, Yandira (orcid.org/0009-0004-3390-7888)

Asesores:
Dr. Prado López, Hugo Ricardo (orcid.org/0000-0003-4010-3517)

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino **(**orcid.org/0000-0001-6629-7802**)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Con infinita gratitud, dedico este trabajo a Dios por siempre guiarme por el buen camino y ser mi fuente de fortaleza en el transcurso de esta travesía académica. También, quiero dedicárselo a mi amada familia, cuyo apoyo incondicional y papel fundamental en mi educación han sido el motor que me impulsó a seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Que este logro sea un humilde homenaje a quienes han sido mi guía y pilar, y que el conocimiento obtenido pueda ser compartido para contribuir positivamente en el mundo que nos rodea.

Agradecimiento

Con profundo agradecimiento, quiero expresar mi reconocimiento hacia aquellos que han sido fundamentales en el logro de esta tesis. A Dios, mi fortaleza diaria, le agradezco por guiarme en este camino académico y brindarme la perseverancia necesaria para superar los retos. A mis amados padres y hermanos, mi eterna gratitud por sus consejos sabios, su apoyo incondicional y por ser el pilar fundamental en mi educación. Cada palabra de aliento y gesto de amor ha sido mi motivación constante. Agradezco también a mis amigos y seres queridos por su aliento y comprensión. Este logro lleva impreso el fruto del apoyo y cariño de cada uno de ustedes. Con todo mi corazón, gracias por ser parte de mi vida y compartir este importante logro conmigo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

Resumen viii

Abstract ix

I. INTRODUCCIÓN 10

II. MARCO TEÓRICO 13

III. METODOLOGÍA 21

3.1.Tipo y Diseño de Investigación 21

3.1.1. Tipo de Investigación 21

3.1.2. Diseño de investigación 21

3.2.Variable y Operacionalización 22

3.2.1. Definición Conceptual 22

3.2.2. Definiciones Operacionales 22

Población, Muestra y Muestreo 22

3.2.3. Población 22

3.2.4. Muestra: 22

3.2.5. Muestreo 23

3.2.6. Unidad de análisis 23

Técnicas e instrumentos de recolección de datos 23

3.3. Técnica de recolección de datos 23

3.3.1. Instrumento de recolección de datos 23

3.3.2.Validez de los instrumentos 24

3.4.Procedimientos 25

3.5.Método de análisis de datos 26

3.6.Aspectos éticos 26

IV. RESULTADOS 26

V. DISCUSIÓN 40

VI. CONCLUSIÓNES 42

VII. RECOMENDACIONES. 43

REFERENCIAS 43

ANEXOS 49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dictamen de jueces expertos 24

Tabla 2 Calificación de jueces expertos sobre las dimensiones del estudio 24

Tabla 3 Confiabilidad de instrumento Inteligencia Emocional 25

Tabla 4 Confiabilidad de instrumento Desempeño Laboral 25

Tabla 5 Niveles de la Variable1 Inteligencia Emocional. 26

Tabla 6 Niveles de la D1 Autorregulación 27

Tabla 7 Niveles de la D2 Motivación 27

Tabla 8 Niveles de la D3 Empatía 28

Tabla 9 Niveles de la D4. Habilidades 28

Tabla 10 Niveles de la Variable 2 Desempeño Laboral 29

Tabla 11 Niveles de la D1 Calidad 29

Tabla 12 Niveles de la D2 Productividad 30

Tabla 13 Niveles de la D3 Toma de Decisiones 30

Tabla 14 Niveles de la D4. Conocimiento 31

Tabla 15 Cruze de la Variable Inteligencia emocional y la Variable Desempeño Laboral 31

Tabla 16 Cruze de la D1 Autorregulación y V2 Desempeño Laboral 32

Tabla 17 33

Tabla 18 Cruze de la D3 Empatía y V2 Desempeño Laboral 34

Tabla 19 Cruze de la D4 Habilidades sociales y V2 Desempeño Laboral 34

Tabla 20 Prueba de normalidad 35

Tabla 21 Prueba de hipótesis general 36

Tabla 22 Prueba de hipótesis específica 1 37

Tabla 23 Prueba de hipótesis específica 2 38

Tabla 24 Prueba de hipótesis específica 3 38

Tabla 25 Prueba de hipótesis específica 4 39

Resumen

La Inteligencia Emocional ha ganado reconocimiento en el ámbito laboral como esencial para el desempeño y bienestar de los empleados. Cómo manejan sus emociones y se relacionan impacta en su capacidad para enfrentar desafíos laborales.

A pesar de la evidencia que respalda su importancia, muchas empresas aún no priorizan la Inteligencia Emocional en la selección de personal. Una encuesta de CareerBuilder en 2019 mostró que solo el 71% de los ejecutivos consideró esta habilidad al evaluar currículums.

Investigaciones recientes han resaltado la relevancia de la Inteligencia Emocional en el ámbito gubernamental. En la Municipalidad Distrital de Apurimac en 2023, se encontró que la empatía está significativamente vinculada al rendimiento laboral, lo que destaca la necesidad de desarrollar habilidades emocionales en este entorno.

Además, las habilidades sociales influyen en el desempeño de servidores públicos en Apurímac. Relacionarse efectivamente con colegas y ciudadanos impacta positivamente en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Es importante que gerentes y líderes establezcan políticas internas que fomenten la Inteligencia Emocional en los empleados. Programas de capacitación y evaluación regular pueden mejorar la eficacia laboral, bienestar emocional y satisfacción de los empleados.

En conclusión, la Inteligencia Emocional es crucial en cómo los empleados enfrentan sus trabajos. Su impacto en la motivación, resolución de conflictos y relaciones interpersonales lo convierte en vital para el éxito y progreso sostenible de organizaciones, tanto privadas como gubernamentales. Es esencial que las empresas valoren y promuevan esta habilidad en sus empleados, reconociendo su importancia en el logro de objetivos y creando entornos laborales saludables y productivos.

Palabras Clave: Inteligencia emocional, desempeño laboral, emociones

Abstract

Emotional Intelligence has gained recognition in the workplace as essential for employees' performance and well-being. How they manage their emotions and relationships impacts their ability to face work challenges.

Despite the evidence supporting its importance, many companies still do not prioritize Emotional Intelligence in the hiring process. A CareerBuilder survey in 2019 revealed that only 71% of executives considered this skill when evaluating resumes.

Recent research has highlighted the relevance of Emotional Intelligence in the governmental sector. In the Municipalidad Distrital de Apurímac in 2023, empathy was found to be significantly linked to job performance, underscoring the need to develop emotional skills in this setting.

Furthermore, social skills influence the performance of public servants in Apurímac. Effective interpersonal relationships with colleagues and citizens positively impact their job fulfillment.

It is crucial for managers and leaders to establish internal policies that foster Emotional Intelligence in employees. Training programs and regular evaluations can enhance work effectiveness, emotional well-being, and employee satisfaction.

In conclusion, Emotional Intelligence is crucial in how employees approach their jobs. Its impact on motivation, conflict resolution, and interpersonal relationships makes it vital for the success and sustainable progress of both private and governmental organizations. It is essential for companies to value and promote this skill in their employees, recognizing its significance in achieving goals and creating healthy and productive work environments.

Keywords: Intelligence emotional , job performance, emotions

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el factor humano desempeña un rol crucial en las entidades. Se reconoce como un elemento esencial que influye en el logro o el fracaso de un negocio. En consecuencia, los directivos y supervisores tienen la obligación de brindar a sus colaboradores todas las herramientas físicas, emocionales e intelectuales requeridas para el rendimiento en su labor diaria. Estos cometidos están claramente establecidos en un manual de funciones que describe las responsabilidades del cargo.

Ahora se analiza ampliamente que la Inteligencia Emocional tiene un asunto fundamental en la forma de apreciación en que los empleados abordan sus trabajos y actividades. Se considera una parte integral de la forma en que piensan y cómo comienzan a trabajar, ya que les brinda la motivación que necesitan para enfrentar positivamente una variedad de desafíos. Según lo informado por Rodríguez et al. (2021), la I.E es la destreza para gestionar y regular tanto el comportamiento como las actitudes de un individuo, lo cual abarca el conjunto de conductas que definen la personalidad de esa persona

El Foro Económico Mundial ha determinado que la I.E será una de las destrezas más demandadas en 2020. Según una encuesta de CareerBuilder de 2019 a más de 2600 ejecutivos de empresas privadas y públicas, solo unos pocos priorizaron la inteligencia emocional sobre el coeficiente intelectual en los currículums presentados por los candidatos y se concluyó que solo el 71% (1898). Las variables de inteligencia emocional tienen impactan en la motivación laboral y en el proceso de elección en el empleo de los asalariados tanto en empresas privadas como estatales (Conexionesan, 2019).

Ramírez (2019) encontró que el Deficiente desempeño laboral en el Perú se debe a que la mayoría de los empleados no pueden controlar sus emociones y no saben cómo lidiar con el estrés, lo que resulta en un Deficiente desempeño laboral que no solo baja, sino que dice que la productividad también baja. Un estudio de 2017 del Departamento de Trabajos y Promoción del Empleo encontró que la desnutrición reduce los niveles de productividad hasta en un 20%.

Los problemas comunes con las investigaciones

"Existen desafíos comunes en las investigaciones que abordan que existen una conexion entre la I.E y el D.L de los empleados del Gobierno Municipal del Distrito de Apurímac en el año 2023. Las preguntas específicas incluyen: (a) ¿Cuál es el vínculo entre la autorregulación y el DL del personal de la Administración Municipal en el Distrito de Apurímac en el 2023? (b) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el D. L. del personal gubernamental en la Municipalidad Distrital de Apurímac en el 2023? (c) ¿Qué conexión existe entre la empatía y el D.L en los trabajadores gubernamentales de la Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023? (d) ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el DL de los empleados del Gobierno Municipal del Distrito de Apurímac en el año 2023? Se destaca que esta investigación contribuye al aumento del conocimiento en relación a las variables de interés. La información obtenida será compartida con la comunidad científica y servirá a manera de base para posteriores estudios. Desde una perspectiva, este trabajo de tesis tiene como propósito presentar posibles soluciones a los problemas de investigación planteados mencionados, con el objetivo de mejorar el desarrollo emocional y personal del personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023. Esto permitirá crear mejores condiciones para una actuación más efectiva y obtener resultados óptimos en términos de rendimiento laboral y bienestar."

