



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

TESIS
**“PERSONALIDAD EFICAZ E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ASCENSIÓN HUANCAVELICA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO.

PRESENTADO POR:

Bach. CASAS PAUCAR, ZENAIDA ROCIO

Bach. REQUENA HUALLPA, NEIVA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

ASESOR

Dra. Juana MARCOS ROMERO

Código ORCID N°0000-0002-0545-2386

CHINCHA – ICA - PERÚ

2021

Asesor

Dra. JUANA MARCOS ROMERO

Miembros del Jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

A a toda mi familia por haberme apoyado durante todo mi desarrollo como profesional y en mi vida personal.

N.R.H.

A mí familia, son el motor que me ayudan a cumplir todo aquello que me propongo. Los Amo...

Z.R.C.P

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por ser un símbolo de paz, moral, ética, valores y buenas enseñanzas.

Agradecemos a la Universidad de Formación por acogernos durante los 5 años de aprendizaje y construcción holística de nuestro perfil profesional y humano; ya que ese fue el centro y origen del bagaje de experiencias que nos han encaminado a tener sensibilidad frente a los problemas que afectan a la sociedad y que sin lugar a dudas formarán parte de nuestra vida profesional.

Agradecemos a nuestros profesores por el conocimiento compartido tanto a nivel académico como a nivel personal que nos formaron como profesionales de servicio hacia la sociedad.

Agradecemos a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión por el tiempo ofrecido en la resolución de las encuestas que permitieron la ejecución de la presente investigación.

Agradecemos a nuestros Padres por la vida y ser nuestra fuente de inspiración y fortaleza para seguir el camino profesional y personal.

RESUMEN

La investigación titulada “Personalidad Eficaz e Inteligencia Emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021” tuvo como objetivo determinar la relación entre la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021. La población estuvo conformada por 37 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión. La metodología de investigación consistió en ser del tipo aplicado, de nivel correlacional y con método general científico dentro del cual se especificó el método inductivo junto al submétodo correlacional. En lo que respecta a las técnicas esta fue la encuesta y en tanto el instrumento fue el Cuestionario BarOn de inteligencias múltiples que consistió de 133 preguntas y el Cuestionario de la Personalidad Eficaz que consistió en 30 preguntas ambos con confiabilidad obtenido por el Alfa Cronbach 0,81 y 0,86. El resultado principal fue que (a) la personalidad eficaz presentó un relación significativa y directa con la inteligencia emocional de 0,40, (b) que las dimensiones de autorrealización laboral (0,65), autoeficacia resolutive (0,56) y autorrealización social (0,34) fueron significativa y (c) que la dimensión autoestima (0,28) no fue significativa. Por lo que se pudo concluir que existe una relación significativa y directa entre “la personalidad eficaz” y “la inteligencia emocional”.

Palabra clave: Personalidad eficaz, inteligencia emocional, Municipalidad Distrital de Ascensión, BarOn, autoestima.

ABSTRACT

The research named "Effective personality and emotional intelligence of the workers from the District Municipality of Ascensión - Huancavelica, 2021" was done for determining the relationship between the effective personality and the emotional intelligence of the workers of the District Municipality of Ascensión - Huancavelica, 2021. Given this, the workers from the Ascensión District Municipality were established as population, from which 37 workers were selected under a census sample. The research methodology consisted of being of the applied type, of correlational level and with a general scientific method within which the inductive method was specified together with the correlational sub-method. Regarding the techniques, this was the survey and while the instrument was the BarOn Multiple Intelligences Questionnaire, which consisted of 133 questions and the Effective Personality Questionnaire, which consisted of 30 questions, both with reliability obtained by the Cronbach Alpha 0,81 and 0,86. The main result was that (a) effective personality presented a significant and direct relationship with emotional intelligence of 0.40, (b) that the dimensions of job self-fulfillment (0.65), resolution self-efficacy (0.56) and self-fulfillment social (0.34) were significant and (c) that the self-esteem dimension (0.28) was not significant. Therefore, it could be concluded that there is a significant and direct relationship between "effective personality" and "emotional intelligence".

Key word: Effective personality, emotional intelligence, Ascension District Municipality, BarOn, self-esteem.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
INDICE DE TABLAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
2.1. Descripción del Problema.....	13
2.2. Pregunta de investigación general	15
2.3. Preguntas de investigación específicas	15
2.4. Justificación e importancia:	16
2.5. Objetivo General	17
2.6. Objetivos Específicos.....	17
2.7. Alcances y limitaciones:	18
III. MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes:	19
3.1.1. Antecedentes Internacionales:	19
3.1.2. Antecedentes Nacionales:.....	21
3.2. Bases teóricas:	27
3.2.1. Personalidad Eficaz:.....	27
a. Autoestima (Fortalezas del yo):	29
a.1. Auto concepto en base real:	29
a.2. Autoestima.....	30
b. Autorrealización laboral (Demandas del yo).....	30
b.1. Motivación:	31

b.2.	Atribución:	31
b.3.	Expectativas.	32
c.	Autoeficacia resolutiva (Retos del yo).	32
c.1.	Afrontamiento de problemas.	32
c.2.	Toma de decisiones.	32
d.	Autorrealización social (Relaciones del yo).	33
d.1.	Asertividad:	33
d.2.	Empatía:	33
d.3.	Comunicación.:	34
3.2.1.3.	<i>Personalidad eficaz en trabajadores</i>	34
3.2.1.4.	<i>Desarrollo de la personalidad eficaz en trabajadores:</i>	34
3.2.2.	Inteligencia emocional.	36
3.2.2.1.	<i>Definición.</i> -.....	36
3.2.2.2.	<i>Teorías:</i>	36
a)	<i>Teoría Triárquica de la inteligencia.</i>	36
b)	<i>Teoría Cognitiva Social de Bandura.</i>	37
c)	<i>Teoría de la Inteligencia Emocional según Goleman.</i>	37
3.2.2.3.	<i>Principios de la inteligencia emocional</i>	38
3.2.2.4.	<i>Modelo de inteligencia emocional según Bar-On.:</i>	39
3.3.	Marco Conceptual:	41
IV.	METODOLOGÍA	45
4.1.	Tipo y Nivel de Investigación:	45
4.1.1.	Tipo de Investigación	45
4.1.2.	Nivel de Investigación:	45
4.2.	Diseño de la Investigación.	46
4.3.	Población, muestra y muestreo:	46
4.4.	Hipótesis General y Especifica:	48
4.5.	Identificación de las variables:	49
4.6.	Operacionalización de variables	50
4.7.	Recolección de Datos:	53
4.7.1.	Técnicas:	53

4.7.2.	Instrumentos:	53
4.7.3.	Validez	55
4.7.4.	Confiabilidad	55
4.8.	Técnicas del procesamiento de la información.	56
4.9.	Técnicas estadísticas en el análisis de la información.	56
4.10.	Aspectos éticos Contemplados:	57
V.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	58
5.1.1.	Resultados de inteligencia emocional:	58
5.1.2.	Resultados de personalidad eficaz:	65
5.2.	Análisis de los Resultados:	70
5.3.	Comprobación de hipótesis	72
5.4.	Discusión:	79
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
	ANEXOS	92
	Anexo 1: Autorización de la institución para la aplicación	93
	Anexo 2: Instrumentos de Investigación	94
	Anexo 3: Ficha de validación por Juicio de Expertos.....	102
	Anexo 4: Base de Datos SPSS.....	106
	Anexo 5: Confiabilidad de Instrumentos.....	135
	Anexo 6: Baremación	136
	Anexo 7: Panel Fotográfico	139
	Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud	140

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Operacionalización de variables</i>	51
Tabla 2 Ficha técnica del instrumento para la variable: Personalidad eficaz	53
Tabla 3 Ficha técnica del instrumento para la variable: Inteligencia Emocional	54
Tabla 4 Interpretación del test de Bar-On	55
Tabla 7 <i>Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable inteligencia emocional</i>	58
Tabla 8 <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión intrapersonal</i>	60
Tabla 9 <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión interpersonal</i>	61
Tabla 10 <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión adaptabilidad</i>	61
Tabla 11 <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión estado de ánimo</i>	62
Tabla 12 <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión manejo del estrés</i>	63
Tabla 13 <i>Frecuencia y porcentaje de la variable inteligencia emocional</i>	64
Tabla 14 <i>Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable personalidad eficaz</i>	65
Tabla 15 <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión autoestima</i>	67
Tabla 16 <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión autorrealización laboral</i>	67
Tabla 17 <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión autoeficacia resolutiva</i>	68
Tabla 18 <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión autorrealización social</i>	69
Tabla 19 <i>Frecuencia y porcentaje de la variable personalidad eficaz</i>	69
Tabla 20 <i>Análisis inferencial. Prueba no paramétrica Tau b de Kendall</i>	70
Tabla 21 <i>Frecuencia y porcentaje, tabla cruzada sexo y personalidad eficaz</i>	71
Tabla 22 <i>Frecuencia y porcentaje, tabla cruzada sexo e inteligencia emocional</i>	72
Tabla 23 <i>Tau b de Kendall. Hipótesis general</i>	73
Tabla 24 <i>Tau b de Kendall. Hipótesis específica 1</i>	74
Tabla 25 <i>Tau b de Kendall. Hipótesis específica 2</i>	76
Tabla 26 <i>Tau b de Kendall. Hipótesis específica 3</i>	77
Tabla 27 <i>Tau b de Kendall. Hipótesis específica 4</i>	78
Tabla 5 <i>Frecuencia y porcentaje por sexo</i>	136
Tabla 5 <i>Baremación de las dimensiones de la variable personalidad eficaz</i>	136
Tabla 6 <i>Baremación de las dimensiones de la variable inteligencia emocional</i>	137

I.INTRODUCCIÓN

Una persona no está exenta de sufrir problemas en la vida, entre los cuales se encuentran los problemas laborales. Sin embargo, la persona también debe saber cómo afrontar estas situaciones ya que ellos mismos forman parte de las competencias laborales para así evitar que acontecimientos externos puedan afectar su rendimiento y productividad laboral. En Huancavelica, la mayoría de los trabajadores, primordialmente del sector público, presentan estrés laboral, debido a que perciben un mal pago y una sobrecarga laboral, lo que trae repercusiones en el nivel de su inteligencia emocional, debido que al estar estresados, sus relaciones intrapersonales, interpersonales y su ánimo en general se desarrollan en forma negativa, provocando que los trabajadores no puedan desarrollar sus competencias y habilidades adecuadamente; y en consecuencia no logran adaptarse a diversas situaciones que se presenten. Asimismo, debe recalcar que al hacer mención al sector público se debe enfocar que estos hacen uso de los recursos públicos y por lo tanto los productos y servicios que ofrecen deben ser de calidad y dirigidos a que la población pueda disfrutarlos. Entonces si el trabajador no tiene las capacidades de inteligencia emocional y ni una personalidad eficaz, los entregables finales del sector público pueden verse afectados y por tanto el bienestar social de las personas.

Es por ello que la presente investigación busca responder la siguiente la siguiente problemática ¿Cuál es la relación entre la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021?, ante el cual planteó el siguiente objetivo general determinar la relación entre la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021. Planteando por lo tanto la hipótesis a comprobar de si la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021, presentan una relación positiva alta.

Considerando que la investigación tomó lugar en la Municipalidad Distrital de Ascensión esta será válida para esta población y entidad, por otro lado, se consideró como limitación a la investigación el tiempo con el que contaron las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión y que esta solo se dirigió al período específico del año 2021 y al espacio de la Municipalidad Distrital de Ascensión. La metodología de investigación consistió en desarrollar una investigación del tipo aplicada, de nivel correlacional y con método general científico dentro del cual se especificó el método inductivo junto al submétodo correlacional. En lo que respecta a las técnicas esta fue la encuesta y en tanto el instrumento fue el Cuestionario BarOn de inteligencias múltiples que consistió de 133 preguntas y el Cuestionario de la Personalidad Eficaz que consistió en 30 preguntas ambos con confiabilidad obtenido por el Alfa Cronbach 0,81 y 0,86.

La investigación está estructurada de la siguiente forma, el capítulo I contiene el planteamiento del problema donde se observan las preguntas, objetivos generales y específicos y la justificación e importancia de la investigación, el capítulo II muestra el marco teórico donde se encuentran los antecedentes, la teoría y la definición de términos; todo ello relacionado a la inteligencia emocional y la personalidad eficaz y sus respectivas dimensiones; en el capítulo III el planteamiento de hipótesis, la definición operacional de variables y la operacionalización de variables, en el capítulo IV se muestra la metodología de la investigación de la tesis, el capítulo V contiene a los resultados y su respectiva discusión en torno al marco teórico y antecedentes y finalmente se tienen a las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos, cabe mencionar que los anexos mostrarán la matriz de consistencia, el instrumentos de recopilación de datos y la muestra de los datos recopilados.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

Actualmente la mayoría de las sociedades, le brindan mayor importancia a la mejora de habilidades para así contribuir a un adecuado desarrollo personal, respeto y convivencia, ya que la personalidad eficaz define que la persona tiene conocimiento, pensamientos y emociones dominados, es capaz de desarrollar adecuadas habilidades para poder enfrentar distintas dificultades, denominado personalidad eficaz (Martín del Buey, Martín, Dapelo, Pizarro, Di Giusto, Castellano, Guerra, Arnaiz, 2015).

La “Organización Mundial de la Salud” (2014) reconoció la autoestima como una prioridad de salud pública, ya que determinó que cada año 800 000 personas se quitan la vida, en donde se registra más suicidios entre personas de 15 – 29 años, este problema en parte se da debido a que las personas desarrollan una personalidad eficaz inadecuada, debido al inadecuado entorno familiar, laboral y social en donde viven, dicho problema se podría controlar si se evaluara la personalidad eficaz de las personas, tanto adolescentes, jóvenes y señores para así determinar si estas personas presentan una baja autoestima, baja motivación, baja interacción con otras personas, etc., para así poder buscar una solución en base a los resultados de la evaluación de la personalidad eficaz, debido a ello es muy importante la evaluación de la personalidad eficaz, ya que las capacidades personales y sociales son factores que protegen la salud mental en las personas, siendo los elementos de riesgo el bajo auto concepto, la baja autoestima y un contexto familiar irregular (Di Giusto, Martín, Arnaiz, & Guerra, 2014 b).

Por otro lado, para que una persona presente una inteligencia emocional adecuada, tiene que dominar bien sus emociones, si eso sucede tendría un buen manejo del estrés, no obstante, según la

Organización Mundial de Salud el estrés es un factor que afecta drásticamente la salud mental de las personas; debido a ello los trabajadores, para evitar este tipo de problemas, deberían desarrollar una inteligencia emocional alta, para que de este modo pueda sobrellevar este mal (Rojas , 2019).

Asimismo, en la actualidad el estrés por causa del trabajo es muy frecuente a nivel mundial, y tiene consecuencias graves, como ataques de pánico, ansiedad y malestar físico, estos, causan a su vez que las personas disminuyan su inteligencia emocional, debido a que presenta dificultades en su componente intrapersonal e interpersonal; pero afecta en gran medida al ánimo de las personas que padecen de este mal (Infobae, 2018).

En el Perú, según el Ministerio de Salud (2018) informó que cerca de 295 mil personas tienen limitaciones permanentes para poder relacionarse con otras personas, debido a las dificultades en sus sentimientos, pensamientos, conductas o emociones, de igual manera la depresión es la enfermedad mental presente en las personas, que comprende a la población oscilante entre los 15-44 años de edad, esto influye en las personas formando dificultades en su calidad de vida, en base a ello, la sociedad busca formar personas que cuenten con la capacidad de afrontar desafíos y adversidades, siendo necesario para esto que las personas tengan un bienestar y estabilidad emocional. (p. 32)

Por otro lado, en el Perú el 70% de los trabajadores presentan estrés laboral y casi el 60% de los peruanos sufren de estrés, en la cual las causas más frecuentes son debido a que los trabajadores presencian riñas entre los miembros de su trabajo y a la falta de empatía entre todos, esto trae como consecuencia un nivel bajo de inteligencia emocional, baja autoestima, muestra un mal ánimo, presentan una relación interpersonal

inadecuada, lo que conlleva a que las personas no presenten una salud mental óptima (Rojas , 2019).

En Huancavelica, la mayoría de los trabajadores, primordialmente del sector público, presentan estrés laboral, debido a que perciben un mal pago y una sobrecarga laboral, lo que trae repercusiones en el nivel de su inteligencia emocional, debido que al estar estresados, sus relaciones intrapersonales, interpersonales y su ánimo en general se desarrollan en forma negativa, provocando que los trabajadores no puedan desarrollar sus competencias y habilidades adecuadamente; y en consecuencia no logren adaptarse a diversas situaciones que se presenten.

Para Di Giusto, Martín, Arnaiz y Guerra (2014 b), si la persona tiene una personalidad eficaz “podrá interactuar apropiadamente, responderá de manera óptima a los problemas que acurren en su medio, será empático y será capaz de realizar una interacción apropiada con las demás personas” (p. 3).

Del mismo modo, si la persona presenta una inteligencia emocional adecuada, ayudara al desarrollo de nuevas habilidades y competencias, que son beneficiosas, para el desarrollo integral de las personas, tanta como para su vida y para su trabajo.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión Huancavelica 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

- a) ¿Cuál es la relación entre la autoestima de la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021?
- b) ¿Cuál es la relación entre la autorrealización laboral de la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021?
- c) ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia resolutiva de la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021?
- d) ¿Cuál es la relación entre la autorrealización social de la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021?

2.4. Justificación e importancia:

El presente informe se desarrolló mediante la aplicación de instrumentos que ayudaron en la recopilación de la información necesaria para la obtención de los resultados, por lo que se tomó en cuenta para la variable personalidad eficaz a las tipologías modales multivariadas de personalidad eficaz; así como para la variable inteligencia emocional al test de Bar On, donde se debe interpretar de acuerdo a la puntuación que se tiene.

Por lo que tiene mucha relevancia porque ayudará a identificar el nivel de personalidad eficaz e inteligencia emocional en los trabajadores para determinar una acción a futuro para asegurar que los trabajadores se encuentren con un estado mental sano.

Siendo los beneficiarios de la investigación en primer orden los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión, en segundo orden la población usuaria, puesto que recibirá una mejor atención por parte de los funcionarios y servidores públicos. El beneficio es a razón de la mejor

atención, mayor celeridad en los tramites, así como mejorar la productividad, entre los trabajadores el trato mejorará, el ambiente laboral será mucho mejor.

Es así que la importancia radica en que la investigación ayudara a mejorar las capacidades y habilidades de los trabajadores, así como mejorara la capacidad de trabajo, porque incrementara la confianza en su propio trabajo, y su estabilidad emocional y conciencia comprensiva generara mayor acercamiento con la población usuaria de todo el distrito.

De acuerdo a la naturaleza del problema, la investigación es relevante, porque las variables motivo de investigación debe tener un enfoque mucho más importante, porque ayudará a identificar ciertas características de las personas, lo que permitirá tener un mejor enfoque sobre las cualidades que poseen y en qué medida pueden mejorar las debilidades del recurso humano, siendo un factor importante dentro de toda institución.

