



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Inteligencia emocional en el rendimiento laboral en contexto del
Covid 19 de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Anampa Esquivel, Rocio (ORCID: 0000-0001-7332-0409)

ASESOR:

Dr. Colquepisco Paucar, Nilo Teodorico (ORCID: 0000-0002-2984-6603)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos padres Rufina y Víctor, porque gracias a ellos soy lo que soy. A mis hijos Víctor y Viviam por ser el motivo de vida. A mi esposo Dennis por ser mi compañero de vida y motivarme a superarme día a día.

Agradecimiento

Primero a Dios y la Virgen de Chapi, por vencer por 3 veces el contagio del Covid-19 y seguir adelante. A cada uno de los docentes de la Universidad Cesar Vallejo del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública y a mis amistades que me animaron, apoyaron a perseguir mis metas profesionales.

Índice de Contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | ii |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de Contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 8 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1. Tipo y diseño de Investigación | 17 |
| 3.2. Variables y Operacionalización | 18 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5. Procedimientos | 22 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 23 |
| 3.7. Aspectos Éticos | 24 |
| IV. RESULTADOS | 25 |
| V. DISCUSIÓN | 35 |
| VI. CONCLUSIONES | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES | 43 |
| REFERENCIAS | 44 |
| ANEXOS: | 49 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Validación del contenido mediante juicio de expertos del instrumento Inteligencia Emocional. | 21 |
| Tabla 2 Validación de contenido mediante juicio de expertos del instrumento Rendimiento laboral. | 22 |
| Tabla 3 Baremo de interpretación del alfa de Cronbach. | 22 |
| Tabla 4 Distribución de Frecuencias de la Variable 1 Inteligencia Emocional y sus dimensiones. | 25 |
| Tabla 5 Distribución de Frecuencias de la Variable 2 Rendimiento Laboral y sus dimensiones. | 27 |
| Tabla 6 Correlación de la Hipótesis General Rho de Spearman 4. | 29 |
| Tabla 7 Correlación de la Hipótesis Específica 1 Rho de Spearman. | 30 |
| Tabla 8 Correlación de la Hipótesis Específica 2 Rho de Spearman. | 31 |
| Tabla 9 Correlación no paramétrica – Hipótesis Específica 3. | 32 |
| Tabla 10 Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Específica 4. | 33 |
| Tabla 11 Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Específica 5. | 34 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Rendimiento Laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021. La metodología adoptada investigación básico, diseño no experimental, descriptiva, nivel correlacional, enfoque cuantitativo. Utilizándose la técnica de la encuesta el instrumento cuestionario el primer con 20 ítems y el segundo de 9 ítems, para ello se usó cinco alternativas de respuesta, aplicándose a una muestra de 80 trabajadores.

Los resultados alcanzados son, en la entidad la inteligencia emocional tiene un nivel del 21% alto, 25% medio y 54% bajo. El rendimiento laboral tiene un nivel de 30.0% alto, 22.5% medio y 47.5% es bajo. La correlación entre ambas variables, reflejada mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman. Concluyendo que: Obtenido un valor de Alfa de Cronbach de 0.920 este al ser mayor que 0.75 nos indica que la inteligencia emocional tiene una relación directa, alta y significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021; obteniéndose un valor p-value igual a 0.925 en la rho de Spearman.

Palabras clave: Inteligencia emocional, rendimiento laboral, relación y nivel.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship of Emotional Intelligence in Work Performance in the context of Covid-19 of workers of the Provincial Municipality of Canchis in 2021. The methodology adopted basic research, non-experimental design, descriptive , correlational level, quantitative approach. Using the survey technique, the first questionnaire with 20 items and the second with 9 items, for this, five response alternatives were used, applied to a sample of 80 workers.

The results achieved are, in the entity, emotional intelligence has a level of 21% high, 25% medium and 54% low. Work performance is 30.0% high, 22.5% medium, and 47.5% low. The correlation between both variables, reflected by applying the Spearman Rho test. Concluding that: Obtained a value of Cronbach's Alpha of 0.920, this being greater than 0.75 indicates that emotional intelligence has a direct, high and significant relationship with the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Canchis 2021; obtaining a p-value equal to 0.925 in Spearman's rho.

Keywords: Emotional intelligence, job performance, relationship and level.

I. INTRODUCCIÓN

Según Carmona et al (2015) Actualmente, los estudios muestran que el éxito en las organizaciones depende de aplicar correctamente la inteligencia emocional a las personas, mostrando cómo las emociones de los empleados afectan su desempeño o rendimiento.

EUROFOUN (2015) Encuestas realizada el año 2015, los problemas que se viene generando en muchas de las organizaciones a nivel mundial como en Europa, por el estrés y la mala gestión de inteligencia emocional están entre las primeras causas de enfermedad o quejas relacionadas con el trabajo.

Tirado et al (2020) Enfatiza la importancia de alinear a los empleados con un nivel apropiado de estabilidad emocional en los roles de liderazgo sénior o de dirección, ya que aquellos que son más conscientes de sus aspectos emocionales construyen mejores relaciones con los demás y hacen mayores contribuciones a la construcción de relaciones y un ambiente de trabajo de apoyo que les permita contribuir al logro de los objetivos, misión, visión y metas de la empresa.

Apaza (2018) expresa sobre las empresas más exitosas del mundo dan prioridad a la gestión del desempeño en el lugar de trabajo. Estos incluyen tiempo para mantener un buen desempeño comercial y recursos financieros, ya que la innovación y la productividad en cada empleado se pueden desarrollar a través de una buena administración.

Miao et al (2017) Durante la última década, se ha dedicado mucha investigación a explorar el vínculo de la inteligencia emocional su progreso o desarrollo del comportamiento laboral más positivo. Los resultados demuestran el papel trascendental de las habilidades emocionales en situaciones laborales como desempeño, participación, satisfacción y rotación laboral.

Las vidas humanas, en el mundo en especial de los trabajadores en diversas instituciones, se encuentran en este siglo involucrados en situaciones

de cambios económicos, sociales, tecnológicos, científicos, culturales y ahora de exposición a una pandemia mundial por el Covid-19; estos cambios provoca grandes incertidumbre e indecisiones que se acrecienta frente a los fenómenos de la salubridad y globalización, lo que suscita adaptaciones a esos procesos vertiginosos que afecta directamente en la salud tanto física y sobretodo mental del individuo, estos se enfocan en la interacción con la sociedad al brindar el servicio como trabajadores de entidades públicas del estado. Se centra en el tema de la inteligencia emocional.

Manpower (2018) La consultora de recursos humanos Manpower reportó las siguientes estadísticas: 43% de los empleadores peruanos no encuentran las habilidades requeridas en los candidatos, lo que dificulta cubrir sus vacantes, el número está aumentando para las grandes empresas y organizaciones (con más de 250 empleados) 54 % Algunos de ellos sufren escasez de talento. Una de las razones se atribuye al bajo nivel de desarrollo de habilidades sociales y emocionales, y el deterioro de estas habilidades proviene de la escuela.

En razón de lo expreso en el anterior párrafo, nuestro país y porque no decirlo a nivel regional y local, específicamente en municipalidades, los servidores públicos, funcionarios y/o los prestan servicio directamente a personas que se ven expuestas a los mencionados cambios lo que ocasiona una serie de respuestas emocionales no manejadas correctamente y estas son organizacionales, según como sean afrontados, vividos y resueltos, determinando una respuesta individual según la inteligencia emocional que conduce a la satisfacción o insatisfacción laboral.

Según Navarro y Lavado (2010) mencionan que el trabajo emocional juega un papel importante para lograr la satisfacción laboral por ello mayor productividad dentro de una organización, considerando como el eje principal el capital humano, por el que se ha trasformado en origen de competitividad. Es así que los servidores públicos como los de municipios son los que se ven afectados claramente ante las diversas demandas del entorno laboral, social y ahora más con la situación de convivir con una pandemia por el covid-19, casi siempre son

incompatibles entre sí, lo que provoca conductas no adaptativas con niveles bajos muy bajos de empatía, tolerancia, asertividad que afectan; las actitudes, las percepciones, y los comportamientos, tanto individualmente como de los grupos, ocasionando reacciones de ansiedad, inseguridad, mal trato, ira, miedo, desconfianza, baja autoestima y ligados a una percepción deformada del “yo” y del “otro”.

Este problema provoca conflictos latentes entre las perspectivas de las personas y de las instituciones públicas como los municipios; lo que ha incrementado la molestia emocional y generando sentimientos por de más negativos los que inciden en la calidad del rendimiento laboral. Por esto, aparte de las competencias o inteligencia intelectual, las instituciones públicas, necesitan abordar el desarrollo de las competencias y/o inteligencia emocional en los trabajadores, previniendo y capacitándose para dar cara y afrontar con éxito etapas de crisis como lo de la pandemia u otros y poder ser resilientes y adaptarse fácilmente a los momentos cambiantes en función de mejorar el rendimiento laboral.

Sea cual sea la institución, entidad, el ser humano, es una elemento importante, posee talentos los que deben ser administrados de manera eficaz y eficientes. Según la manifestación de Chiavenato (1999 pág. 22) “La Gestión de RR HH o insumos humanos no existiría sin las personas y organizaciones que actúan dentro de éstas”.

Los trabajadores municipales como funcionarios o servidores públicos, no solo aportan un servicio cognitivo a la sociedad, asimismo dar en manifiesto sentimientos y emociones, puesto que a las competencias laborales se deben sumar los componentes o elementos de la inteligencia emocional. Por consiguiente, resulta imperioso precisar que en el ejercicio del desempeño o rendimiento laboral que conlleva a ejercer un manejo inteligente de las emociones, un control de sus habilidades sociales y tensiones en las entidades públicas y más en los municipios regionales y/o locales, generando un rendimiento laboral óptimo para satisfacer las necesidades o peticiones de la sociedad. En este sentido, esta

investigación se centra en estudiar la inteligencia emocional y la relación con el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Canchis, departamento del Cusco.

Según la Unidad de Bienestar y Salud en el Trabajo de la Municipalidad provincial de Canchis (2021). El escenario de la Municipalidad de Canchis, refleja bajo la percepción y casos atendidos por la Psicóloga Laura Rocha, menciona que los trabajadores como componentes de grupos sociales están expuestos a altas peticiones del medio laboral, social y ahora en este contexto de una pandemia de Covid-19, estos vienen provocando en ellos y desgaste tanto físico, psicológico y mental. Se evidencia que la función del servidor público provoca niveles elevados de desgaste emocional, agotamiento, tensión, cambios de actitud y conductas o reacciones emocionales que ocasionan desequilibrios en la personalidad tanto de los servidores y funcionarios públicos de la municipalidad influyendo en el rendimiento laboral demostrando un deficiente trabajo en equipo, sobrecarga laboral dificultades en la comunicación y otros entes de la misma entidad; que conlleva a que algunos servidores o funcionarios públicos se evidencie irritables, nada empáticos e intolerantes. Sucesos que están generando un deterioro en la calidad de vida del servidor, lo que influye en su disposición para realizar un buen desempeño laboral.

Daza et al (2019) la gestión de diversas variables psicosociales tiene el positivo impacto en la productividad y rendimiento de las personas. Por lo descrito anteriormente, se considera en esta investigación que es preocupación constante y urgente fomentar ambientes laborales positivos donde los servidores y/o funcionarios públicos asimilen y practiquen nuevas costumbres, actitudes, hábitos, creencias y habilidades emocionales, sociales, de comunicación, entre otros, que les permita desarrollar un equilibrio emocional generando un buen rendimiento laboral con calidad y calidez en el servicio a la sociedad y en su ambiente donde labora.

Este fue necesario conocer la conexión o la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Canchis en el

contexto del Covid-19 y determinar la existencia de una relación entre las variables de investigación. En sí, ofreciendo información para la Sub Gerencia de RR HH, para que tengan la oportunidad de plantear alternativas de orientación mediante estrategias de intervención, prevención y entrenamiento emocional a los trabajadores de la municipalidad de Canchis para que fortalezcan el rendimiento laboral.

Este trabajo de investigación es importante y trascendental porque planteara de manera objetiva y por menor, cómo se dan las características y los niveles sobresalientes de las variables inteligencia emocional y rendimiento laboral en el contexto del Covid-19 de los trabajadores de la municipalidad provincial de Canchis. Así mismo, encontrar si en estas variables mencionadas hay una clara relación importante así como entre sus componentes.

Esta investigación se justifica en los criterios teóricos, prácticos y sociales; el primero para motivar a la mejora de la gestión del personal a cargo de los responsables municipales en porque planteara de forma objetiva y muy rigurosa cómo se da a conocer las características y sus niveles sobresalientes de las variables de la inteligencia emocional, rendimiento laboral en el contexto del Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis. A su vez, encontrar si entre las variables ya mencionadas existe una relación significativa como también en sus componentes.

El criterio práctico y social se hizo posible la realización del diagnóstico y análisis situacional del personal que laboran en la institución como funcionarios y servidores públicos para optimizar el rendimiento académico, ya que se propondrá un entorno de referencia para mejorar la inteligencia emocional de forma que gestionan, controlan y mejoran el rendimiento laboral de los trabajadores promover la orientación de políticas, programas y estrategias de intervención que promuevan el desarrollo integral del trabajador municipal en un rendimiento laboral, sobretodo saludable y adecuada calidad de vida, que determinen e influyan en la salud tanto mental, emocional y física del trabajador de la municipalidad.

Reflexionando el problema de investigación esbozada y descrita se efectuó el planteamiento de teorías vinculadas con las variables inteligencia emocional y

Rendimiento laboral en el contexto del Covid-19, así como con sus dimensiones respectivas, frente a esta problemática surge la pregunta: ¿Cuál es la relación de la Inteligencia Emocional en el rendimiento laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021?

Como problemas secundarios tenemos a: ¿Cuál es la relación entre la autoconciencia y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021?, ¿Cuál es la relación entre el autocontrol y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021?, ¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021?, ¿Cuál es la relación entre la empatía y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021?, ¿Cuál es la relación entre las relaciones personales y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021?.

En el contexto actual se plantea el objetivo general: Determinar la relación de la inteligencia emocional en el rendimiento laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021. A su vez, los objetivos específicos a considerarse: Determinar la relación entre la autoconciencia y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Canchis en el año 2021, Determinar la relación entre el autocontrol y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021, Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021, Determinar la relación entre la empatía y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021 y Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021.

Es así que la hipótesis principal es: La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en el rendimiento laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021. Seguida de las hipótesis específicas: La autoconciencia se relaciona significativamente con el

rendimiento laboral en de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021, El autocontrol se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021, La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021, La empatía se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021 y Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Son necesarias establecer las referencias de otras investigaciones relacionadas a nuestra Investigación, en los trabajos internacionales tenemos a:

Carmona et al (2015) en el artículo científico planteo su objeto general: Identificar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en organizaciones Venezolanas. Logrando concluir la existencia de un nivel alto en la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, considerando que cuanto más complicado es el trabajo, es imprescindible la inteligencia emocional y que la existencia de las mismas no pueden estar desligada de forma independiente de ninguna forma.

Guardiola y Basurto (2015); en el artículo propusieron tuvieron como propósito de investigación conocer la autopercepción de la inteligencia emocional, su nivel o como incidía en el desempeño laboral en el norte de México. Para ello utilizaron la investigación descriptiva y transversal aplicado 73 directivos. Llegando a concluir la presencia de una influencia positiva muy significativa sobre la inteligencia emocional, no teniendo una significancia los niveles académicos, ni años de servicio.

León y Arévalo (2017) en la investigación de objetivo: Analizar la relación de los horizontes de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cantón Chordeleg-Ecuador. Investigación Cuantitativa, Correlacional - transversal, basadas en variables no manipuladas susceptibles de medición. Los participantes de la muestra de estudio por los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Cantón Chordeleg. La muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores (21 mujeres y 29 varones). Teniendo como resultados relativos al objetivo principal, evidencia que no se da una significativa relación entre inteligencia emocional y estrés laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cantón Chordeleg.

Marín y Cheto (2019) en su investigación, cuyo objetivo de estudio fue: Evidenciar que existía una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral sin desigualar grupos en la Ciudad de Sevilla España. El estudio fue

correlacional y instigación cuantitativa, de muestra a (20 perfiles del hotel, 15 trabajadores y 5 de directrices) . Los resultados a los objetivos, determino que las variables muestran fuerte relación con la I. E., por medio del coeficiente de determinación. Considerando que las variables de estudio fueron tratadas en varias investigaciones de otros ámbitos, donde demuestran que la mayoría de ellos mantiene entre ellas la relación.