Por lo tanto, el cometido principal de este estudio es corroborar el enlace entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Apurímac en el año 2023. Además, se han formulado los siguientes objetivos específicos:

a) Investigar la relación entre la autorregulación y el D.L del personal administrativo en una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023. b) Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023. c) Evaluar la relación entre la empatía y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023. d) Examinar la relación entre las habilidades sociales y el

desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023.

En cuanto a las hipótesis, se proyecta la hipótesis general de que existe una relación entre la inteligencia emocional y el D.L del personal administrativo en una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023. Además, se proponen las siguientes hipótesis específicas: a) Existe una relación significativa entre la autorregulación y el D.L del personal administrativo en una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023. b) En la Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023, hay una conexión importante entre la motivación de los empleados y su desempeño laboral. c) Se observa una asociación significativa entre la empatía y el D.L en los trabajadores del gobierno en los municipios de Apurímac en el año 2023. d) Existe una asociación significativa entre las habilidades sociales y el D.L. en los servidores públicos de los municipios de Apurímac en el año 2023.

Mejorando la I.E mejorar el desempeño frente a los empleados proporciona un mecanismo para La inteligencia emocional puede ser baja porque el en no es propicio para hacer frente a las tareas. Con esto en mente, es importante que los gerentes establezcan políticas internas que fomenten y evalúen regularmente el aumento y la mejora de la inteligencia emocional. Además, tienes que trabajar duro para lograr los objetivos que te propongas.

II. MARCO TEÓRICO

A **nivel internacional**, varios estudios han abordado que la conexión que consta entre la I. E y el D.L en diversos contextos. Por ejemplo, Gamboa (2021) realizó un estudio en instituciones educativas de Santa Cruz, donde se manejó una orientación mixta para examinar la relación al estudio se direcciona en analizar la conexion existente entre la I.E y el rendimiento en el trabajo de profesores con al menos 2 años de experiencia. La información que se obtuvieron mediante una encuesta y se utilizó el programa IBM SPSS para el análisis estadístico. Al emplear la prueba de chi-cuadrado para diferenciar la hipótesis, se obtuvo un valor de significación de 0.002, lo que llevó a los resultados de que la I.E interviene de manera significativa en el DL de los maestros con experiencia.

En otro estudio realizado por Ospina (2018), se investigó la conexión entre la I.E y el comportamiento laboral de los asalariados públicos de la plaza administrativa del GAD Municipal Santiago de Píllaro, en Ecuador. En esta investigación, se optó por un enfoque correlacional de prueba de diseño transversal, contando con una muestra de 50 servidores públicos. La selección de datos se realizó a través de cuestionarios.

En otro estudio realizado por Aguilar y De Ávila (2018), se analizó la relación entre la IA. y el involucramiento profesional en colaboradores públicos con mandos Intermedios. En este caso, se utilizó un enfoque correlacional exploratorio, y la muestra incluyó a 50 servidores públicos.

Adicionalmente, Manjarrez et al. (2020) llevaron a cabo una investigación sobre el D. L. de participantes de una cadena hotelera en Ecuador. En este estudio, se utilizó una metodología descriptiva y la selección de la informacion se realizó a través de formularios aplicados a una muestra representativa de 85 colaboradores, incluyendo obreros, técnicos y profesionales.

En el ámbito nacional, se han realizado varios traDeficientes de analices que abordan la conexión entre la IA y el rendimiento laboral en diversas entidades. Un ejemplo es

el trabajo de Samudio (2020) realizado en una Municipalidad en la Provincia de Huari, 2019, con el objeto de describir la influencia de la I.E en el D.L. de los empleados. La investigación planteó la hipótesis de que existiría una marca significativa de la I.E en el rendimiento laboral durante ese período.

Los estudios se llevaron a cabo mediante una orientación aplicada, con un alcance aclaratorio y un proceso no experimental de enfoque mixto. La población estudiada comprendió un total de 247 trabajadores. Las consecuencias obtenidas manifestaron una correlación afirmativa moderada entre la inteligencia emocional y el D.L, demostrada mediante la Prueba de Spearman, con un CR de 0,626.

Por otro lado, Peralta y Ortiz (2019) realizaron un estudio en el departamento de Piura, específicamente en la Instituto Santa Teresa de Jess de Sullana, con el objeto de describir el impacto de la I.E en el DL de los maestros. De acuerdo con la teoría propuesta, la IA afecta el desempeño de su trabajo por parte de los docentes de la mencionada institución. Utilizando un diseño no experimental descriptivo, la metodología del estudio fue cuantitativa. Una muestra de 45 docentes recibió un cuestionario para completar como parte de una encuesta. Los hallazgos primarios indicaron una relación favorable entre las dos variables. El 95 por ciento de los docentes mostró que la inteligencia emocional afecta sus relaciones interpersonales, y el 93 por ciento de los docentes mostró autocontrol, lo que les permitió desempeñar sus funciones con eficacia. En conclusión, se destacó la importancia de que los maestros desarrollen la I. Emocional para mantener una buena relación con los que tienen el cargo de directivos y estudiantes.

Ambos estudios, además de otros realizados en el ámbito nacional, resaltan la relevancia de la I.E. en el contexto del trabajo y su impacto en el desempeño de los asalariados y maestros. Los enfoques metodológicos empleados en cada estudio proporcionaron información valiosa sobre la relación entre estas variables y respaldan la importancia de promover el desarrollo de la I. Emocional en diversas instituciones.

En el primer estudio, realizado por Toledo M (2022), el objetivo fue analizar la analogía entre el entorno laboral y la satisfacción de los asalariados en la municipalidad distrital

de la Región Apurímac. Se empleó una orientación cuantitativa de tipo básico con un boceto correlacional y no experimental. El modelo estuvo conformado por 35 funcionarios públicos y la técnica para recopilar de datos fue una encuesta con un formulario validado por expertos y con comprobada confiabilidad. Los consecuencias expusieron que el 54% de los empleados percibían el clima laboral como regular, mientras que el 40% se sentía adecuadamente satisfecho.

El segundo estudio, realizado por Aro C. (2022), investigó la conexión entre la I.E. y la productividad del elemento médico del Hospital Regional Guillermo D. de la Vega Abancay. Se empleó metodologías cuantitativas a nivel básico y relacional. 539 profesionales de la salud que formaron parte de la población del estudio conformaron los 225 participantes de la muestra probabilística. Se utilizó un cuestionario como método de recopilación de información y el SPSS versión 19 con el objeto de estudiar su naturaleza de los resultados. software, 25. Para examinar la hipótesis propuesta se utilizó la ensayo de correlación Rho de Spearman. Los hallazgos mostraron que el 90,7 por ciento de los asalariados de la salud tenían una I.E alta, mientras que el 90,3 por ciento tenía un nivel Intermedio. En cuanto al D.L., el 67,1% de los profesionales de la salud presentaron desempeño alto y el 32,9% nivel Intermedio. Un coeficiente de correlación de 0,133** y un valor de p de 0,0460punto050 del análisis inferencial muestran una relación significativa entre la I.E y el D.E de los asalariados de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay. durante todo el año 2022.

El cociente emocional es la primera variable de investigación. Esta es descrita por Quiliano y Quiliano (2020) como la capacidad de controlar las emociones y tener habilidades sociales ideales que apoyen el desarrollo intelectual, emocional, profesional y personal. Lo contrario es cierto para Extremera et al. Según (2019), esto implica tener una mejor comprensión de los datos emocionales producidos por los acontecimientos cotidianos y el contenido de examinar, absorber, entender y vigilar las reacciones afecttivas propias y ajenas.

La I.E es un tema esencial para los seres humanos, ya que implica el conocimiento de uno mismo, la comprensión de los demás y la posesión de habilidades sociales y

respeto. A medida que aumenta la inteligencia emocional, se mejoran las relaciones interpersonales (Bizueta et al., 2021).

Además, la I.E se relaciona con la capacidad de adaptarse al cambio, expresar y deducir las propias emociones y las de los demás, gestionar el estrés de manera positiva y generar emociones efectivas (Orozco, 2021).

La I.E tiene diversas dimensiones. Una de ellas es la Autorregulación, que según Barón (1997) es la propiedad de poder de controlar las emociones y asi mantener la calma evitando estados de ansiedad. También implica dominar nuestros sentimientos, gestionar impulsos y recursos internos. Goleman (2008) la concreta como la capacidad de controlar los impulsos emocionales, tener fuerza de atrevimiento y tolerancia para enfrentar la contrariedad y la presión, y adaptar las emociones sabiamente en momentos difíciles. Aquellos con una alta autorregulación están mejor preparados para enfrentar tensiones desagradables y mitigar sus efectos negativos.

La segunda dimensión se refiere a la Motivación, que según Goleman (2008), implica la capacidad de manejar y controlar nuestras emociones para dirigirlas hacia una meta específica, generalmente relacionada con el amor. Esta habilidad es importante para tolerar el desacuerdo y asi poder conseguir la perfección en totalidad los aspectos de la vida. Además, Guarniz et al. (2018) señala que la motivación no solo afecta las conductas y actuaciones de los empleados., sino que también influye en el entorno laboral y los comportamientos individuales dentro de una organización. Aspectos clave para evaluar esta competencia emocional incluyen la voluntad de alcanzar metas, el optimismo, la iniciativa y la dedicación.