2.5. Objetivo General

- Determinar la relación entre la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.

2.6. Objetivos Específicos

- a) Identificar la relación entre la autoestima y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.
- b) Identificar la relación entre la autorrealización laboral y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.

- c) Identificar la relación entre la autoeficacia resolutive y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.
- d) Identificar la relación entre la autorrealización social y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.

2.7. Alcances y limitaciones:

Las limitaciones que se presentaron en el presente estudio, fueron las relacionadas al tiempo con el que contaron las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión.

Otra limitación de la investigación fue el diseño de la investigación, ya que solo se estableció el vínculo de las variables ya mencionadas y no la relación de causa – efecto.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes:

3.1.1. Antecedentes Internacionales:

Tapia (2015) desarrolló la tesis: “Personalidad eficaz e inteligencia emocional en contextos universitarios chilenos”, en la Universidad de Burgos – España. El cual tuvo por finalidad asentar la relación que existe entre la personalidad eficaz y las competencias emocionales, sus objetivos específicos fueron: 1) Relacionar los factores obtenidos, 2) Establecer tipos de personalidad eficaz y si existe diferencia en función al género y 3) Evaluar la presencia de tipos de personalidad eficaz encontradas en la inteligencia emocional. La metodología de investigación fue básica, con nivel exploratorio y diseño no experimental, utilizando Cuestionarios de Personalidad Eficaz en el Ámbito Universitario como instrumento. La población y la muestra fue conformada por 223 alumnos universitarios chilenos. Así llegó a concluir que: 1) Existe una alta relación entre la personalidad eficaz y la inteligencia emocional. 2) No existen diferencias en relación al género en relación a los tipos de personalidad eficaz. 3) La inteligencia emocional mejora las características de la personalidad eficaz.

Castellanos, Guerra, & Bueno (2014) desarrollaron la investigación: “Diferencias de género en personalidad eficaz en universitarios chilenos”, para la Universidad de Oviedo – España, con el fin de determinar si existen diferencias en la personalidad eficaz debido al sexo de los universitarios chilenos, sus objetivos específicos fueron: 1) Estudiar si existe diferencias en la autoestima con relación al sexo. 2) Estudiar si la autorrelación académica es diferente en cuanto al sexo, 3) Examinar la autoeficacia resolutiva es diferente en cuanto al sexo, 4) Examinar si la autorrealización social es diferente en cuanto al sexo. La metodología fue de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental, la población y la muestra comprendió 736 estudiantes universitarios, distribuidos en

517 mujeres y 219 varones. Las conclusiones fueron: 1) Se determinó que existen diferencias de personalidad eficaz en cuanto al género en cuanto a tres dimensiones los cuales son: autoestima, autorrelación académica, autoeficacia resolutive por otro lado en la autorrealización social no existen diferencias significativas en cuanto al género. 2) Si existen diferencias en cuanto al género en la autoestima, ya que los varones tienen puntajes más altos que las mujeres. 3) En la autorrealización académica existen diferencias en cuanto al género, ya que las mujeres obtuvieron un mayor puntaje que los varones. 4) No existen diferencias por género en cuanto a la autorrealización social, ya que mujeres y varones obtuvieron puntajes similares.

Di Giusto (2014 a) realizó la investigación “Evaluación de la personalidad eficaz en contextos de enseñanza secundaria: estudio comparativo entre muestra española y chilena”, en la Universidad de Oviedo de la ciudad de Oviedo – España. Cuyo propósito fue estimar las dimensiones de personalidad eficaz en escolares adolescentes, sus objetivos específicos fueron: 1) Confirmar la relación de las dimensiones de la personalidad eficaz, 2) Identificar que desigualdades hay en cuanto al género. La metodología es de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional, utilizando Cuestionarios de Personalidad Eficaz – secundaria. La muestra fue no probabilística incidental conformado por 5486 alumnos voluntarios, en donde 901 alumnos fueron estudiantes españoles y 4848 estudiantes chilenos. Sus conclusiones fueron: 1) Construyo seis cuestionarios inéditos para realizar la evaluación de los componentes de la PE, este cuestionario posee fiabilidad y validez necesarios para que se pueda emplear en adolescentes. 2) Las dimensiones de la personalidad eficaz están íntimamente ligados. 3) En base al género, hay desigualdades significativas, ya que a las mujeres obtuvieron mayor puntaje en el auto concepto académico, mientras que los varones obtuvieron un mayor puntaje en auto concepto físico.

Muñoz (2013) desarrolló la investigación: “Estilos de comportamiento emocional adolescente en el marco de la personalidad eficaz en contextos educativos chilenos”, en la Universidad de Oviedo de la ciudad

de Oviedo – España. Cuya finalidad fue: 1) adecuar la escala Emocional Behaviour Scale para adolescentes chilenos, 2) Establecer los diferentes comportamientos emocionales en adolescentes chilenos, 3) Relacionar la personalidad eficaz con el comportamiento emocional en adolescentes chilenos; la metodología fue de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental, se utilizó la versión abreviada del cuestionario Emocional Behaviour Scale. La población y la muestra comprenden 248 chilenos, en donde concluyó que: 1) Se adecuo el instrumento de evaluación de comportamientos emocionales en adolescentes chilenos con todos los rasgos psicométricos exigidos. 2) Se establecieron ocho estilos diferenciados de comportamiento emocional en adolescentes chilenos, los cuales se diferencian en cuanto a su comportamiento. 3) Se evidencia relación entre los comportamientos emocionales con la personalidad eficaz.

3.1.2. Antecedentes Nacionales:

Zelada (2019) “Funcionalidad familiar y personalidad eficaz en estudiantes de quinto año de secundaria de dos instituciones educativas del distrito de Surco”, en la Universidad Peruana Cayetano Heredia - Lima – Perú, cuyo propósito fue conocer si existe conexión entre la personalidad eficaz y la funcionalidad de los alumnos adolescentes de secundaria. La metodología se desarrolló de tipo básica, con un nivel descriptivo y diseño no experimental; utilizando: la Ficha de datos sociodemográficos, Escala de Cohesión y Adaptación Familiar y Cuestionarios de personalidad eficaz como sus instrumentos. La población fue constituida por el total de estudiantes de los adolescentes de secundaria de un centro educativo estatal y un centro educativo particular del distrito de Surco, la muestra estuvo constituida por 166 estudiantes del quinto grado de media. Como resultados se tuvo que en la cohesión y adaptabilidad del funcionamiento familiar las mujeres tuvieron el 38.01% y el 30.21% respectivamente; mientras que los varones obtuvieron un 36.92% de cohesión y un 30.19% de adaptabilidad.

Las conclusiones fueron que se evidenció un vínculo mínimo entre los niveles de funcionalidad familiar y la personalidad eficaz.

Cisneros (2018) desarrolló la tesis: “Inteligencia emocional y rendimiento académico en la I.E. – Sullana, 2017”, en la Universidad San Pedro – Chiclayo – Perú, donde se planteó el objetivo esencial de identificar el vínculo entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes de primaria, sus objetivos específicos fueron: 1) Identificar la relación entre los niveles de IE y el rendimiento académico. La metodología desarrollada fue de tipo básica, de nivel correlacional y diseño no experimental, utilizando como instrumento el test de BarOn. La población fue constituida por 110 alumnos y la muestra fue compuesta 55 alumnos. Los resultados fueron: 1) El rendimiento académico está muy ligado a la inteligencia emocional. 2) La dimensión interpersonal y el rendimiento académico presentaron una relación. 3) La dimensión intrapersonal y el rendimiento académico presentaron una relación. 4) La dimensión de adaptabilidad y el rendimiento académico presentaron una relación. 5) La dimensión del estrés y el rendimiento académico no presentaron relación.

Roldán (2017) desarrolló la investigación: “Propiedades psicométricas del cuestionario de personalidad eficaz en adolescentes del distrito de La Esperanza” en la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo – Perú. Cuya finalidad fue asentar las propiedades psicométricas que tiene el test de personalidad eficaz para adolescentes, sus objetivos específicos fueron: 1) Identificar si el test de personalidad eficaz para adolescente presenta confiabilidad. Desarrolló una metodología de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño instrumental, utilizando como instrumento el test de la personalidad eficaz. La población comprendió 1747 estudiantes mujeres y varones del distrito La Esperanza, entre 14 a 17 años. conclusión: 1) Se evidencio una alta relación entre las escalas con las que se miden la personalidad eficaz, 2) Las evidencias de validez de 4 factores presentes según la distribución de 58 ítems presentes en el cuestionario. 3) El ajuste realizado en el modelo planteado y el modelo de cuestionario de personalidad eficaz son válidas. 4) La confiabilidad del

test de personalidad eficaz para adolescentes tiene un rango de 0.66 - 0.90.

Aguado (2016) desarrolló la investigación “Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas” en la Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo – Perú, donde se planteó el objetivo primordial de identificar las desigualdades que presentan los docentes en cuanto a su inteligencia emocional, sus objetivos específicos: Identificar las diferencias de la inteligencia emocional en cuanto al género e identificar las diferencias de la inteligencia emocional en cuanto a la educación. La metodología fue de tipo básica, de nivel descriptivo y diseño comparativo – descriptivo, utilizando como instrumento el Test de BarOn, la población fue compuesta por 265 maestros y la muestra fue compuesta por 124 maestros. Los resultados fueron: La IE en la dimensión intrapersonal que presentaron los maestros fue en un 12.1% baja y en un 87.9% muy baja; en cuanto a la dimensión interpersonal el 4.8% presento una IE interpersonal muy alta, el 14.5% alta, el 44.4% promedio, el 21% baja; en cuanto a la dimensión de adaptabilidad el 0.8% tuvo una adaptabilidad alta, el 33.1% promedio, el 31.5% baja; en cuanto a la dimensión del estrés el 0.8% presento un manejo del estrés alto, el 18.5% promedio, el 64.5% baja; y en cuanto a la dimensión del ánimo el 0.8% presento un ánimo muy alto, el 3.2% alto, el 41.9% promedio, el 29% baja; en cuanto a la inteligencia emocional en general el 28.2% presentó una IE promedio, el 59.7% presentó un IE baja y el 12.1% presentó una IE muy baja. Conclusiones: 1) El nivel de la IE en los maestros en su mayoría fue de nivel bajo.

Oquelis (2016) desarrolló la tesis: “Diagnóstico de inteligencia emocional en estudiantes de educación secundaria” en la Universidad de Piura – Perú, cuya finalidad fue describir cómo se desarrolla actualmente la inteligencia emocional de los estudiantes de secundaria; objetivo específico: Determinar la importancia de la inteligencia emocional sobre los alumnos adolescentes. Manifestando una metodología aplicada, descriptiva y no experimental, utilizando como instrumento el test de

BarOn para la recolección de datos. La población fue constituida por el 100% de los estudiantes y la muestra fue constituida por 82 alumnos. Los resultados fueron, en cuanto al factor intrapersonal al 51.22% de los alumnos rara vez expresan sus sentimientos fácilmente y el 21.95% a menudo expresan sus sentimientos íntimos con dificultad; en la dimensión interpersonal el 39.02% manifestaron que tener amigos es importante y el 62.2% indicaron que seguidamente entiende el estado de ánimo de la gente, en la dimensión Adaptabilidad el 28.05% a menudo usa diversas formas de responder y el 68.29% con frecuencia toman decisiones con facilidad para la resolución de problemas; en cuanto a la dimensión del estrés el 19.51% saben frecuentemente como estar tranquilos, el 57.32% de vez en cuando se molestan fácilmente; en cuanto a la dimensión del ánimo, el 52.44% con frecuencia les gusta su cuerpo y el 58.54% casi siempre piensan que les saldrá bien las cosas; conclusión: La inteligencia emocional es muy relevante, debido a que está vinculada a la relación interpersonal, intrapersonal, resolución de problemas y confianza.

Ticona y Machaca (2016) desarrollaron la investigación: “Nivel de inteligencia emocional en los estudiantes del III semestre de la Facultad de Enfermería de la UCSM. Arequipa – 2016”, en la Universidad Católica de Santa María – Arequipa – Perú, cuya finalidad fue establecer el grado de IE de los alumnos de la facultad de enfermería. Desarrollando una metodología de investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo y de diseño no experimental, utilizando el test de BarOn como instrumento y la encuesta como técnica, la población y la muestra lo compusieron estudiantes del 3er semestre de enfermería. Los resultados fueron: el grado de IE que presentaron los estudiantes de enfermería fue: un 15% de los estudiantes presentó una IE muy alta, el 35% presentó una IE alta, el 35% presentó una IE promedio y el 15% de los estudiantes presentaron una IE baja. Conclusión: Los alumnos de enfermería tuvieron una inteligencia emocional entre los rangos de alto y promedio.

Anchorena (2015) desarrolló la investigación: “Diferencia de los niveles de inteligencia emocional-social (IES) y de personalidad eficaz entre los estudiantes católicos practicantes y no practicantes de un

colegio privado del distrito de Surco”. Para optar al grado de Master en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la ciudad de Lima – Perú. Donde se planteó el objetivo primordial de establecer las desigualdades existentes entre la IE-social y la personalidad eficaz de los alumnos católicos no practicantes y practicantes, sus objetivos específicos fueron: 1) Identificar si existe conexión entre la inteligencia emocional-social y la personalidad eficaz. 2) Estimar las categorías de inteligencia emocional-social que presentan los alumnos. 3) Determinar los rangos de personalidad eficaz que presentan los alumnos. La metodología de investigación desarrollada fue tipo aplicada, de nivel correlacional y no experimental, utilizando como instrumentos el test de Bar-On junto con el CPE-E. La población fue constituida por el 100% de los alumnos del 4to y 5to grado de media, la muestra fue de 148 estudiantes, en donde 21 eran católicos no practicantes y 127 practicantes. Las conclusiones fueron: 1) Entre los alumnos católicos practicantes y no practicantes se evidenció diferencias entre la inteligencia emocional-social y la personalidad eficaz de. 2) La inteligencia emocional-social estuvo íntimamente ligada a la personalidad eficaz. 3) Entre los alumnos católicos que practican y los que no practican existen una diferencia alta en cuanto a su IE. 4) Los alumnos católicos que practican y los que no, tienen una marcada diferencia en cuanto al nivel de su personalidad eficaz.

Delgado (2014) desarrolló la tesis: “Inteligencia emocional en trabajadores de empresas de telecomunicaciones y de desarrollo de software”, en la Universidad Católica de Santa María – Arequipa – Perú, cuya finalidad fue: identificar diferencias de la IE del personal que trabaja con el público y con personal que no trabaja con el público, sus objetivos específicos fueron: 1) Identificar los componentes de la IE del personal, 2) Describir los componentes de la IE más importantes y los que necesitan más atención. La metodología desarrollada fue de tipo aplicada, de nivel correlacional y con un diseño no experimental, haciendo uso del test de BarOn como instrumento de recolección de datos. La población fue compuesta por 240 trabajadores de 2 empresas y la muestra fue

constituida por 37 trabajadores de ambas empresas. Los resultados fueron, el personal con trato al público el 62.5% presentó una IE muy alta, el 20.83% presentó un IE alto, el 12.50% presentó un IE promedio y el 4.17% presentó un IE bajo; por otro lado, en cuanto a los trabajadores sin trato al público el 42.11% presentó un IE muy alto, el 21.05% presentó un IE alto, el 31.58% presentó un IE promedio y el 5.26% presentó un IE bajo. Las conclusiones fueron: 1) No encontraron desigualdades estadísticamente significativas entre las inteligencias emocionales del personal con trato al público y del personal sin trato al público.

Barbachán (2012) desarrolló la investigación: “Preferencias cerebrales, capacidades emprendedoras y personalidad eficaz en estudiantes del primer año de la Universidad Nacional de Educación, 2010”, en la Universidad Nacional de Educación – Lima – Perú, cuya finalidad fue: Entablar el vínculo entre la personalidad eficaz, las preferencias cerebrales y las habilidades emprendedoras que tienen los alumnos del primer año de universidad, sus objetivos específicos fueron: 1) Identificar el vínculo entre la personalidad eficaz y las preferencias cerebrales, 2) Identificar el vínculo entre la personalidad eficaz y las capacidades emprendedoras. La metodología fue aplicada, correlacional y no experimental, utilizando el test de personalidad eficaz, la prueba de capacidades emprendedoras y la prueba de preferencias cerebrales como instrumentos. La población fue constituida por el 100% de los estudiantes del primer año de la universidad y la muestra estuvo constituida por 304 estudiantes. Las conclusiones fueron: 1) La personalidad eficaz, las capacidades emprendedoras y las preferencias cerebrales estuvieron íntimamente ligadas en los educandos del primer semestre de universidad. 2) La personalidad eficaz y las preferencias cerebrales están altamente vinculadas de forma positiva. 3) Existe un vínculo muy grande entre la personalidad eficaz y las habilidades emprendedoras, esto se da de manera positiva.

Apaza (2018) desarrolló la tesis: “Dinámica familiar y estilos de personalidad eficaz según adolescentes de secundaria de la Institución Educativa El Peruano del Milenio de Cayma Arequipa – 2017” para lograr

el título de licenciada en enfermería en la Universidad Alas Peruanas de la ciudad de Arequipa – Perú. El cual tuvo por finalidad determinar la conexión que existe entre la personalidad eficaz y la dinámica familiar en los alumnos de secundaria. La metodología de trabajo fue aplicada de nivel descriptiva y diseño no experimental transversal, utilizando el cuestionario tipo Likert y el cuestionario de personalidad eficaz como instrumento. La población y la muestra estuvieron compuesta por el número total de adolescentes de la Institución Educativa El Peruano del Milenio de Cayma. La población y la muestra estuvo compuesta por 102 estudiantes. Los resultados mostraron que los adolescentes tienen una dinámica familiar favorable cuentan con un modo de personalidad adecuado, mientras que los estudiantes con dinámica regular tienen modos de personalidad en proceso y los adolescentes con dinámica desfavorable tienen modos de personalidad inadecuadas. Las conclusiones fueron que existe una conexión entre la dinámica familiar y los estilos de personalidad eficaz en los adolescentes.

3.2. Bases teóricas:

3.2.1. Personalidad Eficaz:

3.2.1.1. Definición:

Este constructo fue definido por Martín del Buey, a través de una idea que tuvo al exponer una presentación de doctorado para la Facultad Psicología en la Universidad de Oviedo, teniendo en cuenta las teorías de Bandura con respecto a la autoeficacia.

La personalidad eficaz es un constructo teórico y práctico que se compone por cuatro dimensiones del “yo”, que es la: fortaleza, demanda, reto y relación, estas dimensiones se relacionan entre sí, generando una respuesta que es la conducta del ser humano, en cual se considera eficaz cuando el hombre obtiene resultados exitosos en los diversos obstáculos

que se presenten (Martín del Buey F. , Fernández, Morís, Marcone & Dapelo, 2004, p. 33-79-101).

En el 2015 Martín del Buey, y otros (2015) en sus últimos avances definieron que: la personalidad eficaz es un constructo estructurado por cuanto componentes del “yo”, las cuales son: Las fortalezas que está integrado por el auto concepto y la autoestima, las demandas que contiene la motivación, la atribución y las expectativas, los retos que lo estructuran el afrontamiento de problemas y la toma de decisiones y las relaciones que contiene a la asertividad, la empatía y la comunicación, estos componentes presentan un vínculo interactivo, para que de este modo se logre dar una respuesta llamada conducta eficaz, esto ayuda a que la persona llegue a afrontar y lograr resultados así se presenten diferentes desafíos (pág. 52-54).

La personalidad eficaz es propia de la persona que tiene conocimiento y apreciación de sí mismo, que está en continua maduración, y que tiene la inteligencia para conseguir lo que quiere, para lograrlo usa los medios disponibles y apropiados, sin dejar de lado el cuidado de las causas de su logro, haciendo frente a los traspies personales, sociales y circunstanciales que se presenten, para que de este modo la persona tome decisiones adecuadas sin dañar las relaciones buenas que tiene con los demás, así también no deja que otras personas cumplan sus metas personales justas (Guerrero, Martín, Di Giusto, De la Fuente y González, 2017, pp. 41-42).

3.2.1.2. Dimensiones:

Según Martín del Buey, y otros (2015) “la personalidad eficaz se divide en 4 dimensiones las cuales son”: (p. 52-56)

- a) Autoestima (Fortalezas del yo):
- b) Autorrealización laboral (Demandas del yo).
- c) Autoeficacia resolutiva (Retos del yo).

d) Autorrealización laboral (Demandas del yo).

Dichas dimensiones se relacionan de manera recíproca, influyéndose entre sí para así formar una respuesta que es la conducta de la persona que se considera efectivo frente a los retos que enfrenta la persona, estas dimensiones no pueden considerarse independientemente, al contrario, se complementan entre sí, así también tienen la obligación de trabajarse en múltiples bandas (Martín del Buey et al., 2004)

Por otro lado, la personalidad eficaz en adultos, las cuatro esferas del “yo”, son esencialmente lo mismo, solo que fueron modificadas por: autoestima (fortalezas del yo), autorrealización laboral (demandas del yo), autoeficacia resolutiva (retos del yo) y autorealización social (relaciones del yo). (Guerra, Arnaiz, & Di Giusto, 2014)

A continuación, se describen cada una de estas:

a. **Autoestima (Fortalezas del yo):**

Esta dimensión está conformada por elementos de la esfera “Fortalezas del yo”, esto debido a que los indicadores de este son el auto concepto y la autoestima; en esta dimensión se desarrolla aspectos valorativos del individuo. (Guerra, Arnaiz, & Di Giusto, 2014).

Es una dimensión esencial para que la persona se desarrolle personal, social y profesionalmente y por efecto son el origen del éxito o fracaso que tiene una persona en la vida, tales como el auto concepto y la autoestima.

a.1. **Auto concepto en base real:**

Está conformada por características cognitivas, con la cual la persona puede apreciar las cualidades que tiene. Para Di Giusto, Martín, Arnaiz y Guerra (2014 b) “el auto concepto en base real nos muestra que los sentimientos y pensamientos que llega a tener la

persona sobre su manera de pensar y proceder, esto le accede a constituir una evaluación de cada acción y consecuencia”. (pp. 89-91)

Posee un rasgo situacional, debido a que la persona forma una evaluación en base al contexto que percibe, esto depende de los valores y el contexto que hay en la sociedad, en donde la aceptación física, cognitiva y emocional tiene mucha importancia. (Di Giusto et al, 2014 b).

Del mismo modo Torres & Torres (2013) manifiestan que “el auto concepto permite que el individuo pueda evaluar las buenas y malas experiencias y en base a ellas pueda considerar lo que bueno o malo”. (pp. 45-56)

a.2. **Autoestima.**

La autoestima muestra el valor emocional que se otorga un individuo a sus cualidades, también es la valoración de sus acciones que tiene la persona y que le logre apreciarlas como buenas o malas en base a la estima que este individuo tenga de sí mismo (Di Giusto et al., 2014 b).

La autoestima presenta niveles, de acuerdo a los eventos que pueden suceder y así originar que la persona experimente buenos momentos y de este modo pueda apreciar más las cualidades que posee, o si experimenta un momento desagradable puede llegar a distorsionar su percepción y perciba momentos de tristeza (Torres & Torres, 2013).

b. **Autorrealización laboral (Demandas del yo).**

Dentro de esta dimensión se encuentran elementos de las “Demandas del yo”, las cuales están direccionadas a la motivación, expectativas y atribuciones que tiene el individuo en su desempeño

laboral; en esta dimensión se manifiesta el vínculo entre el conocimiento personal y la atribución al éxito. (Guerra, Arnaiz, & Di Giusto, 2014)

Son los aspectos que se basan en lo que desea y espera lograr la persona, generando una perspectiva de las metas que aspira alcanzar para que así la persona tenga un plan de vida.

Se conforma por: la actual situación de las capacidades que tiene la persona (el presente), el resultado de cada práctica que genere un aprendizaje (el pasado), y las metas y anhelos que tiene (el futuro) (Martín del Buey, Fernández, Martín, Dapelo, Marcone y Granados, 2008).

b.1. Motivación:

La motivación refiere a los aspectos que tiene la persona para lograr y realizar sus metas, obligaciones y deseos. (Martín del Buey et al., 2015)

Para Robbins (1999) “es un conjunto de acciones que incurre en la intensidad, orientación y constancia del esfuerzo que tiene la persona para conseguir un propósito”. (p. 175)

b.2. Atribución:

Es una habilidad que tiene la persona para lograr desarrollar un juicio apropiado de los efectos logrados en cualquier contexto ya sea conveniente o perjudicial (Di Giusto, 2014 a).

b.3. Expectativas.

Es la capacidad para poseer un enfoque positivo o conveniente de los resultados que obtendrá la persona, que es resultado de los pensamientos o comportamientos que se mantiene sobre estos resultados positivos (Di Giusto, 2014 a).

c. Autoeficacia resolutive (Retos del yo).

Esta dimensión comprende factores de la dimensión “Retos del yo”, ya que posee elementos que refuerzan un afrontamiento efectivo a los retos que pueda llegar a afrontar un individuo; esta dimensión contiene indicadores como la toma de decisiones y afrontamiento de problemas. (Guerra, Arnaiz, & Di Giusto, 2014)

Es la habilidad que tiene la persona y que utiliza para poder hallar medios adecuados para resolver problemas de forma rápida y adecuada. (Di Giusto, 2014 a).

c.1. Afrontamiento de problemas.

Es una dimensión importante de la personalidad eficaz, ya que con esta capacidad la persona puede evaluar las circunstancias y en base a ello busca una solución apropiada, al igual es capaz de resolver y hacer frente a la dificultad que se presente (Martín del Buey et al., 2015).

c.2. Toma de decisiones.

Esta capacidad es indispensable en el individuo, ya que le deja manejar propiciamente su vida a través de decisiones apropiadas. También se refiere al análisis de diferentes eventos para así optar por la mejor opción y conseguir lo propuesto (Martín del Buey et al., 2015).

d. **Autorrealización social (Relaciones del yo).**

Esta dimensión está íntimamente ligada a las “Relaciones del yo”, ya que contempla los indicadores de las habilidades de comunicación, empatía y asertividad; los cuales están ligados con la autopercepción de la cualidad para establecer y conservar los vínculos con otros y las expectativas de éxito en sus conexiones sociales futuras. (Guerra, Arnaiz, & Di Giusto, 2014).

Es un aspecto de la persona en cuanto a lo social, donde la comunicación es importante, al igual que la manifestación de las emociones de forma independiente. En esta dimensión se considera el elemento social como diferenciador de la eficacia de las personas (Martín del Buey et al., 2015).

d.1. **Asertividad:**

Es la capacidad que tiene la persona para conocer los límites, para manifestar lo que siente, formar relaciones con las personas adecuadas y declinar peticiones de otras personas si considera hacerlo (Di Giusto, 2014 a).

d.2. **Empatía:**

Es una capacidad en la cual la persona puede comprender las emociones, pensamientos o creencias de otras personas, esta habilidad es una de las más significativas de la personalidad eficaz, ya que actualmente es un instrumento útil para que la persona logre relacionarse con otras personas, esta capacidad nace de la relación y la práctica de poder distinguir las emociones de las otras personas (Martín del Buey et al., 2015).

d.3. **Comunicación.:**

Es la habilidad que tiene la persona para así lograr comunicarse con otras personas, en donde la comunicación verbal y no verbal son participes para expresar mensajes a los demás (Di Giusto, 2014 a).

3.2.1.3. *Personalidad eficaz en trabajadores*

Se describe a que el adolescente con una personalidad eficaz desarrollada, tiene la capacidad de afrontar los diversos requerimientos que le demande su entorno, al mismo tiempo se considera que la personalidad eficaz ayuda al fortalecimiento del auto concepto, la resiliencia y la autoestima, ya que estos son aspectos primordiales para el progreso del adolescente (Martín, Di Giusto, Castellanos , & García, 2011).

Cuando el adolescente no tiene una apropiada personalidad eficaz, no puede afrontar las distintas exigencias que tiene en su entorno, y por ende podría llegar a afrontar dificultades académicas, como el bajo rendimiento académico, falta de concentración, dificultades emocionales para poder interactuar con otras personas

3.2.1.4. *Desarrollo de la personalidad eficaz en trabajadores:*

Eysenck (1994), define tres rasgos de personalidad, siendo las que a continuación se menciona: Extraversión, Neuroticismo, y Psicoticismo, todos estos componentes deben ser constantes en todo el proceso de vivencia del ser humano.

Estas tres características pueden ser medidos mediante cuestionarios y en algunos casos con pruebas objetivas, siendo cada una de las peculiaridades de carácter constitucional, las diferencias que se ubican entre los seres humanos se deben generalmente a influencia genética que tiene como sustento la base biológica.

a) La extraversión/Introversión:

a.1) Extrovertido: Se caracteriza por la peculiaridad de sociabilidad, personas a quienes les agrada las fiestas, es un individuo a quien le gusta estar en compañía de diversas personas, pues su propia peculiaridad no le deja estar solo, de forma constante está haciendo bromas, y le gusta en demasía el cambio. Es una persona a quien le gusta estar en movimiento y haciendo cosas, en algunas circunstancias tiende a ser agresivo y se enfada rápidamente.

a.2) Introverso: es la peculiaridad de un hombre tranquilo, en algunas circunstancias retraído, es reservado y se muestra distante, tiende a tener menos amigos, pues le gusta estar leyendo o revisando, no se enfada con facilidad, y no se enfada con facilidad; es una persona en la que se puede confiar.

b) Neuroticismo/estabilidad

b.1) Las personas neuróticas, tienen a la hipersensibilidad emocional y es bastante complicado retornar a la normalidad después de situaciones complicadas; ser humanos muy ansiosos, y con diversos cambios de humor constantes.

b.2) Un ser humano estable, es aquel con peculiaridades emocionales que solo responden con tono bajo y débil, quien retorna a su estado emocional habitual de forma rápida, generalmente se equilibra con mucha facilidad.

c) Psicoticismo o dureza emocional

c.1) Una persona adulta con cierta puntuación alta, se puede caracterizar como un ser humano solitario, a quien no le preocupa las situaciones que afectan a otras personas, lo que crea dificultades con otros, en algunas circunstancias puede llegar a ser frío y hasta inhumano.

c.2) Mientras que, en un niño, su peculiaridad es de rareza y en ciertos momentos solitario, se hallan en dificultades en forma constante, en la que presentan ciertas características de carencia de humanidad.

3.2.2. Inteligencia emocional.

3.2.2.1. Definición. -

La inteligencia emocional es una habilidad que consta que la persona pueda manejar sus sentimientos y emociones, diferenciar entre estos, y en base a ellos pueda utilizar sus conocimientos para direccionar sus pensamientos y actividades (Bisquer, 2019).

La inteligencia emocional es un potencial biopsicológico que procesa información obtenida de un medio cultural para la resolución de problemas; por otro lado, esta inteligencia llega a transformarse en una habilidad que procesa emociones diferentes, tales como la asimilación, la percepción, etc. (Gardner, 1993).

Según Vallés (2005) “la inteligencia emocional es una capacidad intelectual que tiene la persona, con la cual utiliza las emociones y sentimientos para que pueda resolver problemas” (pág. 33).

Para Bar-On, la inteligencia emocional refiere a un grupo de habilidades y competencias que no son cognitivas, que inciden en las habilidades de la persona, para que de este modo el individuo llegue a enfrentar factores del medio en donde vive exitosamente (García & Giménez, 2010).

3.2.2.2. Teorías:

a) Teoría Triárquica de la inteligencia.

Fue desarrollada por el profesor Robert Stenberg en la cual define que la inteligencia es una actividad mental que tiene la intención de adaptarse, seleccionar y conformar entornos en el mundo real, notables en la vida de uno mismo, lo que significa que la inteligencia también es definida como una persona que conlleva con los cambios que tiene a la largo de su vida, esta teoría desarrollo un nuevo

concepto de la inteligencia en donde propuso un modelo tridimensional que pone en relación los procesos mentales de la persona con el mundo externo e interno de la persona y su actividad mental, en la vida diaria para solucionar problemas de su entorno (Stenberg, 1985).

b) Teoría Cognitiva Social de Bandura.

La teoría que planteó Bandura explica los fenómenos psicológicos, los cuales son la motivación y la autorregulación, en esta teoría el tema social es indispensable para la formación de los pensamientos y el accionar humano, y el tema cognitivo ayuda a reconocer los procesos que existen en el pensamiento que actúan y ayudan en la emoción, la conducta y la motivación de la persona (Bandura, 1987).

La teoría cognitiva social presenta un enfoque interactivo basada en una relación seleccionada, en donde los factores internos, la conducta y las influencias ambientales están relacionadas de modo recíproco, en tal caso los factores ambientales y personales que refiere que la persona puede cambiar, crear y destruir su entorno y por ende los cambios que nazcan en él, estará afectando el entorno y la conducta en la vida de la persona en un futuro (Bandura, 1987).

Para Bar-On, la inteligencia emocional refiere a un grupo de habilidades y competencias que no son cognitivas, que inciden en las habilidades de la persona, para que de este modo el individuo llegue a enfrentar factores del medio en donde vive exitosamente (García & Giménez, 2010).

c) Teoría de la Inteligencia Emocional según Goleman.

Según Goleman (1996) La inteligencia emocional: es la manera de como la persona interactúa con el entorno y tiene en cuenta los

sentimientos, abarcando habilidades como la autoconciencia, la motivación, la perseverancia, la agilidad mental, la empatía, el control de impulsos, estas habilidades conforman rasgos de carácter como la compasión, la autodisciplina que son indispensables para una creativa y adecuada adaptación social (p. 8).

La falta de inteligencia emocional trae muchas consecuencias en la vida cotidiana, si se descuida la inteligencia emocional puede arruinar muchas metas y carreras, y en cuanto a los adolescentes y niños puede conducir a trastornos alimenticios, agresividad, delincuencia o depresión (Goleman, 1996).

3.2.2.3. *Principios de la inteligencia emocional*

La inteligencia emocional, está basada en los siguientes principios: (Gómez, 2000).

- **Autoconocimiento:** Este principio refiere a la habilidad de que la persona se conozca a sí mismo, y cuáles son sus habilidades y dificultades.
- **Autocontrol:** Esta habilidad refiere al control que posee la persona sobre sus impulsos, el mantener la calma y manejar los nervios.
- **Automotivación:** Esta capacidad refiere a que la persona realice cosas por su propia cuenta, sin ser influenciado por otra persona.
- **Empatía:** Esta habilidad refiere a que la persona entienda los sentimientos de otra y los respete.
- **Habilidades sociales:** Refiere a la capacidad que tiene la persona de poder interactuar con otras personas.
- **Asertividad:** Refiere a que la persona defienda sus ideales, saber enfrentarse a los conflictos en vez de que los ocultes.
- **Proactividad:** Es la capacidad que tiene la persona de tomar iniciativa propia antes diversas oportunidades o problemas.
- **Creatividad:** Refiere a la habilidad de mirar el medio que rodea a la persona desde otro punto de vista, para resolver problemas.

3.2.2.4. *Modelo de inteligencia emocional según Bar-On.:*

Este modelo está constituido por diferentes componentes las cuales se detallarán a continuación:

a) Dimensión intrapersonal.

Para Bar-On este componente es el “que desarrolla en la persona la percepción del realismo y veracidad que lo que es y lo que quiere, y de que asimile cuáles son sus anhelos y prioridades” (pp.302), este componente está conformado por los siguientes factores: (Bar-On, 1988)

- **Comprensión emocional de sí mismo:** Este factor desarrolla en la persona la comprensión de sentimientos y emociones, de este modo puede diferenciarlos y llegar a conocer el porqué de estos.
- **Asertividad:** Este factor ayuda a la persona a expresar lo que siente, sin afectar los sentimientos de las demás personas.
- **Autoconcepto:** Esta habilidad desarrolla en la persona la aceptación y respeto para sí mismo, aceptándose tal y como es tanto con sus cualidades y defectos.
- **Autorrealización:** Con este factor la persona logra realizar las actividades que puede, desea y disfruta.
- **Independencia:** Con esta habilidad la persona logra autodirigirse y posee una seguridad de lo que piensa y hace; así mismo la persona llega a ser independiente emocionalmente.

b) Dimensión interpersonal.

En este componente se refiere a la habilidad que desarrolla la persona de comprender a los demás, para que de este modo mejore su interacción y empatía con estas, en este factor la persona

contextualiza el comportamiento, aníño y anhelos de los demás, esta dimensión está conformada por los siguientes factores: (Bar-On, 1988)

- **Empatía:** Con el desarrollo de este componente, la persona logra entender los sentimientos de las demás personas.
- **Relaciones interpersonales:** Esta habilidad establece en la persona mantener de forma positiva sus relaciones con los demás, mayormente en la parte emocional.
- **Responsabilidad social:** Con esta capacidad la persona desarrolla una responsabilidad cooperante, que está dispuesto a apoyar de manera constructiva a la sociedad.

c) Dimensión Adaptabilidad:

Con esta habilidad la persona afronta diversas circunstancias, aquellas personas que desarrollan este componente son flexibles con las diversas exigencias de su entorno, para que las personas lleguen a ser flexibles, necesitan estar estables emocionalmente y tienen la capacidad de resolver problemas, este componente presenta los siguientes factores: (Bar-On, 1988)

- **Solución de problemas:** Con esta habilidad la persona llega a identificar, definir problemas de su entorno y en base a ello generar soluciones.
- **Prueba de la realidad:** Con esta capacidad la persona evalúa lo que experimenta y lo que en verdad existe.
- **Flexibilidad:** Con esta capacidad la persona adecua sus emociones y conductas a diferentes contextos y situaciones cambiantes.

d) *Dimensión del manejo de estrés.:*

Mientras la persona desarrolle más inteligencia emocional, podrá regular sus emociones, esto le permitirá afrontar de manera adecuada el estrés que le pueda causar, así como también afrontar las dificultades que el estrés trae, esta dimensión está compuesta por los siguientes factores: (Bar-On, 1988)

- **Tolerancia al estrés:** Esta habilidad le permite a la persona aguantar contextos difíciles o situaciones estresantes.
- **Control de los impulsos:** Con esta capacidad la persona controla y resiste diversas emociones que desarrolla.

e) *Dimensión del estado de ánimo:*

Esta dimensión es crucial para direccionar el conocimiento y pensamiento de la persona, las emociones positivas ayudan al pensamiento y genera ideas nuevas o ayudan a incrementar la capacidad inductiva; por otro lado, las emociones negativas ayudan a una mayor atención al detalle y ayuda a mejorar la capacidad deductiva. Para que las persona usen sus emociones, la persona debe ser capaz de adecuar sus estados de ánimo, esta dimensión está conformada por los siguientes factores: (Bar-On, 1988)

- **Felicidad:** Con esta habilidad la persona siente satisfacción con su vida.
- **Optimismo:** Con esta capacidad la persona llega a percibir lo positivo que brinda la vida.

3.3. Marco Conceptual:

1. Constructo:

Es un fenómeno, que no posee de realidad práctica, pero es un objeto de estudio, se nombra constructo a aquellos temas que

difícilmente se podría definir porque no son objetos concretos (Kelly, 1963).

2. Personalidad eficaz:

Es un constructo teórico y práctico que se compone por cuatro dimensiones del “yo” que esta relacionadas entre sí las cuales son: fortaleza, demanda, reto y relación, generando una respuesta que, en la conducta de la persona, en donde llega a ser eficaz si obtiene resultados exitosos en los diversos obstáculos que se presenten (Martín del Buey et al., 2004).

3. Empatía:

La empatía refiere a que una persona logre entender los sentimientos de las demás personas, esto quiere decir que la persona sepa ponerse en el lugar de otra persona (Vicente, 2014).

4. Inteligencia:

Es la capacidad que tiene la persona para comprender algo, también es una cualidad que tiene la mente del ser humano que le permite aprender, pensar, formar y tomar decisiones hacer de una determinada idea presente en la realidad (Real Academia Española, 2014).

5. Inteligencia emocional:

La inteligencia emocional refiere a un grupo de habilidades y competencias que no son cognitivas, que inciden en las habilidades de la persona, para que de este modo el individuo llegue a enfrentar factores del medio en donde vive exitosamente (García & Giménez, 2010).

6. Autoestima:

Es cuando una persona se otorga un valor emocional a las cualidades que posee, también es la valoración de las acciones que realiza la persona y le permite clasificarla como buenas o

malas en función a la estima que tenga de sí mismo (Di Giusto et al., 2014 b).

7. Auto concepto::

El auto concepto es la muestra de los sentimientos y pensamientos que llega a tener la persona sobre su manera de pensar y proceder, esto le permite constituir una estimación de cada acción y consecuencia (Di Giusto et al., 2014 b).

8. Motivación:

Es una serie de acciones que incurre en la intensidad, orientación y constancia del esfuerzo que tiene la persona para conseguir un propósito (Robbins, 1999).

9. Atribución:

Es la capacidad que tiene la persona para poder desarrollar una evaluación apropiada de los efectos logrados en cualquier contexto ya sea conveniente o perjudicial. (Di Giusto, 2014 a)

10. Expectativas:

Es la capacidad de poseer una dirección positiva de los resultados que obtendrá la persona, la expectativa es el resultado de los pensamientos o comportamientos que se mantiene sobre estos resultados positivos. (Di Giusto, 2014 a)

11. Asertividad:

Es la capacidad que tiene la persona para conocer los límites, y así manifestar lo que concibe, formar relaciones con las personas adecuadas y declinar peticiones de otras personas si considera hacerlo. (Di Giusto, 2014 a)

12. Empatía:

Es una capacidad en la cual la persona puede comprender las emociones, pensamientos o creencias de otras personas, la

empatía nace de la relación y la práctica de poder distinguir las emociones de las otras personas. (Martín et al., 2015)

13. Comunicación:

Es una habilidad de la persona para poder comunicarse con otras personas ya sea con una comunicación verbal o no verbal, y son participes para expresar mensajes a los demás. (Di Giusto, 2014 a)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación:

4.1.1. Tipo de Investigación

Para Borja (2012), la investigación de tipo Básica - aplicada pretende conocer, operar, modificar o construir un problema de la realidad, se enfoca en aplicarse a una problemática y no en desarrollar un conocimiento de valor universal, esta investigación busca una posible utilidad empírica a un problema. (págs. 10-11).

La presente investigación fue de tipo básica, porque se tomó en cuenta la existencia de evidencias que ayudó en la descripción, análisis e interpretación de los datos encontrados en las variables de personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ascensión

4.1.2. Nivel de Investigación:

La presente investigación fue de nivel correlacional, tiene la finalidad de presentar las relaciones que presentan dos o más variables de estudio, examinado las relaciones entre los resultados de las variables, así mismo en este nivel de investigación no se explica la causa de esta relación (Bernal, 2010, pág. 114).

En tal sentido, permite recopilar información sobre la relación entre las variables de estudio (personalidad eficaz e inteligencia emocional) conforme se presenta en la realidad.

4.2. Diseño de la Investigación.

Según Hernández (2014) los diseños no experimentales “se dan cuando no existe manipulación de las variables, lo que se desarrolla en estas investigaciones es observar los fenómenos que presenta la variable en su entorno natural para así analizarlos” (p. 152).

El trabajo de investigación presentó un diseño de corte no experimental – correlacional transversal, ya que se desarrolló en un determinado periodo del presente año 2021, y buscó determinar la correlación que existe entre las variables de estudio, por lo cual no se manipularon las variables de investigación.

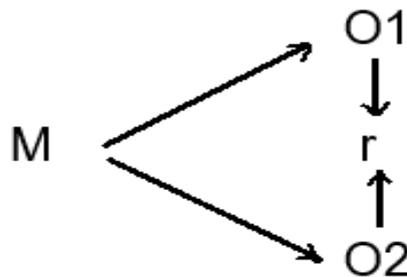


Figura 1. Diseño de la investigación no experimental –correlacional

Donde:

O1: Personalidad eficaz

O2: Inteligencia Emocional.

r: Relación entre las variables.

4.3. Población, muestra y muestreo:

4.3.1. Población:

Para Borja (2012), “la población desde una mira estadística es el grupo de elementos que son el motivo del estudio” (p. 30).

La población del trabajo de investigación estuvo compuesta por 37 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

4.3.2. Muestra:

Según Borja (2012) “la muestra es un subconjunto que es representativo de la población, en la cual se recolectaran los datos de la investigación, una muestra debe ser representativa estadísticamente” (pp. 30-31).

El tamaño de la muestra en la investigación estuvo compuesto por el 100% de la población, que es un total de 37 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

4.3.3. Muestreo:

El muestreo no probabilístico intencional, se desarrolla al obtener muestras representativas de manera deliberada. (Valderrama, 2002, pág. 193).

La investigación desarrolló un muestreo no probabilístico intencional, debido a que la población era menor a 50, por lo que la recolección de datos se aplicó al 100% de la población.

4.3.4. Criterios de Selección:

a. Criterios de Inclusión:

- Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión.
- Varones y Mujeres
- Mayores de 18 años
- Trabajadores de MDA – con Discapacidad

b. Criterios de Exclusión:

- Alcalde de la Municipalidad Distrital de Ascensión

4.4. Hipótesis General y Específica:

4.4.1. Hipótesis general:

- Existe una correlación significativa entre la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.

4.4.2. Hipótesis Específica:

- Existe relación positiva entre la autoestima de la personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.
- Existe una relación significativa entre la dimensión de la autoestima y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.
- Existe una relación significativa entre la dimensión de la autorrealización laboral y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.
- Existe una relación significativa entre la dimensión de la autoeficacia resolutiva y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.
- Existe una relación significativa entre la dimensión de la autorrealización social y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021.

4.5. Identificación de las variables:

4.5.1. Definición Conceptual:

a) Variable 1: Personalidad eficaz

La personalidad eficaz es propia de la persona que tiene conocimiento y apreciación de sí mismo, que está en continua maduración, y que tiene la inteligencia para conseguir lo que quiere, para lograrlo usa los medios disponibles y apropiados, sin dejar de lado el cuidado de las causas de su logro, haciendo frente a los traspiés personales, sociales y circunstanciales que se presenten, para que de este modo la persona tome decisiones adecuadas sin dañar las relaciones 20 buenas que tiene con los demás, así también no deja que otras personas cumplan sus metas personales justas (Guerrero, Martín, Di Giusto, De la Fuente y González, 2017).

b) Variable 2: Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es un potencial biopsicológico que procesa información obtenida de un medio cultural para la resolución de problemas; por otro lado, esta inteligencia llega a transformarse en una habilidad que procesa emociones diferentes, tales como la asimilación, la percepción, etc. (Gardner, 1993, pág. 301)

4.5.2. Definición Operacional:

a) Variable 1: Personalidad eficaz

La determinación de la personalidad eficaz se realizó en base al cuestionario de personalidad eficaz para adultos (CPE-A), el cual fue aplicado en las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de

Ascensión, este instrumento fue adaptado por López (2011), del cuestionario de la personalidad eficaz de Martín Del Buey.

b) Variable 2: Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es un constructo compuesto por cinco dimensiones las cuales son: el factor intrapersonal, el factor interpersonal, el factor de adaptabilidad, el factor del manejo del estrés y el factor estado de ánimo, las cuales se evaluarán con el test de Bar On, el cual fue adaptado para las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión.

4.6. Operacionalización de variables

. Ver tabla en siguiente pagina

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable 1: Personalidad Eficaz	Es un constructo teórico - empírico compuesto por cuatro esferas del yo. Medido a través del puntaje directo del Cuestionario de Personalidad Eficaz.	Autoestima	Muestra un juicio de valor a través del Auto concepto	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Escala Ordinal
			Se hace una evaluación perceptiva sobre sí mismo mediante el Autoestima		
		Autorrealización laboral	Tiende a satisfacer una necesidad por medio de la Motivación	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16	
			Realiza una Atribución a modo de querer responder diversos sucesos		
			Tiene una creencia de lo futuro a través de Expectativas		
		Autoeficacia resolutiva	Muestra temperamento para afrontar de problemas	17, 18, 19, 20 y 21	
			Es capaz de tomar decisiones con facilidad		
		Autorrealización social	Muestra Asertividad sobre sus decisiones	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	
			Demuestra Empatía con las personas de su alrededor		
			Mantiene una Comunicación fluida		
La inteligencia emocional es un constructo compuesto por cinco dimensiones las cuales son: el factor	<i>Intrapersonal</i>	Se muestra comprensivo ante situaciones que atraviesa.	7, 22, 11, 6, 3, 9, 37, 24, 21, 19, 23, 67, 40, 36, 32, 35, 82, 56, 51, 48, 52, 96, 70, 66, 92, 63, 111, 85, 81, 107, 88, 126, 100, 95,	Escala Ordinal	
		Conoce sus derechos y respeta la de los demás mediante la Asertividad			
		Tiene una opinión de Auto concepto sobre sí mismo			

Variable 2: Inteligencia emocional	intrapersonal, el factor interpersonal, el factor de adaptabilidad, el factor del manejo del estrés y el factor estado de ánimo, las cuales se evaluarán con el test de BarOn, el cual fue adaptado para las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión.		Se siente satisfecho, y lo demuestra con la Autorrealización	121, 116, 114, 110, 129 y 125
			Logra su Independencia a través de esfuerzo	
			Logra ser aceptado por lo demás por prácticas de Empatía	
		<i>Interpersonal</i>	Logra ser aceptado por su Empatía con los demás	18, 10, 16, 44, 23, 30, 55, 31, 46, 61, 39, 72, 55, 98, 62, 76, 119, 69, 90, 124, 84, 98, 99, 104, 113, 119 y 128.
			Maneja buenas Relaciones interpersonales con los de su entorno	
			Es consciente de la Responsabilidad social que tiene con la sociedad	
		<i>Adaptabilidad</i>	Brinda alternativas de Solución frente a los problemas	1, 8, 14, 15, 35, 28, 29, 38, 43, 45, 53, 59, 60, 68, 4, 75, 83, 87, 89, 88, 103, 118, 97, 131, 112 y 127.
			Su capacidad es permite mostrarse con fortaleza	
			Ante situaciones complicadas es flexible lo que le ayudara a mantener un espacio correcto	
		<i>Estrés</i>	Ante situaciones adversas es Tolerante al estrés	4, 13, 20, 27, 33, 42, 49, 58, 64, 73, 78, 86, 93, 102, 108, 117, 122 y 130.
Logra manejar y Controlar sus impulsos				
	<i>Ánimo</i>	Logra mantenerse de buen ánimo y lleno de Felicidad	2, 11, 17, 20, 31, 26, 47, 54, 62, 80, 77, 106, 91, 108, 105, 132, 120.	
		Sobre hechos complicados, siempre es Optimista		

4.7. Recolección de Datos:

4.7.1. Técnicas:

Para el desarrollo de este trabajo se utilizó la encuesta, es el método de recolección de datos en su mayoría es utilizada para investigaciones sociales, esta técnica es usada cuando el tamaño de la población es considerable y se aplica a investigaciones de enfoques cuantitativos en su mayoría (Borja, 2012, pág. 33).

4.7.2. Instrumentos:

Los instrumentos que se aplicaron en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión, fueron el Cuestionario de la Personalidad Eficaz para Adultos y el Cuestionario de la Inteligencia Emocional para mayores de 16 años.

Respecto a la utilización de los instrumentos, se adaptó de las siguientes fuentes mencionadas en la tabla 2 y tabla 3, por lo que a continuación, se muestra las fichas técnicas de los instrumentos, junto con su confiabilidad:

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para la variable: Personalidad eficaz

Autor

López, José

Año	2013
Título	“Tipologías modales multivariadas de personalidad eficaz en población adulta de 30 a 60 años”
Universidad	Universidad de Oviedo
Ciudad – país	Oviedo – España

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para la variable: Inteligencia Emocional

Autor	Delgado, Dhayana
Año	2014
Título	“Inteligencia emocional en trabajadores de empresas de telecomunicaciones y de desarrollo de software”
Universidad	Universidad Católica de Santa María
Ciudad – país	Arequipa – Perú

Fuente: Elaboración propia

4.7.2.1. Test de Inteligencia Emocional de Bar-On.

La confiabilidad de este test fue determinada en el extranjero, por medio del alfa de Cron Bach, presentando coeficientes altos en sus subcomponentes (Delgado, 2014).

Este test se aplica a personas mayores de 16 años, en la cual se evalúa como la persona usa de forma inteligente sus emociones, con la finalidad de lograr éxito y de este modo pueda estar sano mental y emocionalmente (Delgado, 2014).

Este test es conformado por 133 preguntas, con una escala de Likert, las cuales son: Nunca = 1; Pocas veces = 2; Algunas veces = 3; Muchas veces = 4 y Siempre = 5 (Delgado, 2014).

4.7.2.1.1. Interpretación de los resultados del test de Bar-On

Según Delgado “los resultados del test de Bar-On se interpreta en base a la puntuación que se obtiene al aplicar el test a las personas” (p. 33), los niveles son:

Tabla 4
Interpretación del test de Bar-On

130 a mas	La persona presenta una capacidad emocional marcadamente desarrollada.
115 a 129	La persona presenta una capacidad emocional alta .
86 a 114	La persona presenta una capacidad emocional promedio .
70 a 85	La persona presenta una capacidad emocional baja .
69 a menos	La persona presenta una capacidad emocional muy baja .

Fuente: (Delgado, 2014)

4.7.3. Validez

El juicio de expertos es un grupo de opiniones brindadas por profesionales con experiencia; estas opiniones se basan en las correcciones realizadas por los expertos en el tema de estudio; con el objetivo de que la redacción de las interrogantes del instrumento manifieste coherencia y comprensibilidad.

Los instrumentos que se utilizaron para el desarrollo de la investigación, fueron validados por el juicio de tres expertos en el tema de investigación.

4.7.4. Confiabilidad

Para el Cuestionario de la Personalidad Eficaz en adultos (CPE-A), el investigador López (2011), en su investigación indico que “el Alfa de Cron Bach es de 0.859 para un total de 30 ítems; esto muestra que la confiabilidad del instrumento de investigación es muy alta” (p. 109).

Para el Cuestionario de la Inteligencia Emocional en mayores de 16 años, según la investigadora Delgado (2014) en su investigación manifestó que “la confiabilidad del teste se determinó en el extranjero, a

través del Alfa de Cron Bach, mostrando todos subcomponentes coeficientes altos” (p. 33)

4.8. Técnicas del procesamiento de la información.

Para la recolección de datos, se acopiará la información de la siguiente manera:

- a. Primero, se solicitó autorización de la entidad, para acceder a las instalaciones de la municipalidad.
- b. Segundo, se coordinó con los gerentes de cada área.
- c. Tercero, se explicó el contenido de los instrumentos a cada uno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ascensión.
- d. Cuarto, se procedió a la entrega de los instrumentos, y la aplicación por parte de los trabajadores.
- e. Quinto, se recogió los instrumentos, para su posterior procesamiento.

4.9. Técnicas estadísticas en el análisis de la información.

Las técnicas que se manejaron en la investigación fueron:

- a. La estadística descriptiva para realizar el procesamiento de los datos obtenidos ordenándolos en tablas y gráficos, y a la vez tener una mejor comprensión entre las series de datos y así obtener la distribución de sus frecuencias.
- b. Al igual se utilizó una estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis y para estimar los parámetros, a fin de estudiar la distribución de la variable a fondo, y así poder probar la hipótesis y sistematizar los resultados obtenidos de la muestra; el estadístico para realizar esta prueba se seleccionó en base a la normalidad que presentaron los datos recolectados, en este caso se utilizó el estadístico de Tau b de Kendall.

- c. Para procesar la estadística descriptiva e inferencial, se empleó el uso del software SPSS versión 23 y el Microsoft Excel 2016.

4.10. Aspectos éticos Contemplados:

- La investigación se desarrolló respetando los principios de ética estipulados en el Reglamento de grados y Títulos de la Universidad Autónoma de Ica y de la Escuela Profesional de Psicología; así mismo, se respetó los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes.
- Se presentó un consentimiento informado a la muestra de las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Ascensión, con el objetivo de autorizar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- La investigación se desarrolló con los principios deontológicos, como el respeto a la persona, la responsabilidad, honestidad, sinceridad y prudencia cuando se aplicó los instrumentos de recolección de datos de la investigación.

