

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**La inteligencia emocional y su relación con la ecoeficiencia de
los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pusi, 2020**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Agustin Estofanero Chambi

Asesor:

Mtro. Amed Vargas Martinez

Juliaca, octubre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Amed Vargas Martinez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA ECOEFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUSI, 2020”** constituye la memoria que presenta el Bachiller **Agustin Estofanero Chambi** para obtener el título de Profesional de Licencia en Administración y Negocios Internacionales y tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el informe del programa Turnitin, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 14 días del mes de julio del año 2023.



Mtro. Amed Vargas Martinez
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a 05 día(s) del mes de octubre del año 2020, siendo las 16:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Wilfredo Oscar Sucapeca Hamani el (la) secretario(a): Mtra. Ruth Gladys Choque Pico y los demás miembros: Mtro. Wilson Cruz Hamani y el (la) asesor(a) Mtro. Amed Vargas Martinez

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: La inteligencia emocional y su relación con la eficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pusi, 2020

del(los) bachiller(es): a) Agustín Estofanero Chambi b) c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales (Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (os) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Agustín Estofanero Chambi

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Values: Aprobado, 14, C, Aceptable, Bueno.

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Values: empty.

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Values: empty.

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Signatures of Presidente(a), Asesora, and Bachiller (a).

Signature of Bachiller (b).

Signature of Secretario/a and empty line for Miembro.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. METODOLOGÍA.....	10
3. RESULTADOS.....	11
3.1. Resultados descriptivos.....	11
3.2. Resultados correlacionales.....	13
4. DISCUSIÓN.....	16
5. CONCLUSIÓN.....	17
REFERENCIAS.....	18
ANEXOS.....	21
Anexo 1. Sumisión de artículo.....	21
Anexo 2. Resolución de expedito.....	22

La inteligencia emocional y su relación con la ecoeficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pusi, 2020

Agustin Estofanero Chambi ^{a1}

^{a1}EP. Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

RESUMEN

El objetivo de este artículo es determinar la relación de la inteligencia emocional con la ecoeficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pusi, 2020. La metodología utilizada en esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance descriptivo-correlacional. El tipo de muestreo es no probabilístico intencional y se consideró a 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pusi. Según los hallazgos, el 40% de los trabajadores exhibe un nivel regular de inteligencia emocional, mientras que un 66% demuestra un nivel aceptable, puesto que conservan un ambiente limpio en sus áreas de trabajo lo cual muestra un agradable ambiente de trabajo, asimismo se pudo evidenciar una correlación del positiva media de Rho de Spearman = 0.653, entre la inteligencia emocional y la ecoeficiencia. Se concluye que las variables se relacionan entre sí.

Palabras clave: inteligencia emocional, ecoeficiencia, municipalidad, trabajadores.

Emotional intelligence and its relationship with the eco-efficiency of workers in the District Municipality of Pusi, 2020.

ABSTRACT

The objective of this article is to determine the relationship between emotional intelligence and the eco-efficiency of the workers of the District Municipality of Pusi, 2020. The methodology used in this research is based on a quantitative approach, with a non-experimental design and a descriptive-correlational scope. The type of sampling is non-probabilistic intentional and 70 workers of the District Municipality of Pusi were considered. According to the findings, 40% of the workers exhibit a regular level of emotional intelligence, while 66% demonstrate an acceptable level, since they maintain a clean environment in their work areas, which shows a pleasant working environment. It is concluded that the variables are related to each other.