La tercera dimensión es la empatía, que, según Goleman (2008), hace alusión a la habilidad de experimentar y captar las emociones de los demás. Los individuos empáticos son hábiles para escuchar atentamente y captar las sutilezas sociales que revelan las necesidades y deseos de los demás, lo que las hace más efectivas en el cumplimiento de tareas específicas. Guarniz et al. (2018) define la empatía como la

capacidad de percibir y responder adecuadamente al estado emocional de otras personas en sociedad. Implica reconocer los sentimientos, carencias o dificultades de los demás y responder de manera adecuada a sus respuestas emocionales.

La cuarta dimensión es la de habilidades sociales, Que está relacionado con la habilidad de una persona en un entorno social para establecer y mantener relaciones. Guarniz et al. (2018) destacan que estas habilidades sociales son esenciales para interactuar con otros de manera efectiva, construir y mantener relaciones, resolver conflictos y percibir el estado emocional de los demás. Goleman (2008) también concibe las Competencias sociales como Habilidad de expresión de manera apropiada con las emociones de los demás y de interactuar efectivamente con ellos. Esta habilidad está estrechamente relacionada con las cuatro dimensiones anteriores, y su dominio se asocia con la aceptación social, la efectividad y el liderazgo en las relaciones interpersonales.

La 2da variable de estudio se describe al D.L, que según Chiavenato (2011), se refiere a la eficacia demostrada por los colaboradores al llevar a cabo las Funciones solicitadas por la compañía. Esta variable se ha vuelto crucial para el éxito profesional de las empresas en la actualidad. Chiang y San Martín (2015) lo definen como el trabajo realizado por un empleado, incluyendo cómo lleva a cabo sus funciones y el tiempo que emplea en hacerlo, lo cual puede tener un impacto negativo o positivo en el cumplimento de objetivos fijadas por la entidad.

En relación a las extensiones de esta variable, se destaca la Calidad como primera dimensión. Chiavenato (2009) la define como la percepción que los consumidores tienen del servicio que esperan recibir. La estimación de la calidad de la prestación de los consumidores se refiere a la concordancia o discrepancia entre sus expectativas y percepciones. Patlán (2017) explica que la calidad laboral abarca diversos aspectos relacionados con la Estímulo y entusiasmo laboral, y se refiere a un empleo satisfactorio realizado de manera integral y adecuada. Ríos et al. (2015) señalan calidad de la labor se fundamenta en la cortesía, la interacción y la credibilidad entre

empleadores y empleados. Por tanto, fomentar un ambiente laboral óptimo y seguro que promueva la creatividad, la innovación y la productividad se considera un deber social dentro de la empresa.

Hay 3 factores motivacionales que afectan la productividad individual: la conexión observada entre las metas personales, la alta productividad y el logro de esas metas, y el discernimiento de los resultados personales. Según Gallegos (2017), la productividad laboral es un cuadro y meta permanente del desempeño colectivo óptimo, resultado de una gestión eficaz del talento humano en su totalidad, que incluye atraer y mantener disponible al mejor talento. Esto implica alcanzar un alto índice de satisfacción laboral, fomentar la iniciativa, crear planes de sucesión para fomentar la energía emprendedora en todos los empleados, asegurar la persistencia del negocio y crear prometedores dirigentes a través del progreso de conocimientos y habilidades. La productividad de los trabajadores es el componente más valioso de pueden ofrecer los trabajadores el capital humano de una compañia, según Pérez (2020), porque los empleados utilizan sus habilidades y conocimientos para promover la innovación, mejorar continuamente la calidad de su trabajo, servicios y productos, lo que se puede describir en un aumento de la salida de la organización.

La segunda variable de investigación aborda el D. L, que hace referencia a la eficiencia demostrada por los empleados en la realización de las tareas requeridas por una empresa, según lo indicado por Chiavenato (2011). En el contexto actual, esta variable se ha convertido en un componente importante del éxito. profesional de las entidades. Chiang y San Martín (2015) definen el desempeño laboral como el trabajo realizado por un empleado, incluyendo cómo lleva a cabo sus funciones y el tiempo que emplea en hacerlo, lo cual puede tener un impacto negativo o positivo en el triunfo de las metas de la entidad.

Con respecto a las dimensiones de esta inconstante, la primera es la Calidad. Según Chiavenato (2009), la calidad del servicio se evalúa a través de la percepción que los consumidores tienen respecto al servicio que esperan recibir. Patlán (2017) destaca

que la calidad laboral abarca diversos elementos que influyen en el desempeño, la motivación y la satisfacción en el trabajo satisfactorio realizado de manera integral y adecuada. En el mismo sentido, Ríos et al. (2015) mencionan que el atributo del lugar de trabajo se asienta en el respeto mutuo, la comprensión abierta y el compañerismo. Por tanto, es fundamental fomentar un ambiente laboral óptimo y seguro que promueva la creatividad, la innovación y la productividad, lo que se considera un compromiso social dentro de la compañia..

Según la propuesta de Chiavenato (2009), la segunda dimensión está relacionada con la productividad. La relación que se percibe entre los objetivos individuales, la alta productividad y el logro de esas metas, y la percepción de los logros personales son tres factores motivacionales que afectan la productividad de una persona. Gallegos (2017) señala que la productividad dentro del trabajo es una medida y meta permanente del desempeño óptimo del grupo, resultado de una gestión eficaz del talento humano en su totalidad, atrayendo y manteniendo el mejor talento disponible. Para asegurar la continuación del negocio y desenvolver a los futuros líderes a través del desarrollo de conocimientos y habilidades, esto implica lograr un alto índice de satisfacción laboral, fomentar la iniciativa y crear métodos de sucesión para fomentar el espíritu institucional en todos los trabajadores. según Pérez (2020), nos indica que la producción de los asalariados, es el componente más importante del capital humano de una compañía e institución donde se labora porque así los empleados utilizan su conocimiento y experiencia para impulsar la innovación, mejorar constantemente la eficacia del trabajo, los servicios y los productos y, en última instancia, aumentar la producción de la organización.

La tercera dimensión aborda la toma de decisiones, que implica el trascurso de seleccionar una labor entre varias alternativas disponibles, según lo indicado por Chiavenato (2009). Gallegos (2017) destaca que, en el ámbito laboral, la toma de decisiones implica elegir opciones o métodos para resolver diversas situaciones. Es importante que los representantes de la organización trabajen de manera eficiente,

teniendo en cuenta las habilidades de todos los miembros y evitando sobrecargar a los empleados con una mayor carga de trabajo y responsabilidad.

Según Chiavenato (2009), la 4ta dimensión tiene que ver con el conocimiento. Esto se basa en cómo las personas perciben las cosas y los acontecimientos a su alrededor, así como elementos importantes como la inteligencia y la experiencia de vida. Dado que agrega valor a los bienes y servicios de una organización y aumenta su competitividad, Pérez (2020) enfatiza el valor del conocimiento como un causa crucial de producción. Se reconoce que el conocimiento se extiende más allá del dinero y el trabajo y que es un componente fundamental de la entidad y la comunidad de instrucción. Gallegos (2017) agrega que además de la habilidad técnica para realizar tareas, las habilidades laborales también incluyen las cualidades distintivas de cada individuo, como las habilidades interpersonales, la resiliencia y la información del lugar de trabajo, además de la educación, las prácticas y el trabajo. experiencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

(Hernandez, et. al. 2014), este es un tipo de exposición básico. Este tipo de investigación se basa en un proceso esquemático que implica pensar esta realidad. En este caso, se utilizan teorías para reflejarlas, formular hipótesis y contrastarlas sistemáticamente. Al tratar de describir un proceso, debe basarse en el uso de la observación y la investigación para lograr sus objetivos.

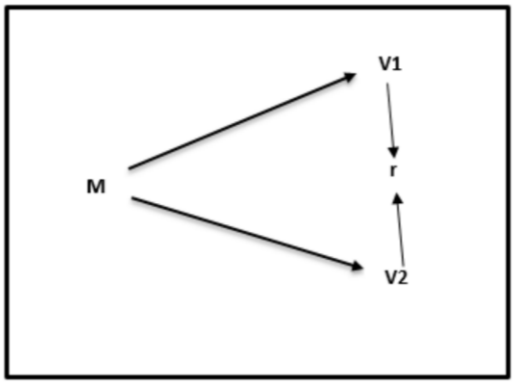
3.1.2. Diseño de investigación

De acuerdo con su diseño, la averiguación es correlacional simple, no experimental y aplica un corte transversal. Las variables de estudio no son manipuladas durante la observación, su verificación en el traDeficiente de campo se remite a su forma natural.

El esquema lógico para el análisis de la presente investigación es:

Figura 1

Diseño de investigación



M. Muestra de estudio

V1 = Inteligencia Emocional

V2 = Desempeño Laboral

r : Relación directa entre la ambas variables

Donde:

3.2. Variable y Operacionalización

3.2.1. Definición Conceptual

V1. Inteligencia Emocional

Goleman (1996) define la I.E. como un conjunto de intermediarios interrelacionados de competencias, habilidades y relaciones personales e interpersonales que contribuyen a la manera en la que los individuos se pueden relacionar con las personas que lo rodean.

V2. Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2011), la validez laboral se refiere a la capacidad demostrada por los empleados para llevar a cabo los trabajos requeridos por una compañia de manera competente y efectiva. Esta habilidad se transforma en una mejoría competitiva para las instituciones y compañías en el presente.

3.2.2. Definiciones Operacionales

V1. Inteligencia Emocional

La I.E. será operacional izada en cuatro dimensiones, siguiendo la propuesta de Goleman (1996): Autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

V2. Desempeño Laboral

El D.E. será operacional izada en cuatro dimensiones, siguiendo la descripción de Chiavenato (2011)

Población, Muestra y Muestreo

3.2.3. Población

En esta averiguación se incluyó a la totalidad de personal administrativo de una municipalidad distrital, 2023, un número manejable de 76 trabajadores por lo que no se requiere ningún método de selección. A esto se le conoce como "censo de población" porque se selecciona a todos los individuos de la cantidad; es decir, la muestra de estudio se compuso de igual cantidad que la población.

