

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**  
**DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD**  
**DISTRITAL DE BELLAVISTA, SULLANA-2024**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en**  
**Administración**

**Autora:**

Ruiz Mena, Claudia Lisbeth

**Asesor:**

Dr. López Morillas, Alejandro Fortunato

**Código ORCID** 0000-0003-1263-6885

**PIURA – PERÚ**

**2024**

## INDICE

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabras clave.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Metodología.....	17
Resultados.....	20
Análisis y discusión.....	38
Conclusiones.....	43
Recomendaciones.....	45
Agradecimiento.....	46
Apéndices y Anexos.....	50

## Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de inteligencia emocional según percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista Sullana, 2024.....	20
Tabla 2	Nivel de las dimensiones de la Inteligencia Emocional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	21
Tabla 3	Nivel del desempeño laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	22
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	23
Tabla 5	Caracterización de la Inteligencia emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista, Sullana.....	24
Tabla 6	Caracterización del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana.....	25
Tabla 7	Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnovaaaa de la inteligencia emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, 2024.....	26
Tabla 8	El autoconocimiento y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	27
Tabla 9	Correlación de la dimensión autor reconocimiento con la variable desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	28
Tabla 10	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	28
Tabla 11	La autorregulación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024....	29
Tabla 12	Correlación de la dimensión autorregulación con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	30

Tabla 13	La automotivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024...	31
Tabla 14	Correlación de la dimensión automotivación con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Bellavista, Sullana 2024.....	31
Tabla 15	La empatía y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	32
Tabla 16	Correlación de la dimensión empatía con la variable desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024..	33
Tabla 17	Las habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	34
Tabla 18	Correlación de la dimensión habilidades sociales con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	35
Tabla 19	La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	36
Tabla 20	Correlación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral Municipal distrital de Bellavista, Sullana 2024.....	36

**Palabras clave**

<b>Tema</b>	Satisfacción Laboral, Desempeño
<b>Especialidad</b>	Administración

**Línea de investigación:**

<b>Línea</b>	Talento Humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management

**Keyword**

<b>Topic:</b>	Job Satisfaction, Performance
<b>Specialty:</b>	Administración

**Lines of Investigación**

<b>Area</b>	Social Sciences
<b>Sub – Area</b>	Economy and Business
<b>Discipline</b>	Business and Management
<b>Line of Research</b>	Human Talent

## Constancia de originalidad



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA, SULLANA-2024." del (a) estudiante: RUIZ MENA CLAUDIA LISBETH, identificado(a) con Código N° 2114100248, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 07 de abril de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Titulo:**

**La Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral del personal Administrativo  
de la Municipalidad Distrital de Bellavista, sullana-2024.**

## **Resumen**

El propósito de este trabajo de investigación fue representar la relación significativa que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, en el municipio distrital de Bellavista, Sullana, Piura, 2024.

La investigación fue no experimental y correlacional, transversal con enfoque cuantitativo, a una población de estudio, la cual está conformada por 160 trabajadores de los cuales se extrajo una muestra de 100 personas mediante el método probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta y nos basamos en el cuestionario como instrumento.

El resultado fue que existe una relación significativa de las variables, 2024. Según  $p=0.000$ , menor al 5%, también existe una correlación moderada 0.444. Entre ambas variables, por lo que podemos afirmar que la inteligencia emocional favorece a generar desempeño laboral en la municipalidad distrital de Bellavista, en la provincia de Sullana, aprobándose así la hipótesis de estudio.

## **Abstract**

The purpose of this research work was to describe the significant relationship that exists between emotional intelligence and job performance, in the district municipality of Bellavista, Sullana, Piura, 2024.

The research was non-experimental and correlational, cross-sectional with a quantitative approach, to a study population, which consists of 160 workers from which a sample of 100 people was extracted using the probabilistic method. The technique used was the survey and we relied on the questionnaire as an instrument.

The result was that there is a significant relationship between the emotional intelligence variables and job performance in the district municipality of Bellavista, Sullana, Piura, 2024. According to  $p=0.000$ , less than 5%, there is also a correlation moderate 0.444 and 0.487 between both variables, so we can affirm that emotional intelligence contributes to generating job performance in the district municipality of Bellavista, in the province of Sullana, thus approving the study hipótesis

## **Introducción**

En el desarrollo de este estudio se consideraron estudios de investigación internacionales, nacionales y locales, encontrando estudios similares sobre nuestras variables de investigación, y destacamos algunos por su importancia e impacto como antecedentes tenemos los siguientes:

Franco (2024) en su trabajo de investigación presentó como objetivo general del estudio: determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital Nacional en Lima, 2023. La metodología fue cuantitativa. El diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. De una población de 108 personas se aplicó un muestreo no probabilístico de 84 personas. Se obtuvo que el índice de Rho de Spearman fue de 0,728, señala que existe correlación significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral ( $p < 0,05$ ). Se concluyó que existe relación directa y moderada entre las variables.

Escobar (2023) en su averiguación menciona como objetivo general: determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red Paramonga, año 2022. La metodología corresponde a una investigación aplicada y el diseño es nivel correlacional. De una población de 146 trabajadores se tomó una muestra de 46 trabajadores., Se concluyó que la inteligencia emocional guarda una relación significativa y considerable con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red Paramonga, año 2022, con un coeficiente 0,803 y un p-valor igual a 0,000.

Gálvez (2023) en su estudio trazó como objetivo: determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral de una empresa outsourcing. Su metodología es básica y su diseño transversal correlacional. La muestra corresponde al tipo intencional conformada por 120 trabajadores. Existe relación de efecto moderado, significativo y positivo ( $r = .34$ ;  $p < .01$ ) entre inteligencia emocional y el desempeño laboral de una empresa outsourcing. Por lo que, se entiende que el aumento de la inteligencia emocional será proporcional al aumento del desempeño y viceversa.

Gonzales et al. (2023) en su estudio en el objetivo general dice: identificar si existe una correspondencia significativa entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño laboral en los trabajadores de cuatro centros educativos de Lima Este. El estudio es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. La muestra de tipo censal corresponde a 158 personas. Se arribó a la conclusión que el 19% de la muestra posee altas magnitudes de Inteligencia Emocional, el 53.2% magnitudes moderadas y el 27.8% magnitudes bajas. En cuanto a la segunda variable de estudio, se encontró que el 23.4% presenta niveles adecuados de Desempeño Laboral, el 49.4% niveles moderados y el 27.2% presenta niveles inadecuados. Resultados Inferenciales: Se encontró una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral ( $Rho = .367^{**}$ ,  $p$

Zarate y Tolentino (2023) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de las tiendas de mejoramiento del hogar en Lima. 2022. La investigación se ha desarrollado usando el método cuantitativo, siendo la investigación es correlacional simple. Para esta investigación, se ha calculado la muestra realizando un muestreo probabilístico sobre nuestra población hallada de 7499 colaboradores pertenecientes a las tiendas de Mejoramiento del Hogar en Lima Metropolitana. Se encontró que el coeficiente de correlación fue de 0.667 por lo que se afirma que la inteligencia emocional tiene relación con el ejercicio laboral de los colaboradores se aplicará la muestra censal porque se conoce a la población y la muestra al 100%.

Álvarez (2022) en su tesis formuló como objetivo general: determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022. La metodología del estudio fue cuantitativa y aplicada, siendo su diseño no experimental transversal de alcance descriptivo, Se obtuvo como resultado: Se determinó un valor de ( $r = .465$ ;  $p < .000$ ) entre la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima. Se concluyó que existe relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Chuquisaca (2022) en su investigación planteó como objetivo general: determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022. La metodología corresponde a una investigación básica de tipo descriptivo. Su diseño es no experimental de corte transversal. La muestra es el total de la población 90. Se concluyó que no existe correlación lineal significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima. Encontrándose un nivel de significancia de 0.809, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Huertas et al. (2022) en su investigación tuvo como objetivo general: identificar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública Servicio de Administración Tributaria - Piura, 2021. La metodología es cuantitativa de corte transversal. Su diseño es no experimental correlacional. Se utilizó una muestra intencional. Del total de la población (94 trabajadores), la institución "Servicio de Administración Tributaria de Piura" solicitó que se realice la encuesta solo a los trabajadores que realicen trabajo de forma presencia que eran 38. En la conclusión se identificó que existe una influencia significativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores del SATP obteniendo un resultado de Rho de Spearman de 0,596 y una influencia con un valor de Nagelkerke del 97%, en tal sentido aprobó la hipótesis alternativa.

Rosales (2022) en su tesis, tuvo como objetivo general determinar cómo la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la biblioteca central "Enrique Fernández Enríquez" de la Universidad Peruana Cayetano Heredia en el año 2020. Se trata de una investigación de tipo descriptiva, ya que busca recopilar información sobre el fenómeno estudiado para identificar las propiedades y características de las variables. Además, el diseño de investigación es no experimental y correlacional. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario dividido en dos partes: la primera evalúa la inteligencia emocional y la segunda mide el desempeño laboral. Los resultados mostraron que el coeficiente de correlación de Spearman fue del 55.9%, lo que indica que la inteligencia emocional tiene una

influencia moderada en el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, se identificó una correlación positiva moderada entre ambas variables, lo que sugiere que un mayor nivel de inteligencia emocional se asocia con un mejor desempeño laboral.

Sandoval (2022) en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo general analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los servidores del gobierno regional del Cusco. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional y de corte transversal. Para la recolección de datos, se encuestó a un total de 275 servidores. Los resultados permitieron concluir que, a mayor inteligencia emocional, mayor es el desempeño laboral de los servidores. Por ello, se recomienda que los gerentes implementen actividades dirigidas al desarrollo de la inteligencia emocional, con el propósito de mejorar el desempeño laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos del gobierno regional del Cusco.

Briceño et al. (2021) en el trabajo de investigación buscaron determinar el tipo de asociación existente entre la inteligencia emocional medida en sus dimensiones social y personal, así como el desempeño laboral medido desde la perspectiva del IWPQ de los estudiantes de ingeniería industrial del Centro Regional Buga de Un minuto, Colombia. Su metodología es cuantitativa y su diseño descriptivo correlativo. La muestra es de tipo intencional correspondiendo a 57 estudiantes. En la conclusión en el resultado del análisis correlacional se encuentra una asociación positiva moderada entre la dimensión personal de la inteligencia emocional y el desempeño laboral medido a través del IWPQ. De forma específica, se encuentra una asociación positiva moderada entre el factor IWPQ1 (desempeño en el trabajo) y IWPQ2 (desempeño contextual) con el factor de inteligencia emocional IEP3 (trabajo en equipo con integridad).

Gamboa (2021) en su investigación tuvo como objetivo analizar la relación de la inteligencia emocional sobre el desarrollo del desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del cantón Santa Cruz, Ecuador. Su metodología es cualitativa y su diseño es no experimental transversal, de alcance correlacional. De una población

de 358 docentes se tomó una muestra de 186 docentes. Mediante la utilización del software IBM SPSS, donde se demostró la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes. Se concluyó con resultados para comprobar la hipótesis, se realizó el chi-cuadrado para determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes, arrojando 9 grados de libertad y una significancia de 0,002, es decir que la hipótesis tiene un error de 0,2% y la hipótesis se acepta con un error menor al 5%, por lo tanto, se puede decir, que la inteligencia emocional si incide en el desempeño laboral.

Patzi (2021) en su investigación mencionó como objetivo general: establecer el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de Unidades Educativas, del Distrito Educativo la Paz 3 Bolivia... La metodología es cuantitativa y su diseño es no experimental de tipo correlativo. Se utilizó una muestra de 3° directivos cuya población fue de 33 directivos. Cuya por Se concluyó que la correlación entre las variables de estudio que son: inteligencia emocional y desempeño laboral se encuentra dentro de la categoría de Correlación Alta de manera que: A mayor Inteligencia emocional mejor Desempeño laboral de los directores de Unidades Educativas del distrito educativo de La Paz 3, resultados que me permiten comprender que es necesario mejorar los componentes de la Inteligencia Emocional ya que son de vital importancia en el ámbito laboral.

Flores (2021) en la investigación su objetivo general fue: determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño profesional docente en una Universidad de Lima. 2021. Su metodología fue básica y su diseño de investigación: no experimental correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 355 docentes. Se concluyó que la inteligencia emocional presenta un nivel prevalentemente regular en un 67% y el desempeño laboral presenta un nivel moderado del 52%, así mismo, se demostró que las dimensiones percepción emocional, comprensión y la regulación emocional presentaron una relación significativa con la variable desempeño profesional, siendo su coeficiente igual a ,590; ,635 y ,644, además su valor igual a 0,000. Se concluye que entre las variables inteligencia emocional y el desempeño profesional existe una relación significativa y es positiva

considerable siendo su p. valor igual a 0,000 y su coeficiente de ,633; en este sentido se puede decir que, mientras mejor sea la inteligencia emocional de los docentes mayor será su desempeño profesional.

Bolívar et al. (2020) llevaron a cabo una investigación con el objetivo principal de analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los empleados de la sede principal de la empresa Altos Andes SAC durante la gestión 2020. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo y aplicado, con un diseño no experimental de tipo correlacional. La muestra, de carácter intencional, estuvo conformada por los 40 trabajadores que integraban la población total. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre las habilidades personales y el desempeño laboral, con un valor bilateral de 0,049 y un coeficiente de Pearson de 0,313, lo que indica una relación positiva y directa. En consecuencia, se concluye que un mayor desarrollo de las habilidades personales del colaborador se traduce en un mejor desempeño en su trabajo.

A continuación, se presenta la base científica, un elemento esencial de la investigación. Entre las principales teorías sobre inteligencia emocional Respecto a las bases teóricas, según Edward Thorndike 1920, citado por López (2007) nos refiere acerca de la Teoría Social, cuya inteligencia emocional surgió inicialmente bajo el término de inteligencia social, conceptualizada como la capacidad para comprender y guiar a personas de todas las edades y actuar con sensatez en interacciones humanas. Este enfoque subrayaba que, para una integración social efectiva, no solo es esencial percibir y comprender tanto las propias emociones como las ajenas, sino también gestionarlas adecuadamente para fomentar la colaboración y reducir conflictos. Por consiguiente, junto a la inteligencia social, también se identificaron dos tipos adicionales de inteligencia: la abstracta y la mecánica. La inteligencia abstracta representa la habilidad para trabajar con ideas y conceptos complejos, permitiendo analizar, sintetizar y evaluar información de manera lógica. Esta capacidad es fundamental en actividades que demandan un pensamiento teórico, como en disciplinas académicas o filosóficas, donde es clave procesar ideas que no tienen una representación tangible. En contraste, la inteligencia mecánica hace referencia a la habilidad para entender y

manipular objetos físicos y sistemas. Es especialmente relevante en tareas prácticas y técnicas que requieren conocimiento del funcionamiento de diversos elementos. Las personas con elevada inteligencia mecánica suelen destacar en áreas como la ingeniería y la mecánica, donde el uso efectivo de herramientas y equipos es esencial para resolver problemas específicos en contextos físicos.

La teoría de la Jerarquización de la inteligencia, según Spearman (1927) y Terman (1975), citados por Molero et. Al (1998) sostiene que la inteligencia es una capacidad general y unitaria que permite a las personas entender y resolver problemas de manera efectiva en diversas situaciones. Spearman, famoso por su concepto de "factor g" o inteligencia general, argumentó que todas las actividades cognitivas dependen de una habilidad central subyacente. Esto significa que un individuo con un alto nivel de inteligencia general sobresaldrá en una variedad de tareas, independientemente de su naturaleza específica. Terman, apoyando esta perspectiva, creó pruebas estandarizadas que permitieron medir y comparar esta habilidad entre diferentes personas, asumiendo que la inteligencia es una cualidad única que se puede cuantificar. Ambos psicólogos, considerados pioneros en el estudio de la inteligencia, coincidieron en que el comportamiento inteligente no se compone de habilidades aisladas, sino que representa una destreza integral y coherente. Este enfoque establece que la inteligencia se expresa de manera constante en múltiples aspectos de la vida, lo que permite a las personas adaptarse y responder adecuadamente a diferentes exigencias, proporcionando así una visión completa del intelecto humano.

La Teoría de Pluralización, según Thurstone (1960) y Guilford (1967), citado por León (2016) sugieren que, la inteligencia no debe considerarse como una sola capacidad, sino como un conjunto de factores interrelacionados. Thurstone argumentó que existen diversas habilidades mentales que pueden medirse de manera independiente, destacando siete factores fundamentales, entre los que se incluyen la comprensión verbal y la memoria. Guilford, por su parte, enriqueció esta idea a través de su modelo de estructura de la inteligencia, que clasifica las habilidades cognitivas en operaciones, contenidos y productos, indicando que estas son más complejas y variadas de lo que se había reconocido anteriormente. La pluralización también se aplica a la inteligencia

emocional, que está compuesta por elementos como la percepción y regulación de emociones, la empatía y las habilidades sociales. Este enfoque permite una comprensión más profunda de las dinámicas emocionales en las interacciones humanas. Al reconocer la diversidad dentro de la inteligencia emocional, se promueve su desarrollo y evaluación en diferentes contextos, mejorando así la comprensión de cómo las personas manejan y expresan sus emociones.

La Teoría de Contextualización, según Cattell y Vernon (1971), citado por Dueñas (2002) nos refiere que, presenta una visión jerárquica de la inteligencia, sugiriendo que los diversos componentes intelectuales están interrelacionados de manera estructural. Este enfoque sostiene que la inteligencia general, que incluye habilidades como el razonamiento verbal y numérico, actúa como un factor predominante que organiza y guía las habilidades más específicas. Según esta perspectiva, la inteligencia general no solo se manifiesta en el desempeño individual, sino que también influye en el desarrollo de capacidades específicas que, aunque relevantes, dependen del nivel de la inteligencia general subyacente. Así, la inteligencia no debe considerarse en forma aislada, sino que debe entenderse dentro de un marco más amplio donde los factores específicos operan en función de una habilidad general. Cattell también distingue entre dos tipos de inteligencia: la inteligencia fluida, que implica la capacidad de resolver problemas y adaptarse a nuevas situaciones sin recurrir al conocimiento previo, y la inteligencia cristalizada, que se refiere al uso del conocimiento y habilidades adquiridos a lo largo del tiempo. Este enfoque jerárquico subraya la relevancia de la contextualización, ya que la inteligencia general de un individuo puede determinar cómo se desarrollan y manifiestan sus habilidades específicas, influenciadas por sus experiencias, educación y entorno. Por lo tanto, la teoría de la contextualización no solo proporciona una estructura para clasificar las habilidades intelectuales, sino que también resalta la importancia de considerar el contexto en el que se aprende y aplica esas habilidades, reconociendo que la inteligencia es un constructo dinámico que refleja tanto las capacidades intrínsecas del individuo como las circunstancias de su vida.

La Teoría de Inteligencia Múltiples, según Howard Gardner (1983), citado por Trujillo & Rivas (2005) nos menciona que, por años, la inteligencia se percibió como una habilidad única que todos poseen en mayor o menor grado y que podía evaluarse mediante pruebas estandarizadas. En la década de (1980), Howard Gardner cuestionó esta visión en su teoría de las inteligencias múltiples, presentada en Estructuras de la mente, sugiriendo que no existe una sola forma de inteligencia; en cambio, cada persona cuenta con una variedad de inteligencias relativamente independientes entre sí. Este enfoque innovador, consolidado en su libro “Frames of Mind”, identificó inicialmente siete tipos de inteligencia: musical, corporal-cinestésica, espacial, lingüística, lógico-matemática, intrapersonal e interpersonal. Estas dos últimas están vinculadas a la inteligencia social, ya descrita previamente por Edward Thorndike. En años posteriores, Gardner expandió su teoría incorporando la inteligencia naturalista en (1995), la cual refiere a la capacidad de reconocer y relacionarse con elementos de la naturaleza, como plantas y animales. Este tipo de inteligencia es común en personas con una inclinación hacia el entorno natural, permitiéndoles identificar patrones en él, lo que fue clave para la supervivencia humana y la existencial en (1998), que menciona refiere a la capacidad de reconocer y relacionarse con elementos de la naturaleza, como plantas y animales. Este tipo de inteligencia es común en personas con una inclinación hacia el entorno natural, permitiéndoles identificar patrones en él, lo que fue clave para la supervivencia humana. La teoría de las inteligencias múltiples amplía el concepto de capacidades humanas, siendo crucial para la comprensión de la inteligencia emocional. Este modelo subraya que cada persona posee habilidades intelectuales variadas, lo cual permite entender las distintas maneras en que aprenden y evolucionan.

El concepto de alumno inteligente ha ido variando a lo largo de la historia. En la escuela tradicional este perfil se manifestaba en alumnos que dominaban asignaturas de ciencias o literatura y lenguas clásicas. Más adelante, cuando la sociedad capitalista comenzó a premiar los resultados, el perfil cambió, siendo más inteligente quien más cociente intelectual obtenía en los test. Si bien es cierto, que este tipo de alumnado normalmente coincidía con el que mejores resultados académicos obtenía. Sin embargo, en este siglo, la sociedad en general ha ido vislumbrando que no hay una relación entre el éxito académico y el profesional. Lo que hace que la sociedad se

plantee una serie de cuestiones ¿Es que estas personas no son inteligentes? O ¿a qué nos referimos con inteligencia? O ¿puede que haya más de un tipo de inteligencia? Daniel Goleman es uno de los autores que intenta responder a estas cuestiones a través de su Teoría de la Inteligencia Emocional. Goleman plantea que tanto a nivel personal como profesional se dan situaciones que exigen la utilización de un tipo de habilidades para superar situaciones difíciles con éxito pertenecientes a la inteligencia emocional. La inteligencia emocional es la que nos permite afrontar situaciones difíciles como el riesgo, las pérdidas irreparables, la persistencia en el logro de un objetivo a pesar de las frustraciones, etc.

(González Y Criado, 2009, p.217) Según Salovey y Mayer, citados por Goleman (1996), la inteligencia emocional abarca cinco competencias principales: 1. El conocimiento de las propias emociones. Es la capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento en que aparece. Tener un conocimiento de lo que se siente y porqué se siente, permite manejar las emociones y tomar decisiones personales con acierto. 2. La capacidad de controlar las emociones. Es la capacidad para controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento. Esta habilidad permite manejar la ansiedad, el miedo, la tristeza o la irritabilidad exagerada, manteniendo el equilibrio en consonancia con las circunstancias.

Modelo de IE de Mayer y Salovey (1990; 1997; 2016) Este modelo se fundamenta en tres procesos mentales claves: motivación, emoción y cognición. Se centra en el reconocimiento de las emociones, de uno y de demás. Autorregulación emocional Utilización de las emociones y desarrollo de Habilidades de empatía y de resolución de conflictos. Aunque este modelo no respalda explícitamente la teoría de las emociones básicas, parte de la idea de que ciertos aspectos emocionales, como las expresiones faciales y las sensaciones físicas, son universales, cabe precisar que, aunque no apoya un enfoque de emociones básicas, se basa en la premisa de que ciertos aspectos de la emoción, como las expresiones faciales o sensaciones físicas, son universales. Sin embargo, la cuestión de la universalidad es ahora objeto de debate en el campo, ya que, desde una teoría social constructivista de las emociones, un modelo de habilidad de la IE puede "parecer" muy diferente y, en cambio, puede centrarse en

el conocimiento de las reglas culturales de exhibición o las diferencias entre culturas en la definición de la emoción (Riveras et al., 2020).

Modelos mixtos. - Los modelos de habilidad se basan en la primera concepción de la Inteligencia Emocional (IE) desarrollada científicamente por Mayer y Salovey. Sin embargo, no son la única perspectiva. Otros investigadores buscaron abordar la limitación del Cociente Intelectual (CI) en la predicción del éxito, proponiendo una cuarta alternativa no considerada anteriormente. En este enfoque, el CI se complementa con un "cociente emocional". Modelo de Goleman Bajo Este modelo define la IE como un conjunto de habilidades que incluyen el autocontrol, el entusiasmo, la persistencia y la automotivación. El modelo de Inteligencia Emocional desarrollado por Reuven Bar-On (1988, 1997, 2006) surge con el propósito de responder a la pregunta: "¿Por qué algunas personas tienen mayor capacidad para alcanzar el éxito en la vida que otras?" "Respecto a las teorías sobre desempeño laboral podemos mencionar desde los primeros estudios hasta la actualidad Conte podría las teorías del desempeño laboral Es la presentación personal, interés, creatividad. Factores operativos: conocimiento del ¿Para qué sirve la inteligencia emocional? El pensamiento occidental, lógico-racional, no cree tanto en el cambio como en la seguridad que ofrece el conocimiento y la experiencia para controlar el futuro. Desde esta perspectiva, lo más importante son:

Las conductas (no las emociones)

Los conocimientos (no lo intuitivo)

Los resultados (no los procesos)

El aprendizaje se basa, principalmente, en la repetición de asociaciones entre conductas y resultados que nos han beneficiado en el pasado, evitando aquellas negativas.

Este modelo de aprendizaje es esencial para la supervivencia de cualquier especie y, en el caso del ser humano, fundamental en sus primeros años de vida. Para modelar su conducta, los adultos utilizarán la recompensa o el castigo.

En muchas empresas también se emplea la motivación externa. Por ejemplo, se puede incentivar a los empleados para que alcancen sus objetivos a través de una bonificación salarial. De esta forma, siguiendo el pensamiento causa-efecto, si la conducta (A) del empleado le lleva a alcanzar resultados (B), obtendrá una compensación (C). Si la persona no llega a los resultados planificados, no obtendría compensación.

En este contexto, la complejidad del ser humano en un entorno globalizado y tecnológico ha desestabilizado este sistema lineal de estímulo-respuesta. Esto ha provocado que disciplinas como la psicología o la neurociencia hayan dirigido su interés hacia lo que nos provoca conflicto (el cambio) y su catalizador: las emociones. Las emociones tienen una gran trascendencia en nuestro día a día e influyen en la mayoría de las decisiones que tomamos. Por ejemplo, a la hora de elegir pareja o de escoger empleo. Unas personas tienen mucho más desarrollada la faceta emocional que otras. Por eso, es necesario prestar atención a esta clase de habilidades emocionales, ya que pueden marcar nuestra vida y nuestra felicidad tanto o más que nuestra inteligencia.

¿Por qué es importante la inteligencia emocional en el trabajo? Según Daniel Goleman, la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo implica que las personas puedan llevar a cabo su trabajo de modo eficaz. La competencia de un jefe puede medirse según el aprovechamiento del talento de sus empleados.

Modelo de auto eficacia Emocional o Inteligencia Emocional Rasgo de Petrides y Furnham (2001, 2003) Este modelo se enfoca en la Inteligencia Emocional rasgo, definida como un conjunto de disposiciones conductuales y autopercepciones relacionadas con la capacidad individual para identificar, procesar y utilizar la información emocional (Ferrando, 2006, p. 180). Al centrarse en la evaluación de estas habilidades, los autores consideran la convergencia de diversas dimensiones identificadas por los instrumentos diseñados para medir la IE rasgo. Así, logran establecer 15 rasgos o facetas de la EI que acabarán por formar su modelo propio de IE. Estas facetas, junto con la descripción de casos con una alta IE rasgo en

cada caso son las siguientes:

- Bienestar o Autoestima. Éxito y autoconfianza: Personas seguras de sí mismas y con una percepción positiva de sus logros.
- Autocontrol o Regulación emocional: Hace referencia a la capacidad para controlar sus emociones y el estrés, haciendo que sean mayor resistentes a la presión.
- Racionabilidad o Percepción emocional, conciencia emocional, es decir habilidad para identificar con claridad las propias emociones y las de los demás. Expresión emocional: Capacidad para comunicar de manera efectiva los sentimientos. Habilidades interpersonales: Aptitud para establecer y mantener relaciones personales satisfactorias. Empatía como rasgo: Capacidad para comprender y ponerse en el lugar del otro, percibiendo su perspectiva y emociones.
- Sociabilidad o Competencia social: Trabajadores dotados o expertos en redes sociales de trabajo con excelentes habilidades sociales. o Manejo de emociones (de otros): Capaces de influir en los sentimientos de otros. o Asertividad: Directos, francos y dispuestos a defender sus derechos.
  - Automotivación: Originados y perseverantes ante la dificultad.
  - Adaptabilidad: Se refiere a la capacidad de ser flexible y estar dispuesto a ajustarse a nuevas circunstancias. Los propios autores señalan que la Inteligencia Emocional rasgo es un concepto jerárquico y multidimensional, por lo que su nivel general no abarca completamente la variabilidad de las percepciones emocionales subyacentes. En este sentido, el uso de puntuaciones globales de la IE rasgo puede ocultar las diferencias específicas entre sus distintas facetas y los criterios asociados a la IE.

Modelo de Inteligencia Social-Emocional de Bar-On (1988, 1997, 2006) El modelo de inteligencia emocional de Reuven Bar-On (1997) pretendía responder a la pregunta "¿Por qué algunos individuos son más capaces de tener éxito en la vida que otros?" (Mayer et al., 2011). Este autor se basó en los trabajos de los años 1950 Marie Ahora, una psicóloga social austro-británica centrada en el bienestar psicológico. Ya en su tesis, defendida en (1988), se centró en el estudio del bienestar psicológico y adelantó el concepto de "cociente emocional" basado en el coeficiente intelectual (CI). Para

ello, se apoyó en las teorías de Thorndike sobre la inteligencia social y en las ideas de Deschalar acerca de la relevancia de los factores no intelectuales, entre otros enfoques (Ferrando, 2006). Como resultado, el autor concluyó que su modelo de IE debía abarcar al menos cinco componentes.

Habilidad para identificar, comprender y expresar emociones y sentimientos.

Aptitud para percibir el estado emocional de los demás y establecer relaciones con ellos.

Capacidad para regular y gestionar las propias emociones de manera efectiva.

Facilidad para afrontar cambios, adaptarse y resolver conflictos interpersonales.

Capacidad de influir positivamente en el entorno y mantener la motivación personal.

Y que la IE que consta de tres niveles:

a) Intrapersonal.

b) Interpersonal.

- Manejo del cambio: Gestión del cambio a nivel personal, social y ambiental de manera realista, junto con la resolución de problemas y la toma de decisiones. Según Bar-On, la Inteligencia Emocional (IE) comprende un conjunto de habilidades, competencias y capacidades no cognitivas que afectan la aptitud de una persona para afrontar con éxito las exigencias y presiones del entorno. Basándose en estos principios, su modelo de IE se estructura en cinco dimensiones, cada una dividida en varios componentes (Bar-On, 2006; Mayer et al., 2011).

- Intrapersonal: Ser consciente de las propias emociones y comprenderlas.

- Asertividad: Expresar de forma eficaz y constructiva las propias emociones y a unomismo.

Control de los impulsos: Controlar las emociones de forma eficaz y constructiva.

- Estado de ánimo: Alegre lo que implica sentirse satisfecho con uno mismo,

con los demás y con la vida en general,

Respecto a las teorías sobre desempeño laboral podemos mencionar desde los desde los primeros estudios hasta las teorías contemporáneas, las "Teorías del Desempeño Laboral" ofrecen perspectivas fascinantes sobre este tema crucial. Es así que, vamos a observar de cerca algunas de estas teorías para entender mejor las dinámicas que impulsan nuestro rendimiento en el ámbito laboral.

Teoría de la Motivación de Maslow: Para Calicchio (2023) La jerarquía de necesidades en el trabajo debe tener obra propuso esta teoría, basándose en la idea de que las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía. Para Maslow, las necesidades básicas, como la alimentación y la seguridad, deben ser satisfechas antes de que las necesidades superiores, como la autorrealización, se vuelvan motivadoras.

La Teoría de las Expectativas de Vroom (2022) plantea un modelo teórico que explica cómo las personas toman decisiones sobre su comportamiento laboral, considerando las expectativas que tienen sobre los resultados futuros y las recompensas que pueden obtener. Esta teoría se basa en tres elementos clave: expectativa, instrumentalidad y valencia, los cuales desempeñan un rol esencial en la motivación del individuo.

Teoría X e Y de McGregor: Para Molina (2024) Mc Gregory planteo dos enfoques de posturas sobre la naturaleza humana en las organizaciones. La teoría X plantea que los empleados poseen poca motivación intrínseca y necesitan ser controlados y dirigidos. Mientras que la teoría Y plantea que los empleados son intrínsecamente motivados y auto dirigidos si se les da la oportunidad adecuada. Siendo está la que influye en como los líderes gestionan y motivan a sus equipos.

Para Esquivel (2024) La Teoría de la Equidad de John Stacey Adams es una teoría de la motivación en el ámbito organizacional que se centra en la percepción de justicia y equidad en el entorno laboral. Fue desarrollada por el psicólogo John Stacey Adams en la década de 1960 y se basa en la idea de que los empleados buscan mantener un equilibrio entre lo que aportan a su trabajo y lo que reciben a cambio.

Teoría de la Fijación de Metas de Locke, Para Cuofano (2024) establecer

objetivos claros y alcanzables puede mejorar la productividad y la satisfacción en el trabajo. Teniendo como resultado que esta teoría resalta la importancia de tener objetivos claros y desafiantes para alcanzar un rendimiento óptimo.

En cuanto a la Justificación de la investigación se tiene:

**Justificación Social:** La siguiente investigación ayudará a los trabajadores a conocer cómo está su inteligencia emocional en el autor reconocimiento y autorregulación de sus emociones, su automotivación, la empatía y la resolución de conflictos con relación a sus factores actitudinales y operativos, lo cual permitirá conocer cómo es su desenvolvimiento emocional y laboral.

**Justificación práctica:** En el aspecto práctico es necesario contribuir con el aporte de herramientas, originadas de estudios sistemáticos y con el rigor científico necesario, para luego proponer mejorar en la Institución la cual es manera de análisis.

**Justificación metodológica:** En el aspecto metodológico, diseño y aporta instrumentos necesarios e importantes orientados a operatividad los componentes que permiten relacionar sobre las variables participantes y determinar el nivel de correlación entre las variables participantes.

En cuanto a la realidad Problemática se presenta que en las diferentes organizaciones del mundo se tiene que afrontar una serie de cambios ante la reducción de empleos, despidos, estabilidad, satisfacción laboral, eficiencia, posicionamiento, crecimiento y desarrollo lo que conlleva a que en el ambiente laboral surjan dificultades y no sea el apropiado. Las instituciones públicas y privadas no son ajenas a esta realidad, donde la falta de capacidad de gestión de quienes los dirigen y la falta de comunicación, tolerancia, y capacidad de quienes los integran provocan que el ambiente laboral sea inestable e inadecuado.

Ahora se busca en las empresas del siglo XXI promover unos ambientes saludables que consideren una gestión comunicacional donde se ponga en práctica no solo los conocimientos cognitivos sino los socios afectivos. Se requiere trabajadores inteligentes también emocionalmente, que tengan autocontrol, trabajen a presión, sean comunicativos se auto valoren. Par Filson (2024) está claro que la inteligencia

emocional juega un papel fundamental en los logros profesionales de los empleados, por lo que también añade valor a sus equipos y

En nuestro país hay dificultades en relación al clima institucional, en varias empresas, incluyendo las Municipalidades, donde hay rompimiento de relaciones humanas. Es una realidad innegable la de muchos directores o jefes empresas que son el autoritario y les falta de liderazgo y poner en práctica las habilidades comunicativas para hacer de su centro de trabajo un lugar apropiado para desempeñarse eficiente no caer en desbordes como la agresión verbal, física o psicológica.

En la región Piura, en la provincia de Sullana, en el distrito de Bellavista, en la municipalidad con más de 160 trabajadores se puede observar en algunas áreas dificultades de un buen manejo del personal y su capacidad y rendimiento. Así como el conocimiento de normas, trato al personal, utilización apropiada de los recursos humanos y otros factores perjudican las buenas relaciones y el ambiente en que se trabaja.

En la provincia de Sullana, en la Municipalidad distrital de Bellavista es necesario desarrollar un Trabajo que responda a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de bellavista, sullana-2024?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de variables se define conceptualmente a cada una de las variables: 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 nosotros mismos". (Goleman, 2019). Desempeño Laboral; se define el desempeño como un total de acciones relacionadas con efectuar las tareas trazadas y esperadas por la organización teniendo como factores importantes al rendimiento y el comportamiento del trabajador durante ese periodo de tiempo (Askub 2021).

De manera operacional se define a la Inteligencia Emocional: para la valoración es una variable importante que busca conocer las capacidades emocionales

que maneja el trabajador para su bien desenvolvimiento laboral. Constará de 20 ítems distribuidos 15 en cada dimensión: autor reconocimiento, autorregulación emocional, automotivación, empatía y resolución de conflictos. Desempeño Laboral; para la evaluación es una variable fundamental que busca conocer el conocimiento y habilidades y las actitudes que conoce el trabajador para desempeñar de manera eficiente y como se relacionan con la parte emocional. Para ello se considerará las dimensiones: Aspectos actitudinales y Aspectos operativo. Referente a lo que operacionalización de las variables tenemos dos: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral. Con respecto a la conceptualización y operacionalización, definiciones conceptuales de la variable Inteligencia Emocional: Según Goleman (1989) “refiere que es la habilidad para reconocer, entender y manejar las emociones. Esto incluye competencias como la autoconciencia, la capacidad de identificar las expresiones emocionales de los demás y la habilidad para controlar las propias emociones con el fin de fomentar comportamientos positivos.” (p.116). Tal como lo refiere Augusto et. Al (2022) “es un concepto que se le impone a la habilidad de las personas para identificar sus propias emociones y las de los demás, distinguir entre diversos sentimientos y clasificarlos correctamente. Implica el uso de la información emocional para orientar el pensamiento y la conducta, así como la capacidad de manejar o ajustar las emociones para adaptarse al entorno o alcanzar metas.” (p.23). De tal modo Muñoz (2016) señala “que la inteligencia emocional se define como la habilidad para reconocer, entender y gestionar tanto las propias emociones como las de las personas que nos rodean. Esto permite a los individuos tomar decisiones más adecuadas, construir relaciones interpersonales sólidas y enfrentar situaciones desafiantes con resiliencia.” (p.40). Hurtado et. Al (2023) manifiestan “que implica la capacidad de identificar y regular las emociones, tanto en uno mismo como en los demás. Esta habilidad se utiliza para guiar el comportamiento y fomentar el bienestar personal y social, facilitando el cumplimiento de objetivos en diversos ámbitos de la vida.” (p.183). Asimismo, tenemos las siguientes definiciones operacionales: Capacidades y habilidades clave que la municipalidad adopta en relación con la inteligencia emocional del personal administrativo, con el fin de optimizar la toma de decisiones y fomentar un servicio público más eficaz y humano. Esta variable se medirá a través de

las siguientes dimensiones:

**Dimensión de Autoconocimiento:** De acuerdo con Chernicoff & Rodríguez (2018) definen el autoconocimiento “como la habilidad para identificar y comprender las propias emociones, pensamientos y motivaciones. Esto implica ser consciente de cómo las emociones influyen en el comportamiento y en la toma de decisiones, lo que permite gestionar mejor las propias fortalezas y debilidades.” (p.30);

**Dimensión de autorregulación:** De acuerdo con González (2005) define la autorregulación “como la capacidad de controlar y manejar las emociones de manera eficaz, evitando reacciones impulsivas. Esta habilidad incluye la facultad de reflexionar antes de actuar, mantener la serenidad en situaciones estresantes y ajustar las respuestas emocionales según el contexto, favoreciendo un comportamiento más considerado y responsable.” (p.5);

**Dimensión de motivación:** De acuerdo con Naranjo (2009) define a la motivación “como la inclinación interna hacia el logro de metas y objetivos, impulsada por el deseo de crecimiento y mejora personal. Involucra la habilidad de mantener una perspectiva positiva ante los desafíos, persistir en situaciones difíciles y encontrar un propósito en las acciones, lo que contribuye a un rendimiento óptimo.” (p.155);

**Dimensión de empatía:** De acuerdo con Fernández et. Al (2008) define a la empatía como “la capacidad para comprender y compartir las emociones de los demás, facilitando la creación de conexiones emocionales y relaciones interpersonales efectivas. La empatía incluye la práctica de escuchar atentamente, mostrar comprensión hacia las experiencias de los otros y responder de forma sensible a sus necesidades y sentimientos.” (p.287).

Con respecto a la conceptualización de la variable desempeño laboral tenemos los siguientes: Según García & Vélchez (2021) mencionan que “este concepto se refiere a la cantidad y la calidad del trabajo que un empleado puede realizar en un tiempo determinado. La productividad evalúa la eficacia en el uso de recursos, como el tiempo y las habilidades, para lograr los objetivos propuestos.” (p.58); Pedraza et.

al (2010) manifiestan que “se entiende como la lealtad y dedicación de un empleado hacia su labor y la organización en la que trabaja. Un nivel elevado de compromiso indica que el empleado está motivado, se siente alineado con los valores de la empresa y se esfuerza por contribuir al cumplimiento de sus metas.” (p.172); De acuerdo con Pashanasi et. Al (2021), lo definen “como el nivel de excelencia alcanzado en las tareas y responsabilidades laborales. Implica no solo cumplir con los estándares establecidos, sino también exceder las expectativas en términos de precisión, atención al detalle y satisfacción del cliente.” (p.165) y Cuba & Cuba (2023) refieren “es la habilidad de trabajar eficazmente en equipo, interactuando con otros para lograr objetivos comunes. La colaboración abarca competencias interpersonales, una comunicación abierta y la disposición para compartir conocimientos y recursos, lo que enriquece el entorno laboral y mejora el desempeño general del equipo.” (p.345). Esta variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Satisfacción laboral, actitud y desenvolvimiento, habilidades para aprender, calidad de trabajo y relaciones con los demás. Teniendo los siguientes conceptos de operacionalización de la variable desempeño laboral. De acuerdo con Caballero (2002) define la Satisfacción laboral “como el nivel de contento o agrado que experimenta un empleado respecto a su trabajo. Esta satisfacción puede influir en la motivación, la productividad y el bienestar general del trabajador, y se ve afectada por factores como el ambiente laboral, las relaciones con compañeros y superiores, y el reconocimiento de logros.” (p.5). De acuerdo con Laca (2005) define la Actitud y desenvolvimiento “como la predisposición o forma de pensar que tiene una persona hacia situaciones, personas o su entorno laboral, mientras que el desenvolvimiento es la capacidad de una persona para actuar y desenvolverse en diferentes contextos, incluyendo la comunicación, la toma de decisiones y la resolución de problemas. Ambos aspectos son esenciales para el éxito en el ámbito profesional.” (p.119) De acuerdo con Portillo (2017) define las Habilidades para aprender “como las capacidades que tiene una persona para adquirir nuevos conocimientos y competencias de manera efectiva. Estas habilidades incluyen la curiosidad, la motivación, la capacidad de análisis, el pensamiento crítico y la adaptabilidad, lo que permite a los individuos crecer y desarrollarse en su carrera.” (p.4) De acuerdo con Patlán (2020) define la Calidad de trabajo “como el grado en que

el trabajo realizado cumple con estándares establecidos de efectividad, precisión, eficiencia y cumplimiento de requisitos. La calidad de trabajo no solo afecta la satisfacción del cliente, sino que también impacta en la reputación y la sostenibilidad de la organización (p.8) y por último los autores Luque & Luque (2015) definen la Relación con los demás “como la habilidad de interactuar y comunicarse efectivamente con otras personas, ya sea en un contexto laboral o personal. Esta habilidad incluye el desarrollo de relaciones interpersonales positivas, la empatía, la colaboración y la resolución de conflictos, lo cual es fundamental para el trabajo en equipo y el clima organizacional.” (p.383).

Para efectos del presente trabajo se ha planteado las siguientes Hipótesis.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana-2024.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana-2024.

Por otro lado, se ha formulado el siguiente objetivo general: Describir la relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024.

Los objetivos específicos son los siguientes:

Determinar el nivel de la inteligencia emocional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024.

Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024.

Establecer la relación entre la dimensión auto reconocimiento y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024.

Analizar la relación entre la dimensión autorregulación y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024.

Establecer la relación entre la dimensión automotivación y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024.

Especificar la relación entre la dimensión empatía y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024.

Identificar la relación entre la dimensión resolución de conflictos y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024.

## Metodología

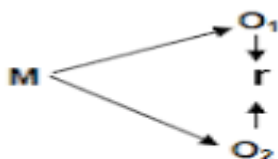
### Tipo y diseño de Investigación

#### Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo correlacional, describiendo cada una de las variables de estudio para determinar la relación, si existiera, entre ambas.

#### Diseño de Investigación

El nivel de investigación fue aplicado. El diseño de la investigación fue no experimental ya que no fue manipulada ninguna de las variables. Así también la investigación presentó un corte transversal debido a que se analizaron las variables en un momento dada Para Stewart (2020) Los diseños de investigación determinan cómo se recolectan, analizan e interpretan los datos, garantizando que la investigación capte las perspectivas matizadas y subjetivas de los participantes.



Donde:

O1.: Inteligencia emocional

O2: Desempeño laboral

R: correlación entre dichas variables

### Población y muestra

#### Población

Estuvo compuesta por 160 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana 2024. Según Villanueva (2022), en el ámbito cuantitativo, la población se refiere al conjunto total de individuos, objetos o eventos que ostentan las características de interés para el investigador.

## Muestra

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente ecuación, de donde se obtuvo como muestra 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana 2024

$$M = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$N = 160$   
 $Z = 1.96$   
 $p = 0.5$   
 $q = 0.5$   
 $d = 0.06$   
 $M = 100$

$$\frac{160 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.06^2 * (160 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{153.664}{0.5724 + 0.9604} = \frac{153.664}{1.5328} = 100.2$$

## Técnicas e instrumentos de investigación

Como técnica de investigación se manipuló la encuesta, el cual es un procedimiento sistemático utilizado para recopilar y analizar información con el fin de resolver un problema o responder a una pregunta de investigación (Pandey y Pandey), citada por Medina y otros (2020). Como instrumento se utilizó el cuestionario, el mismo que fue validado a través 3 profesionales de los juicios de expertos; y se calculó la confiabilidad con el Alfa de Cronbach donde se consiguió como resultado para la variable Inteligencia Emocional un Alfa de Cronbach de 0,897 y para la variable Desempeño Laboral un Alfa de Cronbach 0,838, valores que confirman que el instrumento es confiable.

## Procesamiento y análisis de la información

Se utilizó software informático como es el SPSS y Microsoft Excel, teniendo en cuenta que el instrumento está basado en escala de Likert con valores que van desde 1 al 5. Posteriormente se elaboraron los datos siempre con la verificación de las respuestas del cuestionario aplicado, todo lo obtenido pasó a un formato donde su análisis y la obtención de porcentajes fue facilitado para la elaboración de nuestros datos se aplicó estadística inferencial mediante la prueba Kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad de los datos dando como resultados no presentan característica

,normalidad Se utilizó la prueba no paramétrica de Correlación de Rho Spearman, para establecer la correlación entre las variables de estudio.

## Resultados

### Descripción de los resultados

**Tabla 1**

*Nivel de inteligencia emocional según percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista Sullana, 2024*

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	33-44	34	34,0
	Nivel Medio	45-57	38	38,0
	Nivel Alto	58-98	28	28,0
	Total		100	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana 2024.

### Interpretación:

En la tabla 1 se observa que el 38 % de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, distinguen que la inteligencia emocional tiene un nivel medio, el 34 % perciben un nivel bajo, en tanto que el 28 % perciben un nivel alto. Determinándose que la inteligencia emocional presenta un nivel medio en la Municipalidad distrital de Bellavista.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones de la Inteligencia Emocional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024*

Niveles	Autorreconocimiento		Autorregulación		Automotivación		Empatía		Habilidades sociales	
	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%
Nivel Bajo	42	42.0	57	15.0	56	56.0	47	47.0	31	31.0
Nivel Medio	46	46.0	15	57.0	17	17.0	27	27.0	49	49.0
Nivel Alto	12	12.0	28	28.0	27	27.0	26	26.0	20	20.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana 2024

**Interpretación:**

En la Tabla 2 se observa que las dimensiones del desempeño laboral alcanzan un nivel medio en autorreconocimiento (46 %), autorregulación (57 %) y habilidades sociales (49 %). Por otro lado, la automotivación y la empatía presentan un nivel bajo, con un 56 % y 47 %, respectivamente. Esto indica que, en su mayoría, las dimensiones de la variable inteligencia emocional se sitúan en un nivel medio.

**Tabla 3**

*Nivel del desempeño laboral según percepción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.*

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	36-46	31	31,0
	Nivel Medio	47-59	41	41,0
	Nivel Alto	60-91	28	28,0
	Total		100	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana 2024

**Interpretación:**

Según los datos de la Tabla 3, el 41 % de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana, considera que su desempeño laboral se encuentra en un nivel medio. Asimismo, el 31 % lo percibe como bajo, mientras que el 28 % lo califica como alto. Estos resultados indican que, en general, el desempeño laboral en dicha municipalidad se sitúa en un nivel medio.

**Tabla 4** Nivel de las dimensiones de la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024

Niveles	Satisfacción laboral		Actitud y Desenvolvimiento		Habilidades para Aprender		Calidad de Trabajo		Relacionarse con los Demás	
	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%
Nivel Bajo	30	30.0	37	37.0	50	50.0	39	39.0	33	33.0
Nivel Medio	46	46.0	37	37.0	25	25.0	35	35.0	43	43.0
Nivel Alto	24	24.0	26	26.0	25	25.0	26	26.0	24	24.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Sullana 2024

### Interpretación

En la Tabla 4 se observa que las dimensiones del desempeño laboral, como satisfacción laboral, actitud y desempeño, y relaciones interpersonales, presentan un nivel medio con un 46 %, 37 % y 43 %, respectivamente. No obstante, este patrón no se mantiene en las dimensiones de habilidades para aprender y calidad en el trabajo, las cuales son percibidas como de nivel bajo por el 50 % y 39 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana. En general, se concluye que las dimensiones de la variable desempeño laboral se ubican en un nivel medio.

## Caracterización de las variables

**Tabla 5**

*Caracterización de la Inteligencia emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista, Sullana.*

		Inteligencia emocional			Total		
		Nivel bajo	Nivel Medio	Nivel Alto			
<b>Sexo</b>	Masculino	Recuento	19	19	17	55	
		% del total	19,0%	19,0%	17,0%	55,0%	
	Femenino	Recuento	15	19	11	45	
		% del total	15,0%	19,0%	11,0%	45,0%	
<b>Edad</b>	18-28 años	Recuento	11	8	3	22	
		% del total	11,0%	8,0%	3,0%	22,0%	
	29-38 años	Recuento	8	16	9	33	
		% del total	8,0%	16,0%	9,0%	33,0%	
	39-48 años	Recuento	8	10	9	27	
		% del total	8,0%	10,0%	9,0%	27,0%	
	49-58 años	Recuento	7	4	7	18	
		% del total	7,0%	4,0%	7,0%	18,0%	
	<b>Estado civil</b>	Casado	Recuento	12	16	12	40
			% del total	12,0%	16,0%	12,0%	40,0%
		Divorciado	Recuento	3	1	1	5
			% del total	3,0%	1,0%	1,0%	5,0%
Conviviente		Recuento	4	8	7	19	
		% del total	4,0%	8,0%	7,0%	19,0%	
Viudo(a)		Recuento	0	1	1	2	
		% del total	0,0%	1,0%	1,0%	2,0%	
<b>Tiempo Serv</b>	+ 2 años	Recuento	16	10	6	32	
		% del total	16,0%	10,0%	6,0%	32,0%	
	3 a 4 años	Recuento	11	24	11	46	
		% del total	11,0%	24,0%	11,0%	46,0%	
	5 a 6 años	Recuento	6	4	11	21	
		% del total	6,0%	4,0%	11,0%	21,0%	
	7 a + años	Recuento	1	0	0	1	
		% del total	1,0%	0,0%	0,0%	1,0%	

**Interpretación:**

En la Tabla 5 se muestra que aproximadamente el 19 % de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista, tanto hombres como mujeres, consideran que su inteligencia emocional se encuentra en un nivel medio. Asimismo, un 16 % de los empleados con edades entre 29 y 38 años también evalúa su inteligencia emocional en este mismo nivel. Por otro lado, el 16 % de los trabajadores casados comparten esta percepción. Estos datos indican que, en distintos grupos dentro de la municipalidad, la inteligencia emocional es percibida mayormente en un nivel medio.

**Tabla 6.**

*Caracterización del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana.*

		Desempeño Laboral			Total		
		Nivel bajo	Nivel Medio	Nivel Alto			
<b>Sexo</b>	Masculino	Recuento	17	20	17	54	
		% del total	17,2%	20,2%	17,2%	54,5%	
	Femenino	Recuento	14	20	11	45	
		% del total	14,1%	20,2%	11,1%	45,5%	
<b>Edad</b>	18-28 años	Recuento	9	10	3	22	
		% del total	9,1%	10,1%	3,0%	22,2%	
	29-38 años	Recuento	11	13	9	33	
		% del total	11,1%	13,1%	9,1%	33,3%	
	39-48 años	Recuento	6	11	10	27	
		% del total	6,1%	11,1%	10,1%	27,3%	
	49-58 años	Recuento	5	6	6	17	
		% del total	5,1%	6,1%	6,1%	17,2%	
	<b>Estado civil</b>	Casado	Recuento	15	16	3	34
			% del total	15,2%	16,2%	3,0%	34,3%
		Divorciado	Recuento	10	15	15	40
			% del total	10,1%	15,2%	15,2%	40,4%
Conviviente		Recuento	3	1	1	5	
		% del total	3,0%	1,0%	1,0%	5,1%	
Viudo(a)		Recuento	3	7	8	18	
		% del total	3,0%	7,1%	8,1%	18,2%	
Total		Recuento	0	1	1	2	
		% del total	0,0%	1,0%	1,0%	2,0%	
<b>Tiempo Serv</b>		+ 2 años	Recuento	31	40	28	99
			% del total	31,3%	40,4%	28,3%	100,0%
	3 a 4 años	Recuento	15	13	4	32	
		% del total	15,2%	13,1%	4,0%	32,3%	
	5 a 6 años	Recuento	14	18	14	46	
		% del total	14,1%	18,2%	14,1%	46,5%	
	7 a + años	Recuento	2	9	9	20	
		% del total	2,0%	9,1%	9,1%	20,2%	

**Interpretación:**

En la Tabla 6 se observa que el 20.2 % de los empleados de la Empresa ABC, tanto hombres como mujeres, perciben su desempeño laboral en un nivel medio. De manera similar, aproximadamente el 20.2 % de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista también considera que su desempeño laboral es de nivel medio. Además, el 13.1 % de los empleados de entre 29 y 38 años califican su desempeño laboral en esta misma categoría. Por otro lado, un 8.1 % de los trabajadores viudos perciben su desempeño laboral en un nivel alto.

## Prueba de Normalidad

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnovaaaa de la inteligencia emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, 2024.*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Inteligencia Emocional</b>	,188	100	,000
Autoconocimiento	,141	100	,000
Autorregulación	,208	100	,000
Motivación	,215	100	,000
Empatía	,174	100	,000
Habilidades Sociales	,167	100	,000
<b>Desempeño Laboral</b>	,086	100	,065
Autoconocimiento	,141	100	,000
Autorregulación	,208	100	,000
Motivación	,215	100	,000
Empatía	,174	100	,000
Habilidades Sociales	,167	100	,000

En la Tabla 7 se muestra el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (prueba de ajuste), la cual se utiliza para evaluar la distribución normal de los datos cuando el tamaño de la muestra es mayor a 50 ( $n > 50$ ). Los resultados indican que los niveles de significancia de las variables clima organizacional y desempeño laboral son inferiores al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, para analizar la relación entre el clima organizacional (y sus dimensiones) y el desempeño laboral, es necesario emplear la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

## Contrastación de la hipótesis

### Prueba de hipótesis específicas

#### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión Autoconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana \_2024.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión Autoconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana \_2024.

#### Tabla 8

*El autoconocimiento y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024*

			Desempeño laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Autoconocimiento	Nivel bajo	Recuento	18	19	9	46
		% del total	18,2, %	19,2%	9,1%	46,5%
	Nivel medio	Recuento	13	18	11	42
		% del total	13,1%	18,2%	11,1%	42,4%
	Nivel alto	Recuento	0	3	8	11
		% del total	0,0%	3,0%	8,1%	11,1%
Total	Recuento	31	40	28	99	
	% del total	31,3%	40,4%	28,3%	100,0%	

En la Tabla 8 se observa que alrededor del 19.2 % de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista considera que el autorreconocimiento es bajo, lo cual coincide con una percepción similar de bajo desempeño laboral en la misma institución. Asimismo, aproximadamente el 18.2 % de los trabajadores opina que tanto el autorreconocimiento como el desempeño laboral se encuentran en un nivel medio.

#### Tabla 9

*Correlación de la dimensión autor reconocimiento con la variable desempeño laboral de los*

*trabajadores la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.*

		Autorrenovo cimiento	Desempeño laboral
Autorreconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,316**
	Sig. (bilateral)	.	,001
Rho de Spearman	N	100	100
	Coefficiente de correlación	,316**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	100	100

### **Interpretación**

En la Tabla 9 se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,316, lo que indica una correlación positiva baja, conforme a la interpretación de la Tabla 10. Este resultado se acompaña de un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.001$ ), lo que demuestra una relación significativa entre la dimensión de autorreconocimiento y la variable de desempeño laboral. En consecuencia, se puede concluir que el autorreconocimiento influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Bellavista, ubicada en la provincia de Sullana, lo que respalda la hipótesis planteada en el estudio.

Tabla 10

## Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

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

### Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión Autorregulación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana \_2024.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión Autorregulación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana \_2024.

### Tabla 11

*La autorregulación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la*

*Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024*

		Desempeño laboral			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Autorregulación	Nivel bajo	Recuento	24	20	12	56
		% del total	24,2%	20,2%	12,1%	56,6%
	Nivel medio	Recuento	2	9	4	15
		% del total	2,0%	9,1%	4,0%	15,2%
	Nivel alto	Recuento	5	11	12	28
		% del total	5,1%	11,1%	12,1%	28,3%
Total	Recuento	31	31	40	28	
	% del total	31,3%	31,3%	40,4%	28,3%	

En la Tabla 11 se muestra que aproximadamente el 24.2 % de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista considera que el nivel de autorregulación es bajo, coincidiendo con una percepción similar sobre el bajo desempeño laboral en la misma entidad. Del mismo modo, alrededor del 20.2 % de los trabajadores perciben que tanto la autorregulación como el desempeño laboral se encuentran en un nivel medio.

**Tabla 12**

*Correlación de la dimensión autorregulación con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024*

		Autorregulació n	Desempeño laboral
Autorregulación	Coeficiente de correlación	1,000	,410**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,410**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

### **Interpretación**

En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,410, lo que indica una correlación positiva moderada, según la interpretación de la Tabla 10. Este resultado presenta un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.000$ ), lo que confirma la existencia de una relación significativa entre la dimensión de autorregulación y la variable de desempeño laboral. Por lo tanto, se puede concluir que la autorregulación influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Bellavista, en la provincia de Sullana, lo que valida la hipótesis planteada en el estudio.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión Automotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana \_2024.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión Automotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana \_2024.

**Tabla 13**

*La automotivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024*

		Desempeño laboral			Total	
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Automotivación	Nivel bajo	Recuento	20	25	11	56
		% del total	20,2%	25,3%	11,1%	56,6%
	Nivel medio	Recuento	5	8	4	17
		% del total	5,1%	8,1%	4,0%	17,2%
	Nivel alto	Recuento	6	7	13	26
		% del total	6,1%	7,1%	13,1%	26,3%
	Total	Recuento	31	31	28	99
		% del total	31,3%	31,3%	28,3%	100,0%

En la tabla 13, se puede observar que la cuarta parte de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista (25.3.%%), perciben que el nivel de automotivación es medio y al mismo tiempo, que el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Bellavista, también es medio, de igual forma, la quinta parte de los trabajadores (20.2%) perciben que el automotivación del trabajador de la Municipalidad de Bellavista es de un nivel bajo y al mismo tiempo perciben un nivel de desempeño laboral bajo.

**Tabla 14**

*Correlación de la dimensión automotivación con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Bellavista, Sullana 2024*

		Automotivación	Desempeño laboral
Automotivación	Coefficiente de correlación	1,000	,294**
	Sig. (bilateral)	.	,003
Rho de Spearman	N	100	100
	Coefficiente de correlación	,294**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	100	100

### **Interpretación**

En la Tabla 14 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,294, lo que indica una correlación positiva baja, según la interpretación de la Tabla 10. Este valor se asocia con un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.003$ ), lo que sugiere una relación significativa entre la dimensión de automotivación y el desempeño laboral. En consecuencia, se puede concluir que la automotivación juega un papel importante en la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Bellavista, ubicada en la provincia de Sullana, lo que respalda la hipótesis planteada en el estudio.

### **Prueba de hipótesis específica 4**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión empatía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana \_2024.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión empatía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana \_2024.

**Tabla 15**

*La empatía y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024*

		<b>Desempeño Laboral</b>				
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total
Empatía	Nivel Bajo	Recuento	18	20	8	46
		% Del total	18,2%	20,2%	8,1%	46,5%
	Nivel Medio	Recuento	11	10	6	27
		% Del total	11,1%	10,1%	6,1%	27,3%
	Nivel Alto	Recuento	2	10	14	26
		% Del total	2,0%	10,1%	14,1%	26,3%
	Total	Recuento	31	40	28	99
		% Del total	31,3%	40,4%	28,3%	100,0%

En la Tabla 15 se muestra que aproximadamente el 20.2 % de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista considera que el nivel de empatía es medio, lo que coincide con una percepción de un desempeño laboral también medio. De manera similar, cerca del 18.2 % de los trabajadores perciben que la empatía es baja, y al mismo tiempo, consideran que el desempeño laboral es igualmente bajo.

**Tabla 16**

*Correlación de la dimensión empatía con la variable desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024.*

		Empatía	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,444**
	Empatía Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Desempeño laboral Coeficiente de correlación	,444**	1,000
	Desempeño laboral Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

### **Interpretación**

En la Tabla 16 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,444, lo que indica una correlación positiva moderada, de acuerdo con la interpretación de la Tabla 10. Este resultado tiene un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.000$ ), lo que demuestra que existe una relación significativa entre la dimensión de empatía y el desempeño laboral. Por lo tanto, se puede concluir que la empatía influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Bellavista, en la provincia de Sullana, lo que valida la hipótesis planteada en el estudio.

### **Prueba de hipótesis específica 5**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana \_2024.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana \_2024.

**Tabla 17**

*Las habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la*

		<b>Desempeño Laboral</b>				
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total
<b>Habilidades sociales</b>	Nivel Bajo	Recuento	17	11	2	30
		% Del total	17,2%	11,1%	2,0%	30,3%
	Nivel Medio	Recuento	11	24	14	49
		% Del total	11,1%	24,2%	14,1%	49,5%
	Nivel Alto	Recuento	3	5	12	20
		% Del total	3,0%	5,1%	12,1%	20,2%
	Total	Recuento	31	40	28	99
		% Del total	31,3%	40,4%	28,3%	100,0%

En la Tabla 17 se muestra que aproximadamente el 24.2 % de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista considera que el nivel de habilidades sociales es medio, lo que coincide con una percepción de desempeño laboral igualmente medio. De manera similar, algo más del 17.2 % de los trabajadores perciben que el autorreconocimiento de los empleados es bajo, mientras que también consideran que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio.

**Tabla 18**

*Correlación de la dimensión habilidades sociales con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024*

		Habilidades sociales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
	Habilidades sociales Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
	Desempeño laboral Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

En la Tabla 18 se presenta un coeficiente de Rho de Spearman de 0,487, lo que sugiere una correlación positiva moderada, según la interpretación de la Tabla 10. Este valor tiene un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.000$ ), lo que indica que existe una relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral. En consecuencia, se puede afirmar que las habilidades sociales desempeñan un papel importante en el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Bellavista, en la provincia de Sullana, respaldando así la hipótesis planteada en el estudio.

### **Prueba de hipótesis general**

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, 2024.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, 2024.

**Tabla 19**

*La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana 2024*

		<b>Desempeño Laboral</b>				
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total
Inteligencia Emocional	Nivel Bajo	Recuento	15	14	5	34
		% Del total	15,2%	14,1%	5,1%	34,3%
	Nivel Medio	Recuento	13	18	6	37
		% Del total	13,1%	18,2%	6,1%	37,4%
	Nivel Alto	Recuento	3	8	17	28
		% Del total	3,0%	8,1%	17,2%	28,3%
Total		Recuento	31	31	40	28
		% Del total	31,3%	31,3%	40,4%	28,3%

En la Tabla 19 se muestra que aproximadamente el 18.2 % de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista considera que la inteligencia emocional es de nivel medio, lo cual coincide con una percepción de desempeño laboral también medio. De manera similar, algo menos del 17.2 % de los trabajadores perciben que la inteligencia emocional en la Municipalidad de Bellavista es alta, y al mismo tiempo, califican su desempeño laboral como alto.

**Tabla 20**

*Correlación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral Municipal distrital de Bellavista, Sullana 2024*

		Inteligencia emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	,499**
		N	100
		Coefficiente de correlación	,499**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

En la Tabla 20 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman es 0,499, lo que indica una correlación positiva moderada, según la interpretación de la Tabla 10. Este valor tiene un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.000$ ), lo que sugiere que existe una relación significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral. Por lo tanto, se puede concluir que la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Bellavista, ubicada en la provincia de Sullana, lo que valida la hipótesis del estudio.

## Análisis y discusión

### **objetivo específico 1: Determinar el nivel de la inteligencia emocional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024**

El análisis de la inteligencia emocional entre los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana 2024, muestra un nivel intermedio, conforme a lo indicado en la Tabla 1, siendo esta la percepción del 38% del personal evaluado. Este resultado se alinea con algunas dimensiones específicas, como el reconocimiento personal, la autorregulación y las habilidades sociales, que alcanzaron puntajes del 46%, 57% y 49%, respectivamente, evidenciando una valoración positiva. No obstante, otras dimensiones, como la automotivación y la empatía, fueron calificadas en niveles inferiores, con un 56% y 47%, respectivamente. Estos hallazgos guardan relación con los obtenidos por Escobar (2023), quien determinó que la inteligencia emocional influye significativamente en la productividad laboral de los empleados de la Micro Red Paramonga en 2022, con un coeficiente de 0.803 y una p-valor de 0.000. En la misma línea, Goleman (2020) sostiene que la inteligencia emocional implica identificar y dirigir las propias emociones, automotivarse, desarrollar empatía y fortalecer las habilidades sociales, factores directamente vinculados al desempeño laboral. En consecuencia, se puede afirmar la conexión relevante entre la inteligencia y el rendimiento en el ámbito laboral.

### **objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024**

En el análisis del desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista, en Sullana durante el 2024, ha sido calificado como moderado según la información proporcionada en la Tabla 3. Esta evaluación es compartida por el 41% de los trabajadores. En particular, algunas dimensiones, como la satisfacción en el trabajo, la actitud frente a las responsabilidades y la interacción con los compañeros, obtuvieron los puntajes más altos, con un 46%, 37% y 46%, respectivamente. No obstante, existen aspectos que fueron considerados deficientes, entre ellos la capacidad de aprendizaje y la calidad en la ejecución de las tareas, con un 50% y 39%,

respectivamente. Estos resultados guardan relación con el estudio realizado por Zárate y Tolentino (2023), donde se evidenció que la inteligencia emocional influye de manera significativa en el rendimiento laboral dentro de la Micro Red Paramonga en el año 2022, alcanzando un coeficiente de 0.803 y un p-valor de 0.000. A partir de esta información, se puede inferir que el desempeño en el ámbito laboral está estrechamente relacionado con el nivel de inteligencia emocional del personal.

**objetivo específico 3: Describir la relación entre la dimensión autor reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, 2024**

El análisis de la Tabla 9 indica que el coeficiente de correlación de Spearman es de  $Rho = 0.316$ , lo que refleja una relación baja correlación positiva. Además, el nivel de significancia obtenido es inferior al 5% ( $p < 0.01$ ), lo que sugiere que el reconocimiento personal influye en el desempeño laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Bellavista. Esta conclusión está en línea con el estudio de Mamani (2022), quien identificó que un mayor grado de autoconocimiento contribuye significativamente a la mejora del rendimiento en el ámbito laboral, como evidenció en su investigación sobre los trabajadores de Conecta Retail S.A. De manera similar, Chernicoff y Rodríguez (2020) destacan que la conciencia sobre uno mismo es un factor clave para el desarrollo de habilidades, la optimización de conductas y el logro de objetivos. En este sentido, comprender y gestionar las propias emociones es fundamental en cualquier contexto profesional, ya que fortalece el desempeño y la productividad.

**objetivo específico 4: Describir la relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, 2024**

Según la información de la Tabla 12, el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.410$ , lo que evidencia una moderada correlación positiva. Además, el nivel de significancia es inferior al 1% ( $p < 0.000$ ), lo que indica que la capacidad de autorregulación influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana, en el año 2024. Este resultado coincide con el estudio realizado por Flores (2021), quien concluyó que la regulación emocional tiene una asociación significativa con el desempeño profesional, obteniendo un coeficiente de 0.644 y un valor  $p$  de 0.000. De acuerdo con Petrides y Furnham (2001, 2003), las personas que poseen un adecuado autocontrol emocional pueden gestionar mejor sus estados anímicos, afrontar el estrés con mayor eficacia y actuar de manera reflexiva en lugar de impulsiva. Estas habilidades no solo favorecen su desarrollo personal y social, sino que también desempeñan un papel fundamental en su rendimiento laboral, ya que la capacidad de controlar las emociones es un factor determinante en el éxito profesional.

**objetivo específico 5: Describir la relación entre la dimensión automotivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, 2024**

Según lo indicado en la Tabla 14, el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.294$ , lo que revela una baja correlación positiva, con un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.003$ ). Este dato sugiere que la automotivación tiene un impacto en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana, en 2024. Este hallazgo es consistente con los resultados de Gálvez (2022), quien identificó una correlación moderada, significativa y positiva ( $r = 0.35$ ;  $p < 0.01$ ) entre la capacidad emocional para automotivarse y el rendimiento en el trabajo en una empresa de outsourcing. Esto implica que un aumento en la automotivación de los trabajadores se refleja en un incremento en su desempeño, y lo contrario también ocurre. Según la teoría de Goleman (2020), la automotivación nos permite

concentrarnos en nuestras metas, superar adversidades y dirigir todos nuestros esfuerzos hacia la consecución de un objetivo. La combinación de optimismo, perseverancia, creatividad y confianza nos permite superar obstáculos y continuar alcanzando logros. Cuando las personas se sienten motivadas, su actitud y pensamientos tienden a ser positivos, lo que les facilita realizar bien sus tareas y avanzar en el cumplimiento de sus objetivos.

**objetivo específico 6: Describir la relación entre la dimensión empatía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, 2024**

En la Tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.444$ , lo que indica una correlación positiva con un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.005$ ). Este valor sugiere que la empatía tiene un impacto directo en la mejora del desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana, durante 2024. Este resultado es consistente con la investigación de Girón (2024), quien encontró una correlación moderada de 0.452 entre la empatía y el rendimiento laboral. Por otro lado, según la teoría de la inteligencia emocional, Aragón (2019) sostiene que un líder empático es capaz de comprender y aceptar las perspectivas de los demás, incluso si difieren de las propias. Este tipo de empatía implica una profunda conciencia social y organizacional, facilitando el entendimiento y la capacidad de ponerse en el lugar del otro para actuar de manera más efectiva.

**objetivo específico 7: Describir la relación entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, 2024**

En la Tabla 18 se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.487$ , lo que indica una relación positiva de nivel moderado, con un valor de significancia por debajo del 5% ( $p < 0.000$ ). Esto sugiere que las habilidades sociales juegan un papel fundamental en el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana, en 2024. Este hallazgo coincide con lo que afirman Zarate y Tolentino (2023), quienes identificaron una relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas

de mejoramiento del hogar de Lima Metropolitana. El coeficiente de correlación encontrado fue de 0.619, lo que denota una conexión de moderada a fuerte entre las dos variables. Por lo tanto, se puede concluir que los trabajadores que poseen habilidades para establecer relaciones y comunicarse eficazmente con su entorno tienden a tener un mejor desempeño laboral. En la misma línea, Bar-On (2022) en su teoría de la inteligencia emocional resalta la importancia de las relaciones interpersonales, las cuales consisten en crear vínculos satisfactorios y mantener una buena interacción con los demás. Desarrollar habilidades sociales, según esta perspectiva, permite a los individuos establecer relaciones de manera positiva, efectiva y satisfactoria con quienes les rodean.

**objetivo general: Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista, Sullana, 2024.**

En la Tabla 20 se observa un coeficiente de correlación de Rho-Spearman de 0,499, lo que refleja una correlación moderada positiva, con un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0,000$ ). Esto sugiere que existe una conexión importante entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Con base en estos resultados, se puede afirmar que la inteligencia emocional tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista, lo cual valida la hipótesis de la investigación. Estos hallazgos son similares a los de Franco (2024), quien, al investigar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral, obtuvo un coeficiente de Rho de 0,728, indicando una relación significativa entre ambas variables ( $p < 0,05$ ). Franco concluyó que existe una correlación moderada y directa entre inteligencia emocional y desempeño. De manera similar, Patzi (2021) destacó que, en su estudio de los directores de Unidades Educativas en La Paz 3, un mayor nivel de inteligencia emocional se traduce en un mejor desempeño laboral. Esto refuerza la idea de que mejorar los aspectos de la inteligencia emocional es crucial en el ámbito profesional. Según la investigación, un trabajador que sea capaz de reconocer sus emociones, regularlas, mantenerse motivado, mostrar empatía y desarrollar habilidades sociales tendrá un desempeño laboral significativamente mejor.

## Conclusiones

- Se determinó que el nivel de inteligencia emocional de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana, es de carácter medio, representado por un 38% de los trabajadores. Se observó una variedad en el comportamiento respecto a las dimensiones de esta variable, como el autoconocimiento, la autorregulación y las habilidades sociales, con un 46%, 57% y 49% respectivamente, lo que refleja un nivel medio. En cambio, las dimensiones de automotivación y empatía presentaron un nivel bajo, con porcentajes del 56% y 47%, respectivamente.
- Se determinó que el nivel de desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana, es también medio, con un 41% de los trabajadores presentando este nivel. Este comportamiento se repite en las dimensiones de la variable, tales como Satisfacción Laboral, Actitud y Desempeño, y Relaciones Interpersonales, con un 46%, 37% y 43% respectivamente. Sin embargo, no ocurre lo mismo en las dimensiones de habilidades para aprender y calidad en el trabajo, las cuales muestran un nivel bajo según la percepción del 50% y 39% de los trabajadores.
- Se verificó que existe una relación significativa entre la dimensión de autoconocimiento y el desempeño laboral, con un valor de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo cual indica que ambas variables están asociadas de manera significativa. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.316 refleja una baja correlación positiva entre ambas.
- Se confirmó que la relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral también es significativa, con un valor de significancia inferior al 5% ( $p < 0.03$ ). Esto sugiere que hay una relación importante entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.294 indica una débil correlación positiva entre ellas.
- Se corroboró que existe una relación significativa entre la dimensión de automotivación y el desempeño laboral, con un nivel de significancia menor al 5%

( $p < 0.03$ ), lo que demuestra que ambas variables están significativamente relacionadas. La correlación de Rho de Spearman de 0.294 refleja una correlación positiva baja entre estas.

- Se verificó una relación significativa entre la dimensión de empatía y el desempeño laboral, con un valor de significancia inferior al 5% ( $p < 0.000$ ). Esto indica una conexión importante entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.444 muestra una correlación moderada positiva entre ellas.
- Se demostró que hay una relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño laboral, con una significancia menor al 5% ( $p < 0.000$ ), lo que acepta la existencia de una relación relevante entre las dos variables. El valor de correlación de Rho de Spearman de 0.487 indica una correlación moderada positiva.
- Se comprobó que la inteligencia emocional y el desempeño laboral están significativamente relacionados, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.000$ ), lo que confirma que ambas variables tienen una conexión significativa. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.499 indica una correlación moderada positiva entre ellas.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda a las oficinas de Imagen Institucional y Recursos Humanos que, debido a los bajos niveles de automotivación y empatía en las dimensiones de la inteligencia emocional, implementen programas que fomenten una mayor participación de los empleados, con el objetivo de mejorar estos aspectos.
- Se sugiere a las oficinas de Imagen Institucional y Recursos Humanos que, dado que las dimensiones de habilidades para aprender y calidad en el trabajo presentan niveles bajos en el desempeño laboral, desarrollen programas que promuevan una mayor involucración de los trabajadores para mejorar en estos aspectos.
- Considerando que el nivel de inteligencia emocional es medio, se recomienda la implementación de un programa de estrategias para fortalecer este nivel, en beneficio de los empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista.
- En vista de que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral se recomienda promover estrategias que permitan fortalecer el desarrollo profesional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista
- Se sugiere, llevar a cabo talleres de formación enfocados en la empatía y la comunicación efectiva. Estas actividades podrían incluir dinámicas grupales, simulaciones y ejercicios prácticos que permitan a los empleados mejorar sus habilidades para comprender y manejar las emociones de sus colegas. Este enfoque no solo contribuirá a una mejor convivencia laboral, sino que también fomentará un entorno más colaborativo y solidario dentro de la Municipalidad de Bellavista.
- Se recomienda, establecer un sistema de reconocimiento que ponga en valor los logros y esfuerzos de los empleados de forma regular.

- Esto podría incluir premiaciones mensuales, menciones en boletines internos o celebraciones de logros colectivos. Al destacar el trabajo bien realizado, se incrementará la motivación del personal, lo que tendrá un impacto positivo en su desempeño y en el ambiente laboral.
- Se recomienda organizar sesiones autoevaluación que permitan a los empleados reflexionar sobre sus habilidades, fortalezas y áreas de mejora. Además, se podrían ofrecer recursos, como libros o seminarios, que ayuden a los empleados a comprender y gestionar sus emociones de manera efectiva. Este enfoque fortalecerá la autoconfianza y la capacidad de adaptación del personal administrativo ante los retos laborales.

### **Agradecimiento**

A mis padres por su apoyo y motivación de siempre, al profesor asesor del Programa de Titulación por sus sugerencias y apoyo. A la Universidad San Pedro por brindar la oportunidad de que sus alumnos bachilleres de las diferentes escuelas logren su licenciatura.

## Referencias Bibliográficas

- Álvarez, K. (2022). *“Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima. 2022”*. (Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería). Obtenido en <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8475>
- Augusto, J., López, E., & Pulido, M. (2022). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Madrid: Síntesis S. A. Obtenido de [https://www.une.edu.pe/vice-academico/capitacion-docente/2022/Inteligencia-emocional-en-trabajo Guias-optimizacion.pdf](https://www.une.edu.pe/vice-academico/capitacion-docente/2022/Inteligencia-emocional-en-trabajo-Guias-optimizacion.pdf)
- Ballen, J & Sánchez, S (2021). *“Asociación entre las variables de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial del Centro Regional Buga de Un minuto”*. (Trabajo publicado en la Universidad el bosque. Revistas). Obtenido en <https://www.redalyc.org/journal/4096/409672512002/>
- Caballero, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Granada, España: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Calichio, E. (2023). *Abraham Maslow, de la jerarquía de necesidades a la autorrealización.* [https://www.google.com.pe/books/edition/Abraham Maslow de la jerarqu%C3%ADa de neces/8tfpEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Abraham_Maslow_de_la_jerarqu%C3%ADa_de_neces/8tfpEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1)
- Chernicoff, L., & Rodríguez, E. (2018). *Autoconocimiento: una mirada hacia nuestro universo interno*. México: Bibliografía Lationamericana. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/Didac/2018/no72/6.pdf>
- Cherry, K. (2024). What Is Empathy?. Articulo verywell mind.

<https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562>

Cuba, E., & Cuba, M. (2023). *Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos*. Lima, Perú: Scielo. Obtenido de <https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v8s1/2542-3088-raiko-8-s1-342.pdf>

Cuofano, G. (2024). La teoría de la motivación de la fijación de objetivos de Locke. Revista el boletín del ingeniero empresarial. <https://fourweekmba.com/es/Teor%C3%ADa-del-establecimiento-de-metas-de-Locke>

Chuquisaca, J. (2022). *“inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de lima, 2022”*. (Tesis para optar el título de enfermera con mención de maestra en Gerencia de los cuidados de enfermería). Obtenido en <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7854/TEISIS%20Word%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> docencia universitaria)

Dueñas, M. (2002). *Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa*. Madrid, España: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>

Escobar, B. (2023). *“Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la micro red Paramonga- 2022”*. (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gerencia de servicio de salud). Obtenido en <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7854/TEISIS%20Word%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, I., López, B., & Márquez, M. (2008). *Empatía: Medidas, teorías y aplicaciones en revisión*. Murcia, España: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16711589012.pdf>

- Flores, N. (2021). “*Inteligencia emocional y desempeño profesional docente en una Universidad de Lima. 2021*”. (Tesis para obtener el grado Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia Universitaria). Obtenido en <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5f24e6f7-f263-4afa-bcd6-3b7962af8311/content>
- Franco, F. (2024). “*Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de salud de un hospital nacional en Lima*”. (Tesis para obtener el grado de maestría en Gestión de los servicios de Salud) Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134342/Franco\\_RFI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134342/Franco_RFI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gálvez, E& Zarate, G. (2021). “*Inteligencia emocional y desempeño laboral de una empresa outsourcing – 2021*”. (Tesis para obtener el grado de maestro en gestión del talento humano). Obtenido en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79264/G%c3%a1lv ez\\_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79264/G%c3%a1lv ez_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gamboa, L. (2021). “*Determinar la relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de Puerto Ayora, cantón Santa Cruz*”. (Tesis para obtener el título de Ingeniera Comercial) Obtenido en <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/24208/1/T-ESPE-044436.pdf>
- García, W., & Vilchez, R. (2021). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*. Barranquilla, Colombia: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>
- Goleman, D. (1989). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Kairós S.A. Obtenido de <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>

González, L. (2005). *La autorregulación como proceso complejo en el aprendizaje del individuo peninsular*. Santiago, Chile: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/305/30541118.pdf>

Gonzales, A. (2023). “*Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de los centros educativos de Lima Este, 2022*”. (Tesis para obtener licenciado en Administración y Negocios Internacionales Obtenido en [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6693/Alexandra\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2023.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6693/Alexandra_Tesis_Licenciatura_2023.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Goleman, D. (2023). La inteligencia emocional de Daniel Goleman: qué es y cómo desarrollarla. Obtenido de <https://www.iebschool.com/blog/liderazgo-inteligencia-emocional-coach-management/#:~:text=Goleman%20sostiene%20que%20las%20competencias,Todo%20empieza%20por%20uno%20mismo>.

Huerta, L & Ruiz, Y (2022). “*Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública “Servicio de Administración Tributaria” – Piura, 2021*”. (Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración). Obtenido en [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9355/REP\\_LILIA\\_HUERTAS\\_YORYINA.RUIZ\\_INFLUENCIA.DE.LA.INTELIGENCIA.pdf;jsessionid=93FFE99C37B7FC63A76B2E04DE78F04F?sequence=1](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9355/REP_LILIA_HUERTAS_YORYINA.RUIZ_INFLUENCIA.DE.LA.INTELIGENCIA.pdf;jsessionid=93FFE99C37B7FC63A76B2E04DE78F04F?sequence=1)

Hurtado, A., Sanchez, P., Valverde, O., & Mucha, H. (2023). *Inteligencia emocional en el contexto de la educación a distancia*. Lima, Perú: Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n29/a22-1351-1360.pdf>

Laca, F. (2005). *Actitudes y comportamientos en las situaciones de conflicto*. Xalapa, México: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29210108.pdf>

León, S. (2016). *Análisis comparativo de los perfiles de pensamiento crítico e inteligencia emocional en estudiantes universitarios. [Tesis para optar grado de maestro, Universidad Internacional de Rioja]*. Bogotá, Colombia: Repositorio Institucional - Universidad Internacional de Rioja. Obtenido de <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/4576/LEON%20MENDOZA%2C%20SANDRA%20ESPERANZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, V. (2007). *La Inteligencia Social: Aportes Desde su Estudio en Niños y Adolescente con Altas Capacidades Cognitivas*. Madrid, España: Scielo. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22282007000200002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282007000200002)

Luque, D., & Luque, M. (2015). *Relaciones de amistad y solidaridad en el aula: Un acercamiento psicoeducativo a la discapacidad en el marco inclusivo*. Distrito Federal, México: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/140/14035408003.pdf>

Molero, C., Saíz, E., & Esteban, C. (1998). *Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional*. Bogotá, Colombia: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530101.pdf>

Molina, G., Castro, J., Pérez, J., López, J., & Carrillo, C. (2023). *Transformando empresas y sociedades*. (1era. ed). Editorial sciel. [https://www.google.com.pe/books/edition/Transformando\\_Empresas\\_y\\_Sociedades\\_El\\_P/YsYDEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+X+e+Y+de+McGregor:+2024&pg=PA28&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Transformando_Empresas_y_Sociedades_El_P/YsYDEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+X+e+Y+de+McGregor:+2024&pg=PA28&printsec=frontcover)

- Muñoz, C. (2016). *Inteligencia emocional: el secreto para una familia feliz*. Madrid, España: Dirección General de la Familia y el Menor. Obtenido de <https://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007172.pdf>
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. San Pedro, Costa Rica: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Pashanasi, B., Garáte, J., & Palomino, G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión latinoamericana de literatura*. Lima, Perú: Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Patlán, J. (2020). *¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada*. México: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/213/21371298004/html/>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Maracaibo, Venezuela: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Portillo, M. (2017). *Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo*. Costa Rica: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/440/44051357008/44051357008.pdf>
- Rosales, C. (2022). *“Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la biblioteca central de la Universidad Peruana Cayetano Heredia – 2020”*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Bibliotecología y Ciencias de la Información). Obtenido en <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/5cf4fac3-9d27-43c0-b37d-775c651c0e94/content>

- Patzi, R. (2021). “*Inteligencia emocional y desempeño laboral en los directores de unidades educativas del distrito educativo la Paz 3*”. (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología. Obtenido en <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/26595/T-1393.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sandoval, S. & Cruz, E. (2022) ¡*Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los servidores del gobierno regional del Cusco – 2021!* Obtenido en [https://www.researchgate.net/publication/377853366\\_Relacion\\_de\\_la\\_inteligenci](https://www.researchgate.net/publication/377853366_Relacion_de_la_inteligenci)
- Trujillo, M., & Rivas, L. (2005). *Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional*. Bogotá: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>
- Villar, B. (2023). La Teoría de las Expectativas de Vroom. <https://liderazgo.space/teoria-de-las-expectativas-de-vroom/>
- Villano, F. (2023). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública, Andahuaylas 2023*. (Tesis para optar el título de maestro en docencia universitaria). Obtenido en [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9005/T061\\_70219777\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9005/T061_70219777_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS Y APENDICE

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable Inteligencia Emocional

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Inteligencia Emocional	La capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y nosotros mismos". (Goleman, 2019).	Para la valoración constará de 15 ítems distribuidos 15 en cada dimensión: <u>autoreconocimiento</u> , autorregulación, Automotivación, empatía y resolución de conflictos.	<u>Autoreconocimiento</u>	Reconoce la emoción que está sintiendo.	1	ESCALA DE LIKER  Totalmente satisfecho Satisfecho Algo satisfecho Insatisfecho Totalmente en Insatisfecho
				Tiene confianza en lo que está haciendo.	2	
			Autorregulación	Reconoce que lo que siente lo lleva a actuar y obrar.	3	
				Identifica situaciones que requieren control.	4	
				Aplica ejercicios de respiración para controlar sus emociones.	5	
				Controla sus emociones aplicando el semáforo emocional	6	
			Automotivación	Reconoce que quiere ser en el futuro en su trabajo	7	
				Expresa lo que siente cuando las cosas le salen bien.	8	
				Reconoce la necesidad de vivir en paz y armonía.	9	
			Empatía	Identifica la importancia de escuchar a los demás.	10	
				Reconoce la necesidad de entender a los demás.	11	
				Comprende que se debe ayudar a los demás.	12	
			Resolución de conflictos	Reconoce la importancia de la socialización.	13	
				Comprende lo necesario de la comunicación.	14	
				Reconoce la importancia de practicar valores	16	

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el grado en el cual percibe los resultados percibidos de un Determinado producto, en relación con las expectativas de esa persona percibida. Pita (1999).	Viene a ser la percepción, fidelización y el cumplimiento de las expectativas del cliente Tras recibir un servicio o producto, mediante el cual las Sanciones que se generan tienen que coincidir de forma positiva en la mayor parte de usuarios	Satisfacción	Disciplina	1.2.3	Escala deLikert Nunca :1 Casi nunca:2 A veces :3 Casi siempre:4 Siempre:5
			laboral	Cooperativo	4.5.6.	
			Actitud y	Iniciativa	7.8.9.	
			Desenvolvimiento	Trabajo en equipo	10.11.1	
			Habilidades para	Responsabilidad	13.14.1	
			Aprender	Interés	16.17.1	
			Calidad de	Creatividad	19.20.2	
			Trabajo	Habilidad de seguridad	22.23.2	
			Relacionarse con	Conocimiento del	25.26.2	
			los Demás	trabajo	7.28.29	

ANEXO 2: Matriz de Consistencia

Problema	Variabes	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de bellavista, Sullana - 2024?	Inteligencia Emocional  Desempeño Laboral	<p>Describir la relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de la inteligencia emocional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024</li> <li>Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024</li> <li>Establecer la relación entre la dimensión autorreconocimiento la variable desempeño laboral Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024</li> <li>Analizar la relación entre la dimensión autorregulación y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024</li> <li>Establecer la relación entre la dimensión automotivación de la variable Desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana-2024</li> <li>Especificar la relación entre la dimensión empatía y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024</li> <li>Identificar la relación entre la dimensión resolución de conflictos y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024</li> <li>H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024</li> <li>El nivel de la inteligencia emocional del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Bellavista, Sullana-2024 es medio.</li> <li>El nivel de desempeño laboral del personal administrativo</li> <li>La relación entre la dimensión Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Sullana</li> </ul>	<p>Tipo de Investigación: Descriptiva y correlacional Es un diseño no experimental decorte transversal, Población 160 trabajadores Municipalidad distrital de bellavista, Sullana-2024 Muestra Se aplicó el muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística es la siguiente: <math display="block">n = \frac{Z^2(p,q) N}{d^2 (N-1) + Z^2(p,q)}</math> Técnica e Instrumento de recolección de datos: Técnica: la encuesta Instrumento el cuestionario</p>

**ENEXO 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS  
(CUESTIONARIO)**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de  
Administración**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS :(CUESTIONARIO)**

**Cuestionario sobre inteligencia emocional y desempeño laboral**

Estimado(a) colaborador(a), el presente cuestionario tiene como finalidad principal obtener información sobre la relación que existe entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral. Esta encuesta es de manera personal y su finalidad es netamente académica, mantenimiento el anonimato y confidencialidad en cada una de su respuesta.

Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

**I PARTE**

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

**Sexo:**

1. Masculino
2. Femenino

**Edad:**

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Más de 58 años

**Años de Servicios en la empresa**

1. Hasta 2 años
2. 3 a 4 años
3. 5 a 6 años
4. 7 a más años

**Estado Civil:**

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

## II PARTE

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando solo un cuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación

### Escala de valoración:

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Totalmente satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Algo satisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Totalmente Insatisfecho</b>

INTELIGENCIA EMOCIONAL		CALIFICACION				
Dimensión Autoconocimiento		5	4	3	2	1
1	Tiene usted la facilidad de prestar atención a sus sentimientos					
2	Normalmente usted dedica parte de su tiempo a pensar en sus emociones					
3	Valora usted aportar información útil y constructiva a su equipo de trabajo					
4	Considera usted que se muestra tal y como es en su entorno laboral					
5	Considera usted que confiar en sí mismo le ayuda a tolerar la presión laboral					
6	Le agrada a usted iniciar situaciones nuevas y desafiantes					
Dimensión Autorregulación		5	4	3	2	1
7	Tiene usted la capacidad de poder aceptar sus errores cometidos en el trabajo					
8	Mantiene usted la calma ante situaciones difíciles en su entorno laboral					
9	No tiene dificultad en las labores que estén presionados					
10	Considera usted ser una persona leal a sus principios y valores					

11	Tiene usted la facilidad de adaptarse a las distintas actividades laborales					
12	A usted le agrada afrontar situaciones nuevas y desafiantes en su entorno laboral					
<b>Dimensión Motivación</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	Motiva usted a sus compañeros en el desempeño de sus actividades					
14	Se siente usted motivado cuando alcanza objetivos individuales y grupales					
15	Se siente usted comprometido con los objetivos institucionales de su trabajo					
16	Desarrolla usted su trabajo sin esperar algún tipo de recompensa					
17	Se siente usted optimista al desarrollar sus actividades en el trabajo					
18	Busca usted soluciones de manera optimista cuando se presentan problemas en su trabajo					
<b>Dimensión Empatía</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
19	Comprende usted las necesidades de sus compañeros de trabajo					
20	Tiene usted la facilidad de saber escuchar a sus compañeros de trabajo					
21	Ayuda usted a sus compañeros de trabajo cuando se encuentran con alguna dificultad					
22	Comparte usted con sus compañeros de trabajo nuevos conocimientos					
23	Mantiene usted una buena relación con sus compañeros de trabajo					
24	Aprovecha usted las cualidades de sus compañeros para mejorar el trabajo					
<b>Dimensión Habilidades Sociales</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

25	Proponen ustedes estrategias enfocada en mejorar las actividades sociales de su trabajo					
26	Fomenta usted la unidad y armonía para el cumplimiento de objetivos					
27	Tiene usted la habilidad de comunicarse con los demás de manera Empática					
28	Considera usted la opinión de los demás al momento de tomar alguna decisión					
29	Considera usted tener la capacidad de influir e inspirar a los demás					
30	Tiene usted la facilidad de transmitir su visión al equipo de trabajo					

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>Escala de Calificación</b>				
<b>Dimensión Satisfacción laboral</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Siente usted que su desempeño laboral es valorado en su trabajo					
2	Considera usted que el trabajo que realiza le permite alcanzar sus objetivos profesionales					
3	Siente usted que su trabajo cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos					
4	Considera usted que la remuneración que percibe es suficiente para hacer un buen trabajo					
5	Considera usted que existe un sistema justo y transparente de ascenso en su trabajo					
6	Considera usted que todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de formación					
<b>Dimensión Actitud y Desarrollo</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
7	Tiene claro que esperan de usted en el trabajo					
8	Siente usted que constantemente alcanza los objetivos de su área de trabajo					
9	Muestra usted permanentemente preocupación por realizar un buen trabajo					
10	Cumple a tiempo los objetivos planteados en su trabajo					
11	Resuelve usted los problemas presentados en su área de trabajo					
12	Tiene usted la capacidad de analizar resultados cuando no son positivos					
<b>Dimensión Habilidades para Aprender</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	Tiene usted conocimiento suficiente para realizar las tareas de su puesto laboral					

14	Considera usted tener la capacidad de adquirir conocimientos nuevos					
15	Usted tiene conocimientos necesarios y claros sobre su función laboral					
16	Ocasionalmente a usted se le dificulta adquirir nuevos conocimientos					
17	Considera usted que es importante su trabajo o actividad laboral					
Dimensión Calidad de Trabajo		5	4	3	2	1
19	Usted Siempre cumple con desarrollo de su trabajo					
20	Considera usted que es seguro y preciso en su trabajo					
21	Considero con honramiento termino mi trabajo a tiempo					
22	Considera usted que el desarrollo de su trabajo es aceptable					
23	Considera usted que es cuidadoso con el desarrollo de su labor y escasamente comete errores					
24	Considera usted que su trabajo se desarrolla con normalidad y que estoy satisfecho con la supervisión que la empresa realice					
Dimensión Relacionarse con los Demás		5	4	3	2	1
25	Usted tiene una excelente disposición y fomento el trabajo en equipo					
26	Generalmente colabora espontáneamente en su equipo de trabajo					
27	Me es fácil presentar su opinión a su equipo de trabajo					
28	Usted tiene un trato cortés y respetuoso con sus compañeros de trabajo					
29	Usted Colabora de manera efectiva integrándose a trabajar en equipo					
30	Usted Considera que el trabajo en equipo es muy importante para lograr los objetivos empresariales del personal Administrativos de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Sullana -2024					



## Anexo 4.-Evaluación de Juicio de Expertos

### VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Alberto Acosta Zárate Fecha: 11/07/2024 Especialidad: Economista  
Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Ruiz Mena, Claudia Lisbeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA, SULLANA-2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

#### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>17</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?			<b>16</b>		
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>17</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>17</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir			<b>16</b>		

<b>ad</b>	con los objetivos?					
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			<b>16</b>		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>17</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>64</b>	<b>85</b>	<b>19</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>168</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0,84</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja

0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
<b>0,80 – 0,89</b>	<b>Validez buena</b>
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de Validez**

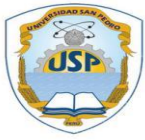
$$\boxed{168} = \boxed{0.84}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.




---

**CARLOS ALBERTO ACOSTA ZÁRATE**  
**MBA Econ. Administración de Empresas y Negocios**  
**DNI 43260750**



## ANEXO 5.-VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: SIXTO DAVID NORIEGA SAAVEDRA

Fecha: 12 DE JULIO 2024 Especialidad: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Nombre del instrumento evaluado: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

### “LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA, SULLANA-2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

### II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

III. **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
<b>0,80- 0,89</b>	<b>Validez buena</b>
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez		
176	=	0.88

Note: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

DR. SIXTO DAVID NORIEGA  
SAAYEDRA DNI N° 02885104

**Firma del Experto**  
**Dr. En Ciencias Administrativas**  
**Grado Académico**



## VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Heredia Yacila Claudia Fecha: 12/07/2024

Especialidad: Ciencias Administrativas

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario Autor del instrumento: Ruiz Mena Claudia Lizbeth

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA, SULLANA- 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

### II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				48	71	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

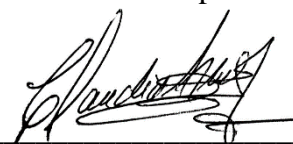
**IV.**

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
<b>0,80- 0,89</b>	<b>Validez buena</b>
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176 = 0.88

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Mg. Claudia Heredia Yacila.**  
**DNI N° 77325435**

**ANEXO 6.- BASE DE DATOS**

INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA, SULLANA-2024.

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1
4	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
5	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2
7	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
10	2	2	2	2	2	2	1	1	5	5	5	5	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5
11	1	5	1	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	4	3	2	1	4	3	3
12	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3
13	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
14	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	3	2	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2
15	1	5	1	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3
16	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	4	2	2
17	1	4	1	1	1	3	3	3	1	1	3	4	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	3	3
18	1	4	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1
19	1	5	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
20	1	5	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2

31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2
1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3
1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1
1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	1	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5
1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	5	5	5	2	2	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	3	3	3	4	1	1	1
5	4	4	5	5	5	1	2	1	1	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	1	1	1
5	2	2	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1
5	2	2	5	5	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
5	1	1	5	5	5	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
5	1	1	5	4	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
5	2	2	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	1

**ANEXO 7.- ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE  
INTELIGENCIA EMOCIONAL, DESEMPEÑO LABORAL**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	30

**Estadísticas de total de elemento de la variable Inteligencia Emocional**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	51,13	158,013	,553	,892
P02	50,36	162,132	,123	,902
P03	51,01	159,808	,362	,895
P04	50,88	160,147	,380	,895
P05	50,97	159,706	,406	,894
P06	50,72	157,234	,468	,893
P07	50,95	157,745	,406	,894
P08	50,59	158,547	,392	,895
P09	50,91	156,931	,441	,894
P10	50,92	159,206	,420	,894
P11	51,01	156,899	,476	,893
P12	50,71	154,430	,535	,892
P13	50,69	148,580	,617	,890
P14	50,83	157,637	,391	,895
P15	50,91	156,992	,418	,894
P16	50,65	156,896	,377	,895
P17	50,76	160,447	,248	,898
P18	50,70	155,707	,485	,893
P19	50,74	152,740	,599	,890
P20	50,61	155,412	,481	,893
P21	50,69	154,701	,553	,892
P22	50,68	157,088	,470	,893
P23	50,99	158,858	,391	,895
P24	50,66	156,328	,415	,894
P25	50,72	151,557	,557	,891
P26	50,78	155,365	,549	,892
P27	50,94	156,986	,514	,893
P28	50,70	154,192	,519	,892
P29	50,72	154,244	,566	,891
P30	50,73	154,805	,528	,892

Alfa de Cronbach	N de elementos
	30

### Estadísticas de total de elemento de la variable Desempeño Laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P31	51,75	148,856	,317	,839
P32	52,60	156,040	,366	,833
P33	52,58	152,711	,441	,831
P34	51,59	148,063	,361	,836
P35	51,53	144,858	,449	,831
P36	51,63	149,326	,328	,837
P37	52,77	154,462	,364	,833
P38	52,72	154,345	,505	,830
P39	53,05	158,553	,346	,834
P40	52,90	154,697	,584	,829
P41	52,95	157,745	,386	,833
P42	52,87	159,468	,339	,835
P43	52,96	154,564	,432	,831
P44	52,90	154,677	,450	,831
P45	52,76	156,730	,307	,835
P46	51,91	152,224	,283	,839
P47	52,85	156,573	,268	,837
P48	53,03	157,039	,469	,832
P49	52,90	158,556	,333	,834
P50	53,00	157,919	,418	,833
P51	52,91	159,557	,312	,835
P52	52,97	160,009	,282	,836
P53	52,74	154,396	,442	,831
P54	52,86	155,596	,438	,831
P55	52,86	156,829	,385	,833
P56	52,75	156,755	,320	,835
P57	52,99	156,555	,467	,831
P58	53,02	156,363	,432	,832
P59	53,05	159,402	,314	,835
P31	51,75	148,856	,317	,839

# LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA, SULLANA-2024.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**30%**

INDICE DE SIMILITUD

**24%**

FUENTES DE INTERNET

**%**

PUBLICACIONES

**24%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

**1**

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

**9%**

**2**

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

**5%**

**3**

Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica

Trabajo del estudiante

**4%**

**4**

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

**2%**

**5**

[upc.aws.openrepository.com](https://upc.aws.openrepository.com)

Fuente de Internet

**1%**

**6**

[repositorio.upao.edu.pe](https://repositorio.upao.edu.pe)

Fuente de Internet

**1%**

**7**

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

Trabajo del estudiante

**1%**

[repositorio.uwiener.edu.pe](https://repositorio.uwiener.edu.pe)



**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

<b>1. Información del Autor</b>			
CLAUDIA LISBETH RUIZ MENA		48077879	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
<b>2. Tipo de Documento de Investigación</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
<b>3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup></b>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
<b>4. Título del Documento de Investigación</b>			
<p><b>LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE BELLAVISTA, SULLANA-2024</b></p>			
<b>5. Programa Académico</b>			
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			
<b>6. Tipo de Acceso al Documento</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>3</sup> (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Huella Digital



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	15	05	2025

**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).