Keywords: emotional intelligence, eco-efficiency, municipality, workers.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas están priorizando no solo la evaluación del coeficiente intelectual, sino que se ha convertido en su máxima prioridad con el fin de aumentar su competitividad, lo cual hace que se dé más importancia a los problemas ambientales y económicos que atañe a todos, es por eso que la presente tesis involucra a los gerentes y trabajadores en la municipalidad distrital de Pusi, para poder conseguir más información en sus actividades laborales como el rendimiento y la eliminación adecuada de residuos reutilizables. Pues, como se precisa actualmente, las empresas privadas y públicas deben mantener o aumentar su cuota de mercado en un entorno competitivo centrándose en reducir los costos y aumentar la productividad, y desarrollando constantemente nuevos productos y servicios para responder a los cambios del entorno. Todos estos retos superan la capacidad del planeta para seguir proporcionando bienes, servicios necesarios para tener una vida digna y un crecimiento sostenible. Sin embargo, estas provocan problemas medioambientales globales como la contaminación del aire, la degradación de la calidad del agua, el calentamiento global, los residuos sólidos y los productos químicos tóxicos. Ante ello el MINAM fomenta a que todas las entidades de Estado, se sumen para tomar el control de Ecoeficiencia en los sectores públicos, Decreto Supremo N° 009-2009-MINAM. Tal es así que, el estudio tomaría mucha importancia porque permite a los municipios comprender la relación entre inteligencia emocional, y la ecoeficiencia, dado que este es el caso, esto establecerá una mejor relación entre su personal y nuevamente, brindará un ambiente más apropiado y un excelente servicio al usuario.

Asimismo, el estudio beneficiara directamente a los responsables de la administración institucional y colaboradores. También aportará conceptos e información actualizada para que, la municipalidad pudiera desarrollar estrategias encaminadas a mejorar el trabajo de la inteligencia emocional del personal. Como se precisa, las emociones humanas son sentimientos que todo ser humano siente y su expresión determina nuestras relaciones con los demás, los factores que crean un buen clima organizativo se reflejan en el desarrollo emocional de los miembros del equipo. Por lo tanto, una organización que conceda suficiente importancia a su componente emocional tendrá un mejor ambiente de trabajo y un entorno laboral que desarrolle un buen comportamiento entre sus miembros y mantenga relaciones amistosas y respetuosas entre ellos (Menacho, Jaramillo, Pérez, & Rivera, 2022, p. 53). Por lo cual, las autoridades locales deben de cumplir de manera continua e inteligente las normas y obligaciones medioambientales de acuerdo con el Sistema de Gestión Medioambiental del Perú. Ya que, al

aplicar las normas y funciones medioambientales, por medio de las autoridades locales competentes permitirá aumentar de manera eficiente el desarrollo de la ecoeficiencia, es la parte importante y estratégico para la gestión medioambiental promovida por el MINAM para crear un país con visión de futuro, competitivo y sostenible. Ante lo expuesto, el estudio tiene como propósito saber en qué nivel y relación perciben los trabajadores la inteligencia emocional y la ecoeficiencia en la Municipalidad Distrital de Pusi, 2020.

Janqui & Segundo (2022), llegan a la conclusión de que la ecoeficiencia es una herramienta institucional con el potencial de generar múltiples beneficios corporativos y competitivos. Asimismo, argumentan que puede promover cambios en el comportamiento ambiental, contribuyendo así al desarrollo sostenible a nivel global y creando valor institucional en la sociedad. Carrillo, Vargas, & Sierra (2018), en su investigación, se concluyen que la inteligencia emocional tiene un impacto en el ambiente laboral del municipio de Pelileo. La mayoría de los empleados manifestaron que tienden a perder el control de sus emociones, lo cual genera conflictos en el trabajo que pueden perjudicar las relaciones interpersonales y disminuir la sinergia y el trabajo en equipo. Anticona (2021), explica en los resultados de su investigación mediante la correlación entre las variables de 0.763 y p valor=0.000. Lingan (2021), en los resultados de investigación, revela que la Municipalidad de Peca exhibe un nivel regular de ecoeficiencia en la aplicación de energía eléctrica, un nivel óptimo de ecoeficiencia en el consumo de agua y un nivel muy deficiente en la gestión de residuos sólidos. Maquera (2021), explica que encontró un p -valor (Sig. Bilateral) = 0.000 < a 0,05, un coeficiente de correlación Pearson ($r = 0.465$), y se confirma la correlación positivamente moderada de variables de la investigación. Choquecondo & Ramirez (2020), como resultado de su investigación explican que la correlación de, 0,731 entre la inteligencia emocional con el compromiso organizacional. Ugarte & Valencia (2017), indican que existe una correlación positiva entre la variable percepción de ecoeficiencia y la variable éxito competitivo. Mamani (2018), concluye y demuestra la estrecha relación intrínseca entre el desempeño ambiental y el desempeño organizacional.