3.2.4. Muestra:

Se decidió utilizar un muestreo no probabilístico, específicamente una muestra censal, dado que la población de investigación era reducida y manejable., compuesta por 76 colaboradores. Según Ramírez (1997), en una muestra censal, los elementos de la población son los mismos que los de la muestra, siendo considerado como un censo

en sí mismo. Por otro lado, el muestreo no probabilístico, conocido como muestreo intencional, se emplea mediante un procedimiento de selección informal y es frecuentemente utilizado por diversos conjuntos de investigación, como mencionan Hernández et al. (2016).

3.2.5. Muestreo

Se optó por el muestreo no aleatorio como se describió en el artículo previo.

3.2.6. Unidad de análisis

El componente de estudio se configura en el personal administrativo de una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3. Técnica de recolección de datos

Se utiliza este estudio porque este es el enfoque cuantitativo desarrollado por Ñaupas et. al. (2018) quien señala que la tecnica se trata de una variedad de procedmientos con el objetivo de recopilar informacion. De la misma forma se utilizara una entrevista semiestructurada, con el que se pretendera poder conocer todas las impresiones sobre las variables de objeto de estudio. En ese sentido, Folgueiras (2018) señala que se hacen posibles las búsquedas dirigidas a recopilar información verbal y personalizada sobre hechos y eventos.

3.3.1. Instrumento de recolección de datos

Se aplicaron dos formularios. Uno relacionado a los Inteligencia Emocional que consta de 37 preguntas, y otro relacionado al Desempeño Laboral rque consta de 39 preguntas. Las respuestas predefinidas están organizadas según la nivel de Likert de la consiguiente manera:

1= Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

3.3.2. Validez de los instrumentos

Los instrumentos fueron validados por expertos imparciales ajenos al proceso de investigación. Para ello se empleó un cuadro de validación. Los validadores cuentan con el nivel de maestría en investigación y/o en gestión pública. El instrumento recogió intencionalmente datos de cada una de las inconstantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 1

Dictamen de jueces expertos

N°	Jueces expertos	Grado académico	Dictamen
1	Juez experto 1	Doctor	Aplicable
2	Juez experto 2	Doctor	Aplicable

Tabla 2

Calificación de jueces expertos sobre las dimensiones del estudio

Dimensiones	Juez experto 1			Juez experto 2		
	Claridad	Coherencia	Relevancia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Actuaciones preparatorias	4	4	4	4	4	4
Fase de selección	4	4	4	4	4	4
Ejecución contractual	4	4	4	4	4	4
Accesibilidad	4	4	4	4	4	4
Pertinencia	4	4	4	4	4	4
Suficiencia						
Imparcialidad	4	4	4	4	4	4

Nota: De acuerdo con los jueves todas las dimensiones tienen alto nivel, según a la escala de valoración 4: Alto nivel; 3: Moderado nivel; 2: Deficiente nivel; 1: No cumple con el criterio.

3.3.3. Confiabilidad

De acuerdo con los objetivos del estudio, se aplicó la prueba estadística de confiabilidad usando el software SPSS V-25. Siguiendo a Hernández, et. al (2014), se determinó la consistencia interna y nivel de confianza del instrumento, mediante la prueba de α de Cronbach sobre una modelo de tipo piloto de 6 encuestas, según esta prueba el baremo debe oscilar entre 0 y 1, y si el valor es 0,8 o superior se considera altamente fiable.

Tabla 3

Confiabilidad de instrumento Inteligencia Emocional

Estadísticas de fiabilidad	
α de Cronbach	N de elements
.962	37

Tabla 4

Confiabilidad de instrumento Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
α de Cronbach	N de elements
.968	39

3.4. Procedimientos

Los pasos involucrados en el proceso de investigación comienzan con la exploración del marco teórico, que implica analizar el contexto y establecer las dimensiones de medición de las variables, así como proponer los instrumentos necesarios. Posteriormente, se lleva a cabo el trabajo de campo, donde se aplican encuestas para recopilar datos. Estos datos se recogen de manera ordenada y sistemática y se codifican para su posterior registro en una base de información recogida. Para esta labor, se utilizan los programas informáticos Microsoft Excel y SPSS v.25. Estos programas permiten presentar e interpretar los hallazgos obtenidos a través de tablas y gráficos.

3.5. Método de análisis de datos

El estudio de la indagación transmitido se llevará a cabo utilizando métodos estadísticos. Se calcularán frecuencias simples y relativas porcentuales para evaluar el comportamiento de cada variable y sus dimensiones. Además, se aplicarán pruebas estadísticas inferenciales para contrastar las hipótesis propuestas. Estas pruebas incluirán análisis de normalidad y pruebas de correlación, y se establecerá un grado de significancia del 0.05.

3.6. Aspectos éticos

El estudio se realiza siguiendo los lineamientos establecidos en el Código de Ética del Reglamento de Investigación de la Universidad. Se asegura el respeto a la autoría de las fuentes consultadas, siguiendo las pautas pertinentes para investigaciones a nivel nacional e internacional, según las directrices de la Asociación Americana de Psicología (APA) y las pautas definidas en el manual de la institución académica para la elaboración de tesis. Además, se consideran aspectos éticos como la confidencialidad e integridad del conocimiento plasmado y opiniones de los participantes. Se obtiene el permiso y la autorización a través del consentimiento informado, asegurando el anonimato de la identidad y el derecho de los participantes a enunciar sus ponencias de manera libre y autónoma.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo - Análisis Univariado

Tabla 5

Niveles de la Variable1 Inteligencia Emocional.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	5.3	5.3	5.3
	INTERMEDIO	10	13.2	13.2	18.4
	ALTO	62	81.6	81.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

De la tabla 5, en relación a los grados de la Variable 1 I.E, se identifica que del 100% de los encuestados, dentro de la organización, un % del 82% (52) muestra un nivel de desempeño alto, mientras que un 13% (8) lo consideran como Intermedio y el restante 5% (4) opinan que es Deficiente.

Tabla 6

Niveles de la D1 Autorregulación

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	5.3	5.3	5.3
	INTERMEDIO	16	21.1	21.1	26.3
	ALTO	56	73.7	73.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Conforme como se muestra en el cuadro, en conexión a los grados de la Dimension 1 Autorregulacion, se observa que del total de encuestados, el 73.7% (56) de ellos opinan que la dimensión dentro de la organización tiene un grado de desempeño alto. Por otro lado, el 21% (16) considera que el desempeño es Intermedio y el 5% (4) es Deficiente.

Tabla 7

Niveles de la D2 Motivación

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE	2	2.6	2.6	2.6
	INTERMEDIO	11	14.5	14.5	17.1

	ALTO	63	82.9	82.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Conforme a los resultados obtenidos, en relación a los niveles de la Dimensión 2 Motivación, se examina que el 82.9% (62) considera que la dimensión dentro de la Entidad evaluada tiene un nivel de desempeño alto. Además, el 14.5% (8) piensa que el desempeño es Intermedio, y el 2.6% (2) considera que el desempeño es Deficiente

Tabla 8

Niveles de la D3 Empatía

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE	2	2.6	2.6	2.6
	INTERMEDIO	11	14.5	14.5	17.1
	ALTO	63	82.9	82.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

De los resultados del cuadro que se muestra, en relación a los grados de la Dimensión 3 Empatía, se examina que del 100% de los encuestados, el 82.9% (62) opinan que la dimensión dentro de la entidad tiene un nivel de desempeño alto. Además, el 14.5% (8) de los encuestados piensan que el desempeño es Intermedio, mientras que el 2.6% (2) considera que rendimiento es Deficiente

Tabla 9

Niveles de la D4. Habilidades

			Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE		4	5.3	5.3	5.3

	INTERMEDIO		17	22.4	22.4	27.6
	ALTO		55	72.4	72.4	100.0
	Total		76	100.0	100.0	

De los resultados obtenidos, de la Dimensión 4 Habilidades, se nota que del 100% de los encuestados, el 72.4% (54) opinan que la dimensión dentro de la entidad tiene un nivel de desempeño alto. Además, el 22.4% (17) de los encuestados piensan que el desempeño es Intermedio, mientras que el 5.3% (4) considera que el desempeño es Deficiente.

Tabla 10

Niveles de la Variable 2 Desempeño Laboral

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE	76	100.0	100.0	100.0

Del resultado del cuadro podemos examinar que el D.L el 75 personas opinan que el rendimiento en su entidad es Deficiente.

