

## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
SAN MIGUEL - CAJAMARCA, 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Psicología

### **Autores:**

Evanis Mitchel Acuña Bueno

Luis Arturo Lozano Linares

### **Asesor:**

Mg. Kenia Keith del Rocio Casiano Valdivieso

<https://orcid.org/0000-0002-6659-7538>

Cajamarca - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>CARLOS FERNANDO GARCÍA GODOS SALAZAR</b>	<b>10280784</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>KENIA KEITH DEL ROCIO CASIANO VALDIVIESO</b>	<b>25762317</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>RENZO MARTINEZ MUNIVE</b>	<b>41466055</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### SIMILITUD LOZANO Y ACUÑA

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

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

Fuente de Internet

5%

2

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

2%

3

Submitted to Universidad Católica de Santa  
María

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 70 words

## **DEDICATORIA**

A Dios por permitirnos un día más de vida y hacer  
posibles nuestros objetivos propuestos como futuros  
profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros padres, por sus enseñanzas y su apoyo incondicional en cada uno de nuestros tropiezos y victorias.

A la Municipalidad Provincial de San Miguel y sus trabajadores, por haber sido la fuente del presente trabajo.

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>JURADO EVALUADOR</b>	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>9</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>20</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>20</b>
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>21</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS	26
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	34
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Relación entre liderazgo e inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.....	27
Tabla 2:	Niveles de liderazgo presente en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.....	28
Tabla 3:	Niveles de inteligencia emocional presente en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.....	29
Tabla 4:	Relación entre la dimensión Liderazgo autocrático y las dimensiones de la inteligencia emocional presente en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.....	30
Tabla 5:	Relación entre la dimensión Liderazgo democrático y las dimensiones de la inteligencia emocional presente en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.....	31
Tabla 6:	Relación entre la dimensión Liderazgo liberal y las dimensiones de la inteligencia emocional presente en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.....	33

## RESUMEN

El presente estudio planteó como objetivo determinar la relación entre el liderazgo e inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022. Para ello el método de investigación que siguió fue básica, descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, con un muestreo no probabilístico, la muestra estuvo conformada por 42 trabajadores de ambos sexos, a quienes se les aplicó el “Cuestionario de estilo de liderazgo de Diaz (2019)” y el “Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On-ICE, de Reuven Bar-On, adaptada por Ugarriza y Pajares (2003)”, los resultados dan a conocer que en liderazgo los niveles que se presentan en los colaboradores fueron bueno (59.5%), regular (38.1%) y por mejorar (2.4%), con relación a la inteligencia emocional se encontró un nivel alto (19%), medio (59%) y bajo (21.4%). Se concluye que existe relación positiva baja entre el liderazgo y la inteligencia emocional ( $r = .341^*$ ,  $p = 0.27$ ).

**PALABRAS CLAVES:** *liderazgo, inteligencia, emociones.*

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El capital humano actualmente ha tomado relevancia en cuanto a su productividad dentro de una empresa u institución, en ese sentido el liderazgo viene a ser una de las habilidades sociales que promueve la mejora de capacidades profesionales a través de la motivación y el reconocimiento de la labor que cumplen cada uno de los trabajadores. Cabe mencionar, que para que ello exista el individuo debe poseer un conjunto de competencias emocionales que lo conlleven a fortalecer su inteligencia emocional.

Para Mayer et al. (2008), la inteligencia emocional cumple un rol importante en cuanto a las relaciones sociales. Sobre todo, en el contexto organizacional o empresarial, ya que suele ser necesario para que un líder que sea consciente de cómo manejar sus emociones, para bien suyo y de sus colaboradores o equipo a cargo.

Por su parte, Goena (2015), señala que la manera que en la inteligencia emocional actúa sobre liderazgo es a través de la identificación, control y evaluación de las emociones que se hace uno mismo, además de la capacidad que se tiene para poder motivar y cooperar con los demás También sostiene que existen ciertas capacidades que caracterizan a los líderes y ello está centrado en el carácter emocional. A su vez, cita a Goleman (1998), haciendo énfasis en la comparación entre habilidades intelectuales y la inteligencia emocional, en el cual afirma que no se debe dejar de lado las habilidades intelectuales, sin embargo, en sus diversas investigaciones, ha podido demostrar que la inteligencia emocional es la condición

necesaria para un líder. A partir de ello, plantea que una persona puede poseer la mejor formación académica, una capacidad de análisis y una mente incisiva, pero sino posee inteligencia emocional no llegará a ser un gran líder.

Hernández (2014), en relación con el párrafo anterior, menciona que el liderazgo es condicionado por la inteligencia emocional, ya que un líder tiene la obligación de poseer la capacidad de conocer y manejar sus emociones de tal manera que pueda hacer lo mismo con sus colaboradores. Asimismo, la inteligencia emocional demuestra las habilidades de liderazgo enfocadas en el control de sí mismos, automotivación, empatía y habilidades sociales.

En ese sentido existen empresas que incluyen el desarrollo del liderazgo dentro de su organización, a nivel mundial y a nivel de Latinoamérica, entre las que se encuentran las empresas Unilever, LAN, 3M, General Electric, Cemex, IBM, Telefónica, Empresas Polar, Votorantim y Banco Santander (Osorio, 2011). En ese sentido, Gonzales, Paredes, Núñez, Paredes y Paredes (2018) en su estudio respecto a la influencia del liderazgo dentro de la empresa, considera que el 72% de su población consideraba que dentro de la empresa no se mantenía un buen liderazgo, seguido de un 24% que consideraba la presencia de un liderazgo parcialmente bueno y finalmente solo el 2% percibía un liderazgo bueno, el mismo que conlleva a que no exista relaciones interpersonales saludables dentro de la organización y/o institución, falta de liderazgo estaría relacionado a deficientes habilidades sociales y una escases de capacidades emocionales como lo es la inteligencia emocional.

En cuanto a la inteligencia emocional, la Fundación P.A.S.S (sf) tomando como base lo sostenido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien afirma que un poco más

del 2% de la población posee altas capacidades intelectuales, sin embargo, la mayoría de la población no suele alcanzar el éxito por el deficiente desarrollo de la inteligencia emocional.

En consecuencia, tanto el liderazgo como la inteligencia emocional suelen ser dos aspectos importantes para el desarrollo del individuo, el mismo que finalmente influirá en sus relaciones interpersonales, laborales y profesionales.

Anteriormente, en las empresas al igual que en diferentes instituciones el liderazgo era algo que se les atribuía a otros aspectos y dentro de una organización tal es el caso como a la persona que ocupaba el cargo más alto (jefe) sin embargo, con el pasar de los años y con los diferentes avances de sociedad, se entiende al liderazgo como aquella capacidad que posee un individuo para poder guiar, escuchar, generar confianza a un grupo u organización con el fin de cumplir metas u objetivos. Por otro lado, la inteligencia emocional ha sido un término que surgió hace muchos años atrás y se le atribuía a la capacidad de entendimiento del individuo respecto a otras. En tal sentido, se puede afirmar que ambos términos han evolucionado, dentro del ámbito, social, laboral e individual, por lo que se considera que tanto el liderazgo y la inteligencia emocional van de la mano ya que ambas son capacidades que posee el individuo.

Teniendo como base lo antes descrito, se ha tomado estudios que se relacionan con nuestras variables, tal es el caso que a nivel internacional se cita al realizado por Ruiz (2017) en Quito – Ecuador, quién investigó “el efecto de la inteligencia emocional en el liderazgo de los mandos medios la empresa COREANA S.A”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estilo de liderazgo con el estado emocional, para ello el estudio siguió una metodología de tipo descriptiva correlacional, usándose dos cuestionarios: “Cuadro del

Coeficiente Emocional propuesto por Cooper y Sawaf (1998)” y “Cuestionario Multifactorial de Liderazgo forma 5x-corta -MLQ5x”, los mismos que fueron aplicados a 124 trabajadores. En cuanto a los resultados el estilo de liderazgo predominante en los mandos medios y en el personal operativo fue el “Transaccional”. Por otro lado, en cuanto al estilo “Transformacional”, la media obtenida en los mandos medios fue 2,27; y en el personal operativo fue 2,05; lo que implica un estilo de liderazgo que inspira confianza; en cuanto al estilo “Pasivo Evasivo” esta es baja. En cuanto, a la inteligencia emocional esta presenta valores promedios siendo un punto vulnerable de los trabajadores. Finalmente se concluyó que no existía relación entre las variables. Esto implica que el liderazgo también estaría asociada a otros factores que contribuyen al cumplimiento de las metas propuestas en una organización.

Medina (2015) en su estudio “la inteligencia emocional y su relación con los tipos de liderazgo en los altos mandos de la empresa Idiomas Sudamérica IDISUD Compañía Limitada”, su objetivo fue establecer la relación entre las variables inteligencia emocional y liderazgo. El estudio fue “no experimental de tipo correlacional”, la población estuvo constituida por 7 colaboradores entre gerentes, jefes y directores, a quienes se les aplico el “Test de Inteligencia Emocional” y el “Cuestionario de Grid Gerencial”. Entre los resultados encontrados en cuanto a inteligencia emocional se tuvo que el 57% se ubicaba en un nivel medio y el 43% en un nivel alto; por otro lado, en cuanto a los estilos de liderazgo el 43% ejercía un liderazgo democrático, el 29% autocrático y el 28% un liderazgo burocrático. Concluyéndose que un nivel alto de inteligencia emocional influye en el liderazgo ello a que

la inteligencia emocional promueve a que se ejerza un liderazgo positivo que contribuye a una organización.

A nivel nacional, poder dar a conocer la investigación realizada por Carrasco y Mesías (2019) en su tesis denominada “liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Publico de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el “liderazgo” y el “desempeño laboral”, siendo un estudio de tipo “no experimental”, transversal y “correlacional”, para ello a técnica de recojo de datos fue la encuesta, la misma que fue aplicada a 32 trabajadores administrativos, encontrando entre los resultados que dentro de dicha institución en un 43.75% a veces se ejercía un liderazgo autocrático, seguido del casi siempre y siempre con un 31.25% y 15.75% respectivamente; en cuanto al liderazgo democrático, este se ejercía siempre en un 46.88% y casi siempre con un 34.36%, finalmente en cuanto al liderazgo de tipo liberal este iba desde a veces con un 40.63%, casi siempre con un 34.38%, casi nunca con un 18.75% y siempre con un 6.25%. Eso nos quiere decir que existen diferentes tipos de liderazgo dentro de la institución la misma que finalmente podría afectar la productividad de los trabajadores debido a que se tienen que adaptar a cada tipo de líder.

Por su parte, Ccolque (2019) en su estudio “liderazgo municipal y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Sebastián – 2018”, cuyo objetivo fue determinara la relación entre “liderazgo municipal y el desempeño laboral”, para ello la metodología usada fue de tipo “descriptivo correlacional con diseño básico no experimental”, contando con la participación de 44 trabajadores, a quienes se les aplico dos cuestionarios uno de liderazgo municipal y el otro de desempeño laboral, en cuanto a los resultados en el

liderazgo autoritario este se presenta en un 90.5% en un nivel medio, en un nivel bajo el 7.1% y en un nivel alto el 2.4%; en cuanto al liderazgo democrático este se presenta en un nivel bajo con un 52.4%, en un nivel medio con un 47.6% y en un nivel alto 0%. Los resultados indican que dentro de dicha institución lo que prima es el liderazgo autocrático, en cuanto se puede inferir que existe un deficiente desarrollo de la inteligencia emocional de los líderes de dicha organización.

En Caraz, Llanto (2018) estudio la “inteligencia emocional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018” con el objetivo de establecer las competencias de inteligencia emocional, para ello su estudio fue de tipo descriptivo, de corte transversal de diseño no experimental, contando con la participación de 23 trabajadores de la “Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Yungay”, y a quienes se les aplicó el cuestionario para medir la inteligencia emocional, entre los resultados encontrados se tiene que el 66% de colaboradores afirmaron que sus emociones suelen afectar sus acciones, por otro lado el 61% sostuvo que poseía la capacidad de identificar sentimientos detrás de sus estados de ánimo. Esto implica que la inteligencia emocional juega un rol importante en el individuo la misma que afecta de manera positiva o negativa en su actuar.

Bustamante, Kawakami & Reátegui (2010) en su estudio titulado “Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú”, aplicaron el cuestionario BarOn EQ-i (adaptado) y el cuestionario MLQ 5X-Short, para medir la inteligencia emocional y liderazgo, respectivamente. Los cuestionarios fueron aplicados a 102 gerentes bancarios, de lo cual obtuvieron como resultado la correlación positiva media entre las variables de investigación, y, no se encontró relación directa significativa entre la inteligencia emocional

y el estilo de liderazgo transaccional, además, hallaron relación negativa débil entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo pasivo-avoidante. Dicho estudio es relevante para nuestra investigación porque muestra los estilos del liderazgo y su relación con la inteligencia emocional.

Figuroa (2016), realizó una investigación titulada “Inteligencia emocional y estilos en directores de instituciones educativas”, es de tipo descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. La investigación tuvo 60 participantes, teniendo como resultados; relación significativa entre el liderazgo transformacional e inteligencia emocional (.529), asimismo, se determinó que dicha población un 48.4% posee perfil de liderazgo transformacional, el 45% liderazgo coercitivo, de este último dato se desglosan dos resultados; las mujeres en un 48.2% poseen un liderazgo transformacional y los varones en un 51.6% liderazgo coercitivo. A partir de este estudio, evidenciamos y corroboramos nuestros objetos e hipótesis que más adelante se plantean, respecto a la relación directa de nuestras variables de estudio.

Salvador (2010) realizó la investigación “Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL N° 05, del distrito de San Juan de Lurigancho”, con el objeto de determinar la relación entre la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo en el equipo directivo, para ello participaron 34 directivos, tanto varones como mujeres en el rango de edad entre 35 y 66 años. Para ello se utilizaron; el Inventario de BarOn Ice (adaptado) y el cuestionario que mide la capacidad de liderazgo de los directivos, la investigación tuvo una metodología de estudio de tipo correlacional. Se obtuvieron como resultados; que ambas variables poseen una

relación de nivel alto en inteligencia emocional un 60% e inteligencia emocional con un 55.8%, se hallaron diferencias notorias entre ambos sexos respecto a la inteligencia emocional. De dicho estudio se recoge el aporte de la relación entre variables, pero, sobre todo, la diferencia significativa de ambos sexos con la variable de inteligencia emocional, ya que nuestra población también posee dicha característica.

A nivel local no se han encontrado estudios que aborden ambas variables, pero se han tomado como referencia los estudios de Diaz (2022) quien investigo la “inteligencia emocional y el rendimiento laboral en colaboradores de la Gerencia de Viabilidad y Transporte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020”, cuyo objetivo fue establecer el grado de relación entre la “inteligencia emocional” y el “rendimiento laboral”, siendo su estudio de tipo aplicada, de grado relacional de diseño no experimental y de nivel transversal, contando con una población de 60 colaboradores. En los resultados se encontró que el 73.3% de los participantes poseían una inteligencia emocional adecuada. Esto quiere decir que los trabajadores de la municipalidad tienen la capacidad de poder manejar sus emociones las mismas que incrementan sus habilidades sociales.

Por otro lado, Limay y Tafur (2021) efectuaron un estudio denominado “relación entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021”, su objetivo fue identificar la relación entre el “liderazgo” y el “engagement”, siendo su estudio de tipo básica, siguiendo un enfoque cuantitativo, de un nivel descriptivo correlacional, siguiendo un diseño no experimental de corte transversal, contando con una muestra de 75 trabajadores, a quienes se les aplicó como instrumentos de recojo de datos el “Cuestionario de liderazgo de Kurt Lewin”, los resultados permitieron

afirmar que la mayoría de los participantes perciben un liderazgo bueno (53.3%), seguido de un liderazgo regular con un 26.7%, sin embargo el 20% percibe un liderazgo deficiente.

Tomando como base lo descrito líneas arriba, se aborda el fundamento teórico, en donde el liderazgo viene a ser la capacidad de transformar la visión en realidad, en este sentido Alfonso, Alvero y Tillan (1999) sostienen que el liderazgo es una disciplina en donde se influye sobre un grupo y que requiere de “conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización” (p. 132). Por su parte, Vásquez, Bernal y Liesa (2014) afirman que el liderazgo es un “proceso de influencia cuyos componentes son quien la ejerce y quienes son sujetos a ella” (p. 81)

Finalmente, Chiavenato (2002, citado por Biller, 2016) sostiene que el liderazgo es la “influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p. 81), siendo el caso que consta de tres dimensiones el liderazgo autoritario u autocrático, el mismo que hace referencia a la persona que suele ejercer el control de un grupo bajo directrices y suele ser siempre la persona que toma las decisiones, informando solo al grupo de lo que se debe o no hacer, marcando distancia entre jefe y subordinado; por otro lado el liderazgo democrático suele ser aquella persona que fomenta la participación de todo el grupo, tiene apertura y escucha a su personal, guía y orienta a sus subordinados y suele tomar las decisiones conjuntamente con su grupo; y finalmente el liderazgo liberal, en donde el líder

no ejerce participación, otorgando libertad a sus colaboradores a la toma de decisiones teniendo una supervisión mínima sobre su grupo. (Chiveneato, 2017)

En cuanto a la inteligencia emocional, Peter Salovey y Mayer (1990) sostienen que es como “el subconjunto de la inteligencia social que implica la capacidad de monitorizar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento de uno y acciones” (p. 65). Por su parte, Pérez y Merino (2011, citado por García, 2019) afirman que la inteligencia se define como la capacidad que posee el individuo para poder escoger una opción la misma que tiene como fin dar una determinada solución, para ello se tiene que reconocer “los sentimientos propios y ajenos; por tanto, una persona es inteligente (hábil) en el manejo de los sentimientos”. (p. 6)

Es así, que Goleman (1996, citado por García, 2019) estableció cinco capacidades básicas de la inteligencia emocional las mismas que están relacionada con las emociones y los sentimientos, las cuales son: “descubrir las emociones y sentimientos propios, reconocerlos, manejarlos, crear una motivación propia y gestionar las relaciones personales” (p. 6), lo que implica que una persona con inteligencia emocional tiene la capacidad de manejar emociones sus emociones. Finalmente, Baron (1997, citado por Odar y Camacho, 2020) sostiene que la inteligencia emocional es un conjunto de “habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Siendo un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional” (p. 65), teniendo como dimensiones a la

inteligencia interpersonal que es la capacidad de comprender las propias emociones, expresarlas y reconocer sus aspectos positivos y negativos; la inteligencia interpersonal, que es la capacidad de comprender y entender las emociones y sentimientos de los demás; la adaptabilidad, referido a la facilidad de poder adaptarse a diferentes situaciones teniendo la capacidad de manejar actitudes y cambios; manejo de estrés, el cual es la respuesta de calma y tranquilidad que posee la persona frente a situaciones adversas; estado de ánimo general, que es aquella dimensión que se denota con la satisfacción persona, siendo optimista y capaz de afrontar las vicisitudes adversas; y finalmente la impresión positiva referente a la capacidad de ser optimista y verla dese una perspectiva positiva.

Frente a todo lo plateado anteriormente, el presente trabajo se justifica desde el aspecto teórico pues se busca incrementar el conocimiento científico, para lo cual se realizó un análisis de las bases teóricas y modelos que abordan a la variable liderazgo e inteligencia emocional, pues de este modo se podrá dar respuesta a nuestros objetivos. Desde la perspectiva práctica, los resultados obtenidos contribuirán a tener una visión más clara respecto al tipo de liderazgo que se ejerce dentro de la municipalidad, así como la tipos o nivel de inteligencia emocional que poseen los trabajadores, la cual nos permitirá realizar ciertas recomendaciones como es el caso de realizar programas educativos que contribuyan al desarrollo de una inteligencia emocional que conlleve a ejercer un liderazgo positivo. Finalmente, desde el punto metodológico, el tipo de estudio contribuirá a identificar si la variable liderazgo se relaciona con la inteligencia emocional.

Para ello la hipótesis planteada es: existe relación significativa entre el liderazgo y la inteligencia emocional, teniéndose en cuenta que una hipótesis es una “idea que puede no ser

verdadera, basada en información previa. Su valor reside en la capacidad para establecer más relaciones entre los hechos y explicar por qué se producen” (Espinoza, 2018). Por su parte Izcarra (2014, citado por Espinoza, 2018) la hipótesis “son explicaciones tentativas de un fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones”. (p. 125)

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre liderazgo e inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel-Cajamarca, 2022?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre liderazgo e inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.

### **Objetivos específicos:**

- Determinar el nivel de liderazgo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.
- Determinar el nivel de inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.
- Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo y las dimensiones de la inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.

#### **1.4. Hipótesis**

Existe relación significativa entre el liderazgo y la inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La presente investigación fue de tipo básica, pues buscó expandir el conocimiento con relación a las variables liderazgo e inteligencia emocional, además este tipo de estudio se “caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él” (Muntané, 2010, p. 221), asimismo, es de nivel descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, es decir además de describir las variables de estudio se busca establecer si las variables se relacionan. Como sostiene Rus (2020) los estudios correlacionales tienen como fin evaluar dos variables, para ello se basan en los análisis descriptivos de las variables de estudio, permitiendo establecer una relación sin la necesidad de manipularlas.

El diseño fue no experimental, los mismos que son estudios “que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152) además será de corte transversal pues tiene como fin recoger los datos en un solo determinado momento.

La población de estudio es un “conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (Gómez, Villasís y Miranda, 2016, p. 202), es así que para la presente investigación se tomó como población al total de los trabajadores de la municipalidad de San Miguel, haciendo un total de 42 colaboradores, siendo la unidad de análisis cada trabajador de la municipalidad.

En cuanto a los criterios de inclusión para el presente estudio se tomó al personal que labora como jefe de cada una de las áreas administrativas de la municipalidad, que lleven

ejerciendo el cargo de jefe por lo menos un año; respecto a los criterios de exclusión está el personal subordinado que labora en la municipalidad, jefes que vienen ejerciendo dicho cargo menos de un año.

Respecto a las técnicas e instrumentos para recoger los datos, se consideró a la encuesta la misma que es “ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz..., la encuesta permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas pueden hacer extensivos los resultados” (Casas, Repullo y Donado, 2002, p. 143)

En ese sentido los instrumentos a usados en el presente estudio son el Cuestionario de estilo de liderazgo de Diaz (2019), el mismo que consta de 12 ítems y tres dimensiones: liderazgo de estilo autoritario (1, 2, 3, 4), de estilo democrático (5, 6, 7 y 8) y estilo Laissez-faire (9, 10, 11 y 12), calificado en escala tipo Likert en donde totalmente en desacuerdo =1, en desacuerdo =2, ni de acuerdo ni en desacuerdo =3, de acuerdo =4 y totalmente de acuerdo =5. En cuanto a su confiabilidad y validez, en la ciudad de Cajamarca, el autor mediante el método de Alfa de Crombach, encontró un coeficiente de 0.7204, lo que implicaba que el instrumento era confiable.

Por otro lado, se tuvo al Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On-ICE, de Reuven Bar-On, de procedencia Toronto – Canadá, adaptada en la población peruana por Ugarriza y Pajares (2003), la misma que puede aplicarse de forma individual o colectiva, teniendo como fin evaluar la inteligencia emocional, la cual consta de 46 ítems, y seis dimensiones inteligencia intrapersonal, inteligencia interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo general e impresión positiva. En cuanto a su validez y confiabilidad,

Ugarriza y Pajares (2003) encontraron una confiabilidad que oscilaba entre 0.77 a 0.88, siendo el caso que la validación en Perú, se centró en la validez de constructo del inventario, como en la multidimensionalidad de las diferentes escalas. Respecto a la confiabilidad en población cajamarquina Moscoso y Rojas (2010) encontraron una confiabilidad de 1.00 con un marco de error de 5%, lo que implica que el instrumento es confiable.

En cuanto, al procedimiento llevado a cabo para el recojo de datos en el presente estudio, en primera instancia se cursó una solicitud al alcalde de la municipalidad a fin de que nos otorgue la autorización correspondiente para dar inicio al recojo de información.

Una vez que se obtuvo el permiso se programó una fecha para la aplicación de los instrumentos en donde se hizo de conocimiento a todos los participantes el objetivo del estudio además de hacerle entrega del consentimiento informado a fin de ser firmados y obtener de manera más formal la autorización de su participación, posteriormente a ello se hizo entrega de los cuestionarios a fin de que estos sean respondidos, para ello se dio las pautas de un correcto llenado.

Posterior al recojo de datos, estos fueron ingresados en el programa de datos Excel los que posteriormente se procesaron y analizaron en el programa de SPSS versión 25, el cual permitió efectuar la prueba de normalidad (Anexo 5), asimismo permitió establecer el estadístico a usar el mismo que fue Spearman, ya que una característica del siguiente estudio es que nuestra población fue menor a 50 colaboradores.

Se hace mención que en todo momento se tuvo cuenta el código de ética APA, velándose por los principios de beneficencia y no maleficencia, en ese sentido durante todo el proceso de investigación se veló por el bienestar de los participantes evitando causarles

algún daño, asimismo se tuvo presente el principio de confidencialidad y responsabilidad, en donde la información obtenida será solo con fines solo de investigación siendo responsables en su manejo y uso adecuado.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

En presente acápite se presentan los resultados a los que se arribaron conforme a nuestros objetivos planteados.

**Tabla 1**

Relación entre liderazgo e inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.

		<i>Correlaciones</i>		
			LIDERAZGO	INTELIGENCIA
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	0,341*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	42	42
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	,341*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	42	42

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 1, se puede observar que a fin de establecer la relación entre la variable liderazgo y la variable inteligencia emocional se hizo uso del estadístico de Rho Sperman, en donde se encontró un coeficiente de correlación baja ( $r = .341^*$ ) con un valor de significancia de ( $p = 0.027$ ), lo que nos indica que existe una correlación baja positiva y significativa entre las variables, por lo cual podría indicarse que a mejor liderazgo mayor es la inteligencia emocional.

**Tabla 2**

Nivel de liderazgo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.

Niveles de Liderazgo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	25	59,5
MEDIO	16	38,1
BAJO	1	2,4
Total	42	100,0

En la tabla 2 se logra observar que el nivel de liderazgo que más predomina, según lo percibido por los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel es alto en un 59.5%, lo que implica que sus líderes tienen la capacidad de generar un desempeño positivo en sus trabajadores, pues brinda espacios que contribuyan al aprendizaje y es una guía para su equipo, logrando que estos últimos sean personas autónomas. Por otro lado, el 38.1% de los participantes percibe un liderazgo medio y el 2.4% lo percibe un liderazgo en nivel bajo, es decir aún existe aspectos que mejorar y trabajar en los diferentes líderes, a fin de que generar ambientes laborales saludables entre líderes y colaboradores.

**Tabla 3**

Nivel de inteligencia emocional presente en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.

Nivel de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ALTO	8	19,0
	MEDIO	25	59,5
	BAJO	9	21,4
	Total	42	100,0

En la tabla 3 se muestra los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, en donde se puede resaltar que existe un 19% de los participantes que se ubican en el nivel alto, lo que implica que son personas que tienen su capacidad para interrelacionarse de manera óptima, poseen una adecuada escucha activa, son personas que suelen ser empáticos, resilientes con capacidad de resolver conflictos y adaptarse a diferentes situaciones. Por otro lado, tenemos a los que se ubican en el nivel medio con un 59%, quienes son personas que tienen de ciertas capacidades y habilidades que de una u otra forma contribuyen a desempeñarse adecuadamente sin embargo, tienen dificultades en algunos aspectos de su vida, y finalmente tenemos a los trabajadores que se ubican en el nivel bajo con un 21.4%, que son aquellas personas que tienen una forma poco positiva para lidiar con sus pensamientos, sentimientos y emociones, lo cual los conllevan a pasar por situaciones de irritabilidad, estrés, ansiedad, etc.

**Tabla 4**

Relación entre la dimensión Liderazgo autocrático y las dimensiones de la inteligencia emocional presente en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.

			Dimensiones de la Inteligencia Emocional					
			Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de estrés	Estado de ánimo general	Impresión de positiva
Dimensión de Liderazgo	L. Autocrático	Coefficiente (Rho)	.278	-.256	.225	.460**	.198	-.090
		Sig. (Bilateral)	.074	.101	.151	.002	.210	.569
		N	42	42	42	42	42	42

En la tabla 4, se puede observar que a fin de establecer la relación entre la dimensión liderazgo autocrático y las dimensiones de inteligencia emocional se hizo uso del estadístico de Rho Serman, en donde se encontró que la dimensión liderazgo autocrático se relaciona con la dimensión manejo de estrés en un grado moderado, en donde el coeficiente de correlación ( $r = .460^*$ ) con un valor de significancia de ( $p=0.002$ ), el mismo que podría estar relacionado por ser un líder que no suele participar fijando las tareas a sus

compañeros siendo una manera de manejar su estrés dentro del ámbito laboral. Por otro lado, podemos indicar que la dimensión liderazgo autocrático no se relaciona con las dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, estado de ánimo general e impresión positiva de la inteligencia emocional.

**Tabla 5**

Relación entre la dimensión Liderazgo democrático y las dimensiones de la inteligencia emocional presente en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.

		Correlación						
		Dimensiones de la Inteligencia Emocional						
			Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de estrés	Estado de ánimo general	de Impresión positiva
Dimensión de Liderazgo	L. Democrático	Coefficiente (Rho)	.423**	.043	-.174	.000	.001	-.286
		Sig. (Bilateral)	.005	.786	.270	.999	.944	.067
		N	42	42	42	42	42	42

En la tabla 5, se puede observar que a fin de establecer la relación entre la dimensión liderazgo democrático y las dimensiones de inteligencia emocional se hizo uso del estadístico de Rho Spearman, en donde se encontró que la dimensión liderazgo democrático se relaciona con la dimensión inteligencia intrapersonal en un grado moderado, en donde el coeficiente de correlación ( $r = .423^*$ ) con un valor de significancia de ( $p = .005$ ), de lo cual se puede inferir que el líder democrático suele desarrollar más la inteligencia interpersonal que implica una mayor comprensión emocional de sí mismo y de los demás, suele ser más asertivo, busca la autorrealización y la independencia, características que se resaltan en este tipo de líderes. Por otro lado, la dimensión liderazgo democrático no se relaciona con las dimensiones, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo general e impresión positiva de la inteligencia emocional.

**Tabla 6**

Relación entre la dimensión Liderazgo liberal y las dimensiones de la inteligencia emocional presente en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.

		Correlación					
		Dimensiones de la Inteligencia Emocional					
		Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de estrés	Estado de ánimo general	Impresión positiva
Dimensión de Liderazgo	L. Liberal	.360**	-.027	-.201	-	.001	.343**
	Coefficiente (Rho)				.116		
	Sig. (Bilateral)	.019	.865	.202	.465	.996	.026
	N	42	42	42	42	42	42

En la tabla 6, se puede observar que a fin de establecer la relación entre la dimensión liderazgo liberal y las dimensiones de inteligencia emocional se hizo uso del estadístico de Rho Sperman, en donde se encontró que la dimensión liderazgo liberal se relaciona con la dimensión inteligencia intrapersonal e impresión positiva en un **grado bajo**, en donde el coeficiente de correlación ( $r = .360^*$ ),

$r=.343$ ) con un valor de significancia de ( $p=.019$ ,  $p=.026$ ) respectivamente, deduciéndose que se relacionan toda vez que siendo el líder liberal una persona que suele dar libertad de decisiones a sus subordinados teniendo una participación mínima con ellos, siendo percibido como una persona que escucha, comprende, socializa, guía, etc., aspectos que conllevan a que los trabajadores perciban respecto a su jefe que posee una imagen positiva ya que suele aceptar la opinión de los demás. No encontrándose relación ente la dimensión liderazgo liberal con las dimensiones interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general de la inteligencia emocional.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este acápite se realiza la discusión de nuestros resultados basados en el análisis de los mismos y teniendo en cuenta los objetivos planteados.

Para el objetivo general: determinar relación entre liderazgo e inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022; se encontró que existe una correlación positiva baja ( $r = .341^*$ ) con un valor de significancia de ( $p = 0.027$ ), lo que implica que la presencia de un liderazgo adecuado contribuye a la inteligencia emocional, resultados que guardan relación con los estudios de Figueroa (2016) quien encontró que existe relación directa y positiva en nivel bajo entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo; del mismo modo, Salvador (2010) sostiene que existe relación entre la inteligencia emocional en el liderazgo con una diferencia significativa en ambos sexos respecto a la inteligencia emocional. Por otro lado, el estudio de Bustamante, Kawakami & Reátegui (2010) difiere de nuestros resultados pues encontró que el liderazgo se relaciona de manera significativa y positivamente con la inteligencia emocional en un grado moderado. En ese sentido, Hernández (2014) sostiene que el liderazgo es condicionado por la inteligencia emocional, ello debido a que un líder tiene la obligación de ostentar la capacidad de conocer y manejar sus emociones de tal manera que pueda hacer lo mismo con sus colaboradores. Además, la inteligencia emocional genera que las habilidades de liderazgo se enfoquen en el control de sí mismos, en la automotivarse, ser más empáticos.

Se puede afirmar en ese sentido que liderazgo es una de las habilidades social que promueve el desarrollo y mejora de capacidades profesionales mediante la motivación y el

reconocimiento de la labor que cumplen los colaboradores dentro de la organización/institución, pues para que suceda ello la persona debe poseer competencias emocionales es decir desarrollada su inteligencia emocional.

Respecto al objetivo específico que buscó determinar el nivel de liderazgo en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022; se encontró que la mayoría de los participantes perciben un nivel alto con un 59.5% de liderazgo, por otro lado, el 38.1% y el 2.4% perciben un nivel medio y bajo respectivamente de liderazgo. Resultados que se relacionan con los estudios de Limay y Tafur (2021) quien llegó a concluir que 53.3% de los trabajadores de la municipalidad de Cajamarca percibía un liderazgo bueno. En ese sentido, Alfonso, Alvero y Tillan (1999) sostienen que el liderazgo influye sobre un grupo y que requiere de un cúmulo de habilidades, así como de una serie de comunicaciones impersonales, ello con el fin de que una persona logre dirigir un grupo influye en su ambiente, siendo el propósito lograr que de manera conjunta, voluntaria y eficaz se cumplan los objetivos de la organización. Asimismo, Chiavenato (2002, citado por Biller, 2016) sostiene que el liderazgo es la aquella influencia interpersonal que se ejerce en una determinada situación, que se dirige a través del proceso de comunicación humana a fin de lograr metas u objetivos, es decir el liderazgo es una capacidad que posee el individuo para poder influir en otras que poseen los mismos intereses los cuales trabajando en equipo contribuirán a cumplimientos de objetivos.

En cuanto al objetivo específico de determinar el nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022; se encontró que el 19% de los participantes se ubicaban en el nivel alto de inteligencia

emocional, el 59% en un nivel medio y el 21.4% en un nivel bajo. Resultados que se asimilan a los de Díaz (2022) quien investigó la “inteligencia emocional en colaboradores de una municipalidad”, identificando que el 73.3% de los participantes poseían una inteligencia emocional adecuada o buena que es similar al nivel promedio o medio, lo que indicaba que la mayoría de los trabajadores tienen la capacidad de poder manejar sus propias emociones las cuales conllevaban a una mejora de habilidades sociales. Por otro lado, Llanto (2018) en su estudio sobre la “inteligencia emocional”, identificó que el 66% de los participantes referían que sus emociones afectaban sus acciones, además el 61% refirió poseer la capacidad para identificar sentimientos detrás de sus estados de ánimo. En tanto, Pérez y Merino (2011, citado por García, 2019) sostienen que la inteligencia es la capacidad de poder escoger una opción adecuada frente a una determinada situación que tiene como fin dar una solución idónea, pues existe la capacidad de reconocer los propios y sentimientos ajenos, en consecuencia, la hace una persona hábil e inteligente en cuanto al manejo de sus sentimientos. En base a lo expuesto se afirma que la inteligencia emocional juega un rol transcendental en la persona pues contribuye al desarrollo psicoemocional del mismo.

Finalmente, nuestro objetivo que buscó establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo con las dimensiones de la inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022; los resultados arribaron a determinar que liderazgo autocrático se relaciona positivamente en un grado moderado ( $r = .460^*$ ,  $p = 0.027$ ) con la dimensión manejo de estrés; por otro lado, la dimensión liderazgo democrático se relaciona positivamente con la dimensión inteligencia intrapersonal en un grado moderado ( $r = .423^*$ ,  $p = 0.043$ ); finalmente, la dimensión liderazgo liberal se relaciona

positivamente con la dimensión inteligencia intrapersonal e impresión positiva en un grado bajo ( $r = .360^*$ ,  $p = .019$ , /  $r = .343^*$ ,  $p = .026$ ) respectivamente. En ese sentido, Finalmente, Chiavenato (2017) afirma que el liderazgo consta de tres dimensiones el liderazgo autoritario u autocrático, el cual indica que la persona ejerce el control de un grupo bajo directrices y quien toma las decisiones no permitiendo que otros participen; en cuanto, al liderazgo democrático fomenta la participación de todo el grupo, existe apertura y escucha entre el jefe y sus trabajadores y el liderazgo liberal, en es el líder no ejerce participación. Y respecto, a la inteligencia emocional Baron (1997, citado por Odar y Camacho, 2020) sostiene que es un conjunto de “habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio” (p. 65), teniendo como dimensiones a la inteligencia interpersonal que permite comprender las propias emociones, expresarlas y reconocerlas; la inteligencia interpersonal que ayuda comprender y entender las emociones y sentimientos de los demás; la adaptabilidad que es la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones; manejo de estrés; estado de ánimo general, que es aquella dimensión que se denota con la satisfacción para la persona misma.

En tanto, el liderazgo permite desarrollar la inteligencia emocional pues contribuye a comprender las emociones mismas y de los demás, generando espacios laborales saludables, que contribuyen a la motivación y un mejor rendimiento y desempeño laboral.

Para finalizar nuestro estudio se abordarán la implicancias y limitaciones: respecto a la implicancia nuestro estudio el presente estudio buscó incrementar el conocimiento científico, en base al análisis de teorías y modelos que abordaron a la variable liderazgo e inteligencia emocional, así como plasmar numéricamente mediante porcentajes los niveles y

tipos de liderazgo e inteligencia emocional presente en los trabajadores la municipalidad, finalmente la implicancia mas resaltante fue determinar la relación existente entre las variables, la misma que serán fuente de información para futuros estudios.

En cuanto a las limitaciones podemos mencionar que probablemente los resultados estén afectados por factores relacionados al proceso de adquisición de nuevas formas de trabajo como lo es el trabajo remoto debido a las restricciones por la pandemia de COVID 19, que también de una u otra manera ha generado malestar a nivel emocional la misma que también podría repercutido en la inteligencia emocional de la población.

Respecto a las conclusiones a las que se arribaron, se tiene que:

Existe relación positiva significativa en grado bajo entre el liderazgo y la inteligencia emocional en los trabajadores de la municipalidad de San Miguel – Cajamarca.

Además, el nivel de liderazgo que prevalece es el alto, sin embargo, existe un buen porcentaje que se ubica en los niveles medio y bajo respectivamente. Por otro lado, el nivel de inteligencia emocional en la que se encuentra la mayoría de los colaboradores de la municipalidad de San Miguel es el bueno.

Finalmente se encontró que existe relación entre el liderazgo autocrático con la dimensión manejo de estrés; el liderazgo democrático se relaciona con la dimensión inteligencia intrapersonal y la dimensión liderazgo liberal se relaciona la dimensión inteligencia intrapersonal e impresión positiva respectivamente.

En base a nuestros resultados se ha considerado realizar las siguientes recomendaciones:

A la Municipalidad de San Miguel Cajamarca, desarrolle programas que contribuyan al bienestar psicológico de sus colaboradores, brindándole las estrategias necesarias para mejorar su inteligencia emocional y desarrollar mejores líderes.

A los colaboradores de la municipalidad de San Miguel, trabajar en su inteligencia emocional a fin poder reconocer sus propias emociones y de los demás, poder tener mejores relaciones interpersonales que coadyuven a espacios laborales saludables.

Para concluir, a los futuros investigadores, que ahonden más en el tema a fin de complementar los datos encontrados en el presente estudio.

## REFERENCIAS

- Alfonso, I., Alvero, Y., y Tillan, S. (1999). Contribuciones breves: liderazgo- un concepto que perdura. *ACIME*, 7(2):132-35.
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia*, 63(2), 201-206.
- Bonilla, L. (2016). *Liderazgo e inteligencia emocional en estudiantes de educación superior*. [Institución Universitaria los Libertadores, Bogotá].  
[http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/955/BonillaCruzLudy Nataly.pdf?sequence=2](http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/955/BonillaCruzLudyNataly.pdf?sequence=2)
- Bustamante, Kawakami y Reátegui (2010). *Inteligencia Emocional y Liderazgo en los Gerentes Bancarios del Perú*. [Pontificia Universidad Católica del Perú].  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1675>
- Carrasco, C., y Mesías, R. (2019). *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*. [Universidad Privada de Pucallpa].  
[http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20\\_carrasco\\_mesias.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf).
- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31(8), 527-538.
- Ccolque, C. (2019). *Liderazgo municipal y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Sebastián – 2018*. [Universidad Peruana Austral del

Cusco].

<http://repositorio.uaustral.edu.pe/bitstream/handle/UAUSTRAL/57/Liderazgo%20Municipal%20y%20el%20Desempe%C3%B1o%20Laboral%20del%20Personal%20de%20la%20Municipalidad%20Distrital%20de%20San%20Seba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Tercera ed.). México: Pearson Education.

Cusihualpa, R. (2013). *Evaluación de la Gestión del Programa del Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Paucarpata – Arequipa, Periodo Anual 2011*. [Universidad Nacional del Altiplano].  
<https://es.scribd.com/document/345301539/Cusihualpa-Arrospide-Regina-Shirley>

Díaz, G. (2022). *Inteligencia emocional y rendimiento laboral en colaboradores de la gerencia de viabilidad y transporte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2020*. [Universidad Nacional de Cajamarca].  
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4900/Tesis%20Gary%20D%C3%adaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Díaz, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Invesriones y Construcciones MYS E.I.R.L periodo 2019*. [Universidad Nacional de Cajamarca].  
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3807/TESIS-ESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Espinoza, E. (2018). La Hipótesis en la investigación. *MENDIVE*, 16(1), 122-139.
- Fernández P., & Extremera N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*.
- Figuroa, N. (2016). *Inteligencia emocional y Estilos liderazgo en Directores de Instituciones Educativas*. [Universidad Cesar Vallejo].  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7634>.
- Fundación P.A.S.S. (sf). ¿Qué es la inteligencia emocional?  
<http://www.fundacionpass.org/que-es-la-inteligencia-emocional/>.
- García, C. (2019). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v39n2/0257-4314-rces-39-02-e15.pdf>.
- Goena, A. (2015). *La Inteligencia Emocional y su Impacto en el Liderazgo*. [Universidad Pontificia Comillas]  
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4518/TFG001308.pdf?sequence=1>
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., y Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-252.
- Hernández, M. (2014). *Inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en empleados de mandos altos y medios de hoteles de cuatro y cinco estrellas de Huehuetenango*.

[Universidad Rafael Landívar]

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Hernandez-Maria.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta edición). México: McGRAW-HILL.

Limay, M., y Tafur, Y. (2021). *Relación entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de los baños del inca, Cajamarca 2021*. [Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28734/Tesis%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Llanto, Y. (2018). *Inteligencia emocional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018*. [Universidad San Pedro].

[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11652/Tesis\\_61788.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11652/Tesis_61788.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Medina, T. (2015). *Inteligencia Emocional y su relación con los tipos de Liderazgo en los altos mandos de la empresa Idiomas Sudamérica IDISUD Compañía Limitada*.

[Universidad Central de Ecuador].  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7822/1/T-UCE-0007-399i.pdf>.

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3), 221-227.

Odar, C., y Camacho, M. (2020). *Inteligencia emocional y habilidades sociales en estudiantes de la Institución Educativa Santa Teresita de Cajamarca, 2020*. [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1537/Tesis%20Carlos%20Eduardo%20Odar%20y%20Rosa%20Camacho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Osorio, M. (14 de junio del 2011). Ranking de las empresas que más promueven el liderazgo en la región. <https://www.americaeconomia.com/articulos/reportajes/ranking-de-empresas-que-mas-promueven-el-liderazgo-en-la-region>.

Pujol, A., Chialvo, M., & Cortés, A. (2009). El contrato Psicológico en las PyMEs del sector lácteo. *REUNIÓN ANUAL DE LA RED PYME MERCOSUR*, 7.

Ruiz, C. (2017). *El efecto de la inteligencia emocional en el liderazgo de los mandos medios la empresa COREANA S.A.* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5844/1/T2412-MDTH-Ruiz-El%20efecto.pdf>.

Rus, E. (2020). Investigación correlacional. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>.

Salvador, A. (2010). *Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL N° 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho.* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2418/1/Salvador\\_aa.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2418/1/Salvador_aa.pdf)

Vásquez, S., Bernal, J., y Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (5), 79-97.

Vázquez, G. (2017). *Influencia del programa de vaso de leche en el estado nutricional de los niños menores de 5 años en el distrito mariano Dámaso Beraún las Palmas – Tingo María 2017.* [Universidad de Huánuco].  
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1075/T047\\_48244717\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1075/T047_48244717_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## ANEXOS

### 1.5. Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título: Liderazgo e inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Cajamarca, 2022.</b>					
<b>Problema</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población</b>
¿Cuál es la relación entre liderazgo e inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel-Cajamarca, 2022?	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación significativa entre el liderazgo y la inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.</li> </ul>	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre liderazgo e inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca, 2022.</li> </ul>	<p>Variable 1: Liderazgo.</p> <p>Variable 2: Inteligencia emocional.</p>	<p><b>Tipo de investigación.</b></p> <p>Básica, de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional.</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental.</p>	<p>Constituida por 42 colaboradores de la municipalidad de San Miguel.</p>

				<p style="text-align: center;"><b>Instrumentos</b></p> <p>- Cuestionario de estilo de liderazgo de Diaz (2019)</p> <p style="text-align: center;"><b>Método de análisis de datos.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Serán pasados a una base de datos Excel y analizados y procesados en el paquete estadístico SPSS versión 25.</b></p>	
--	--	--	--	--	--

**1.6. Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables**

<b>Título: Liderazgo e inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Cajamarca, 2022.</b>					
<b>VARIABLES</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Variable 1: Liderazgo.	Alfonso, Alvero y Tillan (1999) sostienen que el liderazgo es una disciplina en donde se influye sobre un grupo y que requiere de “conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por	Variable medible a través de sus dimensiones el cual permite identificar el estilo de liderazgo que ejercen dentro de una organización y/o institución, los mismos que son el autoritario, el democrático y el liberal.	Estilo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones centralizadas</li> <li>- Fija las tareas</li> <li>- Control a los trabajadores</li> <li>- Responsabilidad de la toma de decisiones</li> <li>- Líder dominante(castiga)</li> </ul>	Ordinal de tipo Likert

	medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización” (p. 132).		Estilo democrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones horizontalmente.</li> <li>- Delegación de responsabilidad a los trabajadores.</li> <li>- Preocupación por las necesidades de sus trabajadores.</li> <li>- Motiva a los trabajadores.</li> </ul>	
			Estilo laissez-faire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Delega la toma de decisiones</li> <li>- Libertad total en la toma de decisiones</li> <li>- La división de las tareas está a cargo del grupo.</li> <li>- Escaso apoyo a sus colaboradores</li> </ul>	
Variable 2: Inteligencia emocional.	Conjunto de “habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra	Variable que tiene como fin medir el grado de inteligencia emocional que posee el individuo, el mismo que	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comprende sus emociones con facilidad. -Expresa sus sentimientos y emociones sin dañar sentimientos de los demás. -Reconoce sus</li> </ul>	

	<p>habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio” (Baron (1997, citado por Odar y Camacho, 2020)</p>	<p>abarca la inteligencia interpersonal, intrapersonal, la capacidad de adaptabilidad y manejo de estrés, el estado de ánimo y la impresión positiva.</p>		aspectos positivos y negativos	
			Interpersonal	<p>Mantiene relaciones Interpersonales satisfactorias. - Demuestra una escucha activa a los demás - Comprende con facilidad los sentimientos de los demás</p>	
			Adaptabilidad	<p>Demuestra flexibilidad en el manejo de sus actitudes. -Se adapta con facilidad a los cambios ambientales. - Aplica estrategias en la</p>	

				solución de problemas cotidianos.	
			Manejo del estrés	Demuestra calma y tranquilidad ante situaciones adversas. -Demuestra control de sus impulsos. -Responden adecuadamente en eventos estresantes.	
			Estado de ánimo general.	Se sienten satisfecho con su vida. -Mantiene una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos. -Son visionarias y optimistas	

			Impresión positiva	Expresa una impresión positiva de sí misma(o).	
--	--	--	-----------------------	--	--

**1.7. Anexo 3. Matriz de instrumentos**

Título: Liderazgo e inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Cajamarca, 2022.								
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Liderazgo	Estilo autoritario	Toma de decisiones centralizadas	¿El titular/gerente (jefe) del área es el único que toma todas las decisiones en la organización?					
		Fija las tareas	¿El (jefe) del área controla el trabajo realizado por el personal?					
		Control a los trabajadores	¿El (jefe) del área asume la responsabilidad de					

			las decisiones que toma?					
		Responsabilidad de la toma de decisiones Líder dominante(castiga)	¿El (jefe) del área utiliza el castigo como una forma de motivar?					
	Estilo democrático	Delegación de responsabilidad a los trabajadores.	¿El (jefe) del área permite la participación del personal en la toma de decisiones?					
		Preocupación por las necesidades de sus trabajadores.	¿El (jefe) del área se preocupa por las necesidades de sus trabajadores?					
		Motiva a los trabajadores.	¿El (jefe) del área otorga alguna recompensa y/o incentivo por el incumplimiento de las tareas?					

		Toma de decisiones horizontalmente.	¿El (jefe) del área delega responsabilidad a los trabajadores?					
Estilo liberal		Delega la toma de decisiones	¿El (jefe) del área delega la toma de decisiones a los trabajadores?					
		La división de las tareas está a cargo del grupo.	¿El (jefe) del área permite que la división y ejecución de las tareas sean realizadas por el grupo de trabajo?					
		Escaso apoyo a sus colaboradores	¿El (jefe) del área brinda constante apoyo a los trabajadores?					
		Libertad total en la toma de decisiones	¿El (jefe) del área permite que los					

			trabajadores solucionen problemas de acuerdo a sus criterios?					
				Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo	
Inteligencia emocional	Intrapersonal	-Comprende sus emociones con facilidad.	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.					
		-Expresa sus sentimientos y emociones sin dañar sentimientos de los demás.	Me importa lo que les sucede a las personas.					
		-Reconoce sus aspectos positivos y negativos	Sé cómo se sienten las personas.					
			Soy capaz de respetar a los demás.					

			Tener amigos es importante				
			Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				
			Me molesto fácilmente.				
			Demoro en molestarme				
			Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.				
	Interpersonal	Mantiene relaciones Interpersonales satisfactorias.  -Demuestra una escucha activa a los demás	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.				
			Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				

		<p>-Comprende con facilidad los sentimientos de los demás</p>	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.				
			Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.				
			No me siento muy feliz.				
			Me siento feliz con la clase de persona que soy.				
	Adaptabilidad	<p>Demuestra flexibilidad en el manejo de sus actitudes.</p> <p>-Se adapta con facilidad a los cambios ambientales.</p>	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.				
			Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.				

		-Aplica estrategias en la solución de problemas cotidianos.	Puedo comprender preguntas difíciles.				
			Intento no herir los sentimientos de las personas.  Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.				
			Sé cómo divertirme.				
			Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				
	Manejo del estrés	Demuestra calma y tranquilidad ante situaciones adversas.	Me es difícil controlar mi cólera.				

		<p>-Demuestra control de sus impulsos.</p> <p>-Responden adecuadamente en eventos estresantes.</p>	<p>sé cómo mantenerme tranquilo (a).</p>				
			<p>Me molesto demasiado de cualquier cosa</p>				
			<p>Peleo con la gente.</p>				
			<p>Sé que las cosas saldrán bien.</p>				
			<p>Me siento bien conmigo mismo (a).</p>				
			<p>Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento</p>				
			<p>Soy bueno (a) resolviendo problemas.</p>				

	Estado de ánimo general.	<p>Se sienten satisfecho con su vida.</p> <p>-Mantiene una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.</p> <p>-Son visionarias y optimistas</p>	Me gusta divertirme.				
			Soy feliz.				
			Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				
			Pienso que las cosas que hago salen bien.				
			Espero lo mejor.				
			Me agrada sonreír.				
			Tengo mal genio.				
			Puedo fácilmente describir mis sentimientos				
			Puedo tener muchas maneras de				

			responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				
			Hago amigos fácilmente.				
			Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				
			Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				
	Impresión positiva	Expresa una impresión positiva de sí misma(o).	Me gustan todas las personas que conozco.				
			Pienso bien de todas las personas.				

			No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				
			Nada me molesta.				
			Me agrada hacer cosas para los demás.				
			Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				

#### **1.4 Anexo 4. Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE**

Mediante el presente, se le invita a participar en el estudio titulado: “**LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MIGUEL - CAJAMARCA, 2022**” realizado por los investigadores:

- Evanis Mitchel Acuña Bueno
- Luis Arturo Lozano Linares

Siendo el propósito del presente estudio: determinar la relación entre el Liderazgo y la inteligencia emocional.

Asimismo, se hace de su conocimiento que la información obtenida mediante los instrumentos, el cual es anónima son confidenciales, siendo solo usados con fines de investigación.

Mediante la presente, “acepto participar voluntariamente en el presente estudio, comprendo de que se trata el proyecto”, y que contribuirá con la investigación antes mencionada.

Cajamarca, de        de 2022.

Firma: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

### 1.5. Anexo 5: Confiabilidad y prueba de normalidad

**Tabla 7.**

Análisis de fiabilidad de los instrumentos liderazgo e inteligencia emocional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	60

### Apéndice 2

**Tabla 8**

Prueba de normalidad

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,175	42	,002	,911	42	,003
Inteligencia Emocional	,108	42	,200*	,966	42	,238

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

El presente trabajo de investigación se tomó al estadístico de Shapiro – Wilk, ya que nuestra población estuvo constituida por menos de 50 colaboradores.

## 1.6. Anexo 4. Documento de aceptación para el proceso de investigación.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**SAN MIGUEL**  
Unidos por el Desarrollo

*"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"*

San Miguel de Pallaques, 05 de septiembre del 2022.

**OFICIO N° 185-2022MPSM/GM**

SRS. UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
UPN CAJAMARCA  
Vía de Evitamiento s/n cuadra 15

Asunto : Permiso para realizar trabajo de investigación

REF : EXP. 8457 (05.09.2022)

De mi especial consideración:

Me es grato dirigirme a su persona para expresarle un cordial saludo en nombre de la Municipalidad Provincial de San Miguel; asimismo en atención al documento de referencia se autoriza al SR. Luis Arturo Lozano Linares la realización del trabajo de investigación sobre "Liderazgo e inteligencia emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel", en esta entidad, para que pueda obtener su grado de Psicólogo.

Es oportuna la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
SAN MIGUEL - CAJAMARCA

Antonio Paredes Vásquez  
PRESIDENTE

C.c  
Archivo GM  
Folios 02

**CONSTANCIA DE REVISIÓN DEL PROYECTO DE TESIS**

El/la docente asesor/a  
....., de la Universidad  
Privada del Norte, de la Facultad de ....., carrera profesional de  
....., ha realizado el seguimiento en el desarrollo del  
Proyecto de Investigación del/os estudiante/s:

- .....
- .....

Por cuanto considera que los dos primeros capítulos (Introducción y Metodología) de la Tesis titulado ....., reúne las condiciones adecuadas para continuar con los siguientes capítulos, previo levantamiento de las observaciones indicadas al/los estudiantes/s, las mismas que son (Marcar con un check según corresponda):

Algunos aspectos de forma	
Algunos aspectos de fondo	
Algunos aspectos de fondo y forma	
Aplicar APA 7ma edición	

Por lo que, AUTORIZO la presentación de los dos primeros capítulos de la Tesis a al/los interesados/s/as, recomendando levantar sus observaciones previo al inicio del curso de Taller de Tesis 2.

---

Ing. /Lic./Mg./Dr. Nombre y Apellidos

Asesor