Esta investigación adquiere relevancia para la Municipalidad Distrital, ya que contribuye a mejorar el conocimiento sobre la magnitud del problema existente en la institución y las estrategias de prevención a implementar. Asimismo, en lo social se justifica, pues esta contribuye en ampliar los datos respecto a la inteligencia emocional, la ecoeficiencia percibida ante todo el personal de la Municipalidad de Pusi, a la cual podrá tomarse decisiones que contribuyan a la organización municipal. Se justifica en lo metodológico, ya que, con las

metodologías y técnicas aplicadas se logra evidenciar los niveles de ambas variables. La investigación Universitaria contribuya en preservar plenamente en transmitir el estudio científica tecnológico, cultural y artísticamente en la humanidad, la contribucion con el desarrollo sostenible (SUNEDU, 2019).

Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación fue, determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la ecoeficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pusi, 2020. También se proponen objetivos específicos:

- Determinar relación entre la conciencia de uno mismo y la ecoeficiencia del trabajador en el Municipio Distrital de Pusi, 2020.
- Determinación en relación a la autorregulación y la ecoeficiencia del personal en la Municipalidad Distrital-Pusi, 2020.
- Determinar la relación existente motivación y la ecoeficiencia del personal en la Municipalidad Distrital Pusi, 2020.
- Determinar su relación entre la empatía y la ecoeficiencia del personal en la Municipalidad Distrital Pusi, 2020.

Inteligencia emocional

Por el contrario, es importante destacar que la inteligencia emocional nos capacita para manejar situaciones difíciles en las que las emociones pueden descontrolarse. Se logra mediante el uso de técnicas y estrategias reflexivas para tomar decisiones conscientes sobre nuestras acciones emocionales, lo que nos permite comprender los sentimientos y afectos de los demás. Además, nos ayuda a tolerar diferentes formas de depresión que pueden surgir en el entorno laboral, resaltando la capacidad de trabajar en equipo y fomentando una actitud de empatía social. Todo esto nos brinda mejores oportunidades para desarrollarnos personalmente. (Goleman, 2017). Además, es importante señalar que nuestra inteligencia emocional nos permite ser personas flexibles en nuestro entorno, estableciendo relaciones de alta calidad. También nos capacita para ser altamente creativos y lograr el desarrollo de vida que cada individuo aspira alcanzar sus metas. Asimismo, destacamos que las personas con alta inteligencia emocional poseen habilidades como una respuesta rápida, empatía y una excelente comunicación. Son capaces de adaptarse mejor a su entorno, resolver obstáculos y mantener un buen control emocional. También son altamente confiables, están extraordinariamente motivados, son eficaces en el trabajo en equipo y poseen habilidades de liderazgo, entre otros aspectos positivos (Jiménez, 2018).