Tabla 11

Niveles de la D1 Calidad

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE	8	10.5	10.5	10.5
	INTERMEDIO	17	22.4	22.4	32.9
	ALTO	51	67.1	67.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Del resultado del cuadro con respecto a la Dimensión1 Calidad, dentro de la organización, se identifica que un % del 67.1% (51) considera que el nivel de desempeño es alto. Además, el 22.4% (17) de los encuestados opina que el desempeño es Intermedio, mientras que el 10.5% (8) considera que el rendimiento es Deficiente

Tabla 12

Niveles de la D2 Productividad

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	5.3	5.3	5.3
	INTERMEDIO	7	9.2	9.2	14.5
	ALTO	65	85.5	85.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Basado en el cuadro se observa que del 100% de los encuestados, el 85.5% (65) considera que la Dimensión 2 Productividad dentro de la entidad tiene un grado de desempeño alto. Además, el 9.2% (7) de los encuestados opinan que el desempeño es Intermedio, mientras que el 5.3% (4) considera que es Deficiente

Tabla 13

Niveles de la D3 Toma de Decisiones

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE	12	15.8	15.8	15.8
	INTERMEDIO	21	27.6	27.6	43.4
	ALTO	43	56.6	56.6	100.0

	Total	76	100.0	100.0	

De acuerdo con los datos de la Tabla 13, se destaca que del 100% de los encuestados, el 56.6% (43) opinan que la Dimensión 3 Toma de Decisiones dentro de la entidad tiene un grado de desempeño alto. Además, el 27.6% (21) de los encuestados piensan que el desempeño es Intermedio, mientras que el 15.8% (12) considera que es Deficiente

Tabla 14

Niveles de la D4. Conocimiento

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	DEFICIENTE	2	2.6	2.6	2.6
	INTERMEDIO	9	11.8	11.8	14.5
	ALTO	65	85.5	85.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

De los resultados del cuadro se examina que el 85.5% (65) consideran que la Dimensión 4 Conocimiento dentro de la entidad evaluada se deduce que se tiene un nivel de desempeño óptimo. Asimismo, el 11.8% (9) de los encuestados opinan que el desempeño es Intermedio, mientras que el 2.6% (2) considera que el desempeño es Deficiente

Análisis Bivariado

Tabla 15

Cruze de la Variable Inteligencia emocional y la Variable Desempeño Laboral

			VARIABLE2 (Agrupada)	Total
			DEFICIENTE	
		Recuento	4	4

VARIABLE1 (Agrupada)	DEFICIENTE	% dentro de VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
	INTERMEDIO	Recuento	10	10
		% dentro de VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
	ALTO	Recuento	62	62
		% dentro de VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
Total		Recuento	76	76
		% dentro de VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%

Debido a la interacción de las variables mostradas en la Tabla 15, se observó un % Deficiente del 4%, también se encontró que el 62% representa el nivel normal, y el % más alto con el 76% cerca de un cambio en la Producción de Empleo.

Tabla 16

Cruze de la D1 Autorregulación y V2 Desempeño Laboral

			VARIABLE2 (Agrupada)	Total
			DEFICIENTE	
DIMENSION1VARIABLE1 (Agrupada)	DEFICIENTE	Recuento	4	4
		% dentro de DIMENSION1VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
	INTERMEDIO	Recuento	16	16
		% dentro de DIMENSION1VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
	ALTO	Recuento	56	56
		% dentro de DIMENSION1VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
Total		Recuento	76	76
		% dentro de DIMENSION1VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%

Como resultado de la interacción de las variables que se examina en el resultado que antecede se observó un % Deficiente del 4%, también se encontró que el 16% representa a la clase media, y el % más alto con el 56% se acerca a la diferencia de Productividad Laboral.

Tabla 17

Cruze de la D2 Motivación y V2 Desempeño Laboral

			VARIABLE2 (Agrupada)	Total
			DEFICIENTE	
DIMENSION2VARIABLE1 (Agrupada)	DEFICIENTE	Recuento	2	2
		% dentro de DIMENSION2VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
	INTERMEDIO	Recuento	11	11
		% dentro de DIMENSION2VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
	ALTO	Recuento	63	63
		% dentro de DIMENSION2VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
Total		Recuento	76	76
		% dentro de DIMENSION2VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%

Debido a la interacción de los resultados que antecede en el cuadro que se exponen en la Tabla 17, se observó el % más Deficiente del 2%, también se encontró que el 11% representa la categoría media, y la categoría más alta la que más con el 63% se acerca a la diferencia de Productividad Laboral.

Tabla 18

Cruze de la D3 Empatía y V2 Desempeño Laboral

			VARIABLE2 (Agrupada)	Total
			DEFICIENTE	
DIMENSION3VARIABLE1 (Agrupada)	DEFICIENTE	Recuento	2	2
		% dentro de DIMENSION3VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
	INTERMEDIO	Recuento	11	11
		% dentro de DIMENSION3VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
	ALTO	Recuento	63	63
		% dentro de DIMENSION3VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
Total		Recuento	76	76
		% dentro de DIMENSION3VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%

Como resultado de la interaccion cruzada que se muestra en la Tabla 18, se encontró un % Deficiente del 2%, se encontró que el 11% fue Intermedio, y el más alto fue del 63%, que se acerca a la brecha de Productividad Laboral.

Tabla 19

Cruze de la D4 Habilidades sociales y V2 Desempeño Laboral

			VARIABLE2 (Agrupada)	Total
			DEFICIENTE	
DIMENSION4VARIABLE1 (Agrupada)	DEFICIENTE	Recuento	4	4
		% dentro de DIMENSION4VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
		Recuento	17	17

	INTERMEDIO	% dentro de DIMENSION4VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
	ALTO	Recuento	55	55
		% dentro de DIMENSION4VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%
Total		Recuento	76	76
		% dentro de DIMENSION4VARIABLE1 (Agrupada)	100.0%	100.0%

Debido a la interacción de las variables que se exponen en la tabla 19, se observó un % Deficiente del 4%, y se encontró que el 17% representa a la clase media, y el % más alto con el 55% se acerca a la diferencia de Productividad Laboral.

Análisis inferencial

Contrastación de Hipótesis

Prueba de normalidad.

Se manipuló la ecuación KOLMOGOROV-SMIRNOV para el análisis cualitativo y se eligió porque era la más precisa para el tamaño de población dado (tamaño de muestra >50).

Tabla 20

Prueba de normalidad

	VARIABLE2 (Agrupada)	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE1 (Agrupada)	DEFICIENTE	.486	76	<.001	.489	76	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Del resultado del cuadro que se observa podemos decir que las informaciones se distribuyen normalmente segun Kolmogorov-Smirnov utilizada para una muestra mayor a 50, donde el valor de significancia (Sig.) es < a 0.05 (P & lt; 0.05). Esto significa que se rechaza la hipótesis nula (No) y se acepta la hipótesis del investigador, lo que confirma que la muestra no se distribuye normalmente. Debido a la no normalidad de los datos, procedemos a manejar el estadístico de correlación de Spearman para examinar la relación entre las 2 variables.

Prueba de hipótesis general

Ho. Inteligencia emocional no se relaciona con el D.L. del personal administrativo en una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023.

Ha. Inteligencia emocional, se relaciona con el D.L del personal administrativo en una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023.

Tabla 21

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			VARIABLE1	VARIABLE2
Rho de Spearman	VARIABLE1	Coeficiente de correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	VARIABLE2	Coeficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

En el resultado del cuadro, se visualiza que el nivel sig. es 0,000, por lo que se rechaza la Ho y se acepta que la inteligencia emocional se relaciona significante con el desempeño laboral La interpretación del r de 0.859 lo que deducimos que la relación es positiva alta.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho. Autorregulación, no se relaciona significativamente con el D.L en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.

Ha. Autorregulación, se relaciona significativamente con el D.L en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.

Tabla 22

Prueba de hipotesis específica 1

Correlaciones				
			DIMENSION1VARIABLE1	VARIABLE2
Rho de Spearman	DIMENSION1VARIABLE1	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	VARIABLE2	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

En los resultados de la tabla, se examina que el nivel sig. es 0,000, por lo que se rechaza la Ho y se considera que la autorregulación se relaciona significante con el desempeño laboral

La interpretación del *r de 0.659* indica que existe una relación positiva alta.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho. La motivación, no se relaciona significativamente con el D.L del personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.

Ha. La motivación, se relaciona significativamente con el D.L del personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.

Tabla 23

Prueba de hipotesis específica 2

Correlaciones				
			VARIABLE 2	DIMENSION 2VARIABLE1
Rho de Spearman	VARIABLE2	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	DIMENSION2VARIABLE 1	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

Del resultado, se examina que el nivel *sig. es 0,000*, se puede confirmar el rechazo la Ho y la aceptación de la hipótesis alterna la autoregulación se relaciona significante con el D.L. la interpretación del r de 0.781 .

Prueba de hipótesis específica 3

Ho. La empatía, no se relaciona significativamente con el D.L del personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.

Ha. La empatía, se relaciona significativamente con el D.L del personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.

Tabla 24

Prueba de hipotesis específica 3

Correlaciones				
			VARIABLE 2	DIMENSION 3VARIABLE1
Rho de Spearman	VARIABLE2	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	DIMENSION3VARIABLE1	Coeficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

		N	76	76
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Del resultado, se examina que el nivel sig. es 0,000, , por lo que se rechaza la Ho y se admite que la empatía se relaciona significante con el desempeño laboral La definición del r de 0.787 lo que deducimos que existe una relación aceptable alta.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho. Las habilidades sociales, no se relaciona significativamente con el D.L en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023

Ha. Las habilidades sociales, se relaciona significativamente con el D.L en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023

Tabla 25

Prueba de hipotesis especifica 4

Correlaciones				
			VARIABLE 2	DIMENSION 4VARIABLE1
Rho de Spearman	VARIABLE2	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	DIMENSION4VARIABLE1	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

En el resultado, se describe que el nivel sig. es 0,000, es , por lo que se rechaza la Ho y se acepta que las habilidades sociales asi mismo se relacionan significativamente con el D.L. La elucidación del r de 0.820 nos traduce que existe una relación aceptable optima.

V. DISCUSIÓN

- En esta parte se examinan las consecuencias dela investigación que se realizó para verificar si se vinculan entre la I.E y el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de Apurímac, 2023. La muestra de este estudio estuvo conformada por 75 empleados, para tal fin, los nombres de cubriendo los sentimientos reales y pensamientos generales hechos en este estudio comparándolo con el clima actual. La suposición formulada intentó establecer una conexión entre una variable y una dimensión, que fue considerada según la definición proporcionada por Goleman en su patrón de competencias emocionales, donde él indica que: "una manera de medir la Inteligencia emocional es mediante el análisis de las Aptitudes personales que una persona posee frente a ciertas situaciones" (1998, p.68).
- Una de las principales instrumentos para evaluar la inteligencia emocional es la descrita por Petrides y Furnham (2003) y el Inventario de Inteligencia Emocional (TEIQue). Señalan que una de las dimensiones para medir este cambio es la personalidad, como Mestre (2002) y el Inventario de Inteligencia Emocional (CIE). Ambas herramientas muestran que la medida propuesta funciona como una medida de cambio. En concreto, el cuestionario utilizado en este estudio consta de 56 ítems en escala tipo Likert, y su uso nos permitió confirmar las hipótesis planteadas anteriormente.
- De hecho, todos los estudios se realizaron en Perú y Ecuador, en conjunto, y utilizaron el conocimiento de las personas como una medida de inteligencia emocional, que los autores dicen que es "conciencia cognitiva" y "capacidad humana". Estas escalas abarcan dimensiones como el comportamiento, la autoconciencia y la confianza en uno mismo, que también se utilizaron en este estudio como parte de la escala de inteligencia emocional. Por esta razón, todos los estudios se consideran al comparar los resultados.
- En todos los estudios se utilizó un cuestionario medido en escala Likert para la variable I.E. y otra encuesta para la variable D.L. De manera consistente se encontró que es correcta la aceptación de la hipótesis específica alternativa de

que la dimensión “habilidades personales” se relaciona directa y significativamente con el D.L.

- Así también se discuten los resultados logrados del análisis realizado para examinar la conexion entre la I.E. y el D.L del personal administrativo de una municipalidad distrital de Apurímac en el año 2023. La muestra para este análisis consistió en 75 colaboradores.
- Para poder apreciar la I.E, se utilizó el cuestionario Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) propuesto por Petrides y Furnham (2003), el cual incluye la dimensión de habilidades personales, similar al formulario de I.E de Mestre (2002). Los dos instrumentos señalan que esta dimensión sirve como medida de la variable, y en este estudio, se empleó un formulario de 56 ítems en una escala de Likert para validar la hipótesis propuesta.
- Es relevante mencionar que otras investigaciones realizadas en Perú y Ecuador también utilizaron las habilidades personales como dimensión de la I.E, denominadas como "conciencia emocional" y "competencias personales" por los autores. Estas dimensiones engloban indicadores como autorregulación, autocontrol, autoconciencia y autoconfianza, que también fueron empleados en el presente estudio como parte de la dimensión de inteligencia emocional. Por tanto, se consideraron estos estudios para comparar los resultados.

VI. CONCLUSIÓNES

Considerando los resultados del análisis estadístico de la correlación de las variables principales IE y DL, de los asalariados de la Municipalidad distrital de Apurímac, 2023, se concluyen con los siguientes:

1. Se deduce que existe relación directa y optimo entre la Inteligencia emocional y el D.L. de los trabajadores de una municipalidad distrital de Apurímac, 2023 con un coeficiente de correlación de Spearman r=0.089, esto nos indica que los resultados descritos se decide aceptar la hipótesis planteada por el investigador.
2. De acuerdo a la primera hipótesis especifica los resultados encontrados, se solventa rechazar la hipótesis nula y asi consideramos la Autorregulación y el D.L del personal administrativo de una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.
3. Con respecto a la segunda hipótesis especifica nos indica que aceptamos la hipótesis alterna motivación que se corresponde significativamente con el D.L en la interpretación del r de 0.781.
4. Así mismo ocurre con la tercera hipótesis específica, se admite la empatía ya que se relaciona significativamente con el D.L., del personal administrativo de una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.
5. Lo mismo podemos deducir de la cuarta hipótesis específica, se acepta las habilidades sociales y se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente, podemos decir que se concierne con el D.L. del personal administrativo de una municipalidad distrital de Apurímac, 2023.

VII. RECOMENDACIONES.

- El área de RR.HH de la municipalidad de estudio, pueda realizar un plan de capacitaciones con respecto a la Inteligencia emocional, para así mejorar la calidad de sus servidores dentro de la entidad.
- También recomendamos el alcalde de la municipalidad y sus regidores apliquen estrategias para corregir el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales ya que todo esto contribuye a la salud mental del colaborador dentro de una entidad para así obtener mejores resultados en su rendimiento laboral.
- Así mismo también se sugiere, que dentro de la municipalidad se puedan llevar a cabo reuniones y actividades con la finalidad de confraternizar de construir alternativas de integración del personal administrativo de la Institución ya mencionada**.**

REFERENCIAS

Abarca Arias, Y. M., Apaza Pinto, Y. T., Carrillo Cusi, G. G., & Espinoza Moreno, T. M.(2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de unHospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, *37*(1).

Abreu, J. L. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, *9*(3), 195–204.

Aragón, J. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, *6*(1), 55–68. *https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41*

Arévalo-Ascanio, J., & Estrada López, H. (2017). La toma de decisiones. Una revisión del tema. En *Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Arias Flores, M. L., & Bernaola Medina, J. W. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de salud en los servicios de hospitalización del departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión. Callao, 2017* [Universidad Nacional del Callao]. http://hdl.handle.net/20.500.12952/3970

Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis - Guía para la elaboración* (Primera ed). Biblioteca Nacional del Perú.

Arias, J., & Covinos, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera Ed). Enfoques Consulting.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, *18*, 13–25. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72709503

BarOn, R. (1997). Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. *105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago*.

Bizueta-Lozada, S. A., Ipanaqué-Sánchez, F. N., Zapata-Velez, V., Vallenas-39

Quiros, N. D., & Zapata-Garay, M. C. (2021). Inteligencia emocional y comportamientos violentos en estudiantes de primaria. *Prohominum*, *3*(1), 138–155. https://www.acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/218

Caisa Yucailla, E. D., Dolores Guamán, M., & Miranda López, R. F. (2018). El Coaching y el Desempeño Laboral en el Sector Cooperativo de la Provincia de Tungurahua. *INNOVA Research Journa*, *3*(2), 17–26.

Cajas Robles, M. V., & Tapia Guerrero, P. D. (2018). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 del Distrito Metropolitano de Quito* [Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE]. http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/14856

Carmona-Fuentes, P., Vargas-Hernandez, J. G., & Rosas-Reyes, R. E. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral Sapienza Organizacional. *Sapienza Organizacional*, *2*(3), 53–68.

Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, *17*(54), 159–165. https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001

Chiavenato, I. (2009). *Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica y éxito de las organizaciones.* (McGRAW-HILL (ed.); 2da edició). https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (McGraw-Hill (ed.); Novena edi).

Chiavenato, I. (2012). *Cultura Organizacional* (3ra edició). Pearson Educación S.A.

Chunque Chingay, S. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal que labora en un centro de salud de nivel 1 - IV de Cajamarca - 2020*40

[Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1722

Contreras Castañeda, K. E. (2019). *Las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Huánuco 2019* [Universidad de Huánuco]. http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2113

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed). Sage.

Daza, A., Viloria, J., & Miranda, L. F. (2019). Gerencia del Talento Humano y Calidad del Servicio Educativo en Universidades Públicas de la Región Caribe de Colombia. *Revista ESPACIOS*, *40*(44), 10–20. http://www.revistaespacios.com/a19v40n44/19404410.html

Díaz Quispecahuana, J. D. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en internos de enfermería de un Hospital Nacional de Lima del Minsa – 2020* [Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/61353

Dörner Paris, A. P., Ganga Contreras, F., Reyes Lobos, J. L., Soto Salcedo, A., & Veliz Burgos, A. L. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *MediSur*, *16*(2), 259–266. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180061493009

Duque Ceballos, J. L., García Solarte, M., & Hurtado Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: Un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, *33*(144), 250–260. https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005

Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L.(2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo socialorganizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, *10*(24), 69–92. https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003

Gallegos Paz, F. A. (2017a). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de* 41

Arequipa, 2016 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637

Gallegos Paz, F. A. (2017b). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Gamboa Parra, L. C. (2021). *Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de instituciones educativas de Puerto Ayora, cantón Santa Cruz* [Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE]. http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/24208

Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairós.

Goleman, D. (2008). *La inteligencia emocional en la empresa*. Javier Vergara Editor.

Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles)*. Conecta.

Guardiola, C., & Basurto, K. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, *5*(1), 69–77. *https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5051791*

Guarniz Villalobos, M. C., Herrera Duran, Y. N., Loyaga Mauricio, S. L., & Torres Pereda, R. S. (2018a). La inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de la I.E.P. Santa Rita El Porvenir, 2018. *HELIOS*, *2*(2). http://200.62.226.189/Helios/article/view/1034

Guarniz Villalobos, M. C., Herrera Duran, Y. N., Loyaga Mauricio, S. L., & Torres Pereda, R. S. (2018b). La inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de la I.E.P. Santa Rita El Porvenir, 2018. *HELIOS*, *2*(2).

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / Interamericana Editores (ed.); 6ta ed.). 42

Hernández Galicia, E. I. (2008). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de industrias citrícolas de Montemorelos* [Universidad de Montemorelos]. https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/32

Herrera Farfán, G. C. (2016). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín, 2016.* [Universidad Peruana Unión]. http://hdl.handle.net/20.500.12840/400

López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodologia de la investigación social cuantitativa* (1 edición). Universidad Autónoma de Barcelona.

Mantilla Calisaya, E. Y., & Vargas Pari, A. P. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. http://hdl.handle.net/20.500.12773/12857

Marín Cheto, R. (2019). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el sector turismo.* [Universitat Jaume I]. http://hdl.handle.net/10234/185966

Mendoza León, A. D. (2018). *Relación entre los niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral en el área de matriceria de la empresa Plasticaucho Industrial S.A., de la ciudad de Ambato* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2495

Mori Castro, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *2*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Orozco Solis, M. G. (2021). Inteligencia emocional, empatía y buen trato como factores protectores frente a la agresión física en adolescentes. *CES Psicología*, *14*(2), 1–19. https://doi.org/10.21615/cesp.5222

Patlán Pérez, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. El Manual Moderno

Pérez Macedo, G. (2020a). *Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño*

Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lampa - 2018 [Universidad Peruana Unión]. http://hdl.handle.net/20.500.12840/4433

Pérez Macedo, G. (2020b). *Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lampa - 2018*. Universidad Peruana Unión.

Quiliano Navarro, M., & Quiliano Navarro, M. (2020). Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de enfermería. *Ciencia y enfermería*, *26*. http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532020000100203

Ríos Manríque, M., Lópes Salazar, A., & López Mateo, C. (2015). Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *Holos*, *3*. https://doi.org/10.15628/holos.2015.2763

Rodríguez Cruz, Y., & Pinto, M. (2017). Requerimientos informacionales para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, *29*(2), 175–189. https://doi.org/10.1590/2318-08892017000200005

Samamé Salazar, R. R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019* [Universidad de Piura]. https://hdl.handle.net/11042/5094

Sampieri, H., & Mendóza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta.* (Mc Graw Hill (ed.)).

Sánchez-Gómez, M., Oliver-Casademont, A., Adelantado-Renau, M., & Bresó, E. (2020). Inteligencia emocional y ansiedad en adolescentes: Una propuesta práctica en el aula. *Quaderns digitals.net*, *91*, 74–89.

Soto, R. (2015). *La tesis de la maestría y doctorado en 4 pasos*. Nuevo Milenio.

Tirado, M. M., Cudris, L., Redondo, M. P., & Jiménez, K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, *14*(27), 441–453. http://dx.doi.org/10.21676/23897848.376344

Torres Sangurima, E. A. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral percibido en usuarios internos de un hospital de Guayaquil, en tiempos COVID-19, 2021* [Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/80397

Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., & Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Vive Revista de Salud*, *4*(10), 64–71. https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76

Urtecho Ulloa, G. B. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en el Hospital Belén de Trujillo 2019* [Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/46588

Valdés-Padrón, M., Garza-Ríos, R., Pérez-Vergara, I., Gé-Varona, M., & Chávez-Vivó Rosa, A. (2015). Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas. *Ingeniería Industrial*, *36*(1), 48–57.

Valentinovna, V., & Aguero, D. (2019). Labor Productivity as an Integral Part of Innovative Entrepreneurship. *Academy of Entrepreneurship Journal*, *25*(1), 1–6.

Vera Menéndez, D. L., Zambrano Chávez, G. V., & Vega Intriago, J. O. (2021). Competencias emocionales del enfermero profesional en la atención al paciente en el Hospital General Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Manta. *QhaliKay. Revista de Ciencias de la Salud*, *5*(3), 38–45. https://doi.org/10.33936/qkrcs.v5i3.3122

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo general	Hipótesis General	Variables	Dimensiones
-¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023?	- Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.	- Existe una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023.		
Problemas Específicos	**Objetivos Específicos**	**Hipótesis Especificas**		
- ¿Cuál es la relación entre la autorregulación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023?	-Determinar la relación entre la autorregulación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023	- Existe una relación entre la autorregulación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.	**Inteligencia Emocional**	– Autorregulación – Motivación – Empatía – Habilidades – sociales
- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023?	**-** Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.	- Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.	**Desempeño Laboral**	– Calidad – Productividad – Toma de – decisiones – Conocimiento
- ¿Cuál es la relación entre la empatía y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023?	-Determinar la relación entre la empatía y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.	- Existe relación significativa entre la empatía y el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023.		

- ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023?	-Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023	- Existe una relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Apurímac, 2023		

Anexo 2 Tabla de Operacionalización de la Variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
INTELIGENCIA EMOCIONAL	De acuerdo con Goleman (1996) la IE es la capacidad de comprender y gestionar adecuadamente las emociones propias y ajenas, lo que facilita las relaciones con los demás, la consecución de objetivos y la superación de obstáculos.	La variable IE se va operacional izar en cuatro dimensiones según lo planteado por (Goleman, 1996): Autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, con los que se medirá el nivel de inteligencia emocional que	Autorregulación	Adaptabilidad, Autocontrol, Confiabilidad, Innovación y Integridad	ordinal
			Motivación	Compromiso, Iniciativa, Motivación de logro ,Optimismo	ordinal
			Empatía	Aprovechamiento de la diversidad, Comprensión de los demás, Conciencia política y Orientación al servicio	ordinal

		perciben los personales de salud.	Habilidades sociales	Catalizador del cambio, Colaboración y cooperación, Comunicación ,Habilidades en equipo Influencia, Liderazgo y Resolución de conflictos	
DESEMPEÑO LABORAL	De acuerdo con Chiavenato (2011) menciona que el desempeño laboral es la eficiencia que muestran los empleados al realizar las tareas requeridas por una empresa, y por lo tanto se está convirtiendo en una ventaja competitiva para las empresas actuales.	La variable desempeño laboral se va operacionalizar en cuatro dimensiones, según lo descrito por Chiavenato (2011) que son: Calidad, productividad, toma de decisiones y conocimiento, con estas dimensiones se podrá medir el nivel de desempeño laboral que muestran los personales de salud frente a sus labores diarias dentro del hospital.	Calidad	Calidad de servicio Satisfacción al usuario Reconocimiento Trabajo en equipo Buena atención	Ordinal
			Productividad	Responsabilidad Cumplimiento de objetivos Base de datos estratégicos Retroalimentación Compromiso	ordinal
			Toma de decisiones	Alternativas de solución Decisiones y responsabilidades Programación de recursos	ordinal
			Conocimiento	Conocimiento del puesto Conocimiento de la entidad Conocimiento del área de trabajo Conocimiento del usuario	

ANEXO 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Inteligencia Emocional

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	**PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO**
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor **(X)**
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa **(X)** Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario - Ing. Industrial
Institución donde labora:	**Universidad Nacional Federico Villareal**
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años **(X)**
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Yandira Espinoza Mitma
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Apurímac
Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Nunca (1), Casi nunca,(2), A veces,(3), Casi siempre (4), Siempre (5) con asignación de valores numéricos, 20 Items de indicadores en 04 dimensiones, 5 Autorregulación, 4 Motivación, 4 Empatía, 8 Habilidades Sociales.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional De acuerdo con Goleman (1996) la IE es la capacidad de comprender y gestionar adecuadamente las emociones propias y ajenas, lo que facilita las relaciones con los demás, la consecución de objetivos y la superación de obstáculos.	Autorregulación	Conforme a Guarniz et al. (2018), se explica cómo tener la capacidad de gestionar la gran mayoría de las propias emociones para evitar caer en un estado de ansiedad y conservar la serenidad. Esto implica la habilidad de controlar los sentimientos, de tranquilizarse, liberarse de síntomas ansiosos, la irritabilidad, la tristeza y los efectos negativos que su ausencia conlleva, además de manejar los estados internos, los recursos y los impulsos.
	Motivación	Según Guarniz et al. (2018), se refiere al desarrollo de múltiples aspectos que impactan a individuos, controles u organizaciones. No se trata solamente de lo que los empleados exhiben, sino que los temas medioambientales influyen en el entorno laboral y moldean comportamientos específicos e individuales dentro de una organización. La habilidad para medir la aptitud emocional incluye aspectos como la voluntad de logro, el optimismo, la iniciativa y el compromiso.
	Empatía	Daniel Goleman, un destacado psicólogo e investigador en el campo de la inteligencia emocional, define el término "empatía" como la capacidad de comprender las emociones y las preocupaciones de otras personas, lo que nos permite reconocer y comprender las diferentes formas en que las personas experimentan sus sentimientos (1995, p. 254).
	Habilidades Sociales	Guarniz et al. (2018) hacen referencia a la habilidad de una persona dentro de un grupo para mantener relaciones sociales. Las habilidades sociales se ponen en funcionamiento durante las interacciones con los demás, lo que implica construir y mantener relaciones, reconocer y resolver conflictos, ajustar el tono adecuado y captar el estado de ánimo de la otra persona. En resumen, las habilidades sociales son esenciales para una interacción exitosa y armoniosa con otras personas en el contexto de un grupo o una organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - "Inteligencia Emocional",** elaborado por Yandira Espinoza Mitma en el año 2023.

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE APURIMAC, 2023

VARIABLE 1: Inteligencia Emocional

Alternativas:

Muy en desacuerdo	**En desacuerdo**	**No estoy seguro**	**De acuerdo**	**Muy de acuerdo**
1	**2**	**3**	**4**	**5**

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Items	**Dimensión 1: Autorregulación**					
1	Poseo habilidad para ajustarme a las diversas tareas laborales.					
2	Conservo la serenidad frente a circunstancias complicadas					
3	Me veo como una persona sincera					
4	Permanezco fiel a mis valores y principios					
5	Me gustan las circunstancias nuevas y desafiantes.					
6	Valorizo la opinión de otras personas para mejorar mis habilidades					
7	Reconozco mis errores					
8	Me veo como una persona íntegra					
	Dimensión 2: Motivación					
9	Estoy dedicado a los objetivos de la institución					
10	Realizo mis responsabilidades laborales					
11	Tengo iniciativa para hacer más de lo que se me pide					
12	Ejecuto mi labor sin aguardar retribución					
13	Llevo a cabo proyectos y/o actividades atractivas e interesante					
14	Me siento estimulado cuando logro mis metas					

15	Poseo una actitud optimista al llevar a cabo mis labores de trabajo					
16	Inspiro a los demás en el desarrollo de sus tareas					
17	Busco soluciones de forma positiva, cuando surgen problemas en mi trabajo					
	Dimensión 3: Empatía					
18	Utilizo las habilidades de mis colegas para mejorar el trabajo					
19	Respeto a las personas con sus distintos puntos de vista.					
20	Entiendo a mis colegas de trabajo					
21	Aprecio el potencial de mis colegas de trabajo					
22	Respeto las costumbres culturales de mis colegas de trabajo					
23	Reflexiono sobre la influencia de los valores en la cultura de las persona					
24	Asisto a las personas que atraviesan dificultades					
	Dimensión 4: Habilidades Sociales					
25	Planteo tácticas para mejorar las actividades sociales de la institución					
26	Promuevo la cohesión para lograr los objetivos					
27	Estimulo la colaboración entre colegas					
28	Poseo destreza para interactuar con los demás					
29	Soy precavido y considerado al expresarme					
30	Tomo en cuenta la opinión de los demás para resolver conflictos					
31	Me gusta trabajar en equipo					
32	Tengo habilidad para persuadir a las personas					
33	Cuento con el respaldo y la empatía de las personas					
34	Exhibo un comportamiento apropiado en mi lugar de trabajo					
35	Conservo buenas relaciones con mis colegas de trabajo					
36	Colaboro con las personas para resolver sus conflictos					
37	Empleo la comunicación para resolver conflictos					

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Estrategias de Coaching

• **Primera dimensión:** Autorregulación

• **Objetivos de la Dimensión**: Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Apurímac demuestra autorregulación, así para demostrar si los colaboradores dominan sus emociones durante su centro de labores a diario.