Delgado et al (2021) en su investigación estableció como objetivo: Analizar la relación entre la inteligencia emocional, el conflicto, trabajo familia, el desempeño, satisfacción laboral y la intención de dejar de laborar, dentro del ambiente de los docentes de nivel primario cuasi privado esto en Chile-Antofagasta. Con muestra no probabilístico por conveniencia en 140 docentes. Con un enfoque cuantitativo con medidas validadas en cuestionarios. Cuyos resultados que señala del rol o papel muy importante como es la inteligencia emocional en la satisfacción laboral y en el desempeño de los mismo docentes.

Conforme a los antecedentes nacionales poseemos a: Alcántara y Rosales (2017) Investigación de objeto: Determinar la relación que hay con la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de en Ate-Lima 2016. Con una metodología hipotético-deductivo, aplicada, no experimental, correlacional - transversal. Con una población de 839 colaboradores administrativos, con muestreo probabilístico aleatorio y simple, con la muestra de 264 empleados. Las variables de inteligencia emocional y desempeño laboral fueron medidas con el empleo de dos cuestionarios de escala de Likert, concluyendo se evidencia la existencia de una correlación alta significativa de la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en los empleados de la municipalidad de Ate 2016.

Ramírez y Zavaleta (2017) en el artículo propusieron el objetivo: Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de empleados de una organización de construcción en Trujillo año 2017; donde analizarán de forma doctrinal y teórica las dos variables de investigación, también la correlación de la inteligencia emocional y desempeño laboral en 4 dimensiones: calidad de servicio,

productividad, la toma de decisiones y también el conocimiento del personal. Encuestaron a 57 empleados de la estructura. Cuyos resultados muestran que existe relación directa y significativa, entre las variables estudiadas. También una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones, la calidad de servicio, productividad y conocimiento del personal de organización de construcción particular de Trujillo, por consiguiente que a mayor inteligencia emocional, cada dimensión del desempeño laboral mejora.

Huamán y Tanco (2018) investigación de objetivo: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé. La metodología cuantitativo, el estudio correlacional, para conocer el grado de asociación o la relación que existe entre las variables de inteligencia emocional y el estrés laboral, La población de 40 enfermeras entre nombrados y de modalidad CAS. Concluyendo que no existe relación entre Inteligencia emocional y Estrés laboral en enfermeros en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño.

Bayona (2018) investigación de objetivo: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de una Institución Castrense del Perú, 2018. De tipo descriptiva - correlacional. Los resultados obtenidos se concluye que existe relación estadísticamente significativa y positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal dicha institución castrense. Siendo rechazada la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Núñez (2021) En el artículo de Objetivo general: Establecer la relación entre inteligencia emocional y Desempeño Laboral de los profesionales de salud del Hospital de Pucallpa. De tipo descriptiva - transversal con una muestra de 125 elementos. Concluyendo la evidencia de la inteligencia emocional tiene una estrecha relación con el desempeño laboral de los profesionales de la salud ya que para lograr un buen desenvolvimiento de sus actividades y poder cumplir con sus propósitos de su área o cargo y poseer la habilidad emocional de sobre llevar los retos y obstáculos que se le susciten dentro de su jornada laboral.

En cuanto a los antecedentes locales tenemos los siguientes autores: Carbajal y Portillo (2017) en la investigación y cuyo objetivo: Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco. La Metodología y tipo de investigación es Correlacional, así mismo en precisar el nivel de asociación de las variables inteligencia emocional y el desempeño laboral. La muestra es con 205 personal administrativo. Los resultados y conclusión fue de que si existe influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco.

Delgado y Lovón (2018) investigación de proposito: Determinar el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal asistencial y administrativo de la Micro red de salud de Pampaphalla del distrito de Sicuani – Cusco, 2017. Investigación básica, cuantitativo, no experimental, correlacional, de corte transversal; se ha enmarcado en el método hipotético deductivo, con una población de 102 empleados. Concluyendo, que si existe relación significativa entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral del personal asistencial y administrativo de la Microred de salud de Pampaphalla.

Guzmán y Mayta (2018) en la tesis de objetivo: Determinar en qué medida la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el área de comunicaciones de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Cusco año 2018. De alcance Descriptivo Correlación y la muestra de 32 colaboradores del área de Comunicaciones. Con resultados afirma que existe relación entre sentimientos, emociones y relaciones que poseen los colaboradores con el desarrollo de sus actividades y las conductas son relevantes para el logro de los propositos de la institución.

Soto y Román (2018) en la investigación con el objetivo principal: Detreminar el grado de relación entre el Trabajo emocional y la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad distrital de Saylla Cusco 2018, de tipo descriptivo correlacional. Concluyendo que el trabajo emocional tiene una relación directa con la satisfacción laboral de los

trabajadores de la entidad municipal de Saylla. Los resultados obtenidos por un análisis en el aplicativo estadístico que indican que existe una relación entre el Trabajo emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Saylla Cusco 2018.

Cahuana y Ccanasa (2019). En la investigación de propósito: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y estrés laboral de los colaboradores administrativos y agentes de seguridad privada de la empresa J&V Resguardo S.A.C sucursal Cusco de la provincia del Cusco, de naturaleza cuantitativa y cualitativa, investigación es correlacional descriptiva, de muestra no probabilística por conveniencia compuesta de 15 administrativos y 70 agentes de seguridad, cuyas conclusiones que evidencian la existencia de una relación inversa entre la variable inteligencia emocional y estrés laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad J&V Resguardo S.A.C.

La investigación en curso, en cuanto a sus definiciones y teorías se fundamentan según las variables de Inteligencia Emocional y rendimiento laboral, con sus respectivas dimensiones, las definiremos gracias a las siguientes teorías. Como para nuestra variable de Inteligencia Emocional a Goleman (2016) El nombre de inteligencia emocional es “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, motivarnos y gestionar optimamente nuestras emociones, en nosotros mismos con relaciones interpersonales”. Goleman (2016) También describe las habilidades complementarias, pero distintas, de la inteligencia académica y las habilidades puramente cognitivas medidas por el coeficiente intelectual. Muchas personas que están preparadas mentalmente pero carecen de inteligencia emocional terminan trabajando bajo la supervisión de personas que tienen un coeficiente intelectual más bajo pero una inteligencia emocional más alta.

La inteligencia emocional proporciona la posibilidad de expresar las emociones de manera efectiva, dando paso a la que las personas se desenvuelvan en los lugares de trabajo de la mejor manera posible de tal forma que estas interrelaciones sin llegar a la fricción encallen en un fin que es compartido por todos, de este modo los objetivos comunes se manejan de

manera asertiva. A medida que las personas van experimentando situaciones en su vida y tomando las lecciones de estas mismas situaciones, van madurando con el paso del tiempo la inteligencia emocional, por consiguiente, nuestra aptitud puede continuar evolucionando en ese sentido. De lo anteriormente expuesto se puede deducir que en la medida que las personas adquieren la capacidad de manejar sus emociones e impulsos va mejorando de esta aptitud es directamente proporcional, asimismo se automotiva y determina mejor su capacidad de ser empática.

A su vez Goleman tomó en cuenta cinco aptitudes personales o intrapersonales, Goleman (2016) define el mundo del yo. Domina las siguientes habilidades: autoconocimiento, autorregulación, motivación. El autoconocimiento es el conocimiento del estado interno, las preferencias, los recursos y la intuición de uno, con énfasis en categorizar los sentimientos a medida que surgen.

Dueñas (2002) resalta cinco elementos que componen el desarrollo de la inteligencia emocional: la conciencia emocional, el autocontrol, la motivación, la empatía y la habilidad social. “Las tres primeras dimensiones dependen fundamentalmente de la propia persona, que corresponde al propio yo, ser consciente de uno mismo, saber controlar en cierto modo los propios estados de ánimo y motivarse a sí mismo”. En contraposición las otras dos dimensiones (empatía, habilidad social) hacen referencia a la relación con otras personas, configurando ambas la competencia social.

Goleman (2016) “Es así que en este sentido definiremos las dimensiones de la variable Inteligencia emocional.”

Goleman (2016) Autoconciencia: La capacidad de pensar cuáles son las emociones personales de uno, de tener un conocimiento preciso de los recursos personales de uno, de conocer los recursos internos de uno y también de conocer sus límites, de calcular el valor intrínseco de una persona y gustar todas las cosas al sentir que uno. puede proyectar esto con las propias creencias al exterior exteriorizando y previendo efectivamente la situación.

Goleman (2016) Autocontrol: La capacidad de dirigir nuestros estados,

motivaciones y recursos internos. Consiste en actitudes individuales hacia el fin del autocontrol, es decir, mantener el control sobre las propias emociones, así como impulsos potencialmente dañinos.

Goleman (2016) Motivación: propensión emocional que dirige el logro de metas. Capacidad de orientarse hacia la mejora al logro de los niveles óptimos de excelencia, involucrada también el compromiso de involucrarse en todo aquello que hará que una empresa logre buenos resultados por el bien común de la misma y de los demás enmarcados en la política de cualquier empresa, aprovechando las oportunidades, optimismo y la sagacidad para buscar el objetivo.”

Goleman (2016) Empatía: es la capacidad de ponerse en lugar del otro, desarrollando así la capacidad de comprender y asimilar lo que siente el otro, y lograr esta capacidad de mantener una respuesta positiva y satisfactoria para los usuarios, clientes, etc. La empatía permite una comunicación más exitosa.

Goleman (2016) referente a las Habilidades interpersonales "Estas son las habilidades sociales que aseguran una comunicación efectiva con los demás y su deficiencia conducirá a la ineficiencia social o al fracaso interpersonal frecuente".

Nuestra segunda variable la define al rendimiento laboral (Palací J. 2005) Es "un valor que que contribuye como aporte a una organización en las diferentes etapas de comportamiento que atraviesa un individuo durante un período de tiempo". Estos comportamientos, por el mismo individuo en diferentes momentos, o por varios individuos al mismo tiempo, contribuyen a la efectividad de la organización.como “el valor que se espera se aporte a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas, bien de un mismo individuo en diferentes momentos temporales o bien de varios individuos a la vez, contribuirán a la eficacia organizacional.

Chiavenato (2011). “El desempeño es el comportamiento de una persona que se evalúa para lograr metas de manera efectiva. El aspecto principal radica en este punto. El desempeño constituye una estrategia personal para lograr las

metas establecidas”

Indica Chiavetano (2002) en su libro “Gestión del talento Humano”: rendimiento laboral, es la capacidad de una persona para producir, hacer, desarrollar, completar y en general, realizar el trabajo en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad, hacia una evaluación que conducirá a su desarrollo.

Ramirez (2016). “El desempeño laboral, es un proceso de valoración que implica comparar el desempeño, las calificaciones o los resultados de un trabajador con las habilidades del puesto para el que es designado”.

Desempeño laboral, son las capacidades, habilidades, cualidades y destrezas que interactúan. Dado que la naturaleza del trabajo da lugar a comportamientos que tiene un efecto positivo o negativo en la organización, el rendimiento del trabajo es crítico, ya que es un factor que refleja las instalaciones o dificultades que el trabajador puede encontrar para incrementar o bajar su productividad.

Goldman (2014). “El desempeño laboral es una evaluación más o menos objetiva, basada en criterios e indicadores, se expresa en el nivel de esfuerzo del trabajador, logro y calidad de su trabajo”

El desempeño laboral según Chiavenato (2000), “Es el comportamiento del empleado en indagar por los objetivos marcados, mostrando así sus habilidades, habilidades, necesidades y cualidades que pone en evidencia para desempeñar eficazmente las funciones que le son asignadas. Y que puede hacer un aporte significativo a la organización a la que pertenece”.

Para definir las dimensiones de nuestra segunda variable, como son (Aptitud, habilidad y cognición). Tenemos a Goleman citado por Couto (2011) que establece: “una aptitud emocional, es una competencia adquirida, basada en la inteligencia emocional, que se traduce en un desempeño profesional excepcional”. Podemos definir también como aquella capacidad de una persona para realizar y desenvolverse adecuadamente cierta actividad, función o servicio.

Robbins y Coulter (2010) Considerar a la aptitud como la capacidad para hacer una cosa correctamente y con mucha facilidad y la cognición como una competencia del ser humano para poder aprender algo, por medio de los órganos del cerebro y la percepción. Las habilidades de las personas se refieren a la capacidad de un directivo para interactuar, colaborar y establecer relaciones eficaces con los demás. Estas habilidades permiten a los directivos maximizar el capital humano de una empresa y motivar a los empleados a rendir mejor. El gerente debe interiorizar que el desempeño eficiente de su gestión pende de otras personas

III. MÉTODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La indagación es básica, según Mandujano et al (2016) señalan que “la investigación básica recopila la información real para beneficiar el conocimiento netamente científico sin interesarse de su aplicación inmediata”. Esto permite realizar una investigación teórica descriptiva.

3.3.2. Diseño de investigación

La indagación un diseño no experimental de corte transversal, correlacional-descriptiva y enfoque cuantitativo; donde se plantea que:

a) Es no experimental, las variables y dimensiones no tendrán una manipulación deliberada, en ese sentido, Hernández y Mendoza (2018). “Los diseños no experimentales se implementan sin manipular variables, los fenomenos o variables ya ocurrieron”.

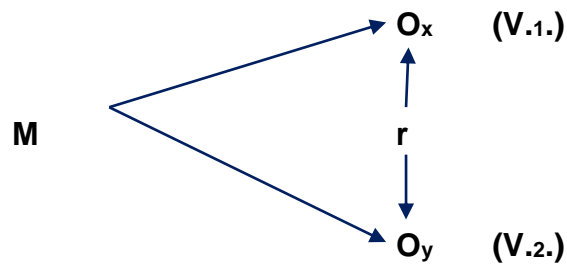
b) Es transversal, la recolección de datos fue en un solo momento, según Hernández y Mendoza (2018) los diseños transeccionales o transversal recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo unico.

c) Es correlacional-descriptiva, la investigación pretende describir la relación entre las variables y dimensiones de estudio, Hernández y Mendoza (2018), los diseños correlacionales describen las relaciones entre dos o mas variables en un momento determinado.

d) Enfoque Cuantitativo, que según Palella y Martins (2012) es valerse de instrumentos de medición y comparación, para obtener datos de investigación que deben ser analizados y estudiados aplicando modelos matemáticos y estadísticos. Basados en hechos y el conocimiento se obtiene de manera objetiva usando el cálculo exhaustivo y las bases teóricas.

Siendo el esquema siguiente:

Diseño de investigación correlacional



Dónde:

M = Muestra Personal de la municipalidad provincial de Canchis.

V1 = Inteligencia emocional

V2 = Rendimiento laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Nº 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual

Donde "la inteligencia emocional" según Goleman (1998) Se refiere a la capacidad de reconocer nuestras emociones y las de los demás, motivarnos y gestionar las relaciones que tenemos con los demás y con nosotros mismos.

Definición operacional

Habilidades que el personal tiene para identificar, reconocer, controlar, monitorear sus propios sentimientos, así como los sentimientos de los demás, en el ejercicio de su profesión.

Variable Nº 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2011) Entiéndase al rendimiento o el desempeño como el desarrollo del individuo en el cargo.

Definición operacional. El Rendimiento o el desempeño laboral involucran

potestad de conocer la eficacia y la eficiencia con la que los funcionarios públicos desempeñan sus funciones, es decir empoderarse del uso de los recursos y logran los objetivos de la entidad, principalmente en beneficio de la organización, de toda la población en general.

3.3. Población, muestra y muestreo

Es necesario informantes y fuentes de información primaria o indirecta para desarrollar con los objetivos propuestos, a esta fuente de información se le conoce como población,

Población

Mandujano et al. (2016). “Es un número infinito o finito de componentes con comunes características en los que se profundizarán las conclusiones de la investigación. Esto está determinado por el problema y el objetivo del estudio”.