Ecoeficiencia

La ecoeficiencia es una práctica global en el ámbito de las actividades económicas, cuyo objetivo fundamental es minimizar al máximo la contaminación ambiental durante su desarrollo. Se enfoca en abordar de manera integral los impactos ambientales en todas las etapas del ciclo de vida del producto final. El principio clave se basa en aumentar la producción sin incrementar el uso de recursos, lo cual implica reducir la utilización de materias primas y disminuir el consumo de electricidad, combustibles y otros recursos a lo largo de toda la cadena de producción, hasta llegar al consumidor final. De esta manera, se busca disminuir la contaminación ambiental a través de un enfoque económicamente sostenible y respetuoso con el entorno (Ministerio del Medio Ambiente, 2019). Además, se señala que la ecoeficiencia contribuye a la integración de un crecimiento económico activo en la sostenibilidad ecológica global, lo cual es fundamental para que una ciudad sea progresista y vital. El bienestar económico en la ciudad se logra mediante el uso más eficiente de los recursos y la reducción de emisiones de sustancias que podrían tener efectos adversos en el medio ambiente, garantizando así la sostenibilidad en su desarrollo (González & Morales, 2010).

2. METODOLOGÍA

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional. El muestreo utilizado fue no probabilístico intencional y contó con la participación de 70 trabajadores, quienes fueron encuestados como parte del estudio. Los participantes de la encuesta fueron los trabajadores de la Municipalidad de Pusi.

El cuestionario de la variable inteligencia emocional, está conformado por 20 ítems, cuenta con 5 dimensiones: conciencia de uno mismo, motivación, autorregulación, habilidades sociales y empatía, tomado de la investigación de Llanto (2018). El cuestionario de la variable ecoeficiencia, constituido por 44 ítems, con 2 dimensiones: energía y residuos sólidos, instrumento tomado de la investigación de Marrou & García (2017).

Los instrumentos fueron tomados de investigaciones, los cuales son validados. Los datos fueron procesados en la aplicación estadístico SPSS, v27. Para ver su análisis de datos fue utilizado prueba estadística Rho Spearman.

3. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución según sexo de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	23	33%
	Femenino	47	67%
	Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: de tabla 1 se puede observar que un 33% de trabajadores pertenecen al hombre, un 67% pertenece a la mujer. Como se evidencia, el sexo femenino es quien predomina en la Municipalidad Distrital de Pusi, 2020.

Tabla 2

Según la identificación de edad de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De 18 a 29	32	46%
	De 30 a 41	22	31%
	De 42 a 53	12	17%
	De 54 a más	4	6%
	Total	70	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: según la tabla 2 se puede apreciar que la edad de los trabajadores, donde un 46% de trabajadores indican que tiene de 18 a 29 años, por otra parte, un 31% indica que tiene de 30 a 41 años, seguidamente, el 17% indica que tienen de 42 a 53 años de edad y un 6% refiere que tiene de 54 a más años de edad. Como se evidencia, de 18 a 29 años de edad es quien predomina según los datos obtenidos.

Tabla 3

Variable Inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	16	23%
Regular	28	40%
Buena	26	37%
Total	70	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: de la tabla 3 se puede observar que el 23% dieron a conocer que la inteligencia emocional está en nivel malo, pero el 40% recalcaron que es regular puesto que se esfuerzan para obtener más conocimientos y el 37% describieron que están aún nivel bueno ya que siempre reciben motivaciones por parte de sus jefes y eso conlleva a elevar el esfuerzo laboral.

Tabla 4

Dimensiones de la variable inteligencia emocional

	Conciencia de uno mismo		Autorregulación		Motivación		Empatía		Habilidades sociales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mala	3	4.3%	0	0%	20	29%	24	34%	10	14.3%
Regular	24	34.3%	32	46%	40	57%	39	56%	36	51.4%
Buena	43	61.4%	38	54%	10	14%	7	10%	24	34.3%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 4, de los 100 encuestados se describe que el 61% comunicaron que la conciencia de uno mismo es buena, mientras que 57% se pudo apreciar que la autorregulación está en un grado bueno, asimismo el 64% se encuentra en un nivel regular porque hay una motivación entre los trabajadores, de la misma forma el 58% mostro una empatía regular y por ultimo del 49% se evidencio que las habilidades sociales se encuentran el nivel regular ya que algunos trabajadores se actualizan diariamente con respecto a sus áreas de trabajo.