Indicadores	**Itm**	**Claridad**	**Coherencia**	**Relevancia**	**Observaciones/Recomendaciones**
Adaptabilidad	1	4	4	4	
Autocontrol	2	4	4	4	
Confiabilidad	3-4-5	4	4	4	
Innovación	6	4	4	4	
Integridad	7-8	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Motivación

• **Objetivos de la Dimensión**: Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Apurímac trabaja motivadamente esta habilidad es para medir la aptitud emocional incluye aspectos como la voluntad de logro, el optimismo, la iniciativa y el compromiso dentro de la Entidad

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Compromiso,	9-10	4	4	4	
Iniciativa,	11	4	4	4	
Motivación de logro	12-13-141	4	4	4	
Optimismo	5-16-17	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Empatía

• **Objetivos de la Dimensión**: Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Apurímac tiene la capacidad de comprender las emociones y las preocupaciones de sus compañeros de trabajo.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Aprovechamiento de la diversidad	18	4	4	4	
Comprensión de los demás	19-20-21	4	4	4	
Conciencia política	22-23	4	4	4	
Orientación al servicio	24	4	4	4	

• **Cuarta dimensión:** Habilidades Sociales

• **Objetivos de la Dimensión**: Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Apurímac, esta dimensión hace referencia a la habilidad de una persona dentro de un grupo para mantener relaciones sociales dentro de la Entidad que labora.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Catalizador del cambio	25-26	4	4	4	
Colaboración y cooperación,	27-28	4	4	4	
Comunicación	29-30	4	4	4	
Habilidades en equipo	31	4	4	4	

Influencia	32	4	4	4	
Liderazgo	33-34-35	4	4	4	
Resolución de conflictos	36-37	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 433130699

ANEXO 4

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Desempeño Laboral

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	**PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO**
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor **(X)**
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (**X**) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario - Ing. Industrial
Institución donde labora:	**Universidad Nacional Federico Villareal**
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (**X**)
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Yandira Espinoza Mitma
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Apurimac
Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Nunca (1), Casi nunca,(2), A veces,(3), Casi siempre (4), Siempre (5) con asignación de valores numéricos, 16 Items de indicadores en 04 dimensiones, 4 calidad, 5 Productividad, 3 Toma de decisiones, 4 Conocimiento.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral De acuerdo con Chiavenato (2011) menciona que el desempeño laboral es la eficiencia que muestran los empleados al realizar las tareas requeridas por una empresa, y por lo tanto se está convirtiendo en una ventaja competitiva para las empresas actuales.	Calidad	Requiere poseer un profundo dominio de los temas relacionados con el área que se encuentra bajo su supervisión, mostrar habilidad para comprender los aspectos complejos esenciales, demostrar competencia para desempeñarse en diversas funciones y niveles, tener una notable capacidad de juicio, compartir su conocimiento profesional con los demás, fundamentarse en hechos y razonamientos, y evidenciar un interés constante en el aprendizaje." (2003, p.51)
	Productividad	El concepto no varía del presentado por Vanegas, quien define la productividad laboral como "la contribución más valiosa del capital humano de una empresa, es decir, de los colaboradores que aplican su experiencia y conocimientos para impulsar el cambio, la innovación continua y la calidad del trabajo, con el fin de lograr un aumento en el rendimiento de la organización" (2001, p.11).
	Toma de decisiones	Conforme a Chiavenato (2009), la toma de decisiones es el proceso mediante el cual se observan y seleccionan acciones entre varias alternativas disponibles.
	Conocimientos	De acuerdo con Chiavenato (2009), la toma de decisiones se fundamenta en las percepciones que los individuos tienen sobre los objetos y eventos que los rodean. Estas percepciones son influenciadas por aspectos como la inteligencia y la experiencia adquirida por cada persona. Asimismo, intervienen métodos cognitivos únicos, tales como la memoria, el razonamiento y la reflexión, para evaluar las opciones y seleccionar la mejor alternativa

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - "Desempeño Laboral",** elaborado por Yandira Espinoza Mitma en el año 2023.

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE APURIMAC, 2023.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Alternativas:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	**2**	**3**	**4**	**5**

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Items	**Dimensión 1: Calidad**					
1	Evalúo la eficacia de la calidad de servicio ofrecido al usuario					
2	Promuevo la participación ciudadana para obtener la opinión sobre la calidad del servicio.					
3	Ofrezco al usuario una atención pronta y efectiva					
4	Atiendo a los usuarios de los servicios de la entidad de manera respetuosa y diligente					
5	Soy consciente de que la satisfacción de las personas en el trabajo está en mis manos					
6	Convierto las quejas en ocasiones para aprender y mejorar.					
7	Recibo reconocimientos por el buen rendimiento de mi trabajo					
8	Los directivos y superiores tienen confianza en mí rendimiento laboral					
9	Me siento satisfecho de formar parte de esta organización					
10	Colaboro en equipo para lograr mejores resultados					
11	Cumplo con los compromisos realizados al usuario					
12	Observo preferencias en mi área de trabajo e institución					
13	Explico alguna demora en función de mantener la excelencia en la atención					
	Dimensión 2: Productividad					
14	Respeto mis horarios de trabajo					
15	Fomento el cuidado de la estructura y los materiales de mi lugar de trabajo.					
16	Logro las metas personales y de mi campo laboral					

17	Realizo horas adicionales para alcanzar los objetivos establecidos en la institución					
18	Ejecuto las tareas que me ayuden a alcanzar los objetivos establecidos.					
19	Presento resultados eficaces al nivel requerido por la institución.					
20	Invierto tiempo en analizar el progreso de mi trabajo					
21	Estímulo a mi equipo para alcanzar los objetivos de la institución					
22	Participó activamente en las labores de la institución					
23	Colaboro en equipo para favorecer a los ciudadanos					
	Dimensión 3: Toma de Decisiones					
24	Informo sobre un empleado que no cumple con sus responsabilidades					
25	Estoy consciente de mi reacción en caso de algún imprevisto en mi lugar de trabajo					
26	Soluciono los inconvenientes presentados en mi campo laboral					
27	Evalúo los resultados cuando no son favorables					
28	Tomó decisiones y acepto la responsabilidad de mis acciones voluntariamente					
29	Me proveen el trabajo que solicito para agilizar mis labores					
30	Elaboro planificaciones de los recursos empleados en mi campo laboral					
	Dimensión 4: Conocimientos					
31	Tengo conocimiento de mis obligaciones como funcionario público de acuerdo a la legislación vigente					
32	Poseo aptitudes adecuadas para llevar a cabo las labores inherentes a mi cargo					
33	Tengo conocimiento de la misión, visión y valores de la organización					
34	Tengo conocimiento de las reglas de la organización					
35	Estoy familiarizado con la asignación de los recursos financieros de la institución					

36	Estoy informado del reglamento interno de mi lugar de trabajo					
37	Tengo conocimiento de los nombres de los empleados de mi campo laboral					
38	Estoy familiarizado con las necesidades y expectativas de los usuarios					
39	Atiendo las consultas de los clientes y/o usuarios					

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	5. No cumple con el criterio 6. Bajo nivel 7. Moderado nivel 8. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Estrategias de Coaching

• **Primera dimensión:** Calidad

• **Objetivos de la Dimensión**: Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Apurímac demuestra una calidad de servicio en sus actividades que realiza a diario así produciendo una satisfacción laboral y motivación dentro de la entidad.

Indicadores	**Itm**		**Coherencia**	**Relevancia**	**Observaciones/Recomendaciones**

		Claridad			
Calidad de servicio	1 -2	4	4	4	
Satisfacción al usuario	3-4-5-6	4	4	4	
Reconocimiento	7-8-9	4	4	4	
Trabajo en equipo	10	4	4	4	
Buena atención	11-12-13	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Productividad

• **Objetivos de la Dimensión**: Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Apurímac es productivo en sus diferentes labores que realiza a diario así alcanzando las metas y logros del trabajo que se le encomienda a diario.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Responsabilidad Base	14-15				
Cumplimiento de objetivos de datos estratégicos	16-17-18-19-20	4	4	4	
Retroalimentación	21	4	4	4	
Compromiso	22-23	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Toma de decisiones

• **Objetivos de la Dimensión**: Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Apurímac tiene la capacidad de Tomar de decisiones a sus diferentes situaciones que se le presente a diario en la Institución.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Alternativas de solución	24	4	4	4	
Decisiones y responsabilidades	25-26-27-28	4	4	4	
Conciencia política	29	4	4	4	
Programación de recursos	30	4	4	4	

• **cuarta dimensión:** Conocimiento

• **Objetivos de la Dimensión**: Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Apurímac, tiene los conocimientos necesarios para poder desenvolverse dentro de la entidad y cumplir sus funciones.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conocimiento del puesto	31-32	4	4	4	
Conocimiento de la entidad	33-34	4	4	4	
Conocimiento del área de trabajo	35-36-37	4	4	4	
Conocimiento del usuario	38-39	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 433130699

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRADO LOPEZ HUGO RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE APURIMAC, 2023", cuyo autor es ESPINOZA MITMA YANDIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	**Firma**
PRADO LOPEZ HUGO RICARDO **DNI:** 43313069 **ORCID:** 0000-0003-4010-3517	Firmado electrónicamente por: HPRADOLO el 15-08-2023 17:08:49

Código documento Trilce: TRI - 0649239

INVESTIGA UCV