Entonces mencionamos que para la presente investigación estará conformado por el personal que trabaja en la Municipalidad Provincial de Canchis, que lo identificamos como la población que vienen a ser total general 316 entre los total ocupados 200 y los total previsto 116 según el CAP- Nominal 2021 Vigente (Anexo Resumen) Cuadro para asignación del personal, proporcionado por la Sub. Gerencia de Recursos humanos, nombrados según los regímenes laborales Ley 276 son 54 y permanente Ley 728 son 59 un total de son un total de 103. 80 trabajadores con responsabilidades en oficinas netamente directivas, administrativas, de atención al público, restando a los trabajadores con responsabilidades de campo fuera del recinto de la municipalidad.

La muestra

(Vara, 2012, p. 221). En tal razón, teniendo el dato de la población, los trabajadores y/o servidores públicos que participarán en esta presente investigación estarán conformado por los funcionarios, responsables y/o gerentes municipales, unidades, oficinas, áreas y servicios según la estructura orgánica la municipalidad, la muestra será un total de 80 trabajadores con responsabilidades en oficinas netamente directivas, administrativas, de servicio, restando a los trabajadores con responsabilidades de campo fuera del recinto de la municipalidad.

En éste trabajo de investigación se aplicó la estrategia de muestreo no probabilístico, teniendo la definición Hernández y Mendoza, (2018), “Una muestra no probabilística, también conocida como dirigida, basada en un sub conjunto de la población donde la selección de elementos no se basa en la probabilidad sino en las características del estudio.” en tal razón este tipo de muestreo nos permitirá identificar a los trabajadores que serán parte de la presente investigación que tienen contacto con los usuarios y también el nivel de responsabilidad, razón por la cual el muestreo estará formado por los funcionarios y servidores de las oficinas, áreas y servicios de la municipalidad.

La unidad de análisis estará conformada por los trabajadores que están en el siguiente grupo como son funcionarios y servidores públicos de las unidades, oficinas, áreas y que prestan servicio a los usuarios.

Haciendo un énfasis en el tipo de selección de la muestra es por conveniencia y aplicando también los siguientes criterios:

Criterio de inclusión:

Serán los 80 trabajadores con responsabilidades en oficinas netamente directivas, administrativas, de servicio de la municipalidad Provincial de Canchis.

Criterio de exclusión:

Se excluyen los Trabajadores administrativos Contratados de la municipalidad provincial de Canchis y a los trabajadores nombrados con responsabilidades de campo fuera de la municipalidad.

Se aplicara una encuesta a los 80 Trabajadores directivos, administrativos servidores y funcionarios públicos de la municipalidad provincial de Canchis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez (2017) indica que la técnica: “El medio por el cual se recopila

la información necesaria de un hecho o fenómeno sobre la base de los objetivos del estudio”. La técnica a ser utilizada es la encuesta para cada una de las variables en estudio.

En este trabajo se utilizó la técnica de encuestas, como sabemos que las técnicas de encuestas son procedimientos sistemáticos que nos ayudan solucionar los problemas prácticos.

Se utilizó el cuestionario conformado por 20 preguntas para la variable 1 y 9 preguntas para la variable 2, por eso se utilizó en este trabajo la escala de Likert.

Referente al instrumento de la investigación para la recolección de datos se aplicará los cuestionarios.

Asimismo, se realizó la validez de los cuestionarios, por medio del juicio de expertos, que evaluaron su consistencia, la claridad y suficiencia estos instrumentos.

Hernández , et ál.(2014), sostienen que “la validez es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir”.

Los instrumentos empleados en la investigación fueron validados por expertos calificados , mínimo con grado de maestría .

Tabla 1

Validación del contenido mediante juicio de expertos del instrumento Inteligencia Emocional

| N° | Experto | Pertinencia | Precisión | Claridad | Calificación del instrumento |
|------------------|-------------------------------------|-------------|-----------|----------|------------------------------|
| Experto 1 | Mg: Dennis Javier Palomino Gonzales | 100% | 100% | 100% | Aplicable |
| Experto 2 | Mg. Judit Ramos | 100% | 100% | 100% | Aplicable |
| Experto 3 | Mg. Carolina Farfán Rojas | 100% | 100% | 100% | Aplicable |

Fuente: Elaboración propia en base a información recolectada

Validez del instrumento Rendimiento laboral

Tabla 2

Validación de contenido mediante juicio de expertos del instrumento Rendimiento laboral.

| N° | Experto | Pertinencia | Precisión | Claridad | Calificación del instrumento |
|------------------|-------------------------------------|-------------|-----------|----------|------------------------------|
| Experto 1 | Mg: Dennis Javier Palomino Gonzales | 100% | 100% | 100% | Aplicable |
| Experto 2 | Mg. Judit Ramos | 100% | 100% | 100% | Aplicable |
| Experto 3 | Mg. Carolina Farfán Rojas | 100% | 100% | 100% | Aplicable |

Fuente: Elaboración propia en base a información recolectada

Tabla 3

Baremo de interpretación del alfa de Cronbach

| Rangos | Interpretación |
|-------------|----------------|
| 0.81 a 1.00 | Muy alta |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.01 a 0.20 | Muy baja |

Fuente: Elaborado en base a Cruz et ál. (2014)

Para la confiabilidad, se llevó cabo la prueba del Alfa de Cronbach, en el que, luego de haber realizado el procesamiento con 80 trabajadores o servidores públicos, se obtuvo como resultado de la primera variable tiene un valor alfa de 0.972 y el resultado de la segunda variable tiene un valor alfa de 0.964, dichos valores fueron mayores a 0.750, por consiguiente se acepta la confiabilidad del instrumento según Ruiz (2002), ya que tiene como resultado una ponderación muy alta.

Por lo que se desarrollaron dos cuestionarios para la recolección de información.

3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento se manejó la técnica de opinión de expertos y

su respectivo instrumento como es el informe de juicios de expertos con el objetivo de admitir los instrumentos de recolección de datos que son las encuestas de las variables.

También para la investigación, siendo de enfoque cuantitativo y teniendo como muestra a 80 trabajadores entre servidores y funcionarios públicos que forman parte de la población, se construyó un cuestionario de 20 ítems para evaluar variable 1 (**Inteligencia emocional**) y 9 ítems para evaluar la variable 2 (**Rendimiento laboral**), siendo ello así, las dos variables serán medidos de forma independiente por cada cuestionario (V1 y V2), las mismas que estuvieron orientadas a la escala de respuestas del tipo Likert con 5 opciones como son: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre. Además, dichos instrumentos se desarrollarán previa solicitud y autorización de la máxima autoridad de la Alcaldesa de la entidad municipal de la provincial de Canchis.

Obtenido un valor de Alfa de Cronbach de 0.920 este al ser mayor que 0.70 nos indica que la inteligencia emocional tiene una relación directa, alta y significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021; obteniéndose un valor p-valor igual a 0.925 en la rho de Spearman.

3.6. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo.

Por medio de éste, se consolido la información obtenida en éste plano, y se dio a través de tablas manipulando frecuencias y porcentajes, presentándola de manera clara y sencilla para conseguir los parámetros de análisis, haciendo uso de aplicativos informáticos como el Excel y SPSS versión 28.0.1.0

Análisis inferencial

Para el método de análisis de los datos se utilizó para la investigación y según como señala Hernández (2010) "Hoy en día, el análisis de datos cuantitativos y cualitativos se realiza mediante programas informáticos y ya nadie lo hace manualmente". En tal sentido, para contrastar las hipótesis de la investigación basado en los datos e información recogida, se hizo el análisis por medio de los

software aplicativos de Excel y SPSS v.28.1.0 a fin de obtener los valores de las dimensiones y otros datos netamente estadísticos de cada variable según como correspondieron y para determinar la correlación que existe entre las variables planteadas fueron mediante el coeficiente de correlación no paramétrica Rho de Spearman.

3.7. Aspectos Éticos

Para la investigación se realizaron las coordinaciones con la señora alcaldesa de la municipalidad provincial de Canchis Abg. Kari Erlinda Macedo Condori y el sub gerente de Recursos Humanos, quienes, dieron autorización para la realización de la investigación, así como también la recolección de datos, de igual manera se respetará la privacidad de identidad de los trabajadores quienes participaran en la encuesta.

A su vez el desarrollo de la investigación se respetó los reglamentos emitidos por la Universidad Cesar Vallejo, de la misma manera se respetó el sistema de redacción internacional APA y también se tuvo en reserva los resultados de cada encuesta.

En la presente investigación, se respetó cada uno de los principios éticos, que versan a nivel internacional, así como también los principios establecidos por la Universidad César Vallejo; las mismas que estableció y orientó a respetar el Principio de Justicia, por cuanto en la presente investigación se respetó la propiedad intelectual de cada uno de los autores citados en la presente, además se aplicó el Principio de Autonomía, pues se recovó toda la información que se crea por conveniente y necesaria a través de fuentes de consultas confiables y seguras, asimismo no se alteró ni tergiversó los textos y/o párrafos de las fuentes de información, y por ultimo brindó la debida confiabilidad a cada uno de los resultados recopilados de nuestros encuestados y la confidencialidad respectiva, por tener el consentimiento informado del personal administrativo servidores y funcionarios públicos de la municipalidad provincial de Canchis.

IV. RESULTADOS

Continuando con los resultados primero descriptivos, se tienen tablas de frecuencia y porcentaje, segundo los resultados inferenciales, donde se prueba la hipótesis.

Resultados descriptivos

Tabla 4

Distribución de Frecuencias de la Variable 1 Inteligencia Emocional y sus dimensiones

| NIVEL | V1: INTELIGENCIA EMOCIONAL | | D1: AUTOCONCIENCIA | | D2: AUTOCONTROL | | D3: MOTIVACIÓN | | D4: EMPATÍA | | D5: RELACIONES INTERPERSONALES | |
|--------------|----------------------------------|------|-----------------------|-------|--------------------|-------|----------------|-------|-------------|-------|-----------------------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Alto | 17 | 21% | 21 | 26.3% | 17 | 21.3% | 23 | 28.8% | 17 | 21.3% | 8 | 10.0% |
| Medio | 20 | 25% | 12 | 15.0% | 37 | 46.3% | 39 | 48.8% | 19 | 23.8% | 37 | 46.3% |
| Bajo | 43 | 54% | 47 | 58.8% | 26 | 32.5% | 18 | 22.5% | 44 | 55.0% | 35 | 43.8% |
| Total | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 podemos observar, respecto a la Inteligencia Emocional, que del total de la muestra 100%, se alcanzó que el 21%(17) siendo alto, el 25%(20) siendo medio y en 54%(43) como bajo, por ello se afirma que, la gran mayoría de los trabajadores del Municipio de Canchis, no posee una inteligencia emocional alta para el rendimiento laboral o el desarrollo óptimo de sus funciones dentro de la misma.

En la tabla 4 se puede observar, D1 de autoconciencia de la variable inteligencia emocional, que del total de la muestra 100%, se alcanzó que en 26.3%

(21) es alto, un 15%(12) es medio y un 58.8%(47) que es bajo, frente a ello puedo afirmar que, en su mayoría de los trabajadores del Municipio de Canchis, no posee con un nivel alto en la D1 autoconciencia de la variable inteligencia emocional.

En la tabla 4 se puede observar que, la D2 autocontrol de la variable inteligencia emocional, que del total de la muestra 100%, se alcanzó que en 21.3%(17) es alto, un 46.3%(37) es medio y un 32.5%(26) es bajo, frente a ello puedo afirmar que, los trabajadores del Municipio de Canchis, cuenta con un nivel medio en la D2 autocontrol de la variable inteligencia emocional.

En la tabla 4 se puede observar que, la D3 motivación de la variable inteligencia emocional, que del total de la muestra 100%, se ha obtenido un 21.3%(17) es alto, un 46.3%(37) es medio y un 32.5%(18) es bajo, frente a ello puedo afirmar que, la mayoría de los trabajadores del Municipio de Canchis, cuenta con un nivel medio en la D3 motivación de la variable5inteligencia5emocional.

En la tabla 4 se puede observar que, la dimensión empatía de la variable inteligencia emocional, que del total de la muestra 100%, se alcanzó que en 21.3%(17) es alto, un 23.8%(19) es medio y un 55%(44) que es bajo, ante ello puedo afirmar que, la mayoría de los trabajadores del Municipio de Canchis, no posee con un nivel alto en la D3 empatía de la variable inteligencia emocional.

En la tabla 4 se puede observar que, la D4 relaciones interpersonales de la variable inteligencia emocional, que del total de la muestra 100%, se ha alcanzado un 10%(8) es alto, un 46.3%(37) es medio y un 43.8%(35) que es bajo, ante ello puedo afirmar que, la mayoría de los trabajadores del Municipio de Canchis, posee con un nivel medio en la D4 relaciones interpersonales de la variable inteligencia emocional.

Análisis de la frecuencia de la variable 2: Rendimiento laboral

Tabla 5

Distribución de Frecuencias de la Variable 2 Rendimiento Laboral y sus dimensiones.

| NIVEL | V2: RENDIMIENTO LABORAL | | D1: HABILIDAD | | D2: APTITUD | | D3: COGNICIÓN | |
|--------------|-------------------------|-------|---------------|-------|-------------|-------|---------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Alto | 24 | 30.0% | 20 | 25.0% | 19 | 23.8% | 26 | 32.4% |
| Medio | 18 | 22.5% | 24 | 30.0% | 24 | 30.0% | 31 | 38.8% |
| Bajo | 38 | 47.5% | 36 | 45.0% | 37 | 46.2% | 23 | 28.8% |
| Total | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% | 80 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Al observar estos resultados en la tabla 5 en los cuales se observa que, la variable rendimiento laboral, del 100% de la muestra, el 30.0%(24) es alto, un 22.5%(18) es medio y un 47.5%(38) es bajo; a esto puedo afirmar que, en su gran mayoría de los trabajadores del Municipio de Canchis, muestran un nivel de rendimiento laboral bajo.

En la tabla 5 se analiza mediante la observación que, la Habilidad, de la variable rendimiento laboral, que del total de la muestra 100%, se ha alcanzado un 25%(20) es alto, un 30%(24) es medio y un 45%(36) que es bajo, ante ello puedo afirmar que, la mayoría de los trabajadores del Municipio de Canchis, posee con un nivel bajo en Habilidad de la variable de rendimiento laboral.

En la tabla 5 se analiza mediante la observación que, la Aptitud, de la variable rendimiento laboral, que del total de la muestra 100%, se ha alcanzado un 23.8%(19) es alto, un 30%(24) es medio y un 46.2%(37) que es bajo, ante ello puedo afirmar que, la mayoría de los trabajadores del Municipio de Canchis, posee con un grado o nivel bajo en la Dimensión Aptitud de la variable de rendimiento laboral.

En la tabla 5 se analiza mediante la observación que, la Cognición, de la variable rendimiento laboral, que del total de la muestra 100%, se ha alcanzado un

32.4%(26) es alto, un 38.8%(31) es medio y un 28.8%(23) que es bajo, ante ello puedo afirmar que, la mayoría de los trabajadores del Municipio de Canchis, posee con un nivel medio a alto en la Dimensión Cognición de la variable de rendimiento laboral.

Estadística inferencial

El contraste entre hipótesis generales y específicas se desarrolló en este capítulo, con los siguientes resultados:

Es así que la hipótesis general es: Seguida de las hipótesis específicas: La autoconciencia se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021, El autocontrol se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021. La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021, La empatía se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021 y Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021.

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05 se rechaza el H_0

Si p valor $> 0,05$ se acepta el H_0

Si el valor de la significancia es < 0.01 la relación es más significativa.

Hipótesis general:

La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en el rendimiento laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021.

Se plantea la hipótesis nula:

H₀: NO existe relación significativa entre inteligencia emocional y el rendimiento laboral en los trabajadores del Municipalidad Provincial de Canchis.

H₁: SI existe relación significativa entre inteligencia emocional y el

rendimiento laboral en los trabajadores del Municipalidad Provincial de Canchis.

Tabla 6

Correlación de la Hipótesis General Rho de Spearman.

| | | INTELIGENCIA EMOCIONAL | RENDIMIENTO LABORAL |
|------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------|
| INTELIGENCIA EMOCIONAL | Correlación Rho de Spearman | 1.000 | 0.925 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| | N | 80 | 80 |
| RENDIMIENTO LABORAL | Correlación Rho de Spearman | 0.929 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | N | 80 | 80 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, observamos el valor de Rho de Spearman $r=0.925$ demostró una correlación positiva alta de 0.01 (bilateral) el valor sigma (bilateral) es de 0.000 esto siendo menor a 0.05 interpretamos que lleva a rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis alterna en 80 registros procesados. Esto permite afirmar que se aprueba la hipótesis Existe relación significativa alta entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021.