Tabla 5

Variable Ecoeficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
No aceptable	11	16%
Regular	13	19%
Aceptable	46	66%
Total	70	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo a la tabla 5, podemos observar que el 16% dio un resultado no aceptable con respecto a la ecoeficiencia, por otro lado, el 19% es regular y el 66% mostro que es aceptable puesto que conservan un ambiente limpio en sus áreas de trabajo lo cual muestra un agradable ambiente de trabajo y el 24% evidencio que es aceptable puesto que mantienen un orden con respecto a los materiales de trabajo.

Tabla 6*Dimensiones de la variable ecoeficiencia*

	Energía		Residuos solidos	
	F	%	F	%
No aceptable	1	1.4%	1	1.4%
Regular	38	54.3%	31	44.3%
Aceptable	31	44.3%	38	54.3%
Total	70	100%	70	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 6; se observa que solo el 1% es no aceptable, pero el 54% mostro que es regular la energía en la municipalidad, asimismo el 1.4% llego a ser no aceptable, sin embargo, el 44.3% se pudo evidenciar que es regular y por último el 54% evidenció ser aceptable con respecto a los residuos sólidos lo cual indica que los trabajadores mantienen y conservan sus ambientes de trabajo.

3.2. Resultados correlacionales**Tabla 7***Correlación de variable inteligencia emocional con la variable ecoeficiencia*

		Inteligencia Emocional	Ecoeficiencia
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,653**
		N	,000
Ecoeficiencia		Coefficiente de Correlación	70
		Sig. (bilateral)	,653**
		N	,000
			70

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: de la tabla 7, se puede observar el siguiente resultado de prueba en correlación de Rho de Spearman, identificando su existencia en una correlación significativamente p valor = 0.000, la cual se evidencia inferior a el valor teórico de $\alpha=0.05$, una correlación positivamente considerable de Rho de Spearman = 0.653, entre inteligencia emocional y variable ecoeficiencia de trabajadores en Municipalidad Distrital Pusi. Por cuanto, se rechaza su hipótesis nulo H_0 , afirmación de hipótesis alterna H_a . En cuyo resultado se evidencia a mayor nivel de inteligencia emocional, la ecoeficiencia de los trabajadores sería muy significativo.

Tabla 8*Correlación de la dimensión conciencia de uno mismo y su variable ecoeficiencia*

			Conciencia de uno mismo	Ecoeficiencia
Rho de Spearman	Conciencia de uno mismo	Coefficiente de Correlación	1,000	,383**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Ecoeficiencia	Coefficiente de Correlación	,383**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 8, se observa el siguiente resultado de prueba de correlación de Rho de Spearman, identificado su existencia en una correlación significativamente con p valor = 0.000, la cual se observa inferior a valor teórico de $\alpha = 0.05$ con una correlación positivamente media de Rho de Spearman =0.383, entre la conciencia de uno mismo y la ecoeficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Pusi. Por cuanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se afirma la hipótesis alterna H_a . los resultados nos evidencian que, a su mayor nivel de conciencia de uno mismo, la ecoeficiencia de los trabajadores será significativo.

Tabla 9*La Correlación de la dimensión autorregulación y variable ecoeficiencia*

			Autorregulación	Ecoeficiencia
Rho Spearman	Autorregulación	Coefficiente de Correlación	1,000	,307**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	70	70
	Ecoeficiencia	Coefficiente de Correlación	,307**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	70	70

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 9, se observa el siguiente resultado de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificación de la existencia de correlación significativa con p valor = 0.000, lo cual observamos inferior al valor teórico de $\alpha = 0.05$, la correlación positiva media de Rho de Spearman =0.307. Entre la conciencia de uno mismo y la ecoeficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pusi. Por tanto, se procede el rechazo a la hipótesis nula H_0 , y afirmación a hipótesis alterna H_a . Cuyo resultado evidencia, a mayor nivel de conciencia de uno mismo, la ecoeficiencia de los trabajadores será significativo.

Tabla 10*Correlación de la dimensión motivación y variable ecoeficiencia*

			Motivación	Ecoeficiencia
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de Correlación	1,000	,397**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Ecoeficiencia	Coeficiente de Correlación	,397**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	70	70

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 10, se puede observar siguiente resultado de la prueba correlación de Rho de Spearman, identificando plenamente existencia de correlación significativamente con p valor =0.000, por cuanto es inferior a valor teórico de $\alpha =0.05$ a una correlación positivamente media de Rho de Spearman =0.397, en medio de la motivación y ecoeficiencia de los trabajadores en el Municipio de Pusi. Por cuanto, procede el rechazo a la hipótesis nula H_0 y dar afirmación a la hipótesis alternativa H_a . Cuyo resultado evidencia, a mayor nivel de motivación, la ecoeficiencia de los trabajadores será significativo.

Tabla 11*Correlación de la dimensión empatía y variable ecoeficiencia*

			Empatía	Ecoeficiencia
Rho de Spearman	Empatía	Coeficiente de Correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Ecoeficiencia	Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 11, se puede observar el siguiente resultado de la prueba de la correlación de Rho de Spearman, identificando su existencia de la correlación significativamente con p valor = 0.000, por cuanto es inferior al valor teórico de $\alpha =0.05$ y con la correlación positivamente media de Rho de Spearman = 0.409, dentro de la empatía y la ecoeficiencia de los trabajadores en Municipio de Pusi. Por tanto, procede rechazar a la hipótesis nula H_0 y afirma a la hipótesis alternativa H_a . Cuyo resultado evidencia, a mayor nivel de empatía, la ecoeficiencia de los trabajadores será significativo.

Tabla 12*Correlación de la dimensión habilidades sociales y la variable ecoeficiencia*

			Habilidades sociales	Ecoeficiencia
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de Correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Ecoeficiencia	Coeficiente de Correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 12, se puede observar el siguiente resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman, identificando la existencia de la correlación significativamente con p valor = 0.000, por lo tanto es inferior al valor teórico de $\alpha = 0.05$ y con una correlación positivamente media de Rho de Spearman = 0.479, entre las habilidades sociales y la ecoeficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pusi. Por cuanto, procede el rechazaro a la hipótesis nula H_0 y afirmación a hipótesis alternativa H_a . Cuyo resultado evidencia que, a mayor nivel de las habilidades sociales, la ecoeficiencia de los trabajadores será significativo.

4. DISCUSIÓN

Los resultados indican que el 40% quienes de encuestados obtuvieron un regular nivel de inteligencia emocional y el 66% mostro que es aceptable puesto que conservan un ambiente limpio en sus áreas de trabajo lo cual muestra un agradable ambiente de trabajo, asimismo se evidencia una correlación positivamente media de Rho de Spearman =0.653, entre la inteligencia emocional. Según Poveda (2017), en su investigación, los resultados indican que el 66% de los trabajadores siempre tienen una inteligencia emocional y concluye diciendo que, la empresa actualmente no tiene un modelo de gestión.

Asi también, de acuerdo al objetivo específico 1, se pudo obtener un resultado del 61% de los cuales se pudo evidenciar que la conciencia de uno mismo es buena, asimismo obteniendo correlación positiva débil de Rho de Spearman =0.383, entre la conciencia de uno mismo y la ecoeficiencia de los trabajadores en la Municipalidad, al respecto la investigación de Llacza (2016), en sus resultados de la investigación de la inteligencia emocional y su relación con el

desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Santa Bárbara-Carhuacayán, Junín, 2016". El resultado fue que la correlación fue de ($\rho=0.991$; $p\text{-valor}=0.000$) alta.

Diaz (2019) Desarrollo de los Indicadores de Gestión Ambiental para la creación de un plan de Ecoeficiencia de la Municipalidad de Mazamari 2018. El resultado muestra que un 47% desconocen que es ecoeficiencia y luego de pre y post test llegando hasta un 80% de aprendizaje de los trabajadores.

Apaza (2018), investigo sobre la inteligencia emocional y su incidencia en el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Puno 2017. Los resultados indicaron que su hubo una relación regular alta ($r= 0.629^{**}$; $p< 0,01$). Se concluye que cuanto más elevado sea Inteligencia Emocional en los colaboradores, mucho mayor sería su desempeño laboral.

5. CONCLUSIÓN

En cuanto a objetivo general, se concluyó que, si existe una relación entre la inteligencia emocional y la ecoeficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pusi, 2020, ya que, se evidencio una correlación positiva considerable.

Respecto a objetivo específico 1, se concluyó que, existe una relación entre conciencia de uno mismo y la ecoeficiencia, pues, se evidencio una correlación positiva media.

Respecto a objetivo Específico 2, se concluyó que, existe una relación entre la autorregulación con la ecoeficiencia, como tal, se evidencio una correlación positiva media.

Respecto a objetivo específico 3, se concluyó que, existe una relación entre la motivación y la ecoeficiencia, asimismo, se evidencio una correlación positiva media.

Respecto a objetivo Específico 4, se concluyó que, existe una relación entre la empatía y la ecoeficiencia. ya que, se evidencio una correlación positiva media.

REFERENCIAS


- Anticona, D. (2021). *Gestión ambiental y la ecoeficiencia de los trabajadores para la optimización de los residuos sólidos de una municipalidad de Lima- 2020*. UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68240/Anticona_VDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apaza, M. (2018). *La inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Puno 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9497/Manuel_Yuri_Apaza_Valencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, M., Martínez, A., & Hiracheta, R. (2014). *El uso de material didáctico y las tecnologías de Ciencia y Tecnología*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Carrillo, D. A., Vargas, J., & Sierra, D. (26 de noviembre de 2018). Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*.
- Chaudhary, R. (15 de mayo de 2014). *Wikipedia*. Recuperado el 03 de mayo de 2019, de Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Clima_organizacional
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*.
- Choquecondo, R. E., & Ramírez, C. M. (2020). *Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de la Joya, Arequipa 2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11355/TSraflcm%26chcrr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, F. (2019). *Desarrollo de los indicadores de gestión ambiental para la elaboración del plan de ecoeficiencia de la Municipalidad Distrital de Mazamari 2018*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://200.37.102.150/bitstream/USIL/8988/1/2019_D%C3%ADaz-Escobar.pdf
- Estévez, R. (03 de 11 de 2015). *ecointeligencia*. Obtenido de [ecointeligencia: https://www.ecointeligencia.com/2015/11/ecoeficiencia/](https://www.ecointeligencia.com/2015/11/ecoeficiencia/)
- Goleman, D. (2017). *La inteligencia emocional Por qué es mas importante que el coeficiente intelectual*. LELIBROS. Obtenido de <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- González, C. A. (2012). *Wikipedia*. Recuperado el 01 de junio de 2019, de Wikipedia: <https://es.wikipedia.org/wiki/Productividad>
- González, M., & Morales, M. (2010). La ecoeficiencia empresarial: Su contribución al desarrollo local sostenible en los marcos de la globalización neoliberal. *Revista Desarrollo Local Sostenible*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/delos/10/gomp.pdf>
- Guitert, M., & Giménez, F. (2008). *Wikipedia*. Recuperado el 18 de mayo de 2019, de Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo
- Hernández S, R. (2019). *Metodología de la investigación* (1º ed.). México: Mc Graw Hill.
- Janqui, M., & Segundo, W. (abril de 2022). Importancia de la ecoeficiencia en las organizaciones empresariales en Latinoamérica. Artículo de revisión. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.

- Jiménez, A. (febrero de 2018). *Inteligencia emocional*. *AEPap*. Obtenido de https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf
- Lingan, L. M. (2021). *Ecoeficiencia en la Municipalidad Distrital de la Peca, provincia de Bagua, departamento Amazonas*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2214/Lingan%20Rami%20Leidy%20Marisol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llacza, S. (2016). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán - Junín, 2016*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1283/RELACI%20c3%93N%20ENTRE%20LA%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llanto, Y. (2018). *Inteligencia emocional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018*. Caraz: Universidad San Pedro. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11652/Tesis_61788.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llanto, Y. H. (2018). *Inteligencia emocional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018*. Universidad San Pedro. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11652/Tesis_61788.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, F. (2016). La educación a distancia, una necesidad para la formación de los profesionales. *Revista Universidad y Sociedad*, 2218-3620.
- Mamani, N. B. (2018). *Gestión de la ecoeficiencia municipal local de Capachica para el turismo rural 2016*. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/9181/Mamani_Cuno_Noelia_Brenda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manrique, R. (2015). La cuestión de la inteligencia emocional. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352015000400008
- Maquera, S. E. (2021). *Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Cristobal - Calacoa, Moquegua - 2019*". Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1050/Shirley_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marrou, A., & García, R. (2017). *La motivación y la ecoeficiencia en la Municipalidad de Jesús María, Lima 2014*. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6566/Marron_RAE-Garcia_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Menacho, I., Jaramillo, D. F., Pérez, R. D., & Rivera, J. (15 de enero de 2022). Influencia de la inteligencia emocional clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de covid-19. *AVFT*.
- Ministerio del Medio Ambiente. (2019). *Instituciones Públicas Ecoeficientes*. Gobierno del Perú. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1904022/2021029675%20Informe%20Anual%20de%20Ecoeficiencia%202019vf.pdf.pdf>
- Mondragon, A. (Enero de 2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA

- Pérez, J. (2017). *Definición de*. Recuperado el 15 de mayo de 2019, de Definicion de: <https://definicion.de/estructura-organizacional/>
- Poveda, E. (2017). *Modelo de gestión de talento humano basado en inteligencia emocional para la empresa Compuequip-Dos*. Ambato: Pontificia Univesidad Católica del Ecuador sede Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1946/1/76444.pdf>
- Ugarte, A., & Valencia, M. M. (2017). *Relación entre la percepción de ecoeficiencia y el éxito competitivo en la entidad bancaria Mibanco de la provincia de Arequipa, 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5838/BSugflap.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Sumisión de artículo



Revista Ciencias Ad... 6:03 p. m.
para mí ▾

Agustin Estofanero Chambi:

Gracias por enviarnos su manuscrito "+51 "La inteligencia emocional y su relación con la ecoeficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pusi, 2020": Trabajadores de la Municipalidad de Pusi." a Ciencias Administrativas. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/authorDashboard/submission/14212>
Nombre de usuaria/o: 1-agustin-1975

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Revista Ciencias Administrativas

Equipo Editorial Revista Ciencias Administrativas
<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM>

Por favor, no dude en ponerse en contacto si tiene alguna pregunta o inquietud: revistacadm@econo.unlp.edu.ar.

Anexo 2. Resolución de expedito



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

RESOLUCIÓN N° 0786-2022/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 14 de setiembre de 2022

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Agustín Estofanero Chambi**, identificado(a) con código Universitario N° 201510981, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión,

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Agustín Estofanero Chambi**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 14 de setiembre de 2022 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **Agustín Estofanero Chambi**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Wilfredo Oscar Sucauca Mamani Secretario: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco Vocal: Mtro. Wilson Cruz Mamani Asesor: Mtro. Amed Vargas Martínez	Agustín Estofanero Chambi	La inteligencia emocional y su relación con la ecoeficiencia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pusi, 2020	05 de octubre de 2022 Hora: 04:00 pm	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA