

Revista Innova Shinambo

ISSN (Versión electrónica)
Website: <http://revista.unia.edu.pe/index.php/EDUCACION>

Inteligencia emocional y gestión del conocimiento en el personal de la Municipalidad Provincial de Cañete

Emotional intelligence and knowledge management in the staff of the Provincial
Municipality of Cañete

Dulio Oseda Gago¹; Ruth Katherine Mendivel Geronimo²; Amanda Durán Carhuamaca³

¹ Universidad Nacional de Cañete. Ing. de Sistemas y Computación. Ph.D. in Business Administración. Email: doseda@undc.edu.pe

² Docente de la Universidad Nacional de Cañete. Lic. en Educación. Dra. en Educación. Email: rmendivel@undc.edu.pe

³ Docente de la Universidad Nacional de Cañete. Ing. de Sistemas. Mg. en Informática. Email: aduran@undc.edu.pe

Recepción: 31 enero del 2019; Aceptación: 30 de mayo del 2019

Resumen

La presente investigación responde a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional con la gestión del conocimiento en el personal del Municipalidad Provincial de Cañete? El objetivo fue: Determinar la relación de la inteligencia emocional con la gestión del conocimiento en el personal del Municipalidad Provincial de Cañete. La hipótesis general formulada fue: Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y la gestión del conocimiento en el personal del Municipalidad Provincial de Cañete. La investigación, pertenece a la investigación básica y como métodos se utilizó el método científico y descriptivo, con un diseño descriptivo – correlacional, para la muestra se tomó censalmente a 82 colaboradores del Municipalidad Provincial de Cañete. Finalmente se concluye que con un nivel de significancia del 5%, y un coeficiente de correlación igual a 0,854 y un p-valor: $0,000 < 0,010$ que existe una relación directa y significativa fuerte entre la inteligencia emocional y la gestión del conocimiento en el personal del Municipalidad Provincial de Cañete, asimismo se ha determinado que en los dos casos específicos, también se demuestra que existe una correlación directa y significativa entre las dimensiones y variables; estableciéndose que a una mejor inteligencia emocional de los colaboradores, existe lógicamente una mejor gestión del conocimiento en dicha organización pública.

Palabras clave: Inteligencia emocional; gestión pública; gestión del conocimiento; operativa; administrativo; aptitud personal; aptitud social.

Forma de citar el artículo: Oseda, D.; Mendivel, R.; Durán, A. (2019). Inteligencia emocional y gestión del conocimiento en el personal de la Municipalidad Provincial de Cañete. Revista Innova Shinambo 1(1): 53-65.

Abstract

This research answers the following question: What is the relationship between emotional intelligence and knowledge management in the staff of the Provincial Municipality of Cañete? The objective was: To determine the relationship between emotional intelligence and knowledge management in the personnel of the Provincial Municipality of Cañete. The general hypothesis formulated was: There is a direct and significant relationship between emotional intelligence and knowledge management in the staff of the Provincial Municipality of Cañete. The research belongs to basic research and as methods is the scientific and descriptive method, with a descriptive - correlational design, for the sample, 82 employees of the Provincial Municipality of Cañete were censored. Finally, it is concluded that with a level of significance of 5%, and a correlation coefficient equal to 0.854 and a p-value: $0,000 < 0.010$ that there is a strong direct and significant relationship between emotional intelligence and knowledge management in the personnel of the Provincial Municipality of Cañete, specifically it has been determined that in the two specific cases, it is also demonstrated that there is a direct and significant correlation between the dimensions and variables; establishing that a better emotional intelligence of the collaborators, there is logically a better knowledge management in said public organization.

Keywords: Emotional intelligence; public management; knowledge management; operational; administrative; personal aptitude; social aptitude.

I. Introducción

Cabe mencionar que cuando se hizo la indagación de los antecedentes sobre las variables de estudio, se ha encontrado en gran cantidad investigaciones, pero referidos a los establecimientos penitenciarios no, como la maestría en gestión en pública que es relativamente nueva en la universidad recién están haciendo investigaciones en estas entidades públicas La mayoría de las investigaciones son en educación y de ahí adaptaremos para la mención de gestión pública. Así es que en esta primera parte vamos a apreciar los antecedentes a nivel internacional.

De Souza (2011), realizó en la Universidad Autónoma de Barcelona la tesis doctoral: *Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula*. El tipo de investigación realizada fue básica, con un nivel correlacional y diseño descriptivo correlacional. El muestreo fue probabilístico, con 136 docentes trabajadores como muestra. Tuvo como método general

el científico y como específico descriptivo y estadístico. La técnica e instrumento utilizado fue de encuesta y el cuestionario de encuesta. La investigación concluye que “el nivel de competencias emocionales es bueno y la resolución de conflictos interpersonales es también bueno y muy bueno”.

Villanueva (2008) en la Universidad de Salamanca; presentó su investigación: *Inteligencia emocional, la autoeficacia para el liderazgo y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño*. El tipo de investigación realizada fue básica, con un nivel correlacional y diseño descriptivo correlacional. El muestreo fue probabilístico, con 186 docentes trabajadores como muestra. Tuvo como método general el científico y como específico descriptivo y estadístico. La técnica e instrumento utilizado fue de encuesta y el cuestionario de encuesta. La investigación concluye que “el nivel de inteligencia emocional de los docentes es muy bueno y el nivel de autoeficacia es óptimo”.

Conde (2011) Universidad de Huelva presentó la tesis: *Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de educación secundaria de Andalucía: Una propuesta de evaluación basada en el modelo EFQM*. El tipo de investigación realizada fue básica, con un nivel descriptivo y diseño descriptivo simple. El muestreo fue probabilístico, con 256 docentes trabajadores como muestra. Tuvo como método general el científico y como específico descriptivo y estadístico. La técnica e instrumento utilizado fue de encuesta y el cuestionario de encuesta. Concluye que “la gestión de convivencia escolar es favorable”.

López (2011), en la Universidad de Cádiz, se presentó la tesis: *Relación de la Inteligencia Emocional con el desempeño en los estudiantes de enfermería*. El tipo de investigación realizada fue básica, con un nivel correlacional y diseño descriptivo correlacional. El muestreo fue probabilístico, con 232 docentes trabajadores como muestra. Tuvo como método general el científico y como específico descriptivo y estadístico. La técnica e instrumento utilizado fue de encuesta y el cuestionario de encuesta. Concluye que “el nivel de inteligencia emocional es medio o regular y el desempeño de los estudiantes también es medio o regular”.

Ahora apreciemos los antecedentes nacionales: Sorados (2010), realizó la investigación: *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión del conocimiento*. Universidad Nacional Mayor San Marcos-Perú. El tipo de investigación realizada fue básica, con un nivel correlacional y diseño descriptivo correlacional. El muestreo fue probabilístico, con 216 docentes como muestra. Tuvo como método general el científico y como específico descriptivo y estadístico. La técnica e instrumento utilizado fue de encuesta y el cuestionario de encuesta. Concluye que “el liderazgo directivo imperante es el democrático y la

calidad de la gestión del conocimiento es buena”.

Salvador (2010), en su tesis: *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-Perú. El tipo de investigación realizada fue básica, con un nivel correlacional y diseño descriptivo correlacional. El muestreo fue no probabilístico, con 44 directivos como muestra. Tuvo como método general el científico y como descriptivo y estadístico. La técnica e instrumento utilizado fue el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-on y el Cuestionario de Evaluación de liderazgo del equipo directivo. Se concluye que “existe una relación positiva alta entre de la inteligencia emocional y el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande”.

Roberpierre (2008) realizó la investigación: *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de educación y humanidades de la Universidad Alas Peruanas*. El tipo de investigación realizada fue básica, con un nivel correlacional y diseño descriptivo correlacional. El muestreo fue probabilístico, con 256 docentes como muestra. Tuvo como método general el científico y como específico descriptivo y estadístico. La técnica e instrumento utilizado fue de encuesta y el cuestionario de encuesta. La investigación concluye que: “la inteligencia emocional en los estudiantes es media o regular. Y el rendimiento académico es medio o regular”.

Como segunda parte, vamos a describir los fundamentos científicos y humanísticos como es el marco teórico. El término inteligencia emocional para (Roberpierre, 2008) “se refiere a una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias

emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. De esta manera se puede usar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento”. Según el libro de Goleman titulado *Inteligencia Emocional*, que clasifica la inteligencia emocional desde distintos puntos, la capacidad de motivarse a uno mismo sería un muy buen ejemplo para lograr una estabilidad emocional plena”.

También se la conceptualiza como a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas.

El concepto de Inteligencia Emocional tiene como precursor en el concepto de Inteligencia Social del psicólogo Edward Thorndike (1920) quien la definió como “*la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas*”.

Para Thorndike, además de la inteligencia social, existen también otros dos tipos de inteligencias: la abstracta –habilidad para manejar ideas- y la mecánica- habilidad para entender y manejar objetos-.

La inteligencia emocional determina la manera en que nos relacionamos y entendemos el mundo; tiene en cuenta las actitudes, los sentimientos y engloba habilidades como: el control de los impulsos, la autoconciencia, la automotivación, la confianza, el entusiasmo, la empatía, y sobre todo es el recurso necesario para ofrecer nuestras mayores prestaciones profesionales.

El concepto de la inteligencia emocional postula ampliar la noción de inteligencia (tradicionalmente ceñida a una serie de habilidades racionales y lógicas) incorporando una serie de habilidades emocionales.

Conciencia de las propias emociones.

Quien no se percata de sus emociones queda a merced de las mismas. Identificar las propias emociones al evaluar situaciones pasadas implica una primaria inteligencia emocional. Distinguir un sentimiento mientras está aconteciendo supone una inteligencia emocional desarrollada.

Las definiciones populares de inteligencia hacen hincapié en los aspectos cognitivos, tales como la memoria y la capacidad para resolver cognitivos, sin embargo Edward Thorndike, en 1920, utilizó el término inteligencia social para describir la habilidad de comprender y motivar a otras personas. En 1940, David Wechsler describió la influencia de factores no intelectivos sobre el comportamiento inteligente y sostuvo, además, que los test de inteligencia no serían completos hasta que no se pudieran describir adecuadamente estos factores.

Desafortunadamente, el trabajo de estos autores pasó desapercibido durante mucho tiempo hasta que, en 1983, Howard Gardner, en su libro *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*, introdujo la idea de que los indicadores de inteligencia, como el cociente intelectual, no explican plenamente la capacidad cognitiva, porque no tienen en cuenta ni la inteligencia interpersonal que es la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas, ni la inteligencia intrapersonal que es la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios.

El primer uso del término inteligencia emocional generalmente es atribuido a Wayne Payne, citado en su tesis doctoral (1985). Sin embargo, esta expresión ya había aparecido antes en textos de Beldoch (1964) y Leuner (1966). Stanley Greenspan también propuso un modelo de inteligencia emocional en 1989, al igual que Peter Salovey y John D. Mayer.

La relevancia de las emociones en el mundo laboral y la investigación sobre el tema siguió ganando impulso, pero no fue hasta la publicación en 1995 del célebre libro de Daniel Goleman, *Inteligencia emocional*, cuando se popularizó. En ese año, la revista *Time* fue el primer medio de comunicación de masas interesado en la IE y Nancy Gibbs publicó un artículo sobre el texto de Goleman.

El éxito de ventas del libro de Goleman aumentó la difusión popular del término *inteligencia emocional* hasta límites insospechados, haciéndose muy popular en forma de artículos en periódicos y revistas, tiras cómicas, programas educativos, cursos de formación para empresas, juguetes, o resúmenes divulgativos de los propios libros de Goleman.

El manejo de las emociones según (Robbins, 1999), nos referimos a la capacidad de controlar los impulsos para adecuarlos a un objetivo. Habilidad que se puede entrenar como, de hecho, hacen los actores que son capaces de generarse el estado emocional más apropiado para representar un papel. Aprender a crear un determinado estado emocional... son palabras mayores. Recomiendo empezar por intentar controlar la duración de las emociones. Algo que sucede hace emerger nuestra furia. Parece inevitable. Pero esa furia puede durar un minuto, una hora o un día. Algo que acontece nos pone tristes. ¿Cuánto tiempo haremos durar esa tristeza?

La capacidad de automotivación, las emociones nos ponen en movimiento. Desarrollar la capacidad de entusiasrnos con lo que tenemos que hacer, para poder llevarlo a cabo de la mejor manera, aplacando otros impulsos que nos desviarían de la tarea mejora el rendimiento en cualquier actividad que se emprenda.

La empatía, que es el nombre que recibe la aptitud para reconocer las emociones en

los demás. Proviene del griego *empathia*, que significa algo así como sentir dentro, es decir, percibir lo que el otro siente dentro de él. Los sentimientos no suelen expresarse verbalmente sino a través del tono de voz, los gestos, miradas, etc. La clave para la empatía reside en la destreza para interpretar el lenguaje corporal .

El manejo de las relaciones, así como un paso posterior a reconocer nuestras emociones consiste en aprender a controlarlas; de modo análogo, una instancia ulterior a la empatía estriba en manipular las emociones de los demás.

Esto último promueve la inquietud acerca de la ética. Las habilidades descritas arriba, una vez desarrolladas pueden ser empleadas de distintas maneras. Pueden sujetarse a un fin solidario o a una motivación egoísta. Por ejemplo, la empatía puede ser utilizada por un profesor para mejorar la transmisión de una enseñanza a sus alumnos. Puede ser usada por un vendedor para vender un producto.

Si se desarrolla el autocontrol emocional y la empatía, se puede efectivamente manipular a otra persona que no haya desarrollado estas capacidades. Se puede saber cómo hacerla enojar, entristecerla, hacerle sentir miedo, etc. Cómo van a canalizarse estas habilidades es un tema que es preocupante. Por cierto, la inteligencia emocional ha despertado aún mucho mayor interés en el ámbito empresarial que en el terapéutico. ¿Por qué han sido recibidas con tanta atención las ideas de la inteligencia emocional en las empresas? Creo humildemente que es apresurado contestar esta pregunta hasta no realizar una profunda investigación sobre el tema. Por el momento es válido dejar planteado el asunto y arriesgarnos a traslucir algunas sospechas.

Según Goleman (2000, p.68) “Es el conjunto de habilidades humanas que le

permiten a uno saber lo que quiere y tratar de conseguirlo. Es la capacidad que tenemos todos de conseguir lo mejor de nosotros mismos”.

Según Weisinger (1998) “la inteligencia emocional es, en pocas palabras, el uso inteligente de las emociones: De forma intencional, hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados”.

Según Cooper y Sawaf (1998) “la Inteligencia Emocional como la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia”.

Según Robbins (2004 p.111) es “un conjunto de capacidades y habilidades y competencias que no son cognitivas y que influyen en la capacidad de una persona de enfrentar las exigencias y presiones de su entorno”.

Ahora analizaremos la segunda variable. El término Gestión proviene del latín *gestio*, que “evoca la acción y la consecuencia de realizar trámites con eficiencia y prontitud, lo que hace posible la realización de una operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera, etc. El término es distinto al de administración, que enfoca las ideas de dirigir, disponer, gobernar, organizar u ordenar una determinada situación” (Benavidez, 2010).

Ya en materia, de procesos como la globalización ha obligado a las sociedades contemporáneas a realizar cambios profundos en sus componentes fundamentales, tal es el caso de la administración pública. En este punto, los sistemas públicos de varios países han diseñado y desarrollado proyectos de reforma significativa tendientes a la formación integral y de vanguardia de sus individuos, y ello para enfrentar las

demandas actuales y futuras a las que están siendo sometidos como resultado de aquel proceso mundialista.

Lo anterior significa que la gestión no es ajena al precedente fenómeno y, por esta razón, el sistema público nacional de los países en desarrollo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos del siglo XXI.

Tales desafíos están siendo solventados por las comunidades sociales mediante la implementación de procesos modernos de administración pública, como la gestión del conocimiento, principalmente la estratégica.

Conceptos, varios autores han tratado el término de *gestión del conocimiento*, la que se caracteriza fundamentalmente por enfocar de manera amplia las posibilidades reales de una organización, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. Se afirma que esta gestión constituye la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. He aquí algunas definiciones al respecto:

Son los trámites que se realizan para la resolución de los asuntos o proyectos sociales. Proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una institución pública. Proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Públicos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos públicos con el fin de responder a las necesidades locales o regionales.

Para Robbins (2000) “es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas sociales, su ejecución y evaluación”.

Por lo anterior, se infiere que cualquier acción de gestión debe orientarse al por qué

y para qué de la actuación, lo que determina su origen en una necesidad específica, y, una vez justificada, su articulación operativa, que exige la determinación de personas idóneas para la tarea y la caracterización de ámbitos y modalidades de actuación.

Las funciones genéricas de planificación, desarrollo, ejecución y control delimitan la intervención del proceso de gestión, el cual puede dirigirse a identificar necesidades, determinar objetivos, fijar tiempos, asignar tareas y responsabilidades, y a estimar recursos necesarios y actuaciones de evaluación y seguimiento.

La gestión del conocimiento es un proceso de fortalecimiento de los proyectos públicos y de ayuda para el mantenimiento de la autonomía institucional.

Los elementos que contiene la gestión del conocimiento se reconocen como los básicos para identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a un plan de intervención institucional para su mejora.

Los ámbitos de la gestión del conocimiento. La gestión ocurre en todos los espacios o áreas componentes de la comunidad institucional, local, regional o nacional, y la misma pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos.

A respecto Weber (1976) citado en UNESCO (2011, p.20) “La gestión tiene que ver con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay entre ellos, los recursos y los objetivos”.

La situación problemática, a nivel internacional los problemas o conflictos surgidos socialmente se dan debido al no tener un control emocional y siendo la gestión la base para el desarrollo personal de los seres humanos es importante asumirlo como tal en la gestión del conocimiento que repercutirá en las decisiones de los futuros

líderes mundiales y como consecuencia las conductas sociales.

Según Sorados (2010) “en nuestro país, a raíz de múltiples debates surgidos por diferentes autores. La inteligencia emocional (I.E.) ha surgido en los últimos 25 años como un concepto muy relevante del ajuste emocional, el bienestar emocional, el bienestar personal, el éxito en la vida y las relaciones interpersonales en los diferentes contextos de nuestra vida cotidiana”.

A nivel de la provincia de Cañete, un alto porcentaje de problemas de actitud se relacionan con una deficiente labor institucional y falta de conciencia para cumplir profesionalmente en el trabajo trayendo como consecuencia las malas relaciones humanas entre el personal directivo y administrativo de las Instituciones públicas, lo cual para llevarla bien depende mucho en parte de una adecuada gestión del conocimiento por parte de quienes asuman cargos directivos.

Actualmente, el perfil de la Inteligencia Emocional resulta básica para la transformación positiva de la sociedad y en particular al interior de las instituciones públicas; lo cual no resulta tan fácil como parece, puesto que el cambio empieza primero en uno mismo en el Proyecto Institucional de Cañete se señala que uno de los puntos críticos es la crisis en la práctica de valores en la familia, y la sociedad reconociendo también el deficiente desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Cañete. Gran parte del éxito o fracaso de los sistemas penitenciarios coinciden en señalar que falta alcanzar los niveles aceptables en la gestión del conocimiento de los directivos los cuales repercuten en el ámbito de la sociedad no dándole importancia a la aplicación de la inteligencia emocional creciendo un clima institucional desfavorable por la existencia de alteraciones en las relaciones interpersonales de todo el personal y las

funciones que cada uno debe cumplir.

Como consecuencia se da una ausencia de la calidad institucional, se rompen las relaciones humanas entre el personal, trabajando cada uno, por su lado, dando una imagen deplorable como Institución. Todo este comportamiento incontrolable de emociones repercute en la mala gestión del conocimiento.

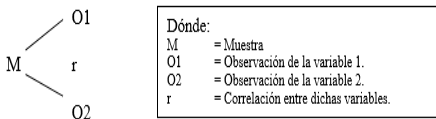
Problema: ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional con la gestión del conocimiento en el personal de la Municipalidad Provincial de Cañete?

Objetivo: Determinar la relación de la inteligencia emocional con la gestión del conocimiento en el personal de la Municipalidad Provincial de Cañete.

Hipótesis: Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y la gestión del conocimiento en el personal de la Municipalidad Provincial de Cañete.

II. Metodología

La presente investigación es de carácter cuantitativo, de tipo aplicada y nivel correlacional. En su consecución se utilizó el método científico y como método específico el Método descriptivo. El diseño de la investigación viene a ser el descriptivo correlacional. El esquema es el siguiente:



En el caso de nuestra investigación, la población estuvo conformada por 82

colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cañete. En nuestro caso, le muestreo fue censal, ya que estuvo conformada por los mismos 82 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cañete.

Se utilizó la técnica de la encuesta con sus instrumentos cuestionario. Y para su aplicación, se tuvo en cuenta el criterio del consentimiento informado.

III. Resultados

A continuación, se analizan los resultados obtenidos en la presente investigación, siguiendo los objetivos y corroborando las hipótesis planteadas. En primer lugar, veremos algunas estadísticas descriptivas de ambas variables de estudio como son la Inteligencia Emocional y el Gestión del conocimiento y en una segunda parte se expondrá las correlaciones obtenidas entre las variables con la finalidad de contrastar las hipótesis.

Se utilizó un test basado en la escala de actitud de Likert. La escala de Likert es una de las más utilizadas en la medición de actitudes, para ello utiliza enunciados o proposiciones, sobre las cuales el entrevistado se manifiesta en una escala de valores desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Para medir la variable de Inteligencia Emocional se prepara un cuestionario con 20 preguntas, 10 de ellas relacionadas con la dimensión Aptitud Personal y las 10 siguientes referidas a la dimensión Aptitud Social.

Para la variable Gestión del conocimiento el cuestionario consta de 20 preguntas agrupadas de tal manera que nos permitan medir las diferentes dimensiones. Ambos cuestionarios fueron aplicados a un total de 82 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cañete.

Análisis descriptivo de la variable Inteligencia emocional:

La tabla 1 nos muestra que, si bien la mayor parte de los cuestionarios representan 57,32% y 29,27% el cual se encuentra en un nivel de Inteligencia Emocional entre regular y deficiente, pero aún encontramos un 12,20% con un nivel de Inteligencia Emocional bueno y este porcentaje no es muy considerable, probablemente se debe a que en estos últimos años se ha ido hablando de la importancia de la Inteligencia Emocional en el ámbito laboral y el 1,22% en el nivel muy bueno.

Tabla 1: Distribución de frecuencias de inteligencia emocional

Niveles de Inteligencia Emocional		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Muy bueno	1	1,22
Bueno	10	12,20
Regular	47	57,32
Deficiente	24	29,27
Total	82	100

Fuente: stionario aplicado.

Nivel promedio del Gestión del conocimiento

Según la tabla 2, se puede apreciar que los niveles de la variable N° 2 Gestión del conocimiento de los 82 colaboradores, 52 colaboradores que representa el (63,41%) perciben que el Gestión del conocimiento es favorable; luego 23 colaboradores que representan el (28,05%) perciben el gestión del conocimiento como muy favorable; luego 6

colaboradores que es el (7,32%) perciben que la gestión del conocimiento es desfavorable. En el nivel muy desfavorable se tuvo a un solo colaborador que fue el 1,22%.

Tabla 2: Niveles de la Variable 2: Gestión del conocimiento

Niveles de la Variable 2: Gestión del conocimiento		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	1	1,22
Desfavorable	6	7,32
Favorable	52	63,41
Muy favorable	23	28,05
Total	82	100

Fuente: Bases de datos de los investigadores.

Puesto que (p-valor: 0,000<0,010), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), de donde se concluye que existe relación directa fuerte entre la inteligencia emocional y la gestión del conocimiento en el personal del Municipalidad Provincial de Cañete; eso quiere decir a una mejor inteligencia emocional de los trabajadores habrá una mejor gestión del conocimiento.

Tabla 3: Coeficiente de correlación de la hipótesis de investigación

			Inteligencia emocional	Gestión del conocimiento
Spearman's rho	Inteligencia emocional	Correlation Coefficient	1,000	,854(**)
		Sig. (2-tailed)	,	,000
		N	82	82
	Gestión del conocimiento	Correlation Coefficient	,854(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,
		N	82	82

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

IV. Discusión

“En primer lugar, para conocer cómo se llevó la medición del cuestionario aplicado a la muestra especificada, se ha utilizado la escala Tipo Likert, que es una de las más utilizadas” según Hernández (2006).

Asimismo, de los cuadros y gráficos visualizados según los hallazgos conseguidos en el presente estudio de investigación referente a nuestra hipótesis general se concluye con un nivel de significancia del 5% que la Inteligencia Emocional tiene una relación directa y significativa muy fuerte con la Gestión del conocimiento en el personal del Municipalidad Provincial de Cañete .

Por tanto, se deduce que a partir de ello resulta importante poner mayor énfasis en el desarrollo de la Inteligencia Emocional puesto que es muy importante para un satisfactorio y buen desempeño directivo. Lo cual es reforzada por Goleman (2002) cuando menciona que “la Inteligencia Emocional influye decididamente en quien dirige, administra una empresa, que en este trabajo de investigación es la acción desarrollada por el personal de la municipalidad, contrastándose la hipótesis general en todo su sentido y significado. También la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros”.

Los niveles de Inteligencia emocional observados indican que este concepto el cual está vigente desde hace ya más de un par de décadas está cobrando en los últimos años mayor importancia en nuestro ámbito, tanto en la vida laboral y profesional, esto también se está viendo reflejado en el sector público en el cual los objetivos que antes estaban centrados principalmente en el conocimiento vienen dando una transición hacia una gestión más integral.

Definitivamente la importancia de la inteligencia emocional al ser el conjunto

de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que marcan la conducta de un individuo, su comportamiento y reacciones, que textualmente el reconocido psicólogo Goleman (1995) quien la define como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones, es indiscutible en la gestión del conocimiento la cual se centra en mejorar los procesos sociales en las instituciones públicas”.

“Las dimensiones consideradas en la Inteligencia Emocional como la aptitud personal y aptitud social las cuales tienen mucho que ver con nuestro yo interior y la relación que tengamos con los demás para lograr objetivos personales y sociales”, como asegura Handabaka (2000).

Si bien es cierto, la inteligencia emocional es un tema de innegable actualidad y de vital trascendencia y brinda a las organizaciones una nueva comprensión de lo que verdaderamente importa a la hora de trabajar y desarrolla dieciocho componentes para dar a conocer la inteligencia emocional, donde los once primeros describen la capacidad de conocerse uno mismo agrupados en autoconocimiento, autodomínio y motivación, automotivación. Los siete restantes describen la capacidad de relacionarse con los demás agrupados en empatía y habilidades sociales.

También se ha podido evidenciar que en la variable gestión del conocimiento los niveles se dan de regular a deficiente, de los 82 colaboradores a quienes se aplicó el cuestionario, de lo cual podemos deducir que de acuerdo con la Inteligencia Emocional que se tenga será el rendimiento, la gestión y cumplimiento de funciones de forma eficiente para el logro de objetivos y metas comunes.

Para ello Goleman (1998) determina que “las condiciones intelectuales no son la única

garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que, unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador a motivándolo emocionalmente a ser productivo”.

Asimismo, como corrobora la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011, p.21) “la gestión del conocimiento es la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea, generación y mantención de recursos y procesos en una organización, para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra, capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización, es la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción, un proceso de aprendizaje organizacional de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno. Por ello la gran importancia de su eficiente desarrollo, que va paralela a un eficiente desarrollo de la Inteligencia Emocional”.

V. Conclusiones

1. Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa muy fuerte ($r=0,854$) entre la Inteligencia Emocional y la gestión del conocimiento en el personal del Municipalidad Provincial de Cañete; eso quiere decir a una mejor inteligencia emocional de los trabajadores habrá un mejor Gestión del conocimiento.
2. Existe una relación directa fuerte ($r=0,884$) entre la aptitud personal y la gestión del conocimiento en el personal del Municipalidad Provincial de Cañete; eso quiere decir a una mejor aptitud personal de la inteligencia emocional de los trabajadores habrá una mejor gestión del conocimiento.
3. Existe una relación directa fuerte ($r=0,862$) entre la aptitud social y la gestión del conocimiento en el personal del Municipalidad Provincial de Cañete; eso quiere decir a una mejor aptitud social de la inteligencia emocional de los trabajadores habrá una mejor gestión del conocimiento.

VI. Referencias

- Bar-En, R. (2000). *Inteligencia social y emocional*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Chiavennite. (2000). *Introducción a la teoría de la administración*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Condolí, L. (2006). *Inteligencia Emocional y rendimiento académico de los alumnos de 5to. Año de educación secundaria de la Institución Educativa María Inmaculada –APREC del distrito de San Martín de Porras*.
- Cooper. R.K. Asaf. (2001). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo a las organizaciones*. Barcelona-España: Editorial Norma.
- De Souza, M. (2011), *Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Dessler, L. (1997). *Administración de personal*. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Gabel, R. (2005). *Inteligencia emocional perspectivas y aplicaciones ocupacionales*. Perú: universidad ESAM.
- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional*. Argentina: Ediciones B Argentina S.A.
- Gordillo A. y Blanca. (2006). *Relación*

- entre experiencias tempranas parentales, satisfacción marital e inteligencia emocional.* Perú.
- Handabaka, J. (2000). *La inteligencia emocional en la empresa.* (1ra Edición) Perú. Editora y Distribuidora Palomino EIRL.
- Hernández, R., Fernández, C.; Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación.* 4° Ed. México.
- Hernández, R., Fernández C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* 5° Ed. México.
- Lizárraga, E. (2010). *Recursos Humanos como base para la gestión educativa en la facultad de Agronomía.* Universidad Autónoma de Sinaloa.
- López, G. (2011). *Relación de la Inteligencia Emocional con el desempeño en los estudiantes de enfermería* Universidad de Cádiz.
- Mansilla, K. (2006). *Influencia del estilo de liderazgo y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento académico de los estudiantes en la cohorte educativa 2001 – 2005 de la Institución Inmaculada Concepción. Los Olivos, Lima – Perú.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Manual del director, normas y leyes del profesorado* (2000). Perú: Editorial Copacabana.
- Manual práctico del maestro* (2000). Perú: Editorial Copacabana.
- Manual de gestión para directores de instituciones educativas* (2013). Perú: Ministerio de Educación.
- Manual de Diseño y desarrollo del proyecto de investigación* (2014). *Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo. Trujillo-Perú.*
- Maurice, L., Elías, E., Steven E., Tobías, L. y Brians, F. (2007). *Inteligencia emocional.* Estados Unidos.
- Oseda, D. (2008). *Metodología de la Investigación.* (3° edición) Perú: Pirámide.
- Oseda, D. (2013). *Metodología de la Investigación.* (5° edición) Perú: Pirámide.
- Oseda, D. (2011). *¿Cómo enseñar y aprender investigación científica?* (2° edición) Perú: UNH.
- Reyes, E. V. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, Ciclo - 2010 – I – 2010 - II".* Dirección del Instituto de Investigación de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Perú.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional.* (10ma edición) México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2000). *Administración* (10ma edición) México: editorial Prentice Hall.
- Roberpierre, J. (2008). *Inteligencia Emocional y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Educación y Humanidades de la universidad Alas Peruanas.*
- Simmons, S. y John C. Simmons, (1998). *Eq como medir la inteligencia emocional.* Madrid: Editorial EDAF S.A.
- Sorados, F. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa.* Universidad Nacional Mayor San Marcos-Perú.
- Stemberg, R. J. (2002). *Inteligencia humana I.* Estados Unidos: Editorial Paidós.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración.* México: Ed. Spearman Educación.
- Villanueva, H. (2008). *Inteligencia Emocional, la autoeficacia para el liderazgo y su vinculación a procesos*

afectivos grupales, cognitivos y de desempeño. Universidad de Salamanca.

Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*, Buenos Aires: Editorial Javier Vergara.

William, B., Werther, Jr. y Keith, D. (2000). *Administración de personal y recursos humanos* (5ta edición), México: Editorial Mc. Graw Hill.