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Especifica 1

H₀: NO existe relación significativa entre la autoconciencia y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis”.

H₁: SI existe relación significativa entre la autoconciencia y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis”.

Tabla 7*Correlación de la Hipótesis Específica 1 Rho de Spearman.*

| | | INTELIGENCIA EMOCIONAL | RENDIMIENTO LABORAL |
|---------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------|
| AUTOCONCIENCIA | Correlación Rho de Spearman | 1.000 | 0.916 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| | N | 80 | 80 |
| RENDIMIENTO LABORAL | Correlación Rho de Spearman | 0.916 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | N | 80 | 80 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, observamos el valor de Rho de Spearman $r=0.916$ presenta una correlación significativa en el nivel de 0.01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) de 0.000 este como es menor a 0.05, nos lleva a rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis alterna, en 80 registros procesados. Esto nos ayuda afirmar que se aprueba la hipótesis La autoconciencia tiene relación significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021”.

Correlaciones no paramétricas Hipótesis Específica 2

H₀: NO existe relación significativa entre la autocontrol y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis”.

H₁: SI existe relación significativa entre la autocontrol y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis”.

Tabla 8

Correlación de la Hipótesis Específica 2 Rho de Spearman.

| | | INTELIGENCIA EMOCIONAL | RENDIMIENTO LABORAL |
|---------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------|
| AUTOCONTROL | Correlación Rho de Spearman | 1.000 | 0.714 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| RENDIMIENTO LABORAL | N | 80 | 80 |
| | Correlación Rho de Spearman | 0.714 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| N | | 80 | 80 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, observamos el valor de Rho de Spearman $r=0.714$ demuestra una correlación significativa de nivel de 0.01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0.000 este que al ser menor de 0.05 nos lleva a rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis alterna, en 80 registros analizados y procesados. Concluyendo que el Autocontrol de la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Canchis.

Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Específica 3

H₀: NO existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis”.

H₁: SI existe relación significativa entre la autoconciencia y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis”.

Tabla 9*Correlación no paramétrica – Hipótesis Específica 3*

| | | INTELIGENCIA EMOCIONAL | RENDIMIENTO LABORAL |
|---------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------|
| MOTIVACIÓN | Correlación Rho de Spearman | 1.000 | 0.776 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| RENDIMIENTO LABORAL | N | 80 | 80 |
| | Correlación Rho de Spearman | 0.776 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | N | 80 | 80 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, observamos el valor de Rho de Spearman $r=0.776$ presenta una significativa correlación en el nivel de 0.01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 10.000 el mismo que al ser menor a 0.05, nos lleva a rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis alterna, en 80 registros analizados y procesados. Esto permite afirmar que se aprueba la hipótesis “La motivación de la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Canchis”.

Correlaciones no paramétricas Hipótesis Específica 4

H₀: NO existe relación significativa entre la empatía y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis.

H₁: SI existe relación significativa entre la empatía y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis.

Tabla 10*Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Específica 4.*

| | | INTELIGENCIA EMOCIONAL | RENDIMIENTO LABORAL |
|---------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------|
| EMPATÍA | Correlación Rho de Spearman | 1.000 | 0.741 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| RENDIMIENTO LABORAL | N | 80 | 80 |
| | Correlación Rho de Spearman | 0.741 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| N | | 80 | 80 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, observamos el valor de Rho de Spearman $r=0.741$ presenta una significativa correlación en el nivel de 0.01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0.000 el mismo que al ser menor a 0.05 interpretamos que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en 80 registros procesados. Concluyendo que la empatía de la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Canchis.

Correlaciones no paramétricas Hipótesis Específica 5

H₀: NO existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis.

H₁: SI existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis.

Tabla 11*Correlaciones no paramétricas - Hipótesis Específica 5.*

| | | INTELIGENCIA EMOCIONAL | RENDIMIENTO LABORAL |
|-------------------------------|--|---------------------------|------------------------|
| RELACIONES INTERPERSONALES | Correlación Rho de Spearman Sig. (bilateral) | 1.000 . | 0.244 0.000 |
| | N | 80 | 80 |
| RENDIMIENTO LABORAL | Correlación Rho de Spearman Sig. (bilateral) | 0.244 0.007 | 1.000 . |
| | N | 80 | 80 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11, observamos el valor de Rho de Spearman $r=0.244$ muestra una correlación significativa en el nivel de 0.01 (bilateral), el valor de sigma (bilateral) es de 0.000 esta al ser menor a 0.05, nos lleva a rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis alterna en 80 registros procesados. Concluyendo que las relaciones interpersonales de la inteligencia emocional posee una relación moderada con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Canchis.

V. DISCUSIÓN

La discusión, parte final de la investigación, ya que se tiene todos los resultados de manera general y singular de la tesis estos obtenidos de formas transparentes e incuestionables, pues nos brinda información importante y necesaria para tener las conclusiones y recomendaciones, esto según nuestras presunciones planteadas.

La problemática observada e investigada referida a: ¿Cuál es la relación de la Inteligencia Emocional en el rendimiento laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021?, nos permite, comprender lo suscitado analizando las variables y sus dimensiones, contrastando con estudios e investigaciones referidas a nuestros objetivos e hipótesis, apoyándonos en el marco teórico para finalmente brindar alternativas que posibiliten encaminar una optimización del rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Canchis, bajo una buena gestión de la inteligencia emocional.

Podemos apreciar que dentro de la entidad pública materia de estudio respecto a la presencia de la variable 1, la Inteligencia Emocional (IE), se alcanzó que el 21% como alto, el 25% como medio y en 54% como bajo, por ello afirmo que, la gran mayoría de los trabajadores de la entidad, no posee una IE alta para el rendimiento laboral o el desarrollo óptimo de sus funciones dentro de la misma. Agüera (2007) frente a la IE "Es la habilidad natural que debemos tener los humanos para manejar nuestras emociones con el fin de adaptarnos a las condiciones de nuestro entorno, y es una habilidad que podemos mejorar a través de la reflexión, la introspección y la práctica". Por otro lado, el rendimiento sigue lado el Rendimiento laboral según (Chiavenato, 2011) "Es la competencia que muestran los colaboradores en el desempeño de su trabajo, lo que es fundamental en las empresas y se convierte así en una ventaja competitiva para las organizaciones de hoy".

Frente a estas acepciones podemos decir que alcanzó un alto grado significativo 0.000 menor de 0.05, consiguientemente, se establece que la

inteligencia emocional tiene una correlación positiva alta o relación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores de la entidad en estudio; es así que rechazamos la hipótesis nula, teniendo relación con el estudio de Alcántara y Rosales (2017) de propósito: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de Ate, 2016, concluyendo que existe una correlación significativa alta entre sus variables de estudio de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha entidad. El valor obtenido Rho de Spearman = 0.787, lo que quiere decir que existe una correlación alta entre sus variables, esto también que $p = 0.000$ menor a 0.01, por ende hay similitud en ambos estudios.

En la tabla 5 se puede apreciar que la D1 autoconciencia de la variable IE alcanzó el 26.3% es alto, 15% es medio y el 58.8% bajo, pudiendo afirmar que, en su mayoría de los colaboradores de la entidad, no posee con un nivel óptimo de autoconciencia. Considero y bajo la teoría de Goleman, que es muy importante esta dimensión en un trabajador o colaborador ya que Goleman (2013). Los líderes con un buen grado de autoconciencia emocional comunican sus señales internas y son conscientes del impacto que sus emociones tienen en ellos mismos y en su desempeño laboral. Coinciden con sus criterios y a menudo, adivinan cuál es la mejor decisión, dado el contexto general de una situación compleja. Los líderes emocionalmente con autoconciencia pueden ser abiertos y leales, capaces de hablar abiertamente sobre sus sentimientos y estar convencidos de sus fundamentos. Mencionar que la hipótesis específica 1, alcanzó un alto grado de significancia 0.000 por debajo de 0.05 por consiguiente, se establece la existencia de una relación de significancia de autoconciencia y rendimiento laboral, rechazando la hipótesis nula, coincidiendo con lo expresado en su libro acerca de la autoconciencia emocional. Teniendo una estrecha relación con lo investigado por García (2021) con propósito: determinar la relación de la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral en Electro Oriente. Con un resultado de un 67.27% están de acuerdo con la autoconciencia, que es importante en su trabajo, pues mejora los aspectos de la reflexión y ayuda a esclarecer las propias metas y ayuda a reconocer sus errores, tomar iniciativas y pedir disculpas. Por consiguiente existe similitud

entre ambas investigaciones.

Goleman (2013) Los líderes con autocontrol emocional encontrarán formas de lidiar con las emociones e impulsos desfavorables que rodean, incluido el beneficio de ellos. Un claro ejemplo de autocontrol es un líder que no pierde la compostura o la claridad ante una gran presión, crisis o se mantiene firme incluso en situaciones difíciles. Ante ello tenemos los resultados respecto a La D2 del autocontrol de la Variable 1 IE, alcanzó que en 21.3% es alto, un 46.3% es medio y un 32.5% es bajo, esto nos ayuda a afirmar que, los colaboradores de la entidad, poseen un grado medio en la dimensión autocontrol y en contraste con los resultados que obtuvo el grado de significatividad de 0.000 menor de 0.05, esto ayuda a establecer que existe relación significativa entre el autocontrol y el rendimiento laboral, esto rechaza la hipótesis nula, esto guarda relación con lo investigado García (2021) con propósito: determinar la relación de la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral en Electro Oriente. Con un resultado de un 73.23% de los encuestados que consideran lo importante del incremento del autocontrol en el rendimiento laboral, esto para poder manejar circunstancias desfavorables y de enfado. Por ende existe similitud entre ambas investigaciones, pero desde una perspectiva diferente.

La dimensión D3 motivación de la V1 de la IE, se ha obtenido un 21.3% es alto, un 46.3% es medio y un 32.5% es alto, frente a ello puedo afirmar que, la mayoría de los colaboradores de la entidad cuenta con un nivel medio en motivación y coadyuvando a ellos tenemos alto grado de significatividad de 0.000 por debajo de 0.05 por lo consiguiente, establecemos que hay relación de significancia de la motivación con el rendimiento laboral, esto hace rechazar a la hipótesis nula. Guardando relación con el estudio de Reynaga (2015), con propósito principal de determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, en base a tres dimensiones de la motivación (dimensión la dirección, la intensidad y la perspectiva), con resultados de al valor de "sig" = 0.000 por debajo de 0.05 el grado de significatividad, por consiguiente afirma el nivel de confianza en un 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de dicha

entidad de salud. Pues esta dimensión es muy importante para el rendimiento laboral, pues un trabajador se debe encontrar siempre motivado en su trabajo y también encuentre el lado positivo a cualquier circunstancia o situaciones y más es contextos como el Covid-19. Siempre teniendo en cuenta la iniciativa, optimismo, el afán del triunfo y el compromiso.

La empatía según Goleman (2013) “La capacidad de un individuo para reconocer y anticipar las necesidades de los demás y aprovechar las oportunidades que puedan surgir en las relaciones personales cotidianas”. A esto podemos decir que los resultados de la dimensión D 4 empatía de la V1 de la IE, alcanzó un 21.3% es alto, un 23.8% es medio y un 55% que es bajo, ante ello puedo afirmar que, la mayoría de los colaboradores de la entidad, no posee con un nivel alto en la empatía y esto sumando el grado de significatividad 0.000 por debajo de 0.05, esto establece que hay la existencia de una relación de significancia de la empatía y el rendimiento laboral, consiguientemente rechazamos la hipótesis nula. Por otro lado guarda relación con el estudio de Ramírez y Zavaleta (2017) en el artículo propusieron como objetivo: Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora privada de Trujillo en el 2017; donde encontraron un 37.5% de la dimensión empatía, considerada como un nivel medio y también una relación directa con significancia entre la inteligencia emocional y la calidad de servicio del personal de la constructora privada de Trujillo, es decir a mayor inteligencia emocional, mejora cada una de las dimensiones del desempeño laboral, es este caso con una de ellas la empatía. Lo cual existe similitud entre ambas investigaciones.

También guarda relación con la teoría de Goleman (2013) La empatía. “Los líderes empáticos tienen la capacidad de comprender una amplia gama de señales emocionales, lo que les permite sentir lo que una persona o grupo en particular está diciendo y no diciendo. Se distinguen por una escucha atenta y la capacidad de comprender el punto de vista del interlocutor. A través de la empatía, un líder puede llevarse bien con personas de diversos orígenes u otras culturas”.

En la tabla 5 se puedo observar que, la dimensión D5 relaciones interpersonales de la V1 IE, ha alcanzado un 10% es alto, un 46.3% es medio y un

43.8% que es bajo, ante ello puedo afirmar que, la mayoría de los colaboradores de la entidad, posee con un nivel medio en la dimensión de relaciones interpersonales. A esto también nuestra hipótesis específica 5, alcanzó un grado alto de significatividad de 0.000 por debajo de 0.05 por consiguiente, se establece que hay relación de significancia de las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral, por ende rechazamos la hipótesis nula. Esto guarda relación con el estudio de Ramírez y Zavaleta (2017) en el artículo propusieron el objetivo: Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los empleados de una constructora privada de Trujillo en el 2017; donde analizaron de forma teórica y conceptual las variables de estudio, también la correlación de la inteligencia emocional y desempeño laboral en 4 dimensiones: productividad, calidad de servicio, la toma de decisiones y también el conocimiento del personal. Encuestaron a 57 empleados de la constructora. Cuyos resultados muestran que existe relación directa y significativa, entre las variables estudiadas. También una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y la calidad de servicio, toma de decisiones, productividad y conocimiento del personal de la constructora privada de Trujillo, por consiguiente que a mayor inteligencia emocional, cada una de las dimensiones del desempeño laboral mejora.

En el estudio de Santos (2016) de propósito principal que fue determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño de los colaboradores de la entidad municipal de Cajabamba. Después de realizar el estudio los resultados emitidos son que existe una correlación positiva muy alta entre las variables mencionadas y cuyo índice de correlación es de 0.69142444 que afirma la hipótesis, demostrando que la relación interpersonal influye directamente en el desempeño laboral de dicha entidad.

Podemos apreciar también que dentro de la entidad pública materia de estudio respecto a la presencia de la variable 2, rendimiento laboral y observando los resultados obtenidos en la tabla 6 en los cuales el 30.0% es alto, un 22.5% es medio y un 47.5% es bajo; a esto puedo afirmar que, en su gran mayoría de los trabajadores de la entidad, muestran un nivel de rendimiento laboral bajo.

Los datos de las dimensiones de la variable rendimiento laboral como en la dimensión habilidad, se ha alcanzado un nivel de 25% alto, un 30% medio y un 45% bajo, ante ello puedo afirmar que, la mayoría de los trabajadores entidad, posee con un nivel bajo en la dimensión habilidad. En la dimensión Aptitud, se ha alcanzado un nivel de 23.8% alto, un 30% medio y 46.2% bajo, ante ello puedo afirmar que, la mayoría de los trabajadores de la entidad, posee con un nivel bajo en la dimensión aptitud. Coincidiendo con Vargas (2019) al evidenciar el bajo desempeño laboral, derivado de la falta de motivación, estrés, absentismo y baja gestión de la inteligencia emocional.

Por último los resultados favorables en la Dimensión Cognición, de la variable rendimiento laboral se ha alcanzado un nivel 32.4% e alto, un 38.8% medio y 28.8% bajo, ante ello puedo afirmar que, la mayoría de los trabajadores de la entidad posee con un nivel medio a alto en la Dimensión Cognición de la variable de rendimiento laboral.

Se afirma lo manifestado por Chiavenato (2017) Al revelar que el desempeño laboral es el comportamiento del empleado para lograr las metas establecidas, el trabajador se esfuerza por lograrlas en beneficio de la organización y renueva su contrato; Además, la evaluación puede ser realizada por el mismo empleado que en este caso, lo que nos permite medir su desempeño actual y potencial.

VI. CONCLUSIONES

1. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación de la inteligencia emocional en el rendimiento laboral en el contexto del Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021. Concluyendo que existe relación significativa esto estadísticamente, por consiguiente se determinó que la inteligencia emocional sí se relaciona directa, muy alta y significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021; habiéndose logrado un nivel de significancia 0.000 menor de 0.05 y un p-valor igual a 0.925 en Rho de Spearman. Los resultados señalan que la inteligencia emocional, permite percibir, valorar, expresar regular las emociones como la de otros, esto nos conduce a un óptimo desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Canchis 2021.
2. En función del objetivo secundario 1, podemos concluir que existe relación significativa también estadísticamente, por consiguiente se determinó que, si existe relación directa, muy alta y significativa entre el rendimiento laboral y la autoconciencia de la variable inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021; habiéndose alcanzado un nivel de significancia 0.000 menor de 0.05 y un p-valor igual a 0.916 en Rho de Spearman.
3. Existe relación significativa por los resultados, por consiguiente se determinó que, si existe relación directa, alta y significativa entre el rendimiento laboral y el autocontrol de la variable inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021; obtenido un nivel de significancia 0.000 menor de 0.05 y un p-valor equivalente de 0.714 en el Rho de Spearman.
4. Existe relación significativa por los resultados obtenido, por consiguiente se determinó que, si existe relación directa, alta y significativa entre el rendimiento laboral y la motivación de la variable inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021; habiéndose conseguido un nivel de significancia 0.000 menor de 0.05 y un p-valor equivalente de 0.776 en el Rho de Spearman.

5. Existe relación significativa considerando las estadísticas , por consiguiente se determinó que, si existe relación directa, alta y significativa entre el rendimiento laboral y la empatía de la variable inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021; habiéndose alcanzado un nivel de significancia 0.000 menor de 0.05 y un p-valor equivalente de 0.741 en el Rho de Spearman.
6. Existe relación significativa esto tambien estadísticamente, por consiguiente se determinó que, si la existencia de relación directa, moderada y significativa entre el rendimiento laboral y las relaciones interpersonales de la variable inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021; habiéndose obtenido se alcanzo un nivel de significancia 0.000 menor de 0.05 y un p-valor equivalente a 0.244 en Rho de Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Canchis, adopten programas que permita promover el fortalecimiento y la evaluación periódica para el mejoramiento del desarrollo de la inteligencia emocional toda vez que se ha demostrado que tiene relación directa con el rendimiento laboral de los trabajadores de la entidad. Estos programas deben ser de psicología organizacional, inteligencia emocional, psicología conductiva humanista y psicología positiva, talleres con personal altamente capacitado, para incrementar la gestión de la inteligencia emocional.
2. Se recomienda al Gerente de Administración, a través del Sub Gerente de Recursos Humanos a la contratación del personal que cumpla con el perfil idóneo para el Área de Bienestar Social del Trabajador para así propiciar el diagnóstico y propiciar el plan de acción para el fortalecimiento de las capacidades de la inteligencia emocional, la mejora del clima laboral, motivando a la participación e integración del personal con principios, comunicación asertiva, sostenibilidad orientada a una gestión emocional, interpersonal e intrapersonal que influya en el medio laboral porque determinara una disposición para el trabajo y el cumplimiento de la tareas asignadas al personal de la Municipalidad Provincial de Canchis.
3. Se sugiere a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Canchis y del Sindicato de la Municipalidad Provincial de Canchis, una mayor coordinación para la toma de decisiones sobre brindar las condiciones de un entorno favorables para el desenvolvimiento laboral, cuidado los aspectos socioemocionales del personal que labora en la entidad municipal.
4. Se recomienda los trabajadores de la Municipalidad provincial de Canchis dar la debida importancia aprender constantemente la gestión de la inteligencia emocional e incrementar estos niveles, mediante la participación permanente a las capacitaciones productivas, motivadoras, integradoras y periódicas. Porque al mantener los niveles de inteligencia emocional en cada uno de los trabajadores, se busca mantener un nivel constante y optimo para el rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Agüera Guillera, L. (2007). Más Allá de la Inteligencia Emocional. Madrid: Thomson Editores Parninfo S.A.
- Alcántara Rosales, Jorge H. (2017) Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ate, 2016. Escuela de Post Grado Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.
<https://acortar.link/N149zy>
- Bayona, E Relación Entre La Inteligencia Emocional y El Desempeño Laboral Del Personal Subalterno De Una Institución Astrense Del Perú, 2018.
<https://acortar.link/evkAFi>
- Cahuana Ferro Gregori y Ccanasa Quispe Benjamín (2019). Inteligencia emocional y estrés laboral de los trabajadores de la empresa de seguridad J&V resguardo S.A.C. – sucursal Cusco de la provincia del Cusco. Periodo 2018-2019. Universidad Nacional de San Antonio abad del Cusco
<https://acortar.link/DGAa5e>
- Carbajal, D y Portillo, H en la tesis “Inteligencia Emocional y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Sociedad De Beneficencia Pública Del Cusco 2017”.
<https://acortar.link/4l5Fqe>
- Carmona Fuentes, Patricia, Vargas Hernández, José G. Rosas-Reyes, Roberto E. 2015, Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Universidad de los Andes Venezuela Sapienza Organizacional.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056601004>
- Carmona, P., Vargas, J., & Rosas, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Sapienza Organizacional, 2,53-68.
- Carolyn Saarni (1999) The development of emotional competence. The Guilford Press. New York, NK 10012
- Cuadrado M.García; M.J. Miquel Romero; Montoro J.D. (2017) Autocontrol, emociones y rendimiento académico. Pons Universitat de València. Europa
- Cheto, M (2019) Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el sector turismo, en hoteles del grupo Gimeno Benicassim, Castellón.
<https://acortar.link/SVG7q9>

- Checa, L, Inteligencia emocional para disminuir el estrés en los trabajadores de la universidad particular de Chiclayo – 2017.
- Chiavenato, I. (2000). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: MCGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administracion de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mexico D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). Administracion de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. Mexico: McGraw-Hill.
- Dueñas, M. (2002). “Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa”. EducacionXX1.
- Fernandez, R. (2011). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal administrativo en una institución de educación superior privada de Lima Metropolitana. Lima: UNIFE.
- Goleman, D. (2016). La Inteligencia Emocional en la Empresa. Buenos Aires: Vergara.
- Goleman Daniel (2013) Leadership. The Power of Emotional Intelligence (Liderazgo - El poder de la inteligencia emocional). Barcelona, España.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia Emocional. Estados Unidos: Batam Books.
- Goleman, D. (1998). La Inteligencia Emocional y la Empresa. España: Planeta.
- Goleman, D. (1998). La Inteligencia Emocional. Bogota, Colombia: Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1999). ¿Que hace un lider? Estados Unidos: Harvard Business Review.
- Goleman, D.; Cherniss, C. (2005). Inteligencia Emocional. Cómo seleccionar y mejorar la Inteligencia Emocional en individuos, grupos y organizaciones. Mexico: Kairos
- Guzmán, M (2018) en la tesis: “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en el Área de Comunicaciones de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Cusco 2018”. <https://acortar.link/9WRZ8j>

- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGRAW-HILL. INTERAMERICANA EDITORES S.A. de C.V.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta edición ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Huaman, A y Tanco, C En la Tesis Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en Enfermeras Del Servicio Gineco Obstetricia Del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé-2018. <https://acortar.link/PSIran>
- INEI. (2020). Numero de Municipalidades y Poblacion Peru. Lima <https://acortar.link/iLDDMh>
- Delgado Bello, Cristian A -, Iván A. Veas-González, Marcelo R. Avalos-Tejeda y Orlando F. Gahona-Flores. (2021) El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. Artículos de Información Tecnológica, Antofagasta, Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n1/0718-0764-infotec-32-01-169.pdf>
- Delgado Lovón, Milagros (2018) Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal asistencial y administrativo de la Microred de salud de Pampaphalla del distrito de Sicuani – Cusco, 2017. Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio abad del Cusco. <https://acortar.link/S9a2QT>
- Guardiola, C. y Basurto, K. (2015); Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. Apuntes Universitarios, Revista de Investigación, Universidad Peruana Unión San Martín, Perú.
- Santos, G (2016). Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral de los trabajadores. Cajabamba Peru: Universidad privada del Norte.
- Sanchez, R. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica: Aplicados a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales*. Lima: Mantaro. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646130004>
- Soto Román, Marilyn (2018) Trabajo Emocional y La Satisfacción Laboral En Los Empleados De La Municipalidad Distrital De Saylla Cusco 2018. Escuela de

- Post Grado Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú. <https://acortar.link/bfTjsi>
- Manpower. (2018). Resolviendo la escasez de talento.
- Mandujano Lizarraga, L. J., & Bustamante Aguirre, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (L. J. Lizarraga, Ed.) Huancayo, Huancayo, Peru: Editorial Marsants.
- Mandujano Lizarraga, L. J., Bustamante Aguirre, R., & Ochoa Espejo, M. M. (2016). *Metodología de la Investigación en las Ciencias Sociales*. Huancayo: Industria Grafica Marsants.
- Mejia, M. (2012). Conducta Empática en los Estudiante de la Salud Universidad de los Andes Merida Venezuela. Madrid, España: Universidad Autonoma de Madrid Facultad de Medicina.
- Núñez de Arco Mendoza, Jorge (2021), Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. REVISTA DE SALUD VIVE Vol. 4 Núm. 10
<http://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/70/254>
- Orue Arias, E. (2011). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. Lima, Peru: Universidad de San Martin de Porres.
- Pereira Samayoa, S. (2012). Nivel de Inteligencia Emocional y su influencia en el Desempeño Laboral. Asuncion: Universidad Rafael Landivar.
- Ramírez García, Jaime y Zavaleta León, Víctor. (2017). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Cons-tructora Privada.. Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA. Trujillo Perú.
- Reynaga Utani, Yolanda. (2015). Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional Jose Maria Arguedas.
- Repetto Talavera, E y Perez-Gonzalez J. (2017). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. Artículo de Investigación. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2162>
- Restrepo Certuche, T. (2013). Influencia de la Inteligencia Emocional en el Desempeño. Santiago de Cali, Cali, Colombia, Universidad ICESI.
- Reyes Meza, C. (2002). Metodología de la Investigación Científica. Lima: Universidad Ricardo Palma.

- Reynaga Utani, Yolanda. (2015). Motivacion y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, Peru: Universidad Nacional Jose Maria Arguedas.
- Tirado-Vides, M. M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marín, M. P., & Jiménez-Ruiz, L. K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441–453. <https://doi.org/10.21676/23897848.3763>
- León, T y Criollo, P en la Tesis de Inteligencia Emocional Y Estrés Laboral Entre Los Empleados Del Gad Municipal Del Cantón Chordeleg Ecuador. <https://acortar.link/zfpram>
- Palací, F. (2005). “Psicología de la Organización”. Madrid: Pearson Educación.
- Piñar, M en la tesis “Inteligencia Emocional Y Estrés Y Rendimiento En Tripulantes De Cabina De Pasajeros España 2014”. <https://acortar.link/PxpmtV>
- Varas Napan, M. A. (2014). Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institucional educativa estatal de Trujillo. Trujillo, la Libertad: Universidad Privada Antenor Orrego.

ANEXOS:

ANEXO N° 01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN CONTEXTO DEL COVID-19 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS 2021.

AUTORA: ROCIO ANAMPA ESQUIVEL

| Problema general: | | | VARIABLES | | | | |
|---|---|---|---|---|---|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación de la Inteligencia Emocional en el rendimiento laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la autoconciencia y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el autocontrol y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021?,</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la empatía y el rendimiento laboral en los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las relaciones personales y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación de la inteligencia emocional en el rendimiento laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la autoconciencia y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el autocontrol y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Canchis en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la empatía y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021.</p> | <p>Hipótesis general La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en el rendimiento laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: La autoconciencia se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021.</p> <p>El autocontrol se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021.</p> <p>La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021.</p> <p>La empatía se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021.</p> <p>Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en de los trabajadores de la Municipalidad de Canchis en el año 2021.</p> | VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL | | | | |
| | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoconciencia ▪ Autocontrol ▪ Motivación ▪ Empatía ▪ Relaciones Interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconoce y se acepta ▪ Conciencia emocional ▪ Confianza en sí mismo ▪ Interpretación ▪ Desempeño ▪ Realización ▪ Superación constante ▪ Comparte su optimismo ▪ Actúa con optimismo ▪ Reconoce emociones de otros ▪ Respeta emociones de otros ▪ Brinda ayuda ▪ Respeta a personas y sus ideas ▪ Efectivo en sus interrelaciones ▪ Comunica de manera asertiva sus sentimientos a otros | <p>1 - 5</p> <p>6 – 10</p> <p>11 – 13</p> <p>14 – 16</p> <p>17 - 20</p> | <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. Algunas veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p> | <p>Rango</p> <p>Alto</p> <p>20 - 47</p> <p>Medio</p> <p>48 - 73</p> <p>Bajo</p> <p>74 – 100</p> | |
| VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL | | | | | | | |
| | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidad ▪ Aptitud ▪ Cognición | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad ▪ Producción ▪ Productividad ▪ Respeto y diligencia en la atención ▪ Puntualidad ▪ Asistencia ▪ Orientación ▪ Conocimiento ▪ Solución de problemas | <p>1 - 3</p> <p>4 – 6</p> <p>7 – 9</p> | <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. Algunas veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p> | <p>Rango</p> <p>Alto</p> <p>9 - 21</p> <p>Medio</p> <p>22 - 33</p> <p>Bajo</p> <p>34 – 45</p> | |

**ANEXOS: ANEXO N° 02 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE
INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN CONTEXTO DEL COVID 19 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CANCHIS 2021**

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------------|---|---|----------------------------|---|---|
| Inteligencia Emociona | Capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarlos y manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. | Habilidades que el personal tiene para identificar, reconocer, controlar, monitorear sus propios sentimientos, así como los sentimientos de los demás, en el ejercicio de su profesión. | Autoconciencia | Reconoce y se acepta Conciencia emocional Confianza en sí mismo | Ordinal: Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | Autocontrol | Interpretación Desempeño Realización | 1 2 3 4 5 |
| | | | Motivación | Superación constante Comparte su optimismo Actúa con optimismo | 1 2 3 4 5 |
| | | | Empatía | Reconoce emociones de otros Respeto emociones de otros Brinda ayuda | 1 2 3 4 5 |
| | | | Relaciones Interpersonales | Respeto a personas y sus ideas Efectivo en sus interrelaciones Comunica de manera asertiva sus sentimientos a otros | 1 2 3 4 5 |
| | | | Rendimiento Laboral | El valor que se espera se aporte a la organización. Conjunto de conductas relevantes para los objetivos de organización en el que se trabaja. | El Rendimiento es la forma o manera de cómo el colaborador cumple su rol en el trabajo cotidiano con las organizaciones públicas y con los agentes de su entorno laboral. |
| Aptitud | Respeto y diligencia en la atención Puntualidad Asistencia | 1 2 3 4 5 | | | |
| Cognición | Orientación Conocimiento Solución de problemas | 1 2 3 4 5 | | | |

ANEXO Nº 03: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN, CARTA DE AUTORIZACIÓN Y SOLICITUD PARA AUTORIZACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

| | |
|--|-----------------------------|
| Nombre de la Organización: | RUC: 20147421070 |
| MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS | |
| Nombre del Titular o Representante legal: | KARI ERLINDA MACEDO CONDORI |
| Nombres y Apellidos: KARI ERLINDA MACEDO CONDORI | DNI: 46411495 |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|--|---------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación: | |
| “Inteligencia emocional en el rendimiento laboral en contexto del Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021.” | |
| Nombre del Programa Académico: | |
| Maestría en Gestión Pública | |
| Autora: ROCIO ANAMPA ESQUIVEL | DNI: 40444399 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Sicuaní 07 de febrero de 2022



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS

Abog. Kari Erlinda Macedo Condori
DNI 46411495
ALCALDE

Firma: _____

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Sicuaní, 13 de octubre de 2021

CARTA N° 313-2021-MPC-GAF-SGRH.

SEÑORA:
ROCIO ANAMPA ESQUIVEL.
JR. VILCANOTA 217 – SICUANI.
PRESENTE.-

ASUNTO: Autorización para acceso a información y aplicación de instrumentos de investigación en la institución.

REFERENCIA: Expediente N° 12029-2021.

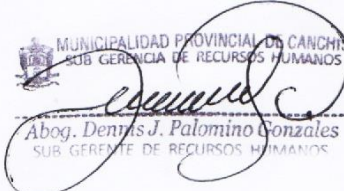
De mi mayor consideración:

Previo un cordial saludo, me dirijo a usted en atención al Expediente N° 12029-2021, de fecha 13 de octubre de 2021, que contiene la solicitud presentada por su persona, mediante el cual solicita autorización para acceso a información y aplicación de instrumentos de investigación en la institución.

Al respecto, debo manifestarle que el acceso a la información es debidamente solicitado por su parte, asimismo indicar que cualquier gasto o desembolso deberá ser cubierto por su persona conforme al Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA); por lo que habiendo evaluado su petición se le autoriza el acceso a información y aplicación de instrumentos de investigación relacionado al grado que aspira.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Abog. Dennis J. Palomino Gonzales
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Sicuaní, 12 de octubre de 2021

**SEÑORA ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS.
ABOG. KARI ERLINDA MACEDO CONDORI**

Atención: Sub Gerencia de Recursos Humanos.



YO, ROCIO ANAMPA ESQUIVEL; identificado con DNI N° 40444399, con domicilio en el Jr. Vilcanota 217 Barrio de Pampacucho, distrito de Sicuaní; provincia de Canchis, Departamento del Cusco, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, y código de matrícula N° 7002549009 en modalidad semipresencial quien en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado: **"Inteligencia emocional en el rendimiento laboral en Contexto del Covid 19 de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021"**.

De mi mayor consideración, es grato dirigirme a usted, para presentarme, y solicitar la autorización a su digna persona y facilitarme el acceso a fin que pueda obtener información, aplicar instrumentos de investigación en la institución que usted representa, siendo mi compromiso alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle lo sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

ROCIO ANAMPA ESQUIVEL
DNI: 40444399

ANEXO Nº 04: CUESTIONARIO Nº 1 SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

La siguiente encuesta forma parte de una investigación sobre la "INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN CONTEXTO DEL COVID-19 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS 2021", la cual tiene como objetivo determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Rendimiento Laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021:

DATOS:

- El siguiente cuestionario es **ANÓNIMO**, no debes escribir tu nombre o algún símbolo o referencia que pueda identificarte.
- El siguiente cuestionario contiene 20 afirmaciones, cada una de las cuales tienen cinco alternativas.
- Por favor, leer con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente.
- No hay respuestas buenas o malas, ni correctas o incorrectas.
- Le agradecemos nos proporcione una respuesta sincera y honesta, marcando con una (X) o un (+), en la opción que refleje la posición que mejor lo define.

VALORACIÓN DE LAS ALTERNATIVAS: 1= Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.

| Nº | ÍTEMS | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
|-----------------------------------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| V1: INTELIGENCIA EMOCIONAL | | | | | | |
| Autoconciencia | | | | | | |
| 1 | Puedo reconocer y nombrar mis emociones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Acepto mis errores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Reconozco cuándo estoy alterado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Tengo facilidad para adaptarme a las distintas actividades laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Aprendo mucho acerca de mí mismo escuchando mis emociones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Autocontrol | | | | | | |
| 6 | Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Puedo decir que no, cuando es necesario. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Mantengo la calma ante situaciones difíciles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Habitualmente término lo que comienzo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Me considero un apersona íntegra | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivación | | | | | | |
| 11 | Me agradan las situaciones nuevas y desafiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Motivo a los demás en el desempeño de sus actividades laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Busco soluciones de manera optimista, cuando se presentan problemas en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Empatía | | | | | | |
| 14 | Reconozco las emociones de otros observándolos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Reconozco el potencial de mis compañeros de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Me concentro en las cualidades positivas de los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Ayudo a las personas que se encuentran en dificultades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Relaciones Interpersonales | | | | | | |
| 18 | Considero la opinión o ideas de los demás para resolver conflictos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Utilizo el dialogo para comunicarme y resolver conflictos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Muchas Gracias por tu colaboración.

ANEXO Nº 05: CUESTIONARIO Nº 2 SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL

La siguiente encuesta forma parte de una investigación sobre la “INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN CONTEXTO DEL COVID-19 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS 2021”, la cual tiene como objetivo determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Rendimiento Laboral en el contexto el Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canchis en el año 2021:

DATOS:

- a) El siguiente cuestionario es **ANÓNIMO**, no debes escribir tu nombre o algún símbolo o referencia que pueda identificarte.
- b) El siguiente cuestionario contiene 9 afirmaciones, cada una de las cuales tienen cinco alternativas.
- c) Por favor, leer con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente.
- d) No hay respuestas buenas o malas, ni correctas o incorrectas.
- e) Le agradecemos nos proporcione una respuesta sincera y honesta, marcando con una (X) o un (+), en la opción que refleje la posición que mejor lo define.

VALORACIÓN DE LAS ALTERNATIVAS:

1= Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre.

| Nº | ÍTEMS | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
|--------------------------------|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| V2: RENDIMIENTO LABORAL | | | | | | |
| Habilidad | | | | | | |
| 1 | Considero eficiente la calidad de servicio brindando al usuario. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la Entidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Trabajo en equipo para beneficiar a los ciudadanos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Aptitud | | | | | | |
| 4 | Atiendo con respeto y diligencia a los usuarios. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Entro con puntualidad a mi centro laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Falto a mi centro laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Cognición | | | | | | |
| 7 | Oriento adecuadamente a los usuarios. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Brindo al usuario una atención rápida y eficiente, demostrando conocimiento de mi área. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Transformo las quejas en oportunidades para aprender y mejorar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Muchas Gracias por tu colaboración.

ANEXO N° 06: RESULTADOS DE FIABILIDAD

RESULTADOS DE FIABILIDAD

RESUMEN DE PROCEDIMIENTO DE CASOS

| | N° | | % |
|--------------|------------------------|----|-------|
| CASOS | Válido | 80 | 100.0 |
| | Excluidos ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

| ALFA DE CRONBACH | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.920 | 29 |

Variable: Inteligencia Emocional

RESUMEN DE PROCEDIMIENTO DE CASOS

| | N° | | % |
|--------------|------------------------|----|-------|
| CASOS | Válido | 80 | 100.0 |
| | Excluidos ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

| ALFA DE CRONBACH | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.972 | 20 |

Variable: Rendimiento Laboral

RESUMEN DE PROCEDIMIENTO DE CASOS

| | N° | | % |
|--------------|------------------------|----|-------|
| CASOS | Válido | 80 | 100.0 |
| | Excluidos ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

| ALFA DE CRONBACH | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.964 | 9 |

ANEXO Nº 07:

REGLA DE DECISIÓN DE SIGNIFICANCIA Y NIVEL O GRADO DE CORRELACIÓN EN BASE AL COEFICIENTE

1. Regla de decisión del nivel de significancia

Donde se determinó la validez o rechazo de las hipótesis planteadas, acorde a la significancia obtenida en las pruebas estadísticas, mediante la regla de decisión:

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Si el nivel de significación (p) es mayor que 0.05 (sig. $p > 0.05$), acorde al nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (sig. $p < 0.05$), acorde a nivel de confiabilidad ($\alpha = 1 - 0.95$).

2. Nivel de correlación en base al coeficiente

Donde se evaluó el coeficiente de correlación obtenido en las pruebas estadísticas, para determinar el nivel de relación que existen entre variables y dimensiones, acorde a las hipótesis planteadas.

Tabla de Rangos de interpretación del coeficiente de correlación

| | |
|---|----------------------|
| Correlación negativa perfecta | - 1 |
| Correlación negativa muy alta (muy fuerte) | |
| Correlación negativa alta (fuerte o considerable) | -0,75 a -0,89 |
| Correlación negativa moderada (media) | -0,50 a -0,74 |
| Correlación negativa baja (débil) | -0,25 a -0,49 |
| Correlación negativa muy baja (muy débil) | -0,10 a -0,24 |
| No existe correlación alguna nula | -0,09 a +0,09 |
| Correlación positiva muy baja (muy débil) | +0,10 a +0,24 |
| Correlación positiva baja (débil) | +0,25 a +0,49 |
| Correlación positiva moderada (media) | +0,50 a +0,74 |
| Correlación positiva alta (fuerte o considerable) | +0,75 a +0,89 |
| Correlación positiva muy alta (muy fuerte) | +0,90 a +0,99 |
| Correlación positiva perfecta | +1 |

Fuente: Elaborado en base a Gamarra et. al.(2019, p. 125)

ANEXO Nº 08:

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO
DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Dennis Javier Palomino Gonzales
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2021, aula 12, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Inteligencia emocional en el rendimiento laboral en Contexto del Covid 19 de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Rocío Anampa Esquivel
DNI: 40444399

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Judit Javier Ramos
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2021, aula 12, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Inteligencia emocional en el rendimiento laboral en Contexto del Covid 19 de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Rocío Anampa Esquivel
DNI: 40444399

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Carolina Farfán Rojas
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2021, aula 12, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Inteligencia emocional en el rendimiento laboral en Contexto del Covid 19 de la Municipalidad Provincial de Canchis 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Rocío Anampa Esquivel
DNI: 40444399

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1:

Variable: Inteligencia emocional

El término "inteligencia emocional" se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. (Goleman, 1998).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Autoconciencia

La capacidad que encamina a tomar en cuenta cuales son las emociones personales de manera precisa, teniendo conocimiento de los propios recursos personales de manera precisa, teniendo conocimiento de los propios recursos internos y también conociendo las limitaciones, sin dejar de tomar en cuenta el valor que es inherente a la persona humana y como todo conlleva a la conciencia de que esto lo podemos proyectar con convicción hacia el exterior haciendo que externamente se proyecte esta situación y que esta se de manera efectiva.

Dimensión 2: Autocontrol

Capacidad direccionada a conducir los estados internos de uno mismo, nuestros impulsos y nuestros recursos. Se conforma por actitudes personales que están orientadas hacia el fin de auto dominarse, que refiere conservar el control de las propias emociones, así como también los impulsos que puedan ser perniciosos.

Dimensión 3: Motivación

Propensión emocional que dirige el logro de metas. Capacidad de orientarse hacia la mejora al logro de los niveles óptimos de excelencia, involucrada también el compromiso de involucrarse en todo aquello que hará que una empresa logre buenos resultados por el bien común de la misma y de los demás enmarcados en la política de cualquier empresa, aprovechando las oportunidades, optimismo y la sagacidad para buscar el objetivo.

Dimensión 4: Empatía

Es la capacidad de ponerse en lugar del otro, desarrollando así la capacidad de entender, comprender, asimilar lo que está sintiendo el otro, logrando con esta aptitud mantener una respuesta que pueda resultar positiva y satisfactoria para el usuario, cliente, etc. Ser empático permite una comunicación con más éxito.

Dimensión 5: habilidades interpersonales:

(Goleman D. 2016, pág. 130) referente a las habilidades interpersonales “estas son aptitudes sociales que garantizan la eficacia en el trato con los demás y cuya falta conduce a la ineptitud social o fracaso interpersonal reiterado”.

Define al rendimiento laboral (Palací J. 2005) como “el valor que se espera se aporte a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas, bien de un mismo individuo en diferentes momentos temporales o bien de varios individuos a la vez, contribuirán a la eficacia organizacional. “El desempeño se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (Chiavenato I. 2011, pág. 204).”

“Indica (Chiavetano I. 2002, pág. 236) en su libro “Gestión del talento Humano”: El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y general trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.”

Variable 2:

Variable: Rendimiento laboral

Define al rendimiento laboral (Palací J. 2005) como “el valor que se espera se aporte a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas, bien de un mismo individuo en diferentes momentos temporales o bien de varios individuos a la vez, contribuirán a la eficacia organizacional. “El desempeño se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos” (Chiavenato I. 2011, pág. 204).”

“Indica (Chiavetano I. 2002, pág. 236) en su libro “Gestión del talento Humano”: El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y general trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.”

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Habilidad

Considerar a la habilidad como la capacidad para hacer una cosa correctamente y con mucha facilidad.

Dimensión 2: Aptitud

Tenemos a Goleman citado por Couto (2011, pág. 93) que señala: “una aptitud emocional es una capacidad aprendida, basada en la inteligencia emocional, que origina un desempeño laboral sobresaliente”. Podemos definir también como aquella capacidad de una persona para realizar y desenvolverse adecuadamente cierta actividad, función o servicio.”

Dimensión 3: Cognición

La cognición como una capacidad del ser humano para poder conocer algo, por medio de los órganos del cerebro y la percepción.”

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Inteligencia emocional

| Dimensiones | indicadores | ítems | Niveles o rangos |
|----------------------------|--|---|--|
| Autoconciencia | Reconoce y se acepta | 1. Puedo reconocer y nombrar mis emociones. 2. Acepto mis errores. 3. Reconozco cuándo estoy alterado. | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | 4. Tengo facilidad para adaptarme a las distintas actividades laborales. | Rango Alto 20 47 Medio 48 73 Bajo 74 100 |
| | Conciencia emocional Confianza en sí mismo | 5. Aprendo mucho acerca de mí mismo escuchando mis emociones. | |
| Autocontrol | Interpretación Desempeño Realización | 6. Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme. | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | 7. Puedo decir que no, cuando es necesario. 8. Mantengo la calma ante situaciones difíciles. | Rango Alto 20 47 Medio 48 73 Bajo 74 100 |
| | | 9. Habitualmente término lo que comienzo. 10. Me considero un apersona integra | |
| | | 11. Me agradan las situaciones nuevas y desafiantes. | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| Motivación | Superación constante Comparte su optimismo Actúa con optimismo | 12. Motivo a los demás en el desempeño de sus actividades laborales. | Rango Alto 20 47 Medio 48 73 Bajo 74 100 |
| | | 13. Busco soluciones de manera optimista, cuando se presentan problemas en mi trabajo. | |
| | | 14. Reconozco las emociones de otros observándolos. 15. Reconozco el potencial de mis compañeros de trabajo. 16. Me concentro en las cualidades positivas de los demás. | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| Empatía | Reconoce emociones de otros Respeta emociones de otros Brinda ayuda | 17. Ayudo a las personas que se encuentran en dificultades. | Rango Alto 20 47 Medio 48 73 Bajo 74 100 |
| | | 18. Considero la opinión o ideas de los demás para resolver conflictos. 19. Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo. | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | 20. Utilizo el dialogo para comunicarme y resolver conflictos. | Rango Alto 20 47 Medio 48 73 Bajo 74 100 |
| Relaciones Interpersonales | Respeta las ideas de otras personas. Efectivo en sus interrelaciones Comunica de manera asertiva sus sentimientos a otros. | | |

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Rendimiento laboral

| Dimensiones | indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
|-------------|--|--|--|
| Habilidad | Calidad Producción Productividad | 1. Considero eficiente la calidad de servicio brindando al usuario. | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre Rango Alto 9 21 Medio 22 33 Bajo 34 45 |
| | | 2. Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la Entidad. | |
| | | 3. Trabajo en equipo para beneficiar a los ciudadanos. | |
| Aptitud | Respeto y diligencia en la atención Puntualidad Asistencia | 4. Atiendo con respeto y diligencia a los usuarios. | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre Rango Alto 9 21 Medio 22 33 Bajo 34 45 |
| | | 5. Entro con puntualidad a mi centro laboral. | |
| | | 6. Falto a mi centro laboral | |
| Cognición | Orientación Conocimiento Solución de problemas | 7. Oriento adecuadamente a los usuarios. | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre Rango Alto 9 21 Medio 22 33 Bajo 34 45 |
| | | 8. Brindo al usuario una atención rápida y eficiente, demostrando conocimiento de mi área. | |
| | | 9. Transformo las quejas en oportunidades para aprender y mejorar. | |

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Autoconciencia | | | | | | | |
| 1 | Puedo reconocer y nombrar mis emociones. | X | | X | | X | | |
| 2 | Acepto mis errores. | X | | X | | X | | |
| 3 | Reconozco cuándo estoy alterado. | X | | X | | X | | |
| 4 | Tengo facilidad para adaptarme a las distintas actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Aprendo mucho acerca de mí mismo escuchando mis emociones. | X | | X | | X | | |
| | Autocontrol | | | | | | | |
| 6 | Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme. | X | | X | | X | | |
| 7 | Puedo decir que no, cuando es necesario. | X | | X | | X | | |
| 8 | Mantengo la calma ante situaciones difíciles. | X | | X | | X | | |
| 9 | Habitualmente término lo que comienzo. | X | | X | | X | | |
| 10 | Me considero un apersona íntegra | X | | X | | X | | |
| | Motivación | | | | | | | |
| 11 | Me agradan las situaciones nuevas y desafiantes. | X | | X | | X | | |
| 12 | Motivo a los demás en el desempeño de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 13 | Busco soluciones de manera optimista, cuando se presentan problemas en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| | Empatía | | | | | | | |
| 14 | Reconozco las emociones de otros observándolos. | X | | X | | X | | |
| 15 | Reconozco el potencial de mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 16 | Me concentro en las cualidades positivas de los demás. | X | | X | | X | | |
| 17 | Ayudo a las personas que se encuentran en dificultades. | X | | X | | X | | |
| | Relaciones Interpersonales | | | | | | | |
| 18 | Considero la opinión o ideas de los demás para resolver conflictos. | X | | X | | X | | |
| 19 | Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 20 | Utilizo el diálogo para comunicarme y resolver conflictos. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **MG: DENNIS JAVIER PALOMINO GONZALES** **DNI N° 24719011**

Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Sicuni 28 de septiembre del 2021



- INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1 INTELIGENC

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Habilidad | | | | | | | |
| 1 | Considero eficiente la calidad de servicio brindando al usuario. | X | | X | | X | | |
| 2 | Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la Entidad. | X | | X | | X | | |
| 3 | Trabajo en equipo para beneficiar a los ciudadanos. | X | | X | | X | | |
| | Aptitud | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Atiendo con respeto y diligencia a los usuarios. | X | | X | | X | | |
| 5 | Entro con puntualidad a mi centro laboral. | X | | X | | X | | |
| 6 | Falto a mi centro laboral | X | | X | | X | | |
| | Cognición | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Oriento adecuadamente a los usuarios. | X | | X | | X | | |
| 8 | Brindo al usuario una atención rápida y eficiente, demostrando conocimiento de mi área. | X | | X | | X | | |
| 9 | Transformo las quejas en oportunidades para aprender y mejorar. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MG: DENNIS JAVIER PALOMINO GONZALES DNI N° 24719011

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Sicuaní 28 de septiembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Autoconciencia | | | | | | | |
| 1 | Puedo reconocer y nombrar mis emociones. | X | | X | | X | | |
| 2 | Acepto mis errores. | X | | X | | X | | |
| 3 | Reconozco cuándo estoy alterado. | X | | X | | X | | |
| 4 | Tengo facilidad para adaptarme a las distintas actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Aprendo mucho acerca de mí mismo escuchando mis emociones. | X | | X | | X | | |
| | Autocontrol | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme. | X | | X | | X | | |
| 7 | Puedo decir que no, cuando es necesario. | X | | X | | X | | |
| 8 | Mantengo la calma ante situaciones difíciles. | X | | X | | X | | |
| 9 | Habitualmente término lo que comienzo. | X | | X | | X | | |
| 10 | Me considero un apersona íntegra | X | | X | | X | | |
| | Motivación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Me agradan las situaciones nuevas y desafiantes. | X | | X | | X | | |
| 12 | Motivo a los demás en el desempeño de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 13 | Busco soluciones de manera optimista, cuando se presentan problemas en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| | Empatía | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Reconozco las emociones de otros observándolos. | X | | X | | X | | |
| 14 | Reconozco el potencial de mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 15 | Me concentro en las cualidades positivas de los demás. | X | | X | | X | | |
| 17 | Ayudo a las personas que se encuentran en dificultades. | X | | X | | X | | |
| | Relaciones Interpersonales | X | | X | | X | | |
| 18 | Considero la opinión o ideas de los demás para resolver conflictos. | X | | X | | X | | |
| 19 | Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 20 | Utilizo el dialogo para comunicarme y resolver conflictos. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. **MG. JUDIT JAVIER RAMOS** **DNI: 23861109**

Especialidad del validador: **INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR**

Sicuni 29 de septiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Habilidad | | | | | | | |
| 1 | Considero eficiente la calidad de servicio brindando al usuario. | X | | X | | X | | |
| 2 | Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la Entidad. | X | | X | | X | | |
| 3 | Trabajo en equipo para beneficiar a los ciudadanos. | X | | X | | X | | |
| | Aptitud | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Atiendo con respeto y diligencia a los usuarios. | X | | X | | X | | |
| 5 | Entro con puntualidad a mi centro laboral. | X | | X | | X | | |
| 6 | Falto a mi centro laboral | X | | X | | X | | |
| | Cognición | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Oriento adecuadamente a los usuarios. | X | | X | | X | | |
| 8 | Brindo al usuario una atención rápida y eficiente, demostrando conocimiento de mi área. | X | | X | | X | | |
| 9 | Transformo las quejas en oportunidades para aprender y mejorar. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. MG. JUDIT JAVIER RAMOS

DNI: 23861109

Especialidad del validador: INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR

Sicuni 29 de septiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Autoconciencia | | | | | | | |
| 1 | Puedo reconocer y nombrar mis emociones. | X | | X | | X | | |
| 2 | Acepto mis errores. | X | | X | | X | | |
| 3 | Reconozco cuándo estoy alterado. | X | | X | | X | | |
| 4 | Tengo facilidad para adaptarme a las distintas actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Aprendo mucho acerca de mí mismo escuchando mis emociones. | X | | X | | X | | |
| | Autocontrol | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme. | X | | X | | X | | |
| 7 | Puedo decir que no, cuando es necesario. | X | | X | | X | | |
| 8 | Mantengo la calma ante situaciones difíciles. | X | | X | | X | | |
| 9 | Habitualmente término lo que comienzo. | X | | X | | X | | |
| 10 | Me considero un apersona integra | X | | X | | X | | |
| | Motivación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Me agradan las situaciones nuevas y desafiantes. | X | | X | | X | | |
| 12 | Motivo a los demás en el desempeño de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 13 | Busco soluciones de manera optimista, cuando se presentan problemas en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| | Empatía | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Reconozco las emociones de otros observándolos. | X | | X | | X | | |
| 14 | Reconozco el potencial de mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 15 | Me concentro en las cualidades positivas de los demás. | X | | X | | X | | |
| 17 | Ayudo a las personas que se encuentran en dificultades. | X | | X | | X | | |
| | Relaciones Interpersonales | X | | X | | X | | |
| 18 | Considero la opinión o ideas de los demás para resolver conflictos. | X | | X | | X | | |
| 19 | Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 20 | Utilizo el dialogo para comunicarme y resolver conflictos. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. **MG. CAROLINA FARFAN ROJAS**

DNI: 24663621

Especialidad del validador: **MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**



Sicuani 29 de septiembre del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mgt. Carolina Farfán Rojas
 SUB DIRECTORA
 I.E. 56003 791 Sicuani

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Habilidad | | | | | | | |
| 1 | Considero eficiente la calidad de servicio brindando al usuario. | X | | X | | X | | |
| 2 | Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la Entidad. | X | | X | | X | | |
| 3 | Trabajo en equipo para beneficiar a los ciudadanos. | X | | X | | X | | |
| | Aptitud | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Atiendo con respeto y diligencia a los usuarios. | X | | X | | X | | |
| 5 | Entro con puntualidad a mi centro laboral. | X | | X | | X | | |
| 6 | Falto a mi centro laboral | X | | X | | X | | |
| | Cognición | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Oriento adecuadamente a los usuarios. | X | | X | | X | | |
| 8 | Brindo al usuario una atención rápida y eficiente, demostrando conocimiento de mi área. | X | | X | | X | | |
| 9 | Transformo las quejas en oportunidades para aprender y mejorar. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **MG. CAROLINA FARFAN ROJAS**

DNI: 24663621

Especialidad del validador: **MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**



Sicuaní 29 de septiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mgt. **Carolina Farfan Rojas**
 SUB DIRECTORA
 I.E. 56003 791 Sicuaní

Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 09: BASE DE DATOS

| BASE DE DATOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|----------------|----|----|----|----|-------------|----|----|----|-----|------------|-----|-----|---------|-----|-----|-----|------------|-----|-----|----|----|----|----|----|----|
| VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nº | Autoconciencia | | | | | Autocontrol | | | | | Motivación | | | Empatía | | | | Relaciones | | | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | V1 |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | | | | | | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 16 | 10 | 13 | 15 | 71 |
| 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 | 20 | 12 | 16 | 19 | 86 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 15 | 9 | 12 | 15 | 70 | |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 16 | 70 | |
| 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 19 | 11 | 16 | 19 | 83 | |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 15 | 8 | 13 | 15 | 68 | |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 14 | 9 | 12 | 14 | 66 | |
| 8 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 14 | 10 | 12 | 14 | 66 | |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 | |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 13 | 7 | 13 | 12 | 62 | |
| 11 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 15 | 9 | 12 | 15 | 71 | |
| 12 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 19 | 16 | 13 | 16 | 15 | 79 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 17 | 15 | 9 | 14 | 16 | 71 | |
| 14 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 19 | 17 | 8 | 12 | 15 | 71 | |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 15 | 9 | 10 | 15 | 64 | |
| 16 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 15 | 17 | 6 | 13 | 16 | 67 | |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 19 | 13 | 9 | 10 | 16 | 67 | |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 19 | 15 | 8 | 12 | 16 | 70 | |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 15 | 7 | 12 | 15 | 66 | |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 13 | 17 | 9 | 11 | 16 | 66 | |
| 21 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 19 | 9 | 10 | 19 | 76 | |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 16 | 15 | 11 | 10 | 15 | 67 | |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 15 | 9 | 14 | 16 | 76 | |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 17 | 17 | 12 | 16 | 16 | 78 | |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 | |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 17 | 18 | 12 | 16 | 17 | 80 | |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 10 | 15 | 67 | |
| 28 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 11 | 18 | 10 | 9 | 17 | 65 | |
| 29 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 20 | 17 | 9 | 15 | 17 | 78 | |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 13 | 11 | 15 | 13 | 69 | |
| 31 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 6 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 14 | 13 | 13 | 13 | 13 | 66 | |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 15 | 9 | 14 | 16 | 76 | |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 17 | 20 | 12 | 16 | 19 | 84 | |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 | |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 17 | 18 | 12 | 16 | 17 | 80 | |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 | |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 15 | 18 | 7 | 15 | 15 | 70 | |
| 38 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 14 | 13 | 13 | 11 | 13 | 64 | |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 15 | 9 | 14 | 16 | 76 | |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 17 | 20 | 12 | 16 | 19 | 84 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 16 | 9 | 10 | 15 | 67 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 44 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 14 | 13 | 13 | 15 | 13 | 68 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 15 | 9 | 14 | 16 | 76 |
| 46 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 14 | 10 | 12 | 12 | 62 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 48 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 15 | 18 | 9 | 10 | 17 | 69 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 50 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 12 | 13 | 13 | 15 | 13 | 66 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 15 | 9 | 10 | 16 | 72 |
| 52 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 20 | 12 | 16 | 19 | 84 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 54 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 15 | 18 | 7 | 12 | 17 | 69 |
| 55 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 13 | 9 | 12 | 13 | 63 |
| 56 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 14 | 13 | 13 | 15 | 13 | 68 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 15 | 9 | 14 | 16 | 76 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 16 | 6 | 14 | 15 | 65 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 18 | 12 | 16 | 17 | 80 |
| 61 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 62 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 14 | 13 | 13 | 15 | 13 | 68 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 15 | 9 | 14 | 16 | 76 |
| 64 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 14 | 14 | 10 | 11 | 13 | 62 |
| 65 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 16 | 15 | 10 | 10 | 13 | 64 |
| 67 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 12 | 7 | 12 | 14 | 63 |
| 68 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 14 | 13 | 13 | 15 | 13 | 68 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 15 | 9 | 14 | 16 | 76 |
| 70 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 17 | 20 | 12 | 16 | 19 | 84 |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 18 | 12 | 16 | 17 | 80 |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 18 | 15 | 10 | 9 | 15 | 67 |
| 74 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 3 | 3 | 6 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 14 | 13 | 13 | 15 | 13 | 68 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | 15 | 9 | 14 | 16 | 76 |
| 76 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 14 | 13 | 7 | 13 | 12 | 59 |
| 77 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 78 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 12 | 16 | 10 | 12 | 15 | 65 |
| 79 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 15 | 9 | 12 | 15 | 69 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | 15 | 9 | 14 | 16 | 76 |

BASE DE DATOS
VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

| Nº | Habilidad | | | Aptitud | | | Cognición | | | D1 | D2 | D3 | V2 |
|----|-----------|----|----|---------|----|----|-----------|-----|-----|----|----|----|----|
| | P1 | P2 | P3 | P6 | P7 | P8 | P11 | P12 | P13 | | | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 9 | 12 | 10 | 31 |
| 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 11 | 12 | 12 | 35 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 13 | 9 | 9 | 31 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 10 | 9 | 9 | 28 |
| 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 11 | 12 | 11 | 34 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 10 | 13 | 8 | 31 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 10 | 8 | 9 | 27 |
| 8 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 12 | 10 | 10 | 32 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | 9 | 9 | 29 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 11 | 9 | 7 | 27 |
| 11 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 13 | 9 | 11 | 33 |
| 12 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 12 | 9 | 13 | 34 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 9 | 9 | 27 |
| 14 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 12 | 9 | 8 | 29 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 10 | 9 | 9 | 28 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 10 | 12 | 12 | 34 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 10 | 9 | 9 | 28 |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 12 | 11 | 8 | 31 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 10 | 9 | 9 | 28 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 10 | 9 | 9 | 28 |
| 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 13 | 11 | 9 | 33 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 9 | 9 | 11 | 29 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 13 | 9 | 9 | 31 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 10 | 12 | 12 | 34 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | 9 | 9 | 29 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 9 | 10 | 12 | 31 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | 9 | 9 | 29 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 11 | 13 | 10 | 34 |
| 29 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 11 | 9 | 33 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 10 | 9 | 11 | 30 |
| 31 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 10 | 12 | 27 |
| 32 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 13 | 10 | 13 | 36 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | 10 | 7 | 27 |
| 34 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 7 | 10 | 5 | 22 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 13 | 12 | 11 | 36 |
| 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 10 | 11 | 11 | 32 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | 10 | 9 | 30 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 9 | 10 | 11 | 30 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 11 | 10 | 10 | 31 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 11 | 8 | 12 | 31 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| 41 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 7 | 10 | 5 | 22 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 13 | 12 | 11 | 36 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 10 | 11 | 11 | 32 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | 10 | 9 | 30 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 9 | 10 | 11 | 30 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 11 | 10 | 10 | 31 |
| 47 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 7 | 10 | 5 | 22 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 13 | 12 | 11 | 36 |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 8 | 8 | 7 | 23 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | 10 | 9 | 30 |
| 51 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 7 | 10 | 11 | 28 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 11 | 10 | 10 | 31 |
| 53 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 7 | 8 | 5 | 20 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 13 | 12 | 11 | 36 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 10 | 11 | 11 | 32 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | 10 | 9 | 30 |
| 57 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 7 | 10 | 9 | 26 |
| 58 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 10 | 12 | 27 |
| 59 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 13 | 10 | 13 | 36 |
| 60 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | 10 | 7 | 27 |
| 61 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 7 | 10 | 5 | 22 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 13 | 12 | 11 | 36 |
| 63 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 10 | 11 | 11 | 32 |
| 64 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | 10 | 9 | 30 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 9 | 10 | 11 | 30 |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 11 | 10 | 10 | 31 |
| 67 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 11 | 8 | 12 | 31 |
| 68 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 7 | 10 | 5 | 22 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 13 | 12 | 11 | 36 |
| 70 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 10 | 11 | 11 | 32 |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | 10 | 9 | 30 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 9 | 10 | 11 | 30 |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 11 | 10 | 10 | 31 |
| 74 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 7 | 10 | 5 | 22 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 13 | 12 | 11 | 36 |
| 76 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 8 | 8 | 7 | 23 |
| 77 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | 10 | 9 | 30 |
| 78 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 7 | 10 | 11 | 28 |
| 79 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 11 | 10 | 10 | 31 |
| 80 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 7 | 8 | 5 | 20 |

ANEXO Nº 10: CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS VIGENTE 2021

CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL



I : ÓRGANOS DE GOBIERNO

| Nro de Orden | Cargo Estructural | Código | Clasificación | Total Necesario | SITUACION DEL CARGO | | | | | | OBSERVACIONES |
|--------------|---|-------------|---------------|-----------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|
| | | | | | Empleados | | | Obreros | | | |
| | | | | | P | N | C | V | Per. | Ev. | V |
| 1 | ALCALDÍA | | | | | | | | | | |
| 2 | ALCALDE PROVINCIAL | | ALCALDE | 1 | | 1 | | | | | |
| 3 | ASESOR II | D5-05-064-2 | SP-DS | 1 | | | | 1 | | | |
| 4 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO II | P2-05-066-2 | SP-AP | 1 | 1 | | | | | | |
| 5 | TÉCNICO ADMINISTRATIVO II | T4-05-707-2 | SP-AP | 1 | 1 | | | | | | |
| 6 | SECRETARÍA (O) IV | T4-05-675-4 | SP-AP | 1 | | | | 1 | | | |
| | CHOFER II | T3-60-245-2 | SP-AP | 1 | | | 1 | | | | |
| | TOTAL DE LA UNIDAD ORGANICA - ALCALDÍA | | | 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |

II : ÓRGANOS CONSULTIVOS DE COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN

III : ÓRGANO DE CONTROL MUNICIPAL

| Nro de Orden | Cargo Estructural | Código | Clasificación | Total Necesario | SITUACION DEL CARGO | | | | | | OBSERVACIONES | |
|--|--|-------------|---------------|-----------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|--|
| | | | | | Empleados | | | Obreros | | | | |
| | | | | | P | N | C | V | Per. | Ev. | V | |
| ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | |
| 7 | AUDITOR III | P5-05-080-3 | SP-EJ | 1 | | | | 1 | | | | |
| 8 | AUDITOR II | P4-05-080-2 | SP-EJ | 1 | | | | 1 | | | | |
| 9 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO II | P2-05-066-2 | SP-AP | 1 | | | | 1 | | | | |
| | TOTAL DE LA UNIDAD ORGANICA - CONTROL INSTITUCIONAL | | | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | |

IV ORGANO DE DEFENSA

| Nro de Orden | Cargo Estructural | Código | Clasificación | Total Necesario | SITUACION DEL CARGO | | | | | | OBSERVACIONES | |
|---------------------------------------|---|-------------|---------------|-----------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|--|
| | | | | | Empleados | | | Obreros | | | | |
| | | | | | P | N | C | V | Per. | Ev. | V | |
| PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL | | | | | | | | | | | | |
| 10 | PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL | P5-40-620-4 | SP-EJ | 1 | | | | 1 | | | | |
| 11 | ABOGADO I | P3-40-005-1 | SP-EJ | 1 | 1 | | | | | | | |
| 12 | ASISTENTE EN SERVICIO JURIDICO II | P2-40-070-2 | SP-AP | 1 | 1 | | | | | | | |
| 13 | ASISTENTE EN SERVICIO JURIDICO I | P1-40-070-1 | SP-AP | 1 | | | | 1 | | | | |
| | TOTAL DE LA UNIDAD ORGANICA PROCURADURIA MUNICIPAL | | | 4 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | |

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Abog. Domingo J. Palomino Gonzales
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



| 7 | ORGANOS DE LINEA | CARGO ESTRUCTURAL | CODIGO | CLASIFICACION | TOTAL | SITUACION DEL CARGO | REGIMEN LABORAL | CLASIFICACION |
|------|---|---|-------------|---------------|-------|---------------------|-----------------|---------------|
| 7.6. | GERENCIA DE TRANSPORTE Y CIRCULACION VIAL | | | | | | | |
| 304 | | ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II | EC-05-776-2 | EC | 1 | | 1057 | CAS |
| 305 | | ASISTENTE ADMINISTRATIVO I | AP-05-776-1 | SP-AP | 1 | | 1057 | CAS |
| 306 | | 7.6.1. SUB GERENCIA DE TRANSPORTE | | | | | | |
| 307 | | ESPECIALISTA EN TRANSITO I | EJ-60-776-1 | SP-EJ | 1 | | 1057 | CAS |
| 308 | | ABOGADO I | ES-40-776-1 | SP-ES | 1 | | | |
| | | ASISTENTE ADMINISTRATIVO I | AP-05-776-1 | SP-AP | 1 | | 276 | SA-E |
| | | 7.6.1.1. DIVISION DE TRANSPORTE ESPECIAL DE VEHICULOS MENORES | | | | | | |
| 309 | | TECNICO EN TRANSPORTES II | EJ-60-776-2 | SP-EJ | 1 | | 1057 | CAS |
| 310 | | TECNICO EN TRANSPORTES I | ES-60-776-1 | SP-ES | 1 | | 1057 | CAS |
| 311 | | 7.6.2. SUB GERENCIA DE CIRCULACION VIAL | | | | | | |
| | | ESPECIALISTA EN TRANSITO I | EJ-60-776-1 | SP-EJ | 1 | | 276 | ST-A |
| 312 | | TECNICO EN TRANSPORTES I | AP-60-776-1 | SP-AP | 1 | | | |
| | | 7.6.3. SUB GERENCIA DE CONTROL Y FISCALIZACION | | | | | | |
| 313 | | ESPECIALISTA EN TRANSITO I | EJ-60-776-1 | SP-EJ | 1 | | 1057 | CAS |
| 314 | | TECNICO EN TRANSPORTES I | AP-60-776-1 | SP-AP | 1 | | 1057 | CAS |
| | | TOTAL DE LA UNIDAD ORGANICA GERENCIA DE TRANSPORTE Y CIRCULACION VIAL | | | 11 | | | |

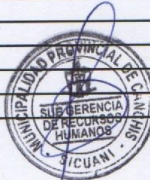
| | | | | | | | | |
|------|---|---|-------------|-------|---|--|------|-----|
| 8 | ORGANOS DESCONCENTRADO | | | | | | | |
| 8.1. | EMPRESA MUNICIPAL PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO DE LAS PROVINCIAS ALTO ANDINAS -EMPSSAPAL S.A. | | | | | | | |
| 8.2. | INSTITUTO VIAL PROVINCIAL DE CANCHIS - IVPC | | | | | | | |
| 315 | | ESPECIALISTA III | EJ-35-882-2 | SP-EJ | 1 | | 1057 | CAS |
| 316 | | ASISTENTE ADMINISTRATIVO I | AP-05-776-1 | SP-AP | 1 | | 1057 | CAS |
| | | TOTAL DEL INSTITUTO VIAL PROVINCIAL DE CANCHIS -IVPC. | | | 4 | | | |

NOTA. EN EL PRESENTE CAP-NOMINAL ESTAN CONSIDERADOS TODO EL PERSONAL DE LOS REGIMENES LEY 276 Y LEY 728 NOMBRADOS Y PERMANENTES RESPECTANDO LOS CARGOS Y NIVELES ALCANZADOS Y LA EQUIVALENCIA DE LOS MISMOS EN LA CLASIFICACION QUE CONTIENE EL NUEVO CAP-PROVISIONAL LOS TRABAJADORES CAS, DE LA 1057 ESTAN CONSIDERADOS DE ACUERDO A LA RELACION FACILITADA POR LA UNIDAD DE ESCALAFON DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, NO ASI LOS TRABAJADORES QUE LABORAN CON RH.

| | |
|-----------------|-----|
| TOTAL OCUPADOS | 200 |
| TOTAL PREVISTOS | 116 |
| TOTAL GENERAL | 316 |

Errol Egalar
 DNI 43828652
 C.F.C. N° 1078

| RELACION DE PERSONAL PERMANENTE REGIMEN LABORAL 276 | | |
|--|---|----------|
| 1 | ACHAHUANCO CONSA ROSSANA DIOMIRA | 24706506 |
| 2 | AGUILAR FIGUEROA JUANA | 24707420 |
| 3 | APAZA MAMANI LEOPOLDO WALTER | 24707591 |
| 4 | AYALA CHINO JESUS ABEL | 24718260 |
| 5 | BELLIDO CONDORI TEODORO | 40394378 |
| 6 | BONIFACIO PAUCAR ALICIA | 46048263 |
| 7 | CAHUASCANCO CAHUASCANCO FREDY | 24721614 |
| 8 | CALVO ALVAREZ JULIO | 24705312 |
| 9 | CAMPANA GAONA PATY RUTH | 24712387 |
| 10 | CARLOS HUILLCA SOLEDAD | 41953835 |
| 11 | CHAVEZ FERNANDEZ LEONARDO | 24675177 |
| 12 | COLQUE CONDORI PAMELA | 46088208 |
| 13 | CONDORI CCUELA YANET | 40808067 |
| 14 | CONTO CCOPA WALTER | 10084004 |
| 15 | CUYO CASA RUBEN | 44232182 |
| 16 | ESPETIA NUÑEZ OMAR | 45564483 |
| 17 | ESPIRILLA MEDRANO YURI YUMAR | 44348950 |
| 18 | HIGUERA TTUPA EDWIN | 41894104 |
| 19 | HUALLPA PHOCO VICTORIANO | 24705572 |
| 20 | HUAMAN CHOQUEPATA KARINA | 44420680 |
| 21 | HUAYANAY CCAHUATA BANDERLAY AYAR | 24718714 |
| 22 | JALIXTO LAYME WILBER | 40326218 |
| 23 | LANADO DALES JUVENAL | 24672090 |
| 24 | LARA MERMA EDWARD FERDINAND | 47692235 |
| 25 | LOPEZ ROJO ROSA MERY | 41163548 |
| 26 | MAMANI CHAMPI MIGUEL | 24674375 |
| 27 | MAMANI QUISPE GUILLERMINA | 24718614 |
| 28 | MAMANI QUISPE JUANA MARIA | 44643021 |
| 29 | MAXI CRUZ ELOY | 41608509 |
| 30 | MEJIA AYALA SUSY | 47286847 |
| 31 | MENDOZA MAMANI PERCY | 45314555 |
| 32 | MERMA MEZA JOEL MALQUIÑO | 43058997 |
| 33 | MERMA VIZA MARINA | 24715613 |
| 34 | NINA MEZA EDGAR MELANIO | 42043939 |
| 35 | PACHA CONDORI FREDY | 40236918 |
| 36 | PACUALA TAPIA EDGAR | 44214960 |
| 37 | POCCO CHIPAO NORA GIANNINA | 24710460 |
| 38 | QUIÑONES CUELLO VICTOR | 24663490 |
| 39 | QUISPE CABRERA SHEAMARA JACKELINE | 44748895 |
| 40 | QUISPE MAMANI MARLENI YUDI | 41080984 |
| 41 | QUISPE RAMOS ALEX CLEMENTE | 47280992 |
| 42 | RAMOS SANCHEZ DANIEL FABIO | 24667766 |
| 43 | RIOS FUENTES DANITZA | 24716105 |
| 44 | RODRIGUEZ CENTENO VDA DE BORDA KATYHUSKA | 24701810 |
| 45 | SARAYA CUEVAS YUBER MIGUEL | 42962469 |
| 46 | SENCCA VARA SALOMON | 41406784 |
| 47 | SOTA FERNANDEZ EDGARDO SAMUEL | 24665803 |
| 48 | SULLCARANI ARHUIRE ELOY | 24703039 |
| 49 | SUTI MAMANI ELIAS | 43131838 |
| 50 | TAIRO CHAMBI MANUEL | 43437463 |
| 51 | TAPIA QUISPE ALEJANDRINA CIRILA | 24704848 |
| 52 | TINTA AYMA GRACIELA PLACIDA | 41296874 |
| 53 | VARGAS FLORES EDGAR | 42520345 |
| 54 | VENTURA NINA VIKI | 40145830 |
| 55 | VILCA CCALLE FLAVIO | 24704671 |
| 56 | VILCA QUISPE PAULA HAYDEE | 01315975 |
| 57 | YANA CALCINA ROSA | 23943444 |
| 58 | YEPEZ FARFAN YVONE | 23837030 |
| 59 | ZEGARRA VALDEZ ALEJANDRINA | 29607149 |



| PERSONAL NOMBRADO MPC- REGIMEN LABORAL 276 | | |
|--|--|----------|
| NRO. | Nombres | DNI |
| 1 | ACROTA QUISPE BRAULIO CONCEPCION | 24663269 |
| 2 | ALVAREZ ROJAS RENAN | 24714564 |
| 3 | AQUINO CAHUANA MOISES | 40316813 |
| 4 | ARENAS CABANES JESUS | 24675032 |
| 5 | ARTEAGA QUISPE JOSE CUPERTINO | 24675416 |
| 6 | CAHUANA GARZON FLOR DE MARIA | 43624849 |
| 7 | CCANAHUIRE PIZARRO MARIO ALBERTO | 24709037 |
| 8 | CCASA ROCA ISABEL | 24662603 |
| 9 | CCOPA PUMA DEMETRIO | 25003060 |
| 10 | CHAMPI HUAMAN POLICARPO | 24716926 |
| 11 | CHAVEZ FERNANDEZ PABLO RUFO | 24669226 |
| 12 | CHAVEZ GONZALES WILLY CESAR | 23886971 |
| 13 | CHOQUE VALENZUELA ELODIA | 24699319 |
| 14 | CHULLO SOTO EDWIN | 24712063 |
| 15 | COLQUE QUISPE RUBEN ANASTACIO | 24704296 |
| 16 | CRUZ ARAGON SALOMON | 23992040 |
| 17 | DELGADILLO DEZA SILVIA ELISA | 23834543 |
| 18 | DIAZ COTRINA LUZ | 27677503 |
| 19 | FLOREZ BLANCO HUGO | 24704993 |
| 20 | GONZALES MEDINA RINA JOSEFA | 24663414 |
| 21 | GUTIERREZ MENDOZA HUMBERTO | 24667254 |
| 22 | GUTIERREZ MENDOZA PERCY | 24715212 |
| 23 | HANCCO CCOPA MAURO | 23944241 |
| 24 | HUATHUA PAUCAR JOICE MARGARETH | 24718526 |
| 25 | HUALLPAMAYTA ARAGON JAIME | 24710255 |
| 26 | HUAMANI APAZA MANUEL ANTENOR | 24660806 |
| 27 | HUANCACHOQUE HUAHUATICO YANET | 41065150 |
| 28 | HUAYHUA APAZA ROXANA | 40673233 |
| 29 | JARA CONDORI CLOTILDE MARINA | 24662822 |
| 30 | LEON CHAVEZ LEONARDO | 24670323 |
| 31 | LOPE HUAHUACHAMPI SALOMON | 24668910 |
| 32 | MEDINA SUYO JULIO | 41148673 |
| 33 | MERCADO CCORIMANYA ALEX | 24691201 |
| 34 | MERCADO FLORES NERY | 24672772 |
| 35 | MORALES MARROQUIN JACINTO ROBERTO | 24699901 |
| 36 | OSCO CHOQUE ELISEO | 07500144 |
| 37 | PAZ CAJIGAS WILLIAM | 24701718 |
| 38 | QUISPE CHINO RICHARD CLEMENTE | 40618243 |
| 39 | QUISPE FERNANDEZ SONNIA ANTONIETA | 24583594 |
| 40 | RECHARTE VALDEZ MARIA CONCEPCION | 23829135 |
| 41 | ROMAN CARDENAS ROBERTO | 23808617 |
| 42 | ROMERO HUARANCA MIREYA | 29720719 |
| 43 | ROMERO PEÑA YURI RODNEY | 23921485 |
| 44 | SARAYA VELASQUEZ EFRAIN | 24712367 |
| 45 | SOTO GARCIA WILBERT | 24706482 |
| 46 | SUCASACA YANA DOLORES | 24699033 |
| 47 | SULLCARANA MAMANI LAUREANO | 24667455 |
| 48 | SUPO LEYVA BRAULIO | 24674010 |
| 49 | TAPIA FIGUEROA AMERICO | 24660842 |
| 50 | TORRES CONDORI JULIAN | 24660855 |
| 51 | TORRES CUTIRI CONCEPCION | 24710332 |
| 52 | VARGAS SILLO ENRIQUE EMPERADOR | 24683237 |
| 53 | VELARDE VELASQUEZ ELOY | 23821615 |
| 54 | ZARAVIA ARISPE DE JUSTINIANI ZOILA JONNY | 24674292 |



ANEXO Nº 11: FOTOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