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados:

5.1.1. Resultados de inteligencia emocional:

La inteligencia emocional de la metodología Bar On está compuesta por 5 dimensiones, las cuales son intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad social, manejo de estrés y estado de ánimo.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable inteligencia emocional

Variable y dimensiones	Media	Moda	Desv. Est.	Mín.	Max.
Inteligencia emocional	2,46	3	0,69	1	3
Intrapersonal	2,78	3	0,53	2	4
Interpersonal	2,22	2	0,71	1	3
Adaptabilidad social	2,59	3	0,55	1	3
Manejo de estrés	2,62	3	0,72	1	4
Estado de ánimo	2,43	3	0,77	1	4

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

Tanto las dimensiones como la variable inteligencia emocional deben tener valores que oscilen entre 1 (capacidad emocional muy baja) a 5 (capacidad emocional muy alta), para mayor detalle véase la Tabla 5. En lo que respecta a la dimensión *intrapersonal*, esta suele tener valores mínimos de 2 y valores máximos de 4. Esto indica que la dimensión intrapersonal no tiene niveles muy bajos ni muy altos en los trabajadores de la Municipalidad de Ascensión. Como la media (2,78) y la moda (3) se encuentran cercanas al valor de 3 se deduce que esta dimensión en general es de nivel promedio. A este se le agrega que la desviación estándar es 0,53 con lo cual se puede mencionar que esta dimensión tiene resultados con poca variabilidad dentro de los encuestados.

En lo que respecta a la dimensión interpersonal, esta suele tener valores mínimos de 1 y valores máximos de 3. Esto indica que la dimensión interpersonal no tiene niveles altos ni muy altos en los trabajadores de la Municipalidad de Ascensión. Como la media (2,22) y la moda (2) se encuentran cercanas al valor de 2 se deduce que esta dimensión en general es de nivel bajo. A este se le agrega que la desviación estándar es 0,71 con lo cual se puede mencionar que esta dimensión tiene resultados con poca variabilidad dentro de los encuestados.

En lo que respecta a la dimensión adaptabilidad social, esta suele tener valores mínimos de 1 y valores máximos de 3. Esto indica que la dimensión adaptabilidad social no tiene niveles altos ni muy altos en los trabajadores de la Municipalidad de Ascensión. Como la media (2,59) y la moda (3) se encuentran cercanas al valor de 3 se deduce que esta dimensión en general es de nivel promedio. A este se le agrega que la desviación estándar es 0,55 con lo cual se puede mencionar que esta dimensión tiene resultados con poca variabilidad dentro de los encuestados.

En lo que respecta a la dimensión manejo de estrés, esta suele tener valores mínimos de 1 y valores máximos de 4. Esto indica que la dimensión manejo de estrés no tiene niveles muy altos en los trabajadores de la Municipalidad de Ascensión. Como la media (2,62) y la moda (3) se encuentran cercanas al valor de 3 se deduce que esta dimensión en general es de nivel promedio. A este se le agrega que la desviación estándar es 0,72 con lo cual se puede mencionar que esta dimensión tiene resultados con poca variabilidad dentro de los encuestados.

En lo que respecta a la dimensión estado de ánimo, esta suele tener valores mínimos de 1 y valores máximos de 4. Esto indica que la dimensión estado de ánimo no tiene niveles muy altos en los trabajadores

de la Municipalidad de Ascensión. Como la media (2,43) y la moda (3) se encuentran cercanas al valor de 3 se deduce que esta dimensión en general es de nivel promedio. A este se le agrega que la desviación estándar es 0,77 con lo cual se puede mencionar que esta dimensión tiene resultados con poca variabilidad dentro de los encuestados.

Tabla 6
Frecuencia y porcentaje de la dimensión intrapersonal

Intrapersonal	Frecuencia	Porcentaje (%)
Capacidad Emocional Muy Baja	0	0,00
Capacidad Emocional Baja	10	27,03
Capacidad Emocional Promedio	25	67,57
Capacidad Emocional Alta	2	5,41
Capacidad Emocional Muy Alta	2	0,00
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 6 se observa que 67,57% de los trabajadores registraron un nivel promedio de capacidad emocional intrapersonal, el 5,41% registró un nivel alto de capacidad emocional intrapersonal y 27,03% registró un nivel bajo de capacidad emocional intrapersonal. Esto significó que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión, registraron en general una capacidad emocional promedio en la dimensión intrapersonal lo cual quiere decir que su desarrollo fue mediano en autoconcepto (aceptación y respeto a sí mismo), autorrealización (sentirse a gusto con lo que hace), independencia (seguridad y autodirección), asertividad (expresión adecuada de opiniones) y comprensión emocional (comprensión de sentimientos). Sumado a lo anterior, 27,03% registró un nivel bajo dando a entender que 94,60% de los trabajadores debe mejorar su dimensión intrapersonal para así mejorar sus capacidades de inteligencia emocional.

Tabla 7**Frecuencia y porcentaje de la dimensión interpersonal**

Interpersonal	Frecuencia	Porcentaje (%)
Capacidad Emocional Muy Baja	6	16,22
Capacidad Emocional Baja	17	45,95
Capacidad Emocional Promedio	14	37,84
Capacidad Emocional Alta	0	0,00
Capacidad Emocional Muy Alta	0	0,00
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 7 y se observa que 45,95% de los trabajadores registraron un nivel bajo de capacidad emocional interpersonal, el 37,84% registró un nivel promedio de capacidad emocional interpersonal y 16,22% registró un nivel muy bajo de capacidad emocional interpersonal. Esto significó que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión, registraron en general una capacidad emocional bajo (45,95%) y promedio (37,84%) en la dimensión interpersonal lo cual quiere decir que su desarrollo fue promedio y bajo (83,79%) en empatía (entendimiento de sentimiento), relaciones interpersonales (mantener relaciones positivas con terceros) y responsabilidad social (cooperación a la sociedad). Visto ello, se podría decir que todos los trabajadores administrativos deben mejorar la dimensión interpersonal lo cual inclusive podría posibilitar la mejora de servicios administrativos y el trato al cliente y ciudadanos.

Tabla 8**Frecuencia y porcentaje de la dimensión adaptabilidad**

Adaptabilidad	Frecuencia	Porcentaje (%)
Capacidad Emocional Muy Baja	1	2,70
Capacidad Emocional Baja	13	35,14

Capacidad Emocional Promedio	23	62,16
Capacidad Emocional Alta	0	0,00
Capacidad Emocional Muy Alta	0	0,00
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 8 se observa que 62,16% de los trabajadores registraron un nivel promedio de capacidad emocional de adaptabilidad, el 35,14% registró un nivel bajo de capacidad emocional de adaptabilidad y 2,70% registró un nivel muy bajo de capacidad emocional de adaptabilidad. Esto significó que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión, registraron en general una capacidad emocional promedio en la dimensión adaptabilidad lo cual quiere decir que su desarrollo fue mediano en solución de problemas (identificar y definir problemas), prueba de la realidad (evaluar la realidad) y flexibilidad (adecuar emociones y conductas a diversas situaciones). Dado que todo el personal registra estar en el promedio y por debajo de este, esta dimensión tiene que mejorarse dado que la resolución de problemas y ser adaptable a toda situación es algo que debería ser característica de un trabajador administrativo que lidia con recursos de la población y trabaja para ofrecer servicios públicos de calidad.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de la dimensión estado de ánimo

Estado de ánimo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Capacidad Emocional Muy Baja	5	13,51
Capacidad Emocional Baja	12	32,43
Capacidad Emocional Promedio	19	51,35
Capacidad Emocional Alta	1	2,70
Capacidad Emocional Muy Alta	0	0,00

<i>Total</i>	37	100
--------------	----	-----

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 9 se observa que 51,35% de los trabajadores registraron un nivel promedio de capacidad emocional de estado de ánimo, el 32,43% registró un nivel bajo de capacidad emocional de estado de ánimo, el 13,51% registró un nivel muy bajo de capacidad emocional de estado de ánimo y 2,70% registró un nivel alto de capacidad emocional de estado de ánimo. Esto significó que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión, registraron en general una capacidad emocional bajo (32,43%) y promedio (51,35%) en la dimensión estado de ánimo lo cual quiere decir que su desarrollo fue el promedio (83,58%) en felicidad (estar satisfecho con la vida) y optimismo (llegar a percibir lo positivo de la vida). Visto ello, se podría decir que casi todos los trabajadores administrativos deben mejorar la dimensión estado de ánimo puesto que 97,09% se encuentra en el promedio y por debajo, dicha mejora podría mejorar la forma de trabajo, el clima interno de trabajo y las ganas de trabajo mejorando inclusive la productividad interna laboral de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

Tabla 10
Frecuencia y porcentaje de la dimensión manejo del estrés

Manejo del estrés	Frecuencia	Porcentaje (%)
Capacidad Emocional Muy Baja	4	10,81
Capacidad Emocional Baja	7	18,92
Capacidad Emocional Promedio	25	67,57
Capacidad Emocional Alta	1	2,70
Capacidad Emocional Muy Alta	0	0,00
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

Tabla 10 se observa que 67,57% de los trabajadores registraron un nivel promedio de capacidad emocional de manejo del estrés, el 18,92% registró un nivel bajo de capacidad emocional de manejo del estrés, el 10,81% registró un nivel muy bajo de capacidad emocional de manejo del estrés y 2,70% registró un nivel alto de capacidad emocional de manejo del estrés. Esto significó que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión, registraron en general una capacidad emocional bajo (18,92%) y promedio (67,57%) en la dimensión manejo de estrés lo cual quiere decir que su desarrollo fue (86,49%) en tolerancia al estrés (aguantar momentos difíciles) y control de impulsos (resistir a las emociones negativas). Visto ello se podría decir que casi todos los trabajadores administrativos deben mejorar la dimensión manejo de estrés puesto que, 97,30% se encuentra en el promedio y por debajo, dicha mejora podría mejorar la calidad de trabajos y la eficiencia interna laboral de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

Tabla 11
Frecuencia y porcentaje de la variable inteligencia emocional

Inteligencia emocional	Frecuencia	Porcentaje (%)
Capacidad Emocional Muy Baja	4	10,81
Capacidad Emocional Baja	12	32,43
Capacidad Emocional Promedio	21	56,76
Capacidad Emocional Alta	0	0,00
Capacidad Emocional Muy Alta	0	0,00
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 11 se observa que 56,76% de los trabajadores registraron un nivel promedio de capacidad emocional, el 32,43% registró un nivel bajo de capacidad emocional y el 10,81% registró un nivel muy bajo de

capacidad emocional. Esto indicó que en general los trabajadores administrativos tienen una capacidad emocional promedio de inteligencia emocional lo que significó que tienen ciertas cualidades de la inteligencia emocional desarrolladas mientras que carecen de otras, o que estas se encuentran desarrolladas en forma media. Estas cualidades pueden observarse en las capacidades intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad, estado de ánimo y manejo de estrés. Cabe mencionar que esto podría mejorarse e inclusive mejoraría el modo de trabajo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ascensión. Por otro lado, para 43,24% de trabajadores es necesario que esta deba mejorarse ya que registraron niveles bajos lo cual puede verse reflejado en su vida laboral y personal pudiendo verse afectado de forma negativa.

5.1.2. Resultados de personalidad eficaz:

La personalidad eficaz está compuesta por 4 dimensiones, las cuales son autoestima, autorrealización laboral, autoeficacia resolutiva y autorrealización social.

Tabla 12
Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable personalidad eficaz

Variable y dimensiones	Media	Moda	Desv. Est.	Min.	Max.
Personalidad Eficaz	2,54	3	0,56	1	3
Autoestima	2,78	3	0,48	1	3
Autorrealización laboral	2,49	3	0,73	1	3
Autoeficacia resolutiva	1,95	2	0,40	1	3
Autorrealización social	2,32	2	0,67	1	3

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

Tanto las dimensiones como la variable personalidad eficaz deben tener valores que oscilen entre 1 (nivel bajo) a 3 (nivel alto), para mayor

detalle véase la Tabla 12. En lo que respecta a la dimensión autoestima, esta suele tener valores mínimos de 1 y valores máximos de 3 en los trabajadores de la Municipalidad de Ascensión. Como la media (2,78) y la moda (3) se encuentran cercanas al valor de 3 se deduce que esta dimensión en general es de nivel alto. A este se le agrega que la desviación estándar es 0,48 con lo cual se puede mencionar que esta dimensión tiene resultados con poca variabilidad dentro de los encuestados.

En lo que respecta a la dimensión autorrealización laboral, esta suele tener valores mínimos de 1 y valores máximos de 3 en los trabajadores de la Municipalidad de Ascensión. Como la media (2,49) y la moda (3) se encuentran cercanas a los valores 2 y 3 se deduce que esta dimensión en promedio pertenece al nivel medio, pero tiene mayoría de trabajadores en el nivel alto. A este se le agrega que la desviación estándar es 0,73 con lo cual se puede mencionar que esta dimensión tiene resultados con poca variabilidad dentro de los encuestados.

En lo que respecta a la dimensión autoeficacia resolutiva, esta suele tener valores mínimos de 1 y valores máximos de 3 en los trabajadores de la Municipalidad de Ascensión. Como la media (1,95) y la moda (2) se encuentran cercanas al valor de 2 se deduce que esta dimensión en general es de nivel promedio. A este se le agrega que la desviación estándar es 0,40 con lo cual se puede mencionar que esta dimensión tiene resultados con poca variabilidad dentro de los encuestados.

En lo que respecta a la dimensión autorrealización social, esta suele tener valores mínimos de 1 y valores máximos de 3 en los trabajadores de la Municipalidad de Ascensión. Como la media (2,32) y la moda (2) se encuentran cercanas al valor de 2 se deduce que esta dimensión en general es de nivel promedio. A este se le agrega que la desviación estándar es 0,67 con lo cual se puede mencionar que esta dimensión tiene resultados con poca variabilidad dentro de los encuestados.

Tabla 13
Frecuencia y porcentaje de la dimensión autoestima

Autoestima	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	1	2,70
Medio	15	40,54
Alto	21	56,76
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 13 se observa que 56,76% de los trabajadores registraron un nivel alto autoestima, el 40,54% registró un nivel medio de autoestima y el 2,70% registró un nivel bajo de autoestima. Esto significó que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión, registraron un nivel alto (56,76%) y medio (40,54%) en la dimensión autoestima lo cual quiere decir que su desarrollo fue medio y alto (97,30%) en autoconcepto y autoapreciación de habilidades. Visto ello, se podría decir que casi todos los trabajadores administrativos tienen buena autoestima.

Tabla 14
Frecuencia y porcentaje de la dimensión autorrealización laboral

Autorealización laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	1	2,70
Medio	6	16,22
Alto	30	81,08
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 14 se observa que 81,08% de los trabajadores registraron un nivel alto de autorrealización laboral, el 16,22% registró un nivel medio de autorrealización laboral y el 2,70% registró un nivel bajo de autorrealización laboral. Esto significó que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión, registraron en general un nivel de autorrealización laboral alto (81,08%) que se puede mostrar en la motivación (energía para el logro de metas), atribución (desarrollar un juicio apropiado) y expectativa (enfoque positivo de resultados). Visto ello, se podría decir la mayoría de trabajadores administrativos tienen competencias y se identifican con el puesto laboral en el desarrollo de su vida profesional y personal.

Tabla 15
Frecuencia y porcentaje de la dimensión autoeficacia resolutive

Autoeficacia resolutive	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	5	13,51
Medio	9	24,32
Alto	23	62,16
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 15 se observa que 62,16% de los trabajadores registraron un nivel alto de autoeficacia resolutive, el 24,32% registró un nivel medio de autoeficacia resolutive y el 13,51% registró un nivel bajo de autoeficacia resolutive. Esto significó que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión, registraron en general un nivel de autorrealización laboral alto (62,16%) que se puede mostrar en el afrontamiento de problemas (evaluar circunstancias y soluciones a problemas) y toma de decisiones (decisión de opciones). Visto ello, se podría decir la mayoría de trabajadores administrativos se encuentra en condiciones para resolver problemas de forma óptima y adecuada.

Tabla 16
Frecuencia y porcentaje de la dimensión autorrealización social

Autorealización social	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	4	10,81
Medio	31	83,78
Alto	2	5,41
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 16 se observa que 5,41% de los trabajadores registraron un nivel alto de autorrealización social, el 83,78% registró un nivel medio de autorrealización social y el 10,81% registró un nivel bajo de autorrealización social. Esto significó que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión, registraron en general un nivel de autorrealización social media (83,78%) que se puede mostrar en la asertividad (expresar lo que piensa considerando no ser hiriente), empatía (comprender emociones y sentimientos de otros) y comunicación (modo de comunicación con otros). Visto ello, se podría decir la mayoría de trabajadores administrativos se encuentra en un nivel medio lo cual puede significar que deban desarrollarse ciertas competencias de comunicación para así mejorar ciertos aspectos de la vida social de los trabajadores.

Tabla 17
Frecuencia y porcentaje de la variable personalidad eficaz

Personalidad eficaz	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	4	10,81
Medio	17	45,95
Alto	16	43,24
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

En la Tabla 17 se observa que 43,24% de los trabajadores registraron un nivel alto de personalidad eficaz, el 45,95% registró un nivel medio de personalidad eficaz y el 10,81% registró un nivel bajo de personalidad eficaz. Esto indicó que en general los trabajadores administrativos tienen una personalidad eficaz media lo que significó que tienen ciertas cualidades de la personalidad eficaz mientras que carecen de otras, o que estas se encuentran desarrolladas en forma media. Estas cualidades pueden observarse en el nivel de autoestima, autorrealización social, autorrealización laboral y autoeficacia resolutiva. Cabe mencionar que esto podría mejorarse e inclusive mejoraría el modo de trabajo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ascensión.

5.2. Análisis de los Resultados:

Debido a que el estudio fue correlacional, este consideró como prueba a la Tau b de Kendall la cual fue escogida debido a que se buscó encontrar la correlación entre dos variables ordinales.

Tabla 18
Análisis inferencial. Prueba no paramétrica Tau b de Kendall

		<i>Matriz de correlación</i>	Inteligencia emocional
<i>Tau_b de Kendall</i>	Inteligencia emocional	Coef. Corr.	1,000
		Signif.	
		N	37
	Autoestima	Coef. Corr.	0,278
		Signif.	0,080
		N	37
	Autorealización Laboral	Coef. Corr.	0,65**
		Signif.	0,000
		N	37
	Autoeficacia Resolutiva	Coef. Corr.	0,56**
		Signif.	0,000
		N	37
	Autorealización Social	Coef. Corr.	0,34*
		Signif.	0,031
		N	37
	Personalidad Eficaz	Coef. Corr.	0,40**
		Signif.	0,009
		N	37

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

Las correlaciones fueron hechas en torno a la variable personalidad eficaz y dimensiones con la variable inteligencia emocional. Los grados de correlación obtenidos fueron:

- Personalidad eficaz con inteligencia emocional (0,40)
- Autoestima con inteligencia emocional (0,278)
- Autorrealización laboral con inteligencia emocional (0,65)
- Autoeficacia resolutiva con inteligencia emocional (0,56)
- Autorrealización social con inteligencia emocional (0,34)

Tabla 19
Frecuencia y porcentaje, tabla cruzada sexo y personalidad eficaz

<i>Sexo</i>	Frecuencia y Porcentaje	Personalidad Eficaz			
		Bajo	Medio	Alto	Total
<i>Masculino</i>	Recuento	0	9	9	18
	% del total	0,00%	24,32%	24,32%	48,65%
<i>Femenino</i>	Recuento	4	8	7	19
	% del total	10,81%	21,62%	18,92%	51,35%
<i>Total</i>	Recuento	4	17	16	37
	% del total	10,81%	45,95%	43,24%	100%

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

Los trabajadores municipales de la Municipalidad Distrital de Ascensión en lo que concierne a mujeres, se observó que en personalidad eficaz suelen tener mayor presencia en el nivel bajo dando a entender que 4 de las mujeres trabajadoras (10.08% del total) de la Municipalidad Distrital de Ascensión presentan problemas de personalidad eficaz (véase Tabla 19).

Tabla 20

Frecuencia y porcentaje, tabla cruzada sexo e inteligencia emocional

Sexo	Frecuencia y Porcentaje	Inteligencia Emocional					Total
		Capac Emoc Muy Baja	Capac Emoc Baja	Capac Emoc Promedio	Capac Emoc Alta	Capac Emoc Muy Alta	
Masculino	Recuento	0	6	12	0	0	18
	% del total	0,00%	16,22%	32,43%	0,00%	0,00%	48,65%
Femenino	Recuento	4	6	9	0	0	19
	% del total	10,81%	16,22%	24,32%	0,00%	0,00%	51,35%
Total	Recuento	4	12	21	0	0	37
	% del total	10,81%	32,43%	56,76%	0,00%	0,00%	100%

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión en lo que concierne a mujeres, se observó que en inteligencia emocional suelen tener mayor presencia en el nivel muy bajo de capacidad emocional. Dando a entender que 4 de las mujeres trabajadoras (10.08% del total) de la Municipalidad Distrital de Ascensión presentan problemas en la inteligencia emocional (véase Tabla 20).

5.3. Comprobación de hipótesis

Considerando las pruebas estadísticas y las correlaciones realizadas según la Tau b de Kendall se procedió a responder la comprobación de las hipótesis planteadas en la presente investigación.

- a. Indicar la hipótesis que va a ser probada.
- b. Determinar la hipótesis estadística clasificada en nula y alterna
- c. Menciona el nivel de significancia escogido, el cual es 5%
- d. Desarrollar la prueba de correlación Tau b de Kendall.
- e. Señalar la regla de aceptación o rechazo de la hipótesis (regla de decisión).
- f. Analizar los resultados e indicar la conclusión estadística.

A. Hipótesis General

- a. Hipótesis a contrastar: La personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021, presentan una relación positiva.
- b. Esto llevado a denotación estadística se realizaría de la siguiente forma.
- c. Determinar las hipótesis estadísticas (alterna y nula)
H0: “No existe relación positiva alta entre la personalidad eficaz y la inteligencia emocional”.
H1: “Existe relación positiva alta entre la personalidad eficaz y la inteligencia emocional”.
- d. Nivel de riesgo $\alpha = 5\%$

Tabla 21

Tau b de Kendall. Hipótesis general

Personalidad Eficaz *Inteligencia emocional*

<i>Coef. Corr.</i>	0,40**
<i>Signif.</i>	0,009
<i>N</i>	37

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

- e. Regla de decisión: Se acepta la hipótesis alternativa si el nivel de significancia de la prueba Tau b de Kendall es menor al $\alpha = 5\%$.
- f. Análisis: Considerando el nivel de significancia de 0,05, se obtuvo que el grado de correlación entre la variable personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión fue de 0,40 y con un p-value de 0,009. Debido a que el p-value fue menor a 0,05 (para mayor detalle véase Tabla 21), entonces se determina que la relación entre ambas variables son significativas y positivas, siendo rechazada la hipótesis nula y siendo aceptada la hipótesis alterna.
- g. Conclusión:

Con esto se puede afirmar que la variable personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión; están correlacionadas de forma directa o positiva. Esto indica que existe asociación entre ambas variables y un alto/bajo nivel de personalidad eficaz también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa.

B. Hipótesis específica 1

- a. Hipótesis a contrastar: La autoestima y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021, presentan una relación positiva alta.
- b. Esto llevado a denotación estadística se realizaría de la siguiente forma.
- c. Determinar las hipótesis estadísticas (alterna y nula)
 - H0: “No existe relación positiva alta entre la autoestima y la inteligencia emocional”.
 - H1: “Existe relación positiva alta entre la autoestima y la inteligencia emocional”.
- d. Nivel de riesgo $\alpha = 5\%$

Tabla 22
Tau b de Kendall. Hipótesis específica 1

<i>Autoestima</i>	<i>Inteligencia emocional</i>
<i>Coef. Corr.</i>	0,28
<i>Signif.</i>	0,08
<i>N</i>	37

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

- e. Regla de decisión: Se acepta la hipótesis alternativa si el nivel de significancia de la prueba Tau b de Kendall es menor al $\alpha = 5\%$.

- f. Análisis: Considerando el nivel de significancia de 0,05, se obtuvo que el grado de correlación entre la variable inteligencia emocional y dimensión autoestima de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión fue de 0,28 y con un p-value de 0,08. Debido a que el p-value fue menor a 0,05 (para mayor detalle véase Tabla 22), entonces se determina que la relación entre ambas variables son directas o positivas, pero no significativas por lo tanto se acepta la hipótesis nula.
- g. Conclusión: Con esto se puede afirmar que la variable personalidad eficaz y la inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión; están correlacionadas de forma directa o positiva, pero no son significativas. Esto indica que no existe asociación entre ambas variables.

C. Hipótesis específica 2

- a. Hipótesis a contrastar: La autorrealización laboral y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021, presentan una relación positiva alta.
- b. Esto llevado a denotación estadística se realizaría de la siguiente forma.
- c. Determinar las hipótesis estadísticas (alterna y nula)
H0: "No existe relación positiva alta entre la autorrealización laboral y la inteligencia emocional".
H1: "Existe relación positiva alta entre la autorrealización laboral y la inteligencia emocional".
- d. Nivel de riesgo $\alpha = 5\%$

Tabla 23
Tau b de Kendall. Hipótesis específica 2

Autorealización Laboral**Inteligencia emocional**

<i>Coef. Corr.</i>	0,65**
<i>Signif.</i>	0,00
<i>N</i>	37

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

- e. Regla de decisión: Se acepta la hipótesis alternativa si el nivel de significancia de la prueba Tau b de Kendall es menor al $\alpha = 5\%$.
- f. Análisis: Considerando el nivel de significancia de 0,05, se obtuvo que el grado de correlación entre la variable inteligencia emocional y dimensión autorrealización laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión fue de 0,65 y con un p-value de 0,00. Debido a que el p-value fue menor a 0,05 (para mayor detalle véase Tabla 23), entonces se determina que la relación entre ambas variables es significativas y positivas o directas, siendo rechazada la hipótesis nula y siendo aceptada la hipótesis alterna.
- g. Conclusión: Con esto se puede afirmar que la dimensión autorrealización laboral y la inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión; están correlacionadas de forma directa o positiva, y son significativas. Esto indica que existe asociación entre ambas variables y un alta/baja dimensión autorrealización laboral también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa.

D. Hipótesis específica 3

- a. Hipótesis a contrastar: La autoeficacia resolutiva y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021, presentan una relación positiva alta.
- b. Esto llevado a denotación estadística se realizaría de la siguiente forma.

- c. Determinar las hipótesis estadísticas (alterna y nula)
 H0: “No existe relación positiva alta entre la autoeficacia resolutive y la inteligencia emocional”.
 H1: “Existe relación positiva alta entre la autoeficacia resolutive y la inteligencia emocional”.
- d. Nivel de riesgo $\alpha = 5\%$

Tabla 24
Tau b de Kendall. Hipótesis específica 3
Autoeficacia Resolutiva *Inteligencia emocional*

<i>Coef. Corr.</i>	0,56**
<i>Signif.</i>	0,00
<i>N</i>	37

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

- e. Regla de decisión: Se acepta la hipótesis alternativa si el nivel de significancia de la prueba Tau b de Kendall es menor al $\alpha = 5\%$.
- f. Análisis: Considerando el nivel de significancia de 0,05, se obtuvo que el grado de correlación entre la variable inteligencia emocional y dimensión autoeficacia resolutive de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión fue de 0,56 y con un p-value de 0,00. Debido a que el p-value fue menor a 0,05 (para mayor detalle véase Tabla 24), entonces se determina que la relación entre ambas variables es significativas y positivas o directas, siendo rechazada la hipótesis nula y siendo aceptada la hipótesis alterna.
- g. Conclusión: Con esto se puede afirmar que la dimensión autoeficacia resolutive y la inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión; están correlacionadas de forma directa o positiva, y son significativas. Esto indica que existe asociación entre ambas variables y un alta/baja dimensión autoeficacia resolutive

también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa.

E. Hipótesis específica 4

- a. Hipótesis a contrastar: La autorrealización social y la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión - Huancavelica, 2021, presentan una relación positiva alta.
- b. Esto llevado a denotación estadística se realizaría de la siguiente forma.
- c. Determinar las hipótesis estadísticas (alterna y nula)
 H0: “No existe relación positiva alta entre la autorrealización social y la inteligencia emocional”.
 H1: “Existe relación positiva alta entre la autorrealización social y la inteligencia emocional”.
- d. Nivel de riesgo $\alpha = 5\%$

Tabla 25

Tau b de Kendall. Hipótesis específica 4

<i>Autorealización Social</i>	<i>Inteligencia emocional</i>
<i>Coef. Corr.</i>	0,34*
<i>Signif.</i>	0,03
<i>N</i>	37

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

- e. Regla de decisión: Se acepta la hipótesis alternativa si el nivel de significancia de la prueba Tau b de Kendall es menor al $\alpha = 5\%$.
- f. Análisis:

Considerando el nivel de significancia de 0,05, se obtuvo que el grado de correlación entre la variable inteligencia emocional y dimensión autorrealización social de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión fue de 0,34 y con un p-value de 0,00. Debido a que el p-value fue menor a 0,03 (para mayor detalle véase Tabla 25), entonces se determina que la relación entre

ambas variables es significativas y positivas o directas, siendo rechazada la hipótesis nula y siendo aceptada la hipótesis alterna.

g. Conclusión:

Con esto se puede afirmar que la dimensión autorrealización social y la inteligencia emocional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión; están correlacionadas de forma directa o positiva, y son significativas. Esto indica que existe asociación entre ambas variables y un alta/baja dimensión autorrealización social también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa.

5.4. Discusión:

Con relación a la hipótesis general, se logró determinar que la personalidad eficaz está asociada con la inteligencia emocional de forma directa o positiva (0,40) y de manera significativa (0,009) dentro de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Esto indica que existe asociación entre ambas variables y un alto/bajo nivel de personalidad eficaz también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa. De igual forma se observa en Anchorena (2015), ya que los encuestados reportaron una asociación entre personalidad eficaz e inteligencia emocional (0.68) de forma directa y significativa. Y similar resultado se encuentra en Tapia (2015), donde se determinó que estudiantes universitarios suelen mostrar una personalidad eficaz fuertemente asociada con la inteligencia emocional. Esta asociación entre variables se justifica en que la personalidad eficaz al ser “parte del yo”, y ser propio de la persona para que esta tenga y reconozca el aprecio por sí mismo (Guerra, Arnaiz, & Di Giusto, 2014) puede interrelacionarse con ciertos componentes de la inteligencia emocional, ya que esta es una habilidad que desarrolla una persona para poder controlar sus emociones y sentimiento ante diversas situaciones para así direccionar las actividades y decisiones que tomará posteriormente (Bisquer, 2019).

Por parte de la hipótesis específica 1, se tiene a autoestima y la inteligencia emocional están asociadas de forma directa o positiva (0,28), pero no son significativos (0,08) dentro de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Esto indicó que no existe asociación entre ambas variables. Dado que la autoestima incluye el autoconcepto, el aprecio propio emocional, reconocimiento propio de cualidades y competencias (Torres & Torres, 2013) entonces no necesariamente estas cualidades se asocian al control de emociones y sentimientos que pueden generarse ante diversas situaciones. Esto puede derivarse a que buena o mala autoestima no implica capacidad emocional interpersonal (relaciones interpersonales y habilidades sociales), intrapersonal (autorrealización y comprensión emocional propia), adaptabilidad (solución de problemas, flexibilidad), manejo de estrés (control de impulsos, tolerancia de estrés) y estado de ánimo (optimismo, felicidad).

Por parte de la hipótesis específica 2, se tiene a que la autorrealización laboral y la inteligencia emocional están asociadas de forma directa o positiva (0,65), y que esta relación es significativa (0,00) dentro de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Esto indicó que existe asociación entre ambas variables y un alta/baja dimensión autorrealización laboral también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa. La autorrealización laboral hace referencia a las motivaciones (logro de metas), expectativas (resultados esperados) y atribuciones (habilidades de desarrollo) sobre el desempeño laboral, y a su vez las capacidades de aprendizaje laboral de una persona (Guerra, Arnaiz, & Di Giusto, 2014). Considerando un estudio aplicado a estudiantes en donde la dimensión autorrealización laboral pasó a ser autorrealización académica se tiene a Cisneros (2018), quien concluyó que autorrealización académica está ligada a inteligencia emocional observada en sus dimensiones intrapersonal (0,351), interpersonal (0,367) y adaptabilidad (0,267). Por lo

tanto, tanto la autorrealización según objetivo (académico – laboral) están relacionadas a la inteligencia emocional.

Por parte de la hipótesis específica 3, se tiene a que la autoeficacia resolutiva y la inteligencia emocional están asociadas de forma directa o positiva (0,56), y que esta relación es significativa (0,00) dentro de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Esto indicó que existe asociación entre ambas variables y un alta/baja dimensión autoeficacia resolutiva también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa. La autoeficacia resolutiva significa la forma en como una persona asume los retos a nivel social y a nivel personal, agregado a lo anterior, está también se asocia al afrontamiento de problemas (capacidad de resolución de problemas) y la toma de decisiones (Martín del Buey, y otros, 2015). En Barbachán (2012) se determina la importancia de esta capacidad en emprendedores, ya que la personalidad eficaz y especialmente la dimensión autoeficacia resolutiva permite que las personas puedan encarar diferentes situaciones y problemas ligados al emprendimiento y a las decisiones que deben tomar durante el transcurso del emprendimiento. Considerando que en el trabajo administrativo existen diversos problemas que deben ser resueltos para evitar problemas mayores que perjudiquen la eficacia y eficiencia entonces es primordial que esta dimensión deba ser desarrollada. Y a su vez que la inteligencia emocional es la capacidad de intelectual para utilizar la emociones durante diversas situaciones y problemas (Vallés, 2005) existiendo así correlación entre ambas variables.

Por parte de la hipótesis específica 4, se tiene a que la autorrealización social y la inteligencia emocional están asociadas de forma directa o positiva (0,34), y que esta relación es significativa (0,031) dentro de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Esto indicó que existe asociación entre ambas variables y un alta/baja dimensión autorrealización social también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa. Por

autorrealización social se entiende por las habilidades de comunicación, empatía y asertividad; los cuales están ligados con la autopercepción de la cualidad para establecer y conservar los vínculos con otros y las expectativas de éxito en sus conexiones sociales futuras (Guerra, Arnaiz, & Di Giusto, 2014). En Delgado (2014) se observa que las formas de interrelación con otras personas (capacidad social) es importante en los trabajadores y que esta incluso permite un mejor desarrollo de la inteligencia emocional, esto se pudo comprobar cuando realizó un estudio que diferenció el nivel de inteligencia emocional entre trabajadores dedicados a la atención al público y trabajadores que no tenían relación con la atención al público, ante lo cual se evidenció con una prueba t-student con significancia 0.00 que los trabajadores que interactúan con el público (autorrealización social) tienen mejor nivel de inteligencia emocional que aquellos trabajadores que no interactúan.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que la personalidad eficaz está asociada con la inteligencia emocional de forma directa o positiva (0,40) y de manera significativa (0,009) dentro de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Esto indica que existe asociación entre ambas variables y un bajo nivel de personalidad eficaz también implicará un peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa. Esto puede responder a que 56,76% de los trabajadores registraron un nivel promedio de capacidad emocional y 45,95% registró un nivel medio de personalidad eficaz lo cual podría generalizar que ambas variables no son desarrolladas plenamente por los trabajadores administrativos. Asimismo, que los niveles de inteligencia emocional y personalidad eficaz, en los niveles bajos se percibieron que hay más mujeres presentes que los varones.

2. La autoestima y la inteligencia emocional están asociadas de forma directa o positiva (0,28), pero no son significativas (0,08) dentro de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Esto indicó que no existe asociación entre ambas variables. Considerando que una mayoría reportó un nivel alto de autoestima (56,76%) otros factores pudieron evitar que esta se vea asociada a la inteligencia emocional tales como carga laboral o clima laboral.

3. La autorrealización laboral y la inteligencia emocional están asociadas de forma directa o positiva (0,65), y que esta relación es significativa (0,00) dentro de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Considerando que 81,08% de los trabajadores registraron un nivel alto de autorrealización laboral se puede decir que el sentir identificación con el puesto de trabajo y percibir que las competencias y cualidades laborales forman a uno entonces se tiene que existe asociación entre ambas variables y un alta/baja autorrealización laboral también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa.

4. La autoeficacia resolutiva y la inteligencia emocional están asociadas de forma directa o positiva (0,56), y que esta relación es significativa (0,00) dentro de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Considerando que 62,16% de los trabajadores registraron un nivel alto de autoeficacia resolutiva se podría decir que la mayoría de trabajadores administrativos se encuentra en condiciones para resolver problemas de forma óptima y adecuada lo cual se refleja en la inteligencia emocional al saber usar y canalizar las emociones ante distintas situaciones y problemas. Ello mismo representaría que un alta/baja dimensión autoeficacia resolutiva también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa.

5. La autorrealización social y la inteligencia emocional están asociadas de forma directa o positiva (0,34), y que esta relación es significativa (0,031) dentro de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión. Considerando que se registró 83,78% en un nivel medio de autorrealización social se podría decir que los trabajadores administrativos deben desarrollar ciertas competencias de comunicación para así mejorar ciertos aspectos de la vida social de los trabajadores y esto mismo podría reflejarse en el nivel promedio de la inteligencia observado. Por lo que un alta/baja dimensión autorrealización social también implicará un mejor/peor nivel de inteligencia emocional, y viceversa.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar talleres de desarrollo de inteligencia emocional ya que muchos de los resultados obtenidos en sus 5 dimensiones oscilaban en puntajes promedios o bajos; estos talleres deben de realizarse por lo menos una vez a la semana dentro de una hora especificada en el horario laboral en la Municipalidad Distrital de Ascensión para desarrollar aspectos de la inteligencia emocional que pueden mejorarse entre los cuales se encuentra la dimensión intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, estado de ánimo y manejo de estrés. Asimismo, que estos talleres deben ser diferenciados por género ya que las mujeres registraron niveles menores de personalidad eficaz y de inteligencia emocional.
2. Se recomienda identificar factores que pueden afectar la inteligencia emocional y a la autoestima Municipalidad Distrital de Ascensión, como carga laboral o problemas familiares que pueden alterar por momentos los niveles de autoestima e inteligencia emocional para así ser tratados dentro de los talleres semanales.
3. Se recomienda que una temática de los talleres sea sobre la autorrealización laboral Municipalidad Distrital de Ascensión, donde se busque mencionar la importancia del rol laboral de la persona e intercambio de roles donde se pueda generar empatía entre roles laborales y así tanto uno mismo como algún otro compañero llegue a interpretar la importancia y trabajo de un puesto laboral.
4. Se recomienda que en las entrevistas o postulaciones laborales se planteen casos de resolución de problemas comunes que la Municipalidad afronta en el día a día y evaluar cómo podrían resolverse para que así el personal pueda desarrollar mucho más esa capacidad con los conocimientos que adquiera posteriormente en el rol laboral y a su vez para tener un perfil sobre la autoeficacia resolutiva generando así un proceso de retroalimentación en los trabajadores en general de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

5. Se recomienda que una de las capacitaciones que la Municipalidad Distrital de Ascensión ofrece sea sobre habilidades sociales y relaciones sociales para que así se puedan mejorar el nivel de la autorrealización social. Y poner ello en práctica cuando se tenga que lidiar con algún ciudadano o persona que busca información relacionada a la Municipalidad dado que un profesional no solamente debe saber lidiar con trabajo de escritorio sino también con trabajo que requiera comunicación e intercambio de ideas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2016). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Anchorena, C. (2015). *Diferencia de los niveles de inteligencia emocional - social (IES) y de personalidad eficaz entre los estudiantes católicos practicantes y no practicantes de un colegio privado del distrito de Surco*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Apaza, L. (2018). *Dinámica familiar y estilos de personalidad eficaz según adolescentes de secundaria de la Institución Educativa El Peruano del Milenio de Cayma Arequipa - 2017*. Arequipa: Universidad Alas Peruanas.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Barbachán, E. (2012). *Preferencias cerebrales, capacidades emprendedoras y personalidad eficaz en estudiantes del primer año de la Universidad Nacional de Educación, 2010*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Bar-On, R. (1988). *The development of a concept of psychological well-being*. Sudáfrica: Universidad Rodhes.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Bisquer, R. (2019). *Grup de Recerca en Orientació Psicopedagògica*. Obtenido de Grup de Recerca en Orientació Psicopedagògica: <http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional-segun-salovey-mayer.html>

- Borja, M. (2012). *Metodología de la investigación para ingenieros*. Chiclayo.
- Castellanos, S., Guerra, P., & Bueno, J. (2014). *Diferencias de género en personalidad eficaz en universitarios chilenos*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Cisneros, J. (2018). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en la I.E. - Sullana, 2017*. Chimbote: Universidad San Pedro.
- Delgado, D. (2014). *Inteligencia emocional en trabajadores de empresas de telecomunicaciones y de desarrollo de software*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Di Giusto, C. (2014 a). *Evaluación de la personalidad eficaz en contextos de enseñanza secundaria: estudio comparativo entre muestra española y chilena*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Di Giusto, C., Martín, E., Arnaiz, A., & Guerra, P. (2014 b). Competencias personales y sociales en adolescentes. *Revista Iberoamericana de Educación N° 66*, 89-91.
- Eysenck, H. (1994). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire*. California: EdITS/Educational and Industrial Testing Service.
- García, M., & Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador. *Espiral*, 43-52. Obtenido de <http://www.cepcuevasolula.es/espiral>.
- Gardner, H. (1993). *Inteligencias Múltiples*. Nueva York: Paidós.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Gómez, J. (2000). *Que debes saber para mejorar mi empleabilidad*. Elche: Universidad Miguel Hernandez de Elche.

- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Guerra, P., Arnaiz, A., & Di Giusto, C. (2014). Las diferencias de género en personalidad eficaz en población adulta española. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 151-158.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Infobae. (18 de Abril de 2018). *Infobae*. Obtenido de <https://www.infobae.com/tendencias/2018/04/18/estres-laboral-un-padecimiento-frecuente-del-mundo-moderno-que-pocos-detectan-a-tiempo/>
- Kelly, G. (1963). *A theory of personality*. Nueva York: W.W. Norton.
- López, J. (2011). *Tipologías modales multivariadas de personalidad eficaz en población adulta de 30 a 60 años*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Martín del Buey, M., Martín, M., Dapelo, B., Pizarro, J., Di Giusto, C., Castellano, S., . . . Arnaiz, A. (2015). El constructo personalidad eficaz: últimos avances. *Revista de Orientación Educativa Vol. 29 N° 55*, 52-56.
- Martín, E., Di Giusto, C., Castellanos, S., & García, J. (2011). Tipologías modales multivariadas de personalidad eficaz en alta capacidad. *Revista de Formación del Profesorado e Investigación Educativa*, 23-26.

- Ministerio de Salud. (2018). *Lineamientos de políticas sectorial en salud mental*. Lima.
- Muñoz, M. (2013). *Estilos de comportamiento emocional adolescente en el marco de la personalidad eficaz en contextos educativos chilenos*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Oquelis, J. (2016). *Diagnóstico de inteligencia emocional en estudiantes de educación secundaria*. Piura: Universidad de Piura.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Preventing suicide A global imperative*. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data.
- Pizarro, J., Raya, J., Castellanos, S., & Ordóñez, N. (2014). La personalidad eficaz como factor protector frente al Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación N° 66*, 145-150.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Real Academia Española*. Madrid: Espasa Libros.
- Robbins, S. (1999). *Teorías de motivación: comportamiento organizacional*.
- Rojas , J. (2019). *Info Capital Humano*. Obtenido de Info Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Roldán, H. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario de personalidad eficaz en adolescentes del distrito de La Esperanza*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Stenberg, R. (1985). *Beyond IQ: A Triarchic Theory of Intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tapia, R. (2015). *Personalidad eficaz e inteligencia emocional en contextos universitarios chilenos*. Burgos: Universidad de Burgos.

- Ticona, V., & Machaca, S. (2016). *Nivel de inteligencia emocional en los estudiantes del III semestre de la facultad de enfermería de la UCSM. Arequipa - 2016*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Torres, M., & Torres, M. (2013). Capacidades emprendedoras y personalidad eficaz en estudiantes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación en Psicología Vol. 16 N° 2*, 45-56.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para la elaboración de proyectos de investigación científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vallés, A. (2005). *El desarrollo de la inteligencia emocional*. Alicante: Asociación de Renovación Pedagógica Benacantil.
- Vicente, B. (13 de Febrero de 2014). *De Vicente*. Obtenido de De Vicente: <https://www.psicologoonlinedevicente.com/empatia-definicion-significado-de-empatia/>
- Zelada, D. (2019). *Funcionalidad familiar y personalidad eficaz en estudiantes de quinto año de secundaria de dos instituciones educativas del distrito de Surco*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

ANEXOS

Anexo 1: Autorización de la institución para la aplicación de los instrumentos

Solicito: Permiso para aplicar instrumento de trabajo de investigación.

Señor alcalde de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

Yo, Neiva Requena Huallpa, identificada con DNI N° 48660507, domiciliado en el Jr. San Francisco de Asís N° 348 del distrito de Ascensión, egresada de la Universidad Alas Peruanas de la escuela profesional de Psicología Humana me presento ante Ud. y expongo:

Que siendo requisito indispensable para optar el título profesional de Psicóloga en la Universidad Alas Peruana, realizar una tesis de investigación, el cual mi persona lo viene realizando la tesis de investigación titulada "**PERSONALIDAD EFICAZ E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN-HUANCAVELICA, 2020**" y habiendo tomado como población y muestra a los trabajadores de la municipalidad distrital de Ascensión solicito autorización para poder aplicar mi instrumento de investigación que viene hacer el test de Inteligencia Emocional y el cuestionario de Personalidad Eficaz. Asimismo, adjunto un ejemplar de cada uno.

Por Tanto:

Suplico a Ud. señor alcalde acceder mi petición por ser justa.

Huancavelica, 05 de enero del 2021

.....
Bach. Neiva Requena Huallpa



Anexo 2: Instrumentos de Investigación



CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD EFICAZ

Edad:.....

Sexo:.....

Instrucciones:

A continuación, vas a encontrar una serie de frases a las que deseamos contestes con sinceridad y sin pensarlo demasiado. Cada frase tiene alternativas sobre lo que las personas piensan o creen de sí mismas.

ITEMS		Nunca	Algo	Normal	Bastante	Siempre
Nº	Autoestima	1	2	3	4	5
1	Me siento muy bien con mi aspecto físico					
2	Hay muchas cosas cerca de mí mismo(a) que me gustaría cambiar si pudiera					
3	En general me siento satisfecho(a) conmigo mismo(a).					
4	Me acepto tal y como soy, con mis cualidades, limitaciones y defectos					
5	Tengo muchas cualidades para estar orgulloso(a) y satisfecho(a) de mí mismo(a)					
6	Logro que casi todas las cosas me resulten bien					
7	Creo que soy una persona valiosa para los otros					
8	Creo que tengo el talento para hacer que las cosas funcionen					
Autorealización laboral						
9	Mis éxitos en mi profesión se deben a mi esfuerzo y dedicación.					
10	Mi éxito en una tarea se debe a que me esmero por realizar un buen trabajo					
11	Tengo una buena capacidad para trabajar					
12	Me considero un(a) buen(a) trabajador					
13	Trabajo porque me gusta superar los retos que me presentan las materias					
14	Mi éxito en el trabajo se debe a mi capacidad					

15	Cuando tengo un problema dedico tiempo y esfuerzo para resolverlo					
16	Estoy convencido de que tendré éxito cuando trabaje					
Autoeficacia resolutiva						
17	Cuando tengo que tomar una decisión, planifico cuidadosamente lo que voy a hacer					
18	Cuando tengo un problema trato de ver el lado positivo que posee					
19	Para tomar una decisión reúno toda la información que puedo concretar					
20	Controlo bien mis emociones					
21	Cuando experimento un fracaso intento aprender de esa experiencia					
Autorealización social						
22	Tengo pocos amigos porque me cuesta tratar con los demás.					
23	Hago amigos(as) con facilidad					
24	Mis fracasos en las relaciones con los demás se deben a mi falta de habilidad para hacer amigos					
25	Creo que, conociéndome como soy, tendré problemas en mis relaciones con los demás					
26	Creo, con toda seguridad, que tendré éxito en mis relaciones con los demás					
27	Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a mi habilidad para hacer amigos					
28	Mis éxitos en las relaciones con los demás se deben a que son ellos los que toman la iniciativa					
29	Pienso que mi fracaso en las relaciones con los demás se debe a que no le agrado a la mayoría de las personas					
30	Me siento a gusto compartiendo con otras personas					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN...



TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Edad:.....

Sexo:.....

Instrucciones :

A continuación, vas a encontrar una serie de frases a las que deseamos contestes con sinceridad y sin pensarlo demasiado.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	1	2	3	4	5
2	Es difícil para mí disfrutar de la vida.	1	2	3	4	5
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	1	2	3	4	5
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	1	2	3	4	5
5	Me agradan las personas que conozco.	1	2	3	4	5
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	1	2	3	4	5
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	1	2	3	4	5
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	1	2	3	4	5
10	Soy incapaz de demostrar afecto.	1	2	3	4	5
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	1	2	3	4	5
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.	1	2	3	4	5
13	Tengo problema para controlarme cuando me enojo.	1	2	3	4	5
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	1	2	3	4	5
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella.	1	2	3	4	5
16	Me gusta ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
17	Me es difícil sonreír.	1	2	3	4	5
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	1	2	3	4	5
19	Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	1	2	3	4	5
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	1	2	3	4	5

21	Realmente no sé para que soy bueno(a).	1	2	3	4	5
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	1	2	3	4	5
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	1	2	3	4	5
24	No tengo confianza en mí mismo(a).	1	2	3	4	5
25	Creo que he perdido la cabeza.	1	2	3	4	5
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	1	2	3	4	5
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	1	2	3	4	5
28	En general, me resulta difícil adaptarme.	1	2	3	4	5
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	1	2	3	4	5
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	1	2	3	4	5
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	1	2	3	4	5
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	1	2	3	4	5
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).	1	2	3	4	5
34	Pienso bien de las personas.	1	2	3	4	5
35	Me es difícil entender cómo me siento.	1	2	3	4	5
36	He logrado muy poco en los últimos años.	1	2	3	4	5
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	1	2	3	4	5
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	1	2	3	4	5
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).	1	2	3	4	5
40	Me tengo mucho respeto.	1	2	3	4	5
41	Hago cosas muy raras.	1	2	3	4	5
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	1	2	3	4	5
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.	1	2	3	4	5
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	1	2	3	4	5
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	1	2	3	4	5
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	1	2	3	4	5
47	Estoy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	1	2	3	4	5
49	No puedo soportar el estrés.	1	2	3	4	5
50	En mi vida no hago nada malo.	1	2	3	4	5
51	No disfruto lo que hago.	1	2	3	4	5

52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
53	La gente no comprende mi manera de pensar.	1	2	3	4	5
54	Generalmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5
55	Mis amigos me confían sus intimidades.	1	2	3	4	5
56	No me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	1	2	3	4	5
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	1	2	3	4	5
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	1	2	3	4	5
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	1	2	3	4	5
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	1	2	3	4	5
62	Soy una persona divertida.	1	2	3	4	5
63	Soy consciente de cómo me siento.	1	2	3	4	5
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	1	2	3	4	5
65	Nada me perturba.	1	2	3	4	5
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	1	2	3	4	5
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.	1	2	3	4	5
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	1	2	3	4	5
69	Me es difícil llevarme con los demás.	1	2	3	4	5
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	1	2	3	4	5
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	1	2	3	4	5
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	1	2	3	4	5
73	Soy impaciente.	1	2	3	4	5
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	1	2	3	4	5
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	1	2	3	4	5
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	1	2	3	4	5
77	Me deprimó.	1	2	3	4	5
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
79	Nunca he mentado.	1	2	3	4	5

80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	2	3	4	5
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	1	2	3	4	5
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	1	2	3	4	5
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	1	2	3	4	5
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	1	2	3	4	5
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	1	2	3	4	5
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	1	2	3	4	5
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado(a).	1	2	3	4	5
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	1	2	3	4	5
90	Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4	5
91	No estoy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.	1	2	3	4	5
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	1	2	3	4	5
94	Nunca he violado la ley.	1	2	3	4	5
95	Disfruto de las cosas que me interesan.	1	2	3	4	5
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	1	2	3	4	5
97	Tiendo a exagerar.	1	2	3	4	5
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.	1	2	3	4	5
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.	1	2	3	4	5
101	Soy una persona muy extraña.	1	2	3	4	5
102	Soy impulsivo(a).	1	2	3	4	5
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	1	2	3	4	5
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
105	Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.	1	2	3	4	5
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	1	2	3	4	5
107	Tengo tendencia a depender de otros.	1	2	3	4	5
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5

109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	1	2	3	4	5
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	1	2	3	4	5
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	1	2	3	4	5
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	1	2	3	4	5
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.	1	2	3	4	5
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	1	2	3	4	5
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	1	2	3	4	5
116	Me es difícil describir lo que siento.	1	2	3	4	5
117	Tengo mal carácter.	1	2	3	4	5
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	1	2	3	4	5
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.	1	2	3	4	5
120	Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.	1	2	3	4	5
122	Me pongo ansioso(a).	1	2	3	4	5
123	No tengo días malos.	1	2	3	4	5
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	1	2	3	4	5
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.	1	2	3	4	5
127	Me es difícil ser realista.	1	2	3	4	5
128	No mantengo relación con mis amistades.	1	2	3	4	5
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	1	2	3	4	5
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	1	2	3	4	5
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	1	2	3	4	5
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN...

Anexo 3: Ficha de validación Juicio de Expertos

VICERRECTORADO ACADEMICO
 ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

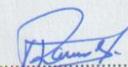
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MOGOLLON HERMOOSA, KAREN ROCIO
 1.2 Grado académico: LICENCIADA EN PSICOLOGIA
 1.3 Cargo e institución donde labora: COORD DE PSICOPEDAGOGIA - COAR-HVCA
 1.4 Título de la Investigación: RELACION ENTRE PERSONALIDAD EFICAZ Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION
 1.5 Autor del instrumento:
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD EFICAZ

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

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):
 VALORACION CUALITATIVA: La presentación de los ítems 7 y 8 están consecutivos
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido para aplicar

Lugar y fecha: HVCA, 12 de noviembre 2020



 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 43220921
 Karen Mogollon Hermosa
 CEP 76674.

VICERRECTORADO ACADEMICO
 ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

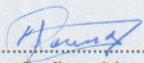
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MOGOLLON HERMOSA, KAREN ROCIO
 1.2 Grado académico: LICENCIADA EN PSICOLOGIA
 1.3 Cargo e institución donde labora: COORD. DE PSICOPEDAGOGIA - COAR - HUCA
 1.4 Título de la Investigación: RELACION ENTRE PERSONALIDAD EFICAZ Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION
 1.5 Autor del instrumento:
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
 1.7 Nombre del instrumento: TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

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

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :
 VALORACION CUALITATIVA : las preguntas tienen coherencia y son entendibles.
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido para aplicar

Lugar y fecha: HUCA, 13 de diciembre 2020


 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 93820427
Karen R. Mogollon Hermosa
C. P. D. 166 J9.

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto : RODRIGUEZ CANALES FREDY FERNANDO

1.2 Grado académico : DOCTOR

1.3 Cargo e institución donde labora : DIRECCION REGIONAL DE SALUD HUANCVELICA
(Epidemiología)

1.4 Título de la Investigación: "PERSONALIDAD EFICAZ E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION-HVCA 2021"

1.5 Autor del instrumento:

1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: TÍTULO PROFESIONAL

1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD EFICAZ

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

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA: LA PRESENTACIÓN DE LOS ÍTEMS (+Y-) ESTÁN CONSECUTIVOS.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO PARA LA APLICACION

Lugar y fecha: HVCA, 10 DE DICIEMBRE


Fredy Fernando RODRÍGUEZ CANALES
Doctor en psicología
DNI 06127833 CPsP 3211

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : **RODRIGUEZ CANALES FREDY FERNANDO**
 1.2 Grado académico : **DOCTOR**
 1.3 Cargo e institución donde labora : **DIRECCION REGIONAL DE SALUD HUANCVELICA**
 (Epidemiología)
 1.4 Título de la Investigación: **“PERSONALIDAD EFICAZ E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION-HVCA 2021”**
 1.5 Autor del instrumento:
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: **TÍTULO PROFESIONAL**
 1.7 Nombre del instrumento: **TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

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

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):
VALORACION CUALITATIVA: ADECUADO PARA VALORAR ASPECTOS DEL ESTUDIO
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO PARA LA APLICACIÓN

Lugar y fecha: HVCA, 10 DE DICIEMBRE


Fredy Fernando RODRÍGUEZ CANALES
 Doctor en psicología
 DNI 06127833 CPsP 3211

		AUTOESTIMA								AUTORREALIZACIÓN LABORAL							
N°	SEXO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
13	2	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5
14	1	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
16	1	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
17	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
18	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
19	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	1	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
21	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
22	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
23	2	3	4	3	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
24	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
25	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	1	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

N°	SEXO	AUTOESTIMA								AUTORREALIZACIÓN LABORAL							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
27	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	2	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
29	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	2	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
31	2	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
32	1	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3
33	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
34	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	2	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
37	1	5	2	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4

N°	AUTOEFICACIA RESOLUTIVA					AUTORREALIZACIÓN SOCIAL								
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	2	1	5
4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
5	3	4	4	4	5	1	4	1	1	4	4	3	2	5
6	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4
7	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4
8	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	5
9	3	4	3	3	4	1	4	1	2	4	3	3	3	4
10	3	2	2	2	4	1	4	1	2	3	3	2	1	3
11	5	4	4	3	4	1	5	1	2	4	4	3	2	4
12	4	3	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4
13	4	5	5	3	4	3	5	2	1	4	4	2	1	5
14	4	4	5	3	3	3	3	1	1	4	4	3	1	4

N°	AUTOEFICACIA RESOLUTIVA					AUTORREALIZACIÓN SOCIAL								
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
15	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
16	4	4	4	5	5	3	3	3	2	3	3	4	2	4
17	2	2	3	4	3	2	4	2	2	4	4	2	1	5
18	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4
19	4	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4	3	1	4
20	5	4	5	5	4	4	5	1	1	5	5	5	1	5
21	2	2	3	3	4	3	2	3	1	3	2	2	1	3
22	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	1	3	4	2
23	5	4	5	4	5	1	5	1	1	5	4	2	1	3
24	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	2	2	1	1	5	5	5	1	1
26	4	4	4	3	5	2	2	1	1	4	4	1	1	4
27	5	4	5	3	4	3	3	2	1	5	4	3	2	4
28	5	5	5	4	5	3	5	2	1	4	5	3	1	5

N°	AUTOEFICACIA RESOLUTIVA					AUTORREALIZACIÓN SOCIAL								
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
29	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	2	5	2	1	4	5	3	1	5
31	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4
32	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4
33	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
34	4	4	4	2	4	2	4	1	2	4	4	4	3	2
35	5	5	5	3	5	3	3	3	1	3	3	1	2	4
36	5	5	4	4	5	1	4	1	1	5	4	2	1	4
37	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4

INTELIGENCIA EMOCIONAL

N °	SEX O	P00 1	P00 2	P00 3	P00 4	P00 5	P00 6	P00 7	P00 8	P00 9	P01 0	P01 1	P01 2	P01 3	P01 4	P01 5	P01 6	P01 7	P01 8	P01 9	P02 0
1	1	4	1	2	4	5	5	4	5	3	1	4	1	3	3	4	4	1	3	2	3
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
3	1	4	2	3	4	4	5	3	4	4	2	4	1	2	3	4	5	2	2	3	4
4	1	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4
5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	2	2	3
6	2	4	2	2	4	4	4	3	3	4	2	4	5	3	2	4	4	2	2	2	4
7	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2
8	1	5	1	1	5	5	5	4	4	3	1	4	11	4	3	5	4	1	3	3	4
9	2	3	2	1	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	1	2	1	4
10	2	2	3	2	2	5	4	2	3	4	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	2
11	2	4	3	2	3	4	4	2	5	4	3	3	4	4	4	3	5	1	1	3	3

1																					
2	2	5	1	2	5	5	4	3	5	4	2	5	2	3	1	4	4	1	2	3	4
1																					
3	2	3	1	2	4	3	5	4	4	3	1	5	2	2	2	5	5	1	1	2	4
1																					
4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4
1																					
5	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	2	3	3	3
1																					
6	1	5	2	3	4	3	5	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	3	2	4
1																					
7	2	3	2	3	4	4	5	3	4	4	2	4	1	1	3	3	4	1	2	2	4
1																					
8	1	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	1	2	3	3	4	3	3	2	3
1																					
9	1	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2	4	5	2	2	2	4

2																					
0	1	4	1	2	4	5	5	4	3	4	1	5	2	2	2	2	5	2	2	1	5
2																					
1	2	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3
2																					
2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2																					
3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	5	2	2	4	3	2	4	5	1	2	2	3
2																					
4	1	5	2	4	5	5	5	5	5	5	1	4	1	1	2	4	4	3	2	3	3
2																					
5	1	5	2	3	2	4	4	5	5	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4
2																					
6	1	5	3	1	5	3	5	3	4	3	2	4	1	2	2	2	4	1	3	2	4
2																					
7	2	5	2	4	5	5	5	4	4	4	1	5	1	2	2	5	5	4	1	2	4

2																					
8	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	1	2	2	5	5	2	2	2
2																					
9	1	5	2	3	5	5	5	5	5	5	2	5	1	1	2	5	5	3	2	3	4
3																					
0	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	1	2	2	5	5	2	2	2	4
3																					
1	2	5	3	3	2	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3
3																					
2	1	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3																					
3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
3																					
4	1	4	3	2	4	3	5	5	5	5	1	4	2	5	2	3	4	1	4	3	2
3																					
5	1	5	3	1	3	3	4	5	3	4	2	4	1	5	3	5	5	4	2	1	3

3																					
6	2	5	1	2	4	5	5	5	5	3	2	4	2	2	3	4	5	2	2	2	4
3																					
7	1	5	3	2	4	3	4	4	5	4	1	4	1	3	3	5	4	1	2	2	3

N	P02	P03	P04																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1	1	2	2	1	1	4	2	2	4	2	4	1	3	3	3	3	4	3	2	5
2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3
3	2	2	2	4	1	4	3	2	5	2	4	2	3	5	4	3	5	2	4	5
4	2	2	4	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3
5	1	4	4	2	1	3	2	2	3	2	4	1	2	3	2	3	2	2	2	5
6	1	1	4	1	1	4	3	2	4	1	4	1	4	3	2	3	3	3	1	3
7	2	2	4	1	1	4	2	1	4	1	4	1	4	3	2	2	4	2	4	2
8	1	1	3	2	1	5	3	1	4	1	5	1	5	4	3	3	1	2	1	5
9	1	5	5	1	1	4	2	3	3	2	5	1	2	2	2	2	3	2	4	5

N	P02	P03	P04																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
10	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
11	4	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	3	3	3	2	3	3	4	5	4
12	1	2	3	1	1	4	1	1	4	1	5	1	4	4	2	3	3	4	4	4
13	1	2	1	1	1	5	1	1	4	1	5	1	3	5	2	2	4	2	1	5
14	3	3	2	2	2	4	3	2	5	1	5	1	4	5	3	3	5	2	4	4
15	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3
16	1	2	2	2	1	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	5
17	2	2	2	2	1	4	2	2	4	5	4	2	4	5	2	3	3	1	4	4
18	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4
19	2	2	2	2	1	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4
20	3	2	2	5	1	5	3	2	2	1	5	1	5	5	2	2	4	1	5	2
21	2	3	4	2	1	3	3	2	3	2	4	1	3	4	2	3	4	2	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	1	4	1	3	4	2	4
23	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	1	5	3	1	4	3	4	4

N	P02	P03	P04																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
24	1	1	2	1	1	5	2	2	5	1	5	1	5	5	2	2	5	2	5	5
25	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
26	1	2	3	1	1	2	2	1	4	2	3	1	2	3	1	1	3	1	2	4
27	1	1	2	1	1	5	2	5	5	1	4	1	5	5	2	2	4	1	4	5
28	3	1	1	2	1	5	2	2	4	1	4	1	2	3	1	2	5	2	5	5
29	1	1	2	1	1	5	2	2	5	1	5	1	5	5	2	2	5	2	5	5
30	1	1	2	1	1	5	2	2	4	1	4	1	2	4	1	2	5	2	5	5
31	4	3	2	4	3	3	3	2	4	1	1	3	3	5	4	3	3	3	2	5
32	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4
33	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	1	4	4	2	2	3	2	2	4
34	1	2	3	1	1	4	3	3	4	2	5	1	3	3	3	1	4	4	4	2
35	1	1	3	1	1	4	4	2	5	5	3	1	2	1	1	1	5	1	2	5
36	1	2	3	2	1	4	1	1	5	1	4	1	4	4	2	1	4	2	4	5
37	3	3	3	3	1	5	3	2	5	3	5	2	3	4	2	3	3	2	3	5

N	P04	P05	P06																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1	2	2	3	4	4	1	4	1	2	2	2	2	3	5	3	2	1	3	4	4
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	2	3	4	5	4	5	3	2	2	3	3	3	5	3	2	2	2	1	5
4	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	1	3
5	1	1	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	4	2	5	2	1	4	4
6	2	3	3	3	4	2	5	1	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	4
7	1	1	1	2	4	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	4	3	4
8	1	1	1	5	5	4	5	1	5	1	5	1	4	5	1	5	5	1	5	5
9	2	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	1	2	2	2	3
10	3	5	3	3	1	2	4	3	4	2	3	2	2	3	5	3	2	4	4	3
11	3	3	3	5	3	1	3	3	5	3	3	3	2	4	5	2	5	4	3	3
12	1	3	2	4	5	1	5	2	5	2	2	1	3	4	3	2	2	2	4	4
13	1	2	2	4	4	3	3	1	3	2	1	2	3	5	4	1	1	2	2	4

N	P04	P05	P06																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
14	3	3	3	4	4	2	5	2	1	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	5
15	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3
16	2	1	2	4	5	2	4	2	2	4	1	3	2	4	4	4	2	1	4	5
17	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	1	4	4	1	1	2	4	4
18	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
19	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	4	2	1	3	3	4
20	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	1	2	5	4	1	2	2	5	5
21	1	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	2	4	3	2	1	2	4	3
22	3	2	2	4	4	2	1	1	1	2	1	4	3	3	4	1	3	2	3	3
23	2	2	3	4	4	1	3	2	5	3	4	3	3	4	4	3	5	1	3	3
24	1	1	2	5	5	5	4	4	2	1	1	1	2	4	2	1	2	1	5	5
25	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2
26	1	1	2	3	3	2	4	1	1	2	1	2	2	2	1	4	1	1	2	4
27	1	2	2	4	5	1	5	1	2	4	2	2	2	5	3	1	1	2	2	5

N	P04	P05	P06																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
28	2	2	2	4	4	2	5	1	1	1	2	4	2	5	5	1	3	2	3	3
29	1	1	2	5	5	5	5	5	2	1	1	1	2	5	2	1	2	1	5	5
30	2	2	2	4	4	2	5	1	1	1	2	4	2	5	5	1	4	2	3	3
31	4	1	2	5	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4
32	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4
33	1	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3
34	3	5	1	3	3	2	4	2	3	3	4	3	1	4	4	1	3	3	3	3
35	1	3	3	4	5	3	5	1	2	1	1	3	2	5	4	1	2	1	2	5
36	1	1	2	4	4	2	4	1	2	1	1	2	2	4	4	2	2	1	4	4
37	2	2	3	3	5	3	4	3	2	5	1	2	2	3	4	1	1	2	3	5

N	P06	P07	P08																		
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
1	4	3	3	4	2	3	4	1	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4

N	P06	P07	P08																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3
3	4	4	5	3	2	2	5	2	2	1	1	3	3	3	5	2	2	4	3	4
4	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	2	4	2	5	2	4	2	3
5	5	4	4	3	2	3	4	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	4
6	5	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	4
7	5	3	4	3	1	4	3	2	1	3	2	4	3	5	2	2	2	3	1	4
8	4	5	5	4	4	3	5	2	1	1	1	5	1	4	1	5	3	3	3	4
9	4	4	4	2	2	2	4	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	4
10	5	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	4	5	2	3	3	4	2	3	3
11	5	5	3	4	2	2	3	3	1	2	1	4	4	2	3	1	4	3	2	4
12	4	4	5	3	1	1	4	1	1	1	1	3	1	4	1	3	2	2	2	4
13	4	5	5	2	1	2	4	1	1	1	1	4	2	2	4	4	3	4	3	5
14	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	1	2	2	4	2	2	2	4	3	4
15	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3

N	P06	P07	P08																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
16	5	2	4	3	2	1	4	2	2	1	1	3	2	3	2	1	4	3	1	5
17	5	4	4	2	4	2	3	1	4	1	1	4	2	3	2	2	2	4	3	4
18	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3
19	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	4
20	5	5	5	2	5	2	5	1	1	1	1	4	1	4	3	2	1	5	4	5
21	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
22	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
23	5	4	5	5	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	5	3	1	2
24	5	5	5	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
26	4	3	4	2	2	2	4	2	3	2	1	5	2	2	3	3	1	3	2	3
27	5	3	5	2	3	1	5	2	2	1	1	5	2	4	2	1	2	4	3	5
28	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	5	2	3	3	1	3	1	1
29	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2

N	P06	P07	P08																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
30	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	5	2	3	3	1	3	1	1
31	4	5	5	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3
32	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
33	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4
34	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	5	2	3	3	3
35	2	1	5	3	3	1	3	3	3	1	1	2	5	5	3	1	3	2	1	3
36	4	3	4	2	2	2	4	2	2	1	1	4	1	3	2	2	2	4	2	4
37	5	3	5	2	3	2	4	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	4

N	P08	P09	P10																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	1	1	3	3	4	3	3	4	3	3
2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
3	4	5	2	4	5	2	3	3	5	5	1	1	3	2	5	5	2	3	5	5

N	P08	P09	P10																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3
5	3	3	2	2	5	3	2	2	3	5	2	1	3	2	4	3	1	2	4	5
6	4	3	2	5	5	3	3	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3
7	2	4	1	3	3	4	2	4	3	4	1	1	2	1	3	3	2	4	4	3
8	5	4	1	4	5	1	2	1	5	5	5	5	4	1	5	4	1	4	5	5
9	3	2	2	3	5	4	4	4	3	4	1	2	3	2	4	4	2	2	4	5
10	3	3	2	4	4	5	3	4	2	4	2	2	3	1	4	2	4	3	4	4
11	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	1	4	3	3	4	4	4
12	4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	1	2	2	1	4	2	3	4	4	4
13	4	4	2	3	5	3	4	5	5	5	5	1	1	3	5	4	3	5	5	3
14	5	4	3	4	4	3	2	4	5	5	1	1	2	2	5	4	2	4	4	4
15	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
16	4	3	1	2	4	2	3	4	5	4	2	3	2	1	4	2	2	4	3	4
17	4	2	1	4	4	2	2	4	4	4	1	3	2	1	4	4	2	4	4	4

N	P08	P09	P10																	
°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
18	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	5
19	4	3	1	2	4	3	2	3	3	4	2	4	2	3	4	3	2	4	4	4
20	3	1	1	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2	2	5	5	1	5	5	5
21	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	1	3	3	2	4	2	2	4	3	4
22	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
23	4	5	2	4	3	3	2	4	3	5	3	2	3	1	4	2	2	4	4	4
24	2	2	2	4	4	2	2	2	5	5	1	5	2	2	4	4	1	5	5	5
25	3	3	3	2	5	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2
26	4	4	2	4	1	1	3	4	3	5	1	2	4	3	5	3	2	3	4	4
27	5	5	2	5	5	1	2	4	5	5	1	2	3	5	5	4	2	5	4	5
28	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
29	2	2	2	5	5	2	2	2	5	5	1	5	2	2	5	5	1	5	5	5
30	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
31	4	2	3	3	5	2	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5

Anexo 5

Confiabilidad

Para la confiabilidad se hizo uso del estadístico Alfa Cronbach la cual brindó las puntuaciones de 0,93 y 0,90 para la variable inteligencia emocional y personalidad eficaz respectivamente indicando con ello que los cuestionarios utilizados son confiables. Para mayor detalle véase la siguiente tabla.

Variables	Alfa Cronbach	Items	N
Inteligencia emocional	0,93	133	8
Personalidad eficaz	0,90	30	8

Anexo 6

Baremo

Descriptivo y baremación para los resultados

Previo a la realización de explicación y muestra de los resultados por variable y dimensión se mostrará la característica de la distribución de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

Tabla 26

Frecuencia y porcentaje por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	18	48,60
Femenino	19	51,40
Total	37	100

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ascensión encuestados estuvieron clasificados por sexo distribuidos en 48,60% para el sexo femenino y 51,40% para el sexo masculino (véase la Previa a la realización de explicación y muestra de los resultados por variable y dimensión se mostrará la característica de la distribución de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Ascensión.

Tabla 26)

Tabla 27

Baremación de las dimensiones de la variable personalidad eficaz

Variable y dimensión	Bajo	Medio	Alto
Personalidad eficaz	[30 - 70]	[71 - 110]	[111 - 150]
Autoestima	[8 - 19]	[20 - 29]	[30 - 40]
Autorealización laboral	[8 - 19]	[20 - 29]	[30 - 40]
Autoeficacia resolutiva	[5 - 12]	[13 - 18]	[19 - 25]
Autorealización social	[9 - 21]	[22 - 33]	[34 - 45]

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

La presentación de los resultados fue hecha en frecuencias y porcentajes que se verán posteriormente, y estos serán clasificados en las categorías “Bajo”, “Medio” y “Alto” en torno a las puntuaciones acumuladas que pueden verse a detalle en la Tabla 27. Dicha clasificación fue realizada para tener una mejor organización e interpretación de los resultados relacionados a la variable personalidad eficaz y sus respectivas dimensiones.

Tabla 28

Baremación de las dimensiones de la variable inteligencia emocional

Variable y dimensión	Capacidad Emocional		Capacidad Emocional	Capacidad Emocional	
	Muy Baja	Baja	Promedio	Alta	Alta al Muy
Inteligencia emocional	Menos a 69	[70 - 85]	[86 - 114]	[115 - 129]	130 a más

Intrapersonal	Menos a 69	[70 - 85]	[86 - 114]	-	[115 - 129]	130 a más
Interpersonal	Menos a 69	[70 - 85]	[86 - 114]	-	[115 - 129]	130 a más
Adaptabilidad	Menos a 69	[70 - 85]	[86 - 114]	-	[115 - 129]	130 a más
Manejo del estrés	Menos a 69	[70 - 85]	[86 - 114]	-	[115 - 129]	130 a más
Estado de ánimo	Menos a 69	[70 - 85]	[86 - 114]	-	[115 - 129]	130 a más

Nota. Obtenido del procesamiento de la base de datos.

Interpretación:

La presentación de los resultados fue hecha en frecuencias y porcentajes que se verán posteriormente, y estos serán clasificados en las categorías “Capacidad Emocional Muy Baja”, “Capacidad Emocional Baja”, “Capacidad Emocional Promedio”, “Capacidad Emocional Alta” y “Capacidad Emocional Muy Alta” en torno a las puntuaciones acumuladas que pueden verse a detalle en la Tabla 28. Dicha clasificación fue realizada para tener una mejor organización e interpretación de los resultados, y esta se basa en torno a la metodología Bar On la cual permite la identificación de los niveles de inteligencia emocional de las personas mayores de edad.

Anexo 7

Panel fotográfico



Anexo 8: Informe de Turnitin al 23% de similitud

PERSONALIDAD EFICAZ E INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSIÓN HUANCVELICA 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	19%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo