



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Habilidades socio emocionales en el trabajo y desempeño laboral individual en
trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Ernesto Alonso Gilmar Condor Martinez

Asesora

Dra. Maribel Lourdes Grados Cavero

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Ernesto Alonso Gilmar Condor Martinez	71782620	15/08/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Maribel Lourdes Grados Cavero	15615960	0000-0001-8352-7868
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-POSGRADO-MAESTRÍA (SOLO ESCOGER UNO):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Viviana Inés Vellón Flores De Solano PRESIDENTE	15596783	0000-0001-7467-7178
Dr. Rey Lelis Bautista Juan De Dios SECRETARIO	15596695	0000-0002-0463-5682
Dr. Santos Benito Sánchez García VOCAL	19669483	0000-0001-5488-9691

HABILIDADES SOCIO EMOCIONALES EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUAURA-HUACHO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	4%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	vsip.info Fuente de Internet	1%
5	gredos.usal.es Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

A mi familia: mi esposa Yesenia, mi complemento perfecto, quien me impulsa a seguir adelante, y a mi pequeña Emilia, quien le dio sentido a mi vida, y es el motor por el cual, a pesar de las caídas, me levanto con más fuerza.

A mis padres: Gilmar, quien, con su sabiduría, siempre supo darme el consejo que necesitaba guiándome por el buen camino, y Maritza por su apoyo desinteresado, y quien, con su ejemplo, me impulsa a perseguir mis sueños y nunca abandonarlos ante las adversidades. A mis hermanos, con quienes compartí momentos inolvidables.

Ernesto Alonso Gilmar Condor Martinez

AGRADECIMIENTO

A nuestro divino hacedor por protegerme en todo momento.

A la Dra. Maribel Lourdes Grados Caverro mi asesora de tesis por sus conocimientos compartidos.

A la Universidad y docentes de la Escuela de Posgrado que han hecho realidad la obtención de mi grado de maestría en gestión pública.

Ernesto Alonso Gilmar Condor Martinez

INDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones del estudio	7
1.6 Viabilidad del estudio	7
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Investigaciones internacionales	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	13
2.2.1 Variable 1: Habilidades socioemocionales para el trabajo	13
2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral individual	20
2.3 Bases filosóficas	31
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	34
2.5.1 Hipótesis general	34
2.5.2 Hipótesis específicas	34
2.6 Operacionalización de las variables	35
CAPÍTULO III	37

METODOLOGÍA	37
3.1 Diseño metodológico	37
3.2 Población y muestra	38
3.2.1 Población	38
3.2.2 Muestra	38
3.3 Técnicas de recolección de datos	39
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	44
CAPÍTULO IV	45
RESULTADOS	45
4.1 Análisis de resultados	45
4.2 Contrastación de hipótesis	52
CAPÍTULO V	58
DISCUSIÓN	58
5.1 Discusión de resultados	58
CAPÍTULO VI	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
6.1 Conclusiones	61
6.2 Recomendaciones	61
REFERENCIAS	63
7.1 Fuentes documentales	63
7.2 Fuentes bibliográficas	66
7.3 Fuentes hemerográficas	67
7.4 Fuentes electrónicas	67
ANEXOS	68
Anexo 1: Matriz de consistencia	68
Anexo 2: Instrumentos de medición.....	70
Anexo 03: puntajes directos y percentiles de la calificación de habilidades socioemocionales.....	75
Anexo 4: Trabajo estadístico para obtener percentiles	77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición de las dimensiones de desempeño laboral individual.....	22
Tabla 2. Características de socio demográfica de la población de estudio, según frecuencias y porcentajes.	45
Tabla 3. Nivel de habilidades socioemocionales en el trabajo según percentiles; agrupadas en frecuencias y porcentajes.	46
Tabla 4. Dimensiones de habilidades socioemocionales en el trabajo, según percentiles agrupados en frecuencias y porcentajes.....	47
Tabla 5. Niveles de Desempeño Laboral Individual, según frecuencias y porcentajes.....	49
Tabla 6. Dimensiones de desempeño laboral individual., según frecuencia y porcentajes.	50
Tabla 7. Correlación del Rho de Spearman para asociar Habilidades socioemocionales en el trabajo y Desempeño laboral individual.	52
Tabla 8. Correlación del Rho de Spearman para asociar Habilidades socioemocionales en el trabajo y Desempeño de la Tarea.	54
Tabla 9. Correlación del Rho de Spearman para asociar Habilidades socioemocionales en el trabajo y Desempeño contextual.....	55
Tabla 10. Correlación del Rho de Spearman para asociar Habilidades socioemocionales en el trabajo y Comportamientos contraproducentes.	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipos de habilidades.....	16
Figura 2. Modelos de la influencia de los Cinco Grandes en los criterios del CO.....	18
Figura 3. Modelo heurístico del desempeño laboral individual.	26
Figura 4. Evaluación de 360°.....	28
Figura 5. Porcentajes de las características de la población de estudio.....	46
Figura 6. Distribución porcentual de habilidades socioemocionales en el trabajo según percentiles bajo, medio y alto.	47
Figura 7. Dimensiones de habilidades socioemocionales en el trabajo, según percentiles agrupados en porcentajes.....	49
Figura 8. Niveles de Desempeño laboral, Individual, según porcentajes.....	50
Figura 9. Dimensiones del Desempeño Laboral Individual, según porcentajes.....	51

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el desempeño laboral individual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2023. **Métodos:** se consideró como investigación básica, cuantitativo, descriptivo-relacional, diseño no experimental y transversal; población 324 y muestra de 114 trabajadores municipales, a quienes se les administró el Inventario de personalidad Neo revisada, versión reducida (NEO_FFI) de Costa y McCrae y el cuestionario de desempeño laboral individual de Koopmans (2016). **Resultados:** el 66.8% indican poseer habilidades socioemocionales para el trabajo en niveles promedio; de los cuales dos dimensiones (extraversión y apertura a la experiencia se encuentran en un nivel bajo y amabilidad y responsabilidad en niveles altos. Asimismo, el 57% percibe un nivel promedio de desempeño laboral individual, en cuanto a las dimensiones de desempeño en la tarea y contextual se encuentran porcentajes elevados y en relación al comportamiento contraproducente, se encuentra en nivel inferior. En la prueba inferencial, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman 0.214 y un valor $p=0.038$, confirmándose la asociación entre ambas variables. **Conclusión:** Se denota la existencia directa y significativa entre las habilidades socioemocionales en el trabajo y el desempeño laboral individual (En la tarea, contextual y comportamientos contraproducentes) en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2023, se necesita afianzar programas de mejoramiento de habilidades sociales que incidirán en el rendimiento laboral.

Palabras clave: habilidades socioemocionales, desempeño laboral, administrativos, municipalidad

ABSTRACT

Objective: Determine that relationship that exists between socio-emotional skills for work and individual worker's performances in workers of their Provincial Municipality of Huaura-Huacho, 2023. **Methods:** it was considered a descriptive research, quantitative, descriptive-relational, non-experimental design, transversal; population 324 and sample of 114 municipal administrative workers, who were administered the Revised Neo Personality Inventory, reduced version (NEO_FFI) by Costa and McCrae and their individual worker performances questionnaire were used by Koopmans (2016). **Results:** 66.8% indicate having socio-emotional skills for work at average levels; of which two dimensions (extraversion and openness to experience) are at a low level and kindness and responsibility at high levels. Likewise, 57% perceive an average level of individual worker performance, in terms of theft dimensions of performance in theft task. and contextual, high percentages are found and counterproductive behavior is lower. In the inferential test, at Spearman's Rho coefficient of 0.214 and their p values = 0.038 were obtained, confirming their association between both variables. **Conclusion:** There is a positive direct and significant relationship between their socio-emotional skills at work and individual work performances (On their task, contextual and counterproductive behaviors) in their workers of their Provincially Municipalities of Huaura-Huacho, 2023, it is necessary to strengthen programs to improve social skills that will affect work performance.

Keywords: socio-emotional skills, work performance, administrative, municipality

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es primordial desarrollar investigaciones sobre el factor humano y su comportamiento en los entornos laborales, esta temática es esencial pues se entiende que, un personal motivado y con capacidades, habilidades y talentos; tendrán mayor rendimiento en la institución o empresa donde laboran, estos estudios permiten encontrar salidas para mejorar los ambientes laborales como es la Municipalidad, que se caracteriza por tener una alta confluencia de usuarios y contribuyentes ciudadanos que solicitan servicios a dicha institución, y donde los trabajadores que brindan atención al público requieren de elevados niveles de habilidades socioemocionales como lo son: la estabilidad emocional, el trabajo en equipo, la puntualidad, la responsabilidad, ética en el trabajo, entre otros; que cumplirán un rol importante en el mercado laboral solícito y automatizado.

Este es el interés primordial del presente estudio, que ha estado orientado por la teoría de los cinco grandes de Goldberg, que le ha dado sostenibilidad teórica a los resultados obtenidos sobre el nivel de habilidades socioemocionales presente en los trabajadores y cómo estos, se encuentran asociados a sus niveles de desempeño laboral individual que tienen fundamento teórico en el modelo de Campbell ampliado por Koopmans; en tanto que, explica el desenvolvimiento del colaborador, conjugando el *desempeño en la tarea* que realiza, que comprende la organización, priorización y eficiencia en el puesto de trabajo; en el *desempeño contextual*, asume desafíos ante los obstáculos, actualizando sus conocimientos de acuerdo al perfil del trabajo y de las NTIC que forman parte de los sistemas administrativos, la creatividad y responsabilidad a nuevos problemas presentados; y por último, minimiza los *comportamientos contraproducentes* cuando se presenta quejas ante una dificultad encontrada o remitirse a aspectos negativos conversados con sus compañeros o personas ajenas que perjudican el ambiente laboral.

En el entorno laboral contemporáneo, las habilidades socioemocionales han emergido como un componente crucial para el desempeño efectivo y la satisfacción en el trabajo. Estas habilidades, que incluyen la inteligencia de sus emociones, la capacidad de comunicación, la empatía y la gestión del estrés, entre otras, permiten a las personas, manejar sus propias emociones, entender las de otras personas y determinar relaciones interpersonales constructivas. En el contexto específico de la referida entidad edil, ubicada en la región de Lima, Perú, estas competencias resultan especialmente relevantes dado el carácter multifacético y las demandas interpersonales del servicio público.

El año 2023 presenta un escenario ideal para evaluar cómo estas habilidades impactan en el desempeño laboral individual de los trabajadores ediles. En un periodo marcado por retos socioeconómicos y la necesidad de una administración pública eficiente y empática, es fundamental comprender el papel que juegan las habilidades socioemocionales en la eficiencia y el bienestar de los trabajadores. Esta investigación busca analizar y evidenciar la relación entre dichas habilidades y el desempeño laboral, proporcionando una base teórica y práctica para la implementación de programas de desarrollo de habilidades emocionales dentro de la municipalidad.

Al abordar este tema, se pretende no solo identificar las competencias clave que contribuyen a un mejor desempeño laboral, sino también ofrecer recomendaciones para que los trabajadores municipales puedan ser capacitados adecuadamente. Al respecto, ello no solo mejora la productividad y la eficiencia del trabajo, sino que también beneficiaría un entorno físico armonioso, cómodo y más saludable y colaborativo, beneficiando tanto a los empleados como a la comunidad a la que sirven.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Existe la necesidad hoy en día, que las entidades del estado se adapten a las innovaciones estratégicas del presente siglo y de esta manera garanticen el cumplimiento de su finalidad y responsabilidades para los cuales fueron creadas, tal es el caso de los gobiernos locales que, según la Ley orgánica de municipalidades (artículo 4) y disposiciones posteriores: “(...), *fomentan el correcto suministro de los servicios públicos a nivel local y el progreso integral, sostenible y equilibrado de su área de influencia*”. (Congreso de la Republica, 2003).

Es a partir de este análisis que los recursos humanos son muy importantes para el funcionamiento de las organizaciones pues deben estar preparados para las nuevas complejidades que se dan en el mundo de la administración, claro está que, no solo deben contar con habilidades cognitivas referidas a sus conocimientos sobre su puesto de trabajo, sino con habilidades socio emocionales que les permitan adaptarse absolutamente a todas las necesidades de la organización, se entiende entonces como las “*conductas que permiten desenvolverse individualmente y colectivamente en diferentes espacios de la vida efectivamente(...)*” (Banco de Desarrollo de America Latina, 2019, pág. 25). Es decir que estas conductas que se observa en los trabajadores están referidas al manejo del estrés, ansiedad y la impulsividad; conductas asertivas, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad que al ser integrada al mundo del trabajo van a contribuir a un mejor rendimiento laboral.

Asimismo, las habilidades socio emocionales (HSE) son fundamentales en el ámbito laboral; toda vez que, los empleadores buscan el desempeño óptimo de sus colaboradores en su puesto de trabajo, que les permita desenvolverse dentro su centro laboral teniendo gran impacto en la productividad de la unidad empresarial (Gonzales-Molina, y otros, 2020), esto redundará en el desempeño laboral entendida por Campbell (1994) como se citó en Salgado Cabal (2011) como el “*comportamiento cognitivo, psicomotor, físico o interpersonal, que está dentro del control del individuo, puede ser modulado en términos de habilidad y es importante para alcanzar los objetivos organizacionales*”. Recalcando que en el ámbito

laboral son muy valorados y recompensados por los empleadores pues aquellos que cuentan con mayores habilidades socioemocionales (HSE) tienden a tener mejores perspectivas laborales. Las personas con empleo obtuvieron puntajes más altos en las pruebas de resistencia y toma de decisiones se caracterizaron por ser agradables y extrovertidas; a diferencia de aquellas desempleadas. Por otro lado, la remuneración de los trabajadores ocupados también se correlacionó con el nivel de HSE que poseían; en comparación con aquellos sin estas habilidades, los trabajadores que mostraron más extroversión y estaban más abiertos a nuevas experiencias vieron diferencias salariales de hasta un 2% por día. (Acosta, Igarashi, Olfindo y Rutkowski, (2017) citado en García (2018).

Según estudios a nivel mundial las habilidades socioemocionales han adquirido mayor relevancia donde se afirma su huella positiva en el desarrollo personal, familiar, laboral y su desempeño en el entorno laboral. Trejo (s.f.) coordinadora de habilidades, jóvenes y empleabilidad para el Programa de la Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), afirma que, *“las habilidades socioemocionales han adquirido mayor relevancia como resultado de la investigación y confluencia entre diversas disciplinas que impactan en nuestro bienestar y son relevantes para el mercado laboral”* (párrafo 6). Asimismo, el estudio realizado por Cunningham y Villaseñor, (2016) citado por el Banco de Desarrollo de América Latina (2019) quienes han encontrado que existe algunas habilidades reconocidas por los empleadores a nivel mundial donde las más valoradas son en un 50%, la ética en el trabajo, trabajo en equipo, honestidad, puntualidad y responsabilidad; mientras que el 30% refieren a las habilidades cognitivas, 13% al conocimiento técnico y 7% al conocimiento básico (párrafo 6). Esto evidencia según este organismo mundial que las habilidades socioemocionales se ubican en la actualidad como una de las preocupaciones más importantes de los empleadores; sin embargo, se ha desarrollado esfuerzos limitados en el entorno empresarial y en la academia para incorporar contenidos en las capacitaciones realizadas a los colaboradores y en el currículo de la educación básica y superior (Banco de Desarrollo de America Latina, 2019).

A nivel latinoamericano, se ha observado relativas investigaciones (principalmente porque pocos estudios aún incluyen encuestas que miden las habilidades de los adultos o son longitudinales), muestran resultados consistentes con los observados en regiones más desarrolladas. Es así, el Programa de medición de habilidades STEP del Banco Mundial es un espacio para medir habilidades en países de niveles mínimos y promedios de ingresos económicos, se dedica a obtener datos significativos pues proporciona una información relevante para las políticas laborales y la comprensión de los requisitos de habilidades socio

emocionales en el entorno laboral (perfil de puestos), los esfuerzos para obtener habilidades en la escuela, la familia, el logro educativo, la personalidad y el origen social, y por último en el espacio de la vida cotidiana de los individuos donde se visualiza con mayor objetividad la desigualdad y la pobreza, inclusión social y crecimiento económico.

Según Acosta et al. (2015) analizó la Encuesta Colombiana de Competencias para el Empleo y la Productividad (STEP) del Banco Mundial, encontrando que estudiar ambos tipos de competencias es imprescindible para el desempeño laboral y educativo, a pesar que los resultados del análisis resultó que cada una cumple un rol diferente “(...) *las capacidades cognitivas tienen un impacto directo en los salarios y en la probabilidad de obtener un empleo formal, mientras que las habilidades socioemocionales, que son cada vez más demandadas por las empresas, afectan la participación laboral de los jóvenes (...)*” (Díaz & Salas, 2020, pág. 1), esto también considera la mayor asistencia universitaria existiendo una diferencia de habilidades cognitivas y socioemocionales entre los jóvenes y adultos colombianos que va incidir en los comportamientos y rendimientos de los trabajadores denominado desempeño en su puesto de trabajo.

Por otro lado, Busso et al. (BID) (2017) indica que aquellos colaboradores que cuentan con un abanico de habilidades socioemocionales son los que mayormente acceden a ser contratados en una economía formal, agrega a ello:

“En Bolivia y El Salvador, se observa La responsabilidad y la estabilidad emocional se asocian con mejores trabajos que tienen características más formales. En Colombia, sin embargo, la apertura, la estabilidad emocional y la determinación son las habilidades más importantes en el trabajo. A pesar de estas conexiones, la relación entre empleo (o desempleo) y habilidades socioemocionales parece ser débil. En Colombia, la responsabilidad y la toma de decisiones se asocian negativamente con el desempleo, mientras que otras habilidades muestran una ligera asociación positiva. La responsabilidad está asociada positivamente con el empleo tanto en Colombia como en El Salvador. Sin embargo, los empleadores en Colombia y El Salvador valoran más la estabilidad emocional se da mayor importancia a la determinación”. (Busso, Hincapié, Cristia, Messina, & Ripani, 2017, págs. 102-103).

A nivel nacional, el Banco Mundial en su sitio web de Perú (2011) desarrolló la investigación denominada “Fortalecimiento de Habilidades y Empleabilidad en el Perú” y el video “Más allá del ABC y 1,2,3: Habilidades para los peruanos en el Siglo XXI” resaltan la importancia de integrar el desarrollo de habilidades socioemocionales en el entorno

laboral para mejorar la empleabilidad. El estudio se basa en una encuesta a 900 empresas y una encuesta única en América Latina que evalúa habilidades cognitivas y socioemocionales de 2,700 colaboradores, explorando su influencia en la empleabilidad.

En dicha investigación realizada por el Banco Mundial en los empleadores peruanos se ha obtenido como hallazgos importantes que sustenta la presente investigación:

(1) El 50% de los entrevistados resalta la escasez de personal "calificado", refiriéndose a habilidades cognitivas y técnicas, mientras que un 40% menciona la carencia de habilidades socioemocionales. Esto evidencia la demanda de habilidades tanto cognitivas (como comunicación, habilidades numéricas y resolución de problemas) como socioemocionales (incluyendo autodisciplina, perseverancia, adaptabilidad y trabajo en equipo) por parte de los trabajadores.

(2) Las habilidades cognitivas y socioemocionales son cruciales para determinar la posición de los individuos en la sociedad frente a los cambios en la estructura socioeconómica. Las desigualdades en estas habilidades entre los peruanos, desde niños hasta adultos en edad laboral, son notables y se ven influenciadas por diversos factores como el nivel socioeconómico. Estas disparidades comienzan desde una edad temprana debido a entornos desfavorables, como la falta de nutrición adecuada y estimulación temprana. La baja calidad de la educación básica, especialmente en zonas rurales, también contribuye a estas disparidades. Además, estas habilidades tienen un mayor impacto en el acceso a la educación técnica y universitaria que los recursos económicos de las familias (Banco Mundial, 2011, párr. 9).

Finalmente, el espacio en el cual ha sido desarrollado el estudio fue en el ámbito de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, cuya institución gubernamental del estado, conduce las actividades de prestación de servicios en el área de su jurisdicción como es la Provincia de Huaura Huacho según la Ley Orgánica de Municipalidades (Congreso de la Republica, 2003), cuya competencia es la prestación de servicios públicos locales, generar políticas y planes de desarrollo concertado tomando como eje el dialogo y la reflexión de la sociedad civil que conforman los vecinos del lugar. Para tal fin debe contar con un equipo de colaboradores y/o trabajadores con determinados conocimientos de sus funciones en su puesto de trabajo (habilidades cognitivas) y habilidades socioemocionales que han interiorizado en su formación laboral y en su experiencia práctica y que directamente va a incidir en un eficiente desempeño en el entorno laboral, en el trabajo colaborativo y asertivo

con su equipo de trabajo, calidez en la atención al público, en la responsabilidad, en el cumplimiento de la tarea, entre otros.

En ello radica el interés de la investigación, a partir de la ausencia de investigaciones en la región, así como la teorización de modelos de la administración planteados por los autores Goldberg (habilidades socioemocionales) y Campbell extendido por Koopmans (desempeño laboral individual) de encontrar la relación entre estas dos variables a mayores habilidades socioemocionales mayor será su desempeño laboral individual del personal de la municipalidad, cuyos resultados se utilizarán para plantear estrategias administrativas y sociales de mejoramiento de la función pública en trabajadores de dicha entidad gubernamental de la provincia de Huaura.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre las habilidades socio emocionales para el trabajo y el desempeño laboral individual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre las habilidades socio emocionales en el trabajo y el desempeño de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura - Huacho, 2023?

¿Qué relación existe entre las habilidades socio emocionales en el trabajo y el desempeño contextual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023?

¿Qué relación existe entre las habilidades socioemocionales en el trabajo y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el desempeño laboral individual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre las habilidades socioemocionales en el trabajo y el desempeño de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Identificar la relación que existe entre las habilidades socioemocionales en el trabajo y el desempeño contextual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Identificar la relación que existe entre las habilidades socioemocionales en el trabajo y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

El estudio se *justifica teóricamente* para la variable “habilidades socio emocionales en el trabajo”, se orientó en base a la teoría de los cinco grandes de Goldberg, que forma parte de la rama de la psicología de la personalidad, que es la más calificada para analizar la individualidad en el aspecto social de los trabajadores; asimismo por la Teoría de Aprendizaje Social de Bandura y la Teoría de Inteligencia emocional de Daniel Goleman.

Para la variable desempeño laboral se sustentó por la teoría de Campbell, ampliada por Koopmans, teoría de expectativas de Vroom, y la teoría de los comportamientos contraproducentes de Scon y Fox.

Es importante detallar la *justificación social* en la medida que permite identificar la problemática existente en ese ambiente laboral y hallar la relación existente entre las habilidades socio emocionales en el trabajo y el desempeño laboral individual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, debido a que estos tienen gran influencia en el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo que contribuye al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales. Asimismo, reconocer la importancia de seleccionar y entrenar a los empleados en habilidades socioemocionales siendo estas un factor importante para la productividad institucional, en el desenvolvimiento y respuestas ante diversas situaciones que se puedan presentar en el lugar de trabajo.

Por último, se *justifica metodológicamente* porque se utilizó el método científico de la investigación cuantitativa, desarrollando un amplio análisis descriptivo de las variables:

habilidades socioemocionales para el trabajo y desempeño laboral. Posterior el análisis inferencial que asocia el fenómeno estudiado; contribuyendo de esta manera en una explicación más exhaustiva de las habilidades socio emocionales en el trabajo y el desempeño laboral individual. Los instrumentos utilizados ya se encuentran validados y con su confiabilidad respectiva, pues han sido usados por otros investigadores en una realidad parecida y que fueron aplicados reforzando sus propiedades métricas necesarias para este tipo de estudio.

1.5 Delimitaciones del estudio

El estudio presenta una *delimitación espacial* correspondiente pues se desarrolló en la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, organización pública ubicada en las estructuras del poder ejecutivo, capital de dicha provincia que tiene relación directa con 9 distritos bajo su territorialidad, ubicada sus oficinas centrales en la Calle Colon 150, Huacho 15136, distrito de Huacho, departamento de Lima.

Por otro lado, en cuanto a *delimitación temporal* el estudio se realizó durante el año 2023.

1.6 Viabilidad del estudio

Para ejecutar la presente investigación se tiene viabilidad institucional se ha obtenido el permiso correspondiente de la jefa de la Oficina de gestión del talento humano de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho y del apoyo del área de servicio social de recursos humanos que atienden dicha población, por lo que se hizo viable institucionalmente.

Se contó con el apoyo del docente asesor, docentes jurados y las facilidades de una biblioteca virtual y enlaces informáticos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En cuanto a la *viabilidad logística*, se usó equipos informáticos necesarios para el desarrollo de la tesis como: laptop, impresora, infraestructura y mobiliarios. También como materiales de escritorio y servicios de internet para la búsqueda de información.

Por último, en cuanto a *viabilidad financiera* se señala que todos los gastos que demandaron la investigación fueron asumidos por el tesista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Galarza (2022) realizó una investigación sobre “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta” (tesis de grado de maestría en administración pública), Universidad Técnica de Ambato. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la entidad estatal referida. Es una investigación crítico-propositivo, cuantitativo, descriptiva correlacional; con una población conformada por 238 empleados y una muestra de 144, a quienes se les aplicó el cuestionario denominado “Clima Organizacional y Satisfacción salud estatal: Hospital Tipo 1” Laboral en un establecimiento de los autores Chiang, Salazar y Antonio (2007); y el instrumento para medir desempeño laboral desarrollado por González y Morales (2020). Resultados: Utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson obteniendo (0,51 p-valor < 0.05) demostrando la relación existente entre ambas variables. La investigación realizada Los empleados del municipio de Colta concluyeron que existe una relación causal positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto sugiere que, si la percepción del clima organizacional es positiva, el desempeño laboral también será positivo de los empleados.

Guerrero (2022) investigo sobre “El estudio *"Aspectos referidos a las Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Colaboradores 2021 del Departamento de Administración Financiera del Hospital General de Quito Sur,* realizado por la Universidad Cesar Vallejo, tiene como objetivo establecer la relación entre las Habilidades Blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de este hospital. Aplicar la investigación, no la experimentación, descriptivo correlacional y una muestra de 67 trabajadores. Resultados: El 87% señalo un nivel elevado de habilidades blandas y 70% de nivel alto de desempeño laboral. Conclusión: Los resultados mostraron una correlación estadísticamente significativa, ya que el valor $p=0.003$ fue menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, con una correlación de 0.354. Además, se encontró significación estadística. en concordancia a los hallazgos emitidos de acuerdo a la aplicación de las ecuaciones

correlacionales, lo cual ha establecido una buena asociación entre las variables procesadas, por consiguiente, han sido aceptadas las hipótesis alternas.

Erazo (2022) realizaron el estudio “El estudio *"El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores del GAD de Riobamba"* efectuado por la *Universidad Nacional de Chimborazo-Ecuador*, como tesis de licenciatura en administración, tuvo como objetivo establecer una asociación respecto al clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Riobamba. El diseño del estudio fue no experimental, descriptiva transeccional y una población y muestra de 244 empleados, han empleado para ello el instrumento de la encuesta orientada a los trabajadores que laboran en el GADMR. Resultados: Con el estudio el investigador ha podido constatar en concordancia con la aplicación de las ecuaciones correlacionales en el estudio reveló la existencia de una asociación entre los elementos del clima organizacional y el desempeño laboral en sus diversas dimensiones, que incluyen relaciones interpersonales, comunicación, satisfacción en las labores realizadas, buen desempeño en el trabajo que efectúa, competencias laborales y adopción de las determinaciones. En cuanto a la hipótesis general, se confirmó la existencia de una asociación directa entre las variables procesadas, para ellos se acudió a la aplicación de los factores correlacionales en base a los estadísticos respectivos y una significación de 0,000 menor al p -valor= 0,0005 ha permitido refutar la hipótesis nula y señalar que ambas variables se asocian de forma significativa. Por lo que se debe plantear estrategias dirigidas a fortalecer dicho clima organizacional, y de esta manera mejorar la calidad del servicio brindado por la entidad.

Carrillo y Guevara (2019) realizaron su tesis sobre el “El artículo *"El artículo "Modelo de Gestión Pública y rendimiento laboral: Estudio de un Municipio en Ecuador"*, publicado en una revista de ciencias sociales y humanidades, tiene como propósito examinar el rendimiento laboral de los funcionarios públicos. en relación al modelo de gestión de gobiernos locales descentralizados (GAD) en el estado La Tronca. Desarrollaron un investigación experimental y descriptiva en una población conformada por servidores públicos de dicho gobierno local en las áreas de administración, producción e inversión; y una muestra de 180 servidores públicos aplicando un cuestionario estructurado de tipo cerrada. Resultados: En el estudio hallaron que el 66% tiene significado en el desempeño laboral, el 77% Explicó que no sabía cómo motivar a sus empleados, lo cual era un factor

crítico en su desempeño laboral., el 37% manifiesta que sus jefes inmediatos superiores motivan al personal a través de incentivos y ascensos, el 53% se encuentran insatisfechos por sus relaciones interpersonales que afecta al desempeño laboral. Conclusiones: El clima organizacional es un aspecto relevante que define el funcionamiento de una organización, las características de calidad en el funcionamiento interno y que esta incide en forma directa en las actitudes de desempeño laboral. Exactamente. Cuando un colaborador está motivado, tiende a estar más comprometido con su trabajo y a tener un mejor rendimiento. Este compromiso y rendimiento contribuyen directamente a la producción y aumentan los índices de competitividad de la organización. Un equipo motivado y comprometido suele ser más productivo y eficiente, lo que puede generar incidencias positivas en los hallazgos respectivos, como también en la competitividad de la empresa en el mercado.

Gruezo (2017) realizó una investigación sobre “El trabajo *"El estudio del rendimiento laboral en la Dirección de Gestión de Planificación y Proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rio verde, presentado como requisito para obtener el grado de maestría en Administración de Empresas con énfasis en Planificación..* Su objetivo ha sido establecer la evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores del estado, en dicha institución. Esta investigación se enmarca en un enfoque básico, descriptivo y cuantitativo, que involucra a una población de 11 trabajadores y 96 usuarios, a quienes se les aplicó una encuesta diseñada por el autor de la tesis. Los resultados revelan que los técnicos de la Dirección mencionada muestran un nivel de desempeño laboral que va de muy bueno a bueno en ciertos aspectos relacionados con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Sin embargo, también se observan factores que indican una baja productividad laboral, como la falta de organización en el trabajo, el grado de cumplimiento de las tareas asignadas, el desinterés y poca identificación con la entidad. Las conclusiones han sido: en concordancia a los hallazgos se establece que el personal estudiado presenta niveles bajos en cuanto a la responsabilidad e identificación que debe tener respecto a la entidad, toda vez que no cumplen con los propósitos establecidos en cuanto al desarrollo de sus competencias y desempeños laboral|.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Choquehuanga y Morán (2022) han realizado un estudio referido a las “*Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Jacinto,*

Tumbes 2022” (tesis de licenciatura en Administración de Empresas), Universidad Cesar Vallejo. Planteándose como propósito los autores llevaron a cabo una investigación aplicada, correlacional y no experimental cuyo objetivo ha sido la evaluación de la asociación entre las dos variables planteadas aplicadas a los colaboradores del gobierno local mencionado. La muestra consistió en 56 trabajadores de la institución, los cuales han absuelto satisfactoriamente las interrogantes formuladas, con la veracidad requerida, respecto a las habilidades blandas, elaborados por los investigadores. Los hallazgos han evidenciado una buena asociación de mucha significancia. Concluyéndose en ese sentido que, se denota la existencia de vínculos entre dichas variables que fueron aplicadas a la población analizada municipal del distrito de San Jacinto en un 0.262, resaltando que existen limitadas las habilidades sociales que redundan en su desempeño de la persona municipal porque hay que generar estrategias para mejorar su nivel.

Geraldo (2022) desarrolló una investigación denominada “*los conflictos laborales-familiares impactan en el capital humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una universidad ubicada en el Cono Este de Lima*”. el estudio tuvo la participación de 424 empleados administrativos y académicos de la mencionada universidad, así como de sus sedes en Lima, Juliaca y Tarapoto. Se empleó un enfoque cuantitativo, predictivo y explicativo, utilizando análisis de ecuaciones estructurales, y se aplicaron tres cuestionarios diseñados por el investigador. Los resultados revelaron una relación significativa entre las referidas variables, a quienes se les aplicó los factores correlacionales y evaluados mediante índices de bondad de ajuste. Se encontró que no existía asociación con la interacción positiva trabajo-familia, pero sí entre la interacción negativa de esas variables. Como conclusión, se determinó que los conflictos laborales-familiares, cuando son positivos, tienen influencia en el capital humano y el desempeño laboral individual, mientras que cuando son negativos, pueden incidir de forma negativa en el capital humano y al desempeño laboral individual. El autor sugiere que se deben implementar estrategias para equilibrar las labores y el entorno familiar, con el propósito de simplificar las consecuencias adversas.

Fernández (2021) El estudio denominado: “*Habilidades blandas y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz-Ancash, 2020*”, realizada la cual, tuvo un propósito principal que es la determinación de una asociación entre las variables aplicadas a dicha entidad municipal. El estudio se llevó a cabo en el gobierno local de Ancash y se enmarcó en una investigación aplicada, correlacional y de diseño no experimental-

transversal. los integrantes de la población la integraron 176 trabajadores de la entidad, a quienes se les aplicó la fórmula estadística estableciéndose como muestra a 152 de ellos, a los cuales han resuelto las interrogantes formuladas respondiendo con veracidad. en ese sentido los resultados logrados, han indicado que el 61,2% de ellos han presentado habilidades blandas regularmente, en tanto que el 64,5% ha mostrado un nivel regular en el desempeño laboral. en consecuencia, han sido evidenciadas las correlaciones respectivas entre las variables que se procesaron estadísticamente. De igual forma se ha concluido, la existencia de vínculos significativos y positivos entre esas variables, con una correlación considerablemente alta de 0.756.

Renojo (2021) La investigación examinó la relación entre *“El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin”*. para tal efecto ha sido empleado un enfoque básico de tipo correlacional con un diseño no experimental y transversal, empleándose métodos cuantitativos. La muestra la integraron 30 empleados de dicha entidad, los cuales han absuelto las interrogantes planteadas. En cuanto a sus resultados se denotaron relaciones significantes, con un coeficiente de Spearman de 0.718, lo cual ha sido calculado en base a la aplicación de los factores correlacionales, lo que han establecido la aceptación de dichas hipótesis.

Torres y Atencio (2020) Han realizado un estudio, al cual han denominado: *"Habilidades blandas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Independencia"*, desarrollado con el objetivo de establecer los vínculos entre las variables indicadas líneas arriba. En ese sentido se realizó el análisis utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo correlacional de corte transversal, siendo los integrantes de la población de 110 trabajadores y una muestra de 86 empleados. Se utilizaron cuestionarios cerrados como instrumentos de medición para evaluar ambas variables. Como consecuencia de ello los resultados, respecto a las habilidades blandas, el 45.3% indicó que siempre desarrollan trabajo en equipo, el 43% manifestó que casi siempre tienen una comunicación asertiva con los usuarios, y el 53.5% refirió tener la capacidad de ofrecer atención con entusiasmo. En cuanto al desempeño laboral, el 51.2% mostró una actitud resiliente frente a las adversidades, el 39.5% señaló que existe una comunicación clara que facilita alcanzar las metas institucionales, y el 40.7% afirmó que siempre cumplen con eficiencia los servicios que ofrecen.

Como conclusión, se encontró una correlación aceptación de dichas hipótesis toda vez que se aplicaron los factores correlacionales, con lo cual se logró una asociación significativa de ellas.

Contreras (2019) La investigación llevada a cabo bajo el título "*Las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2019*", realizada por la Universidad de Huánuco como parte de una tesis de licenciatura en administración, tuvo como propósito principal examinar cómo las habilidades sociales influyen en el desarrollo de las labores de los empleados de dicha entidad pública. El estudio se desarrolló como una investigación aplicada, cuantitativa, descriptiva y de diseño no experimental-transversal, abarcando a un total de 624 trabajadores, con una muestra de 115 individuos distribuidos en las áreas de servicio. al respecto cabe precisar que los resultados han evidenciado que el 73.04% de los interrogados no poseían conocimiento ni identificación de sus habilidades en el proceso funcional que desempeñaban en su entorno laboral, mientras que el 26.96% afirmó lo contrario. Se destacó que las habilidades sociales tienen un impacto evidente en el manejo de diversas situaciones laborales. Las conclusiones del estudio indicaron que en base a la aplicación de ambas variables, en concordancia a los factores correlacionales, indican que están correlacionados, y que estas habilidades abarcan comportamientos, pensamientos, sentimientos y emociones que influyen en el desarrollo personal y en la determinación de su desarrollo en las labores asignadas. Se resaltó la importancia de reconocer los altos niveles de rendimiento laboral en relación con el buen desarrollo personal, reflejándose en la atención a los usuarios de los servicios municipales tanto interna como externamente a su lugar de trabajo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Habilidades socioemocionales para el trabajo

Esta variable es muy reconocida en el mundo académico, existen diversas definiciones al respecto consideradas algunas para la vida, otras cognitivas y las socioemocionales. Sin embargo, podemos señalar que existe la necesidad de que estas se aborden desde la mirada laboral, por ello la definición que nos brinda el Banco de Desarrollo de América Latina es un recurso adecuado para considerar en la investigación, ya que proporciona información valiosa sobre diversos temas relacionados con el desarrollo y la economía en la región. En relación con las habilidades, estas tienen una serie de peculiaridades en concordancia a la capacidad de las personas para abordar eficazmente una

variedad de problemas o situaciones nuevas y complejas, lo que implica que ejercen una influencia importante en el rendimiento laboral de los individuos (2019, pág. 23).

Definición de la variable habilidades socioemocionales para el trabajo

Cuando se trata de habilidades se debe señalar que son: cognitiva, socioemocional y tecnológicas – y varias subcategorías y hasta hace muy poco tiempo se colocaba especial énfasis en las habilidades cognitivas referidas al pensamiento y habilidades blandas estas últimas han sido mayormente estudiadas por los investigadores que les ha permitido desarrollar una medición en estudiantes, trabajadores y otros actores implicados.

Continuando con la evolución de las investigaciones en dichas poblaciones y de acuerdo a las teorías revisadas se puede deducir la diferencia entre dichas habilidades, las cuales se vinculan entre sí. Por otro lado, las habilidades socioemocionales se centran en las habilidades relacionadas con la gestión de las emociones, las relaciones interpersonales, las actitudes para realizar las labores en grupo, así como también la aplicación de la empatía. Mientras que las habilidades cognitivas se refieren más a la capacidad de procesar información y resolver problemas, las habilidades socioemocionales se enfocan en la inteligencia de las emociones y las habilidades de cada individuo. (Banco de Desarrollo de América Latina, 2019, pág. 24). En cambio, Para Prada y Rucci (2016) (como se citó en Ospino, 2019) precisó que las habilidades socio emocionales están estrechamente relacionadas con características personales del individuo, como sus actitudes, creencias, rasgos de la personalidad y comportamiento. Estas habilidades incluyen aspectos esenciales referidos a la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la capacidad de trabajar en equipo. Todas estas características personales influyen en la forma en que un individuo interactúa con los demás, gestiona sus propias emociones y se adapta a diferentes situaciones sociales y laborales” (pág. 5). conocidas también como las habilidades blandas que en la actualidad del mercado laboral son muy recurrentes.

En el contexto laboral para Valentina Issa (2022) en un artículo señaló que *“las habilidades blandas, también denominadas habilidades interpersonales o sociales, engloban un conjunto de atributos que posibilitan el éxito y el avance en el ámbito laboral. Estas competencias abarcan aspectos relacionados la predisposición de colaborar en conjunto, a la comunicación efectiva, la empatía, la creatividad, las decisiones que les permiten resolver las dificultades laborales, y la capacidad de adaptación a las evoluciones o cambios. Son fundamentales para el logro profesional, dado que están estrechamente vinculadas con las demandas de los empleadores y las empresas en términos de su fuerza*

laboral para impulsar procesos productivos. y alcanzar sus objetivos empresariales” (párr. 5). Es decir, son atributos que los individuos poseen y les permite su desenvolvimiento con éxito en la ocupación que se encuentran.

Busso et al. (2017), señala que Las habilidades socio-emocionales “Exactamente, las habilidades interpersonales, blandas o soft skills, desempeñan un papel esencial al brindar el apoyo a las personas a reconocer y gestionar sus emociones, así como de su entorno, con el objetivo de potenciar la productividad. Esto implica la capacidad de mantener la dedicación en ciertas tareas y colaborar eficazmente en equipos de trabajo. Algunas de estas habilidades incluyen la inteligencia emocional, la empatía, y otras más que son esenciales para los entornos laborales donde la interacción humana y la cooperación son clave para el éxito. Estas habilidades permiten a las personas desarrollar relaciones sólidas con colegas, clientes y supervisores, facilitando así la consecución de objetivos individuales y organizacionales en inglés.

Por su parte, Prada y Rucci (2016) (como se citó en Ospino, 2019) Permiten a los individuos manejar sus propias emociones, entender las de los demás y establecer relaciones interpersonales constructivas. Según Modecki y Cunningham (2014), estas habilidades se conceptualizan como un conjunto diverso de capacidades adaptables que posibilitan a las personas desenvolverse eficazmente en situaciones sociales e interpersonales.

Esto implica que estas habilidades son flexibles y pueden ser desarrolladas y mejoradas a lo largo del tiempo para facilitar una interacción más exitosa y satisfactoria en diversos contextos sociales y laborales, (pág. 5).

Las investigaciones realizadas por el Banco de Desarrollo de América Latina (2019) destacan que Las habilidades socioemocionales tienen una estrecha conexión con la personalidad y las habilidades de regulación emocional, tanto en lo que respecta a las emociones propias como a las de los demás. La personalidad se desarrolla a partir del temperamento, que empieza a mostrarse desde una edad muy temprana y parece tener sólidos fundamentos biológicos (Kagan, 2012, citado en Banco de Desarrollo de América Latina, 2019), p.26).

Por lo tanto, las habilidades socioemocionales se entienden como conductas que permiten desenvolverse tanto de manera individual como colectiva en diferentes aspectos de la vida de manera efectiva. Por un lado, se consideran las habilidades para el trabajo, como la comunicación, el trabajo en equipo o la creatividad; y, por otro lado, las habilidades para la vida, que abarcan aspectos como la empatía, la perseverancia y la autoestima, son fundamentales. Ambos conjuntos de habilidades son relevantes, ya que permiten a las

personas enfrentar situaciones novedosas y complejas tanto en el entorno laboral como en otros aspectos de la vida (Banco de Desarrollo de América Latina), 2019).

En la presente investigación se considerará a la definición del Banco de desarrollo de América Latina como la más se ajusta al estudio realizado.

Tipo de habilidades

Las habilidades socio emocionales están en constante cambio por las propias necesidades que exige las organizaciones en la actualidad, es así que están asociadas a las características individuales de la persona conformadas por comportamientos: actitudes, opiniones, rasgos de la personalidad y sus actitudes ante la vida y su espacio laboral; además son conocidas como habilidades blandas y que en la actualidad del mercado laboral son muy demandantes por los empleadores tal como señalan los estudios desarrollados por organismos internacionales como BID y el CAF.

Para un mejor entendimiento sobre como encajan en el presente estudio, a continuación, se presenta la figura siguiente:



Figura 1. Tipos de habilidades

Nota: Barone, Cristia y Cueto. En Busso et al. (pág. 26)

Desde una de las ramas de la Ciencia Psicológica denominada Psicología de la personalidad se propone el estudio de los rasgos, habilidades y características propias de los individuos más relacionadas al mundo del trabajo, la que se denomina la Teoría de los Cinco Grandes (Big Five), el cual se ha considerado para la presente investigación como fundamento teórico de la misma. Esta propuesta teórica señala cinco rasgos de personalidad

elementales de un individuo y sirve como referencia para analizar las dimensiones establecidas en el estudio de las habilidades emocionales.

Modelos teóricos sobre las habilidades socioemocionales para el trabajo

1. Modelo teórico de los Cinco grandes o cinco factores de Goldberg (1981)

Este es un modelo propuesto por el psicólogo Lewis Goldberg de nacionalidad norteamericana, cuyas raíces se encuentran en el legado de Sir Francis Galton, la presencia de LL Thurstone, el legado de Raymond B. Cattell. Es una propuesta teórica que permite medir las habilidades socioemocionales en los adultos, considerando la definición de los grandes dominios que definen a la personalidad humana e identificar por qué las personas responden de diversas formas ante una misma situación y extraen determinadas características para desenvolverse en la sociedad.

En el mundo laboral, la dimensión socioemocional es ampliamente utilizada debido a que abarca cinco factores que configuran una suerte de "coordenadas de la personalidad". El modelo de los "Cinco Grandes" (Big Five) es una taxonomía bien conocida. A diferencia de la dimensión cognitiva de las habilidades, que se piensa que tiene un único factor de orden superior y varios de segundo orden, en la dimensión socioemocional, estos cinco factores que a continuación según Laack (1996):

Extroversión (Surgencia): Se refiere a la tendencia de una persona a buscar estimulación y compañía de otros, así como a ser activo, asertivo y expresivo emocionalmente.

Agradabilidad (Simpatía): Describe la disposición de una persona hacia los demás, incluida la confianza, la amabilidad, el altruismo y la cooperación.

Consciencia (Conformidad, Seguridad): Se refiere a la organización, la responsabilidad, la competencia, la persistencia y la orientación hacia el logro.

Neuroticismo (Inquietud): Describe la tendencia de una persona a experimentar emociones negativas, como la ansiedad, la ira, la depresión y la vulnerabilidad emocional.

Apertura a la Experiencia (Cultura, Intelecto, "Intelectancia"): Se hace referencia a la predisposición de un individuo para ser creativo, tener curiosidad, imaginación y estar receptivo a nuevas ideas y vivencias (pág. 136)

En su texto sobre comportamiento organizacional Robbins y Judge (2013) plantearon que en los estudios sobre los cinco grandes encontraron vínculos de la personalidad con el desempeño de las labores, y que estos se encuentran demostrados por Mount, Barrick y Strauss (1998 y confirmado por Hertz y Donovan (2001) explicando la existencia de evidencias de individuos con peculiares características como “Permiten a los individuos manejar sus propias emociones, entender las de los demás y establecer relaciones interpersonales constructivas. Estas características, que se alinean con la dimensión de la personalidad conocida como "Consciencia" dentro del modelo de los "Cinco Grandes", son altamente valoradas en el ámbito laboral debido a que contribuyen a la eficiencia, la productividad y la consecución de objetivos tanto a nivel individual como organizacional.” (pág. 108). Es decir, los individuos con elevadas habilidades cognitivas y socioemocionales contribuyen a que exista un eficiente desempeño en el trabajo.

Para una mejor comprensión se presenta la siguiente figura que explica el modelo de la influencia de los cinco grandes en el comportamiento organizacional:

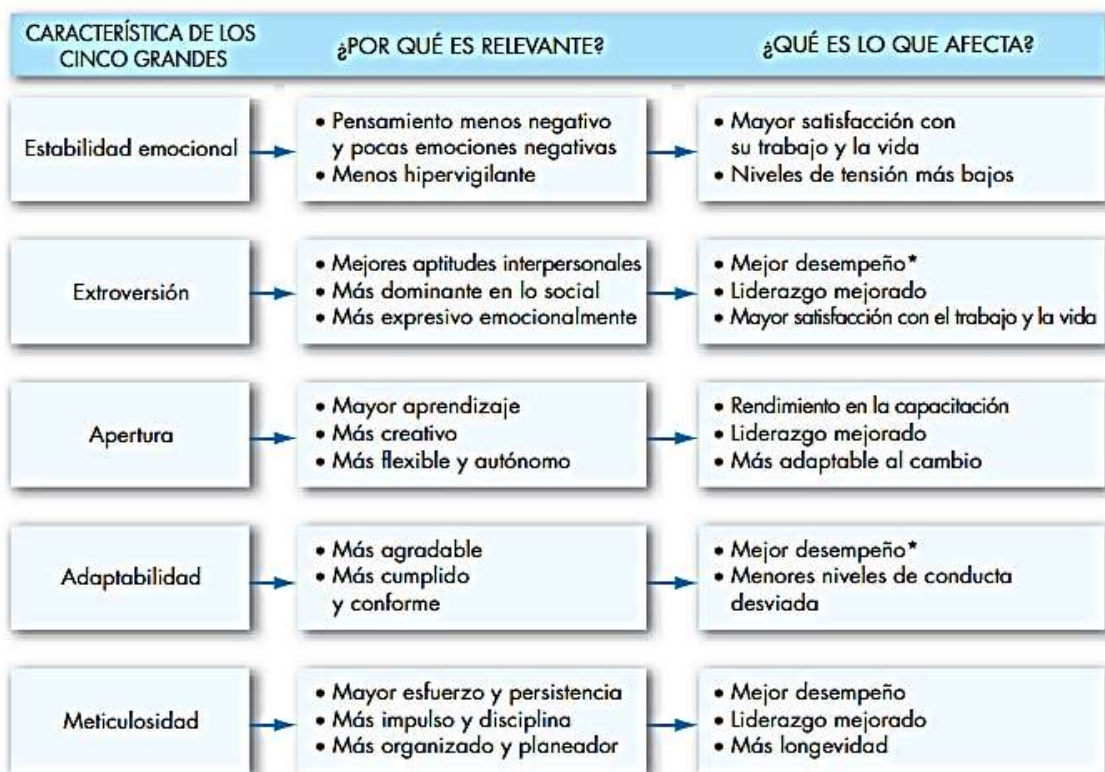


Figura 2. Modelos de la influencia de los Cinco Grandes en los criterios del CO

Nota: (Robbins y Judge, 2013, pág. 110). Comportamiento Organizacional

2. Teoría de Aprendizaje Social de Bandura (1986)

Este modelo fue propuesto por el psicólogo y pedagogo canadiense Albert Bandura donde destaca que las personas aprenden conocimientos, reglas, habilidades, estrategias, creencias y actitudes en el medio social que se encuentran mediante la observación, es decir; al prestar atención al mundo que lo rodea, los individuos se dan sobre las actitudes que venían realizando y las nuevas; todo esto posibilita que dicho conocimiento nos informe sobre nuestras características (Schunk, 1997). Es así que las personas son conscientes, mediante su visualización sus elementos y por lo tanto convierten en caracteres figuradas las actividades efectuadas por ellos. Por lo tanto, según Bandura, citado por Schunk (1997, pág. 113) para que se lleve a cabo el modelo a través de la observación debe seguir el proceso que a continuación se detalla:

1. **Atención:** Percepción: El observador se encuentra atento a los acontecimientos relevantes del medio y los procesa de manera significativa para su comprensión. Esto implica ser consciente de lo que sucede a su alrededor y captar la información relevante para su posterior análisis.

2. **Retención:** Una vez que la información ha sido percibida, se procede a codificarla y transformarla para almacenarla en la memoria. Este proceso implica organizar la información de manera coherente y repasarla para fortalecer su retención en la memoria a largo plazo. La retención es fundamental para recordar la información en el futuro y utilizarla de manera efectiva en diferentes contextos. en el cumplimiento de este aspecto del proceso.

3. **Producción:** Consiste en convertir las concepciones visuales y simbólicas de los sucesos modelados en comportamientos observables. Este proceso implica que las personas traduzcan las ideas y representaciones visuales en acciones concretas y tangibles. Es la etapa en la que se llevan a cabo las conductas modeladas, poniendo en práctica lo que se ha aprendido o internalizado a partir de la observación de modelos.

4. **Motivación:** Se refiere al impulso interno que lleva a las personas a prestar atención, retener y ejecutar las acciones modeladas. La motivación está influenciada por la percepción de que estas acciones están relacionadas con metas personales significativas y que recibirán retroalimentación positiva o recompensas por su desempeño. Cuando las personas creen que las acciones modeladas están alineadas con sus objetivos y valores, están más inclinadas a comprometerse y poner en práctica lo que han aprendido (Schunk, 1997, pág. 113).

3. Teoría de Inteligencia emocional de Daniel Goleman (1995)

Según Goleman D. (1995) propuso la "inteligencia emocional" (IE) Es la agrupación de habilidades relacionadas con la automotivación, el entusiasmo, el autocontrol, la persistencia, etc., que se destacaron como de mucha necesidad para que las personas puedan desenvolverse en el transcurso de su vida, así como la inclusión, relaciones sociales e integración en el mundo del trabajo. Según la hipótesis de la Inteligencia Emocional, el desarrollo del concepto de habilidades laterales “blandas”, también conocidas como habilidades para la vida o socioemocionales, comienza a precisar como las cualidades o características de un individuo que fomentan su desenvolvimiento más eficazmente en la vida social y laboral.

Al mismo tiempo, es claro que la falta de estas habilidades es una fuerte desventaja en lo social, y por supuesto determinante de fondo al momento de conseguir trabajo. Su fortalecimiento contribuye en gran medida a la independencia de las personas.

2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral individual

Definición de la variable Desempeño Laboral Individual

El estudio del desempeño laboral siempre ha sido una preocupación constante en la rama de la Psicología del Trabajo, en la administración de las organizaciones y en profesiones afines al tratado del comportamiento humano en el trabajo, como son los estudios realizados por Austin y Villanova, 1992; Campbell, 1990; Organ y Paine, 1999; Tubré, Arthur y Bennett, 2006; Viswesvaran y Ones, (2000) (citado en Ramírez, (2013) . Por ello, se señala que hoy en día las organizaciones deben dotarse de un personal con habilidades cognitivas y socioemocionales para un adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral y a contribuir de esta manera al logro de las metas personales y organizacionales.

Para Dessler (2009) (como se citó en Aldi, 2018) el desempeño laboral, “*es la manera en la cual los integrantes de alguna entidad colaboran eficientemente en la consecución de sus propósitos compartidos, cumpliendo con las reglas y normativas establecidas*” (Aldi, 2018, pág. 24)); agrega a esta definición que dichas acciones están relacionadas con las características de los trabajadores como son sus cualidades, necesidades y habilidades que se interrelacionan en la organización de su área y de toda la empresa, es decir este es el resultado de la combinación entre sus características, por lo que se denomina desempeño laboral individual.

En relación con ello, quien realizó la definición del desempeño laboral individual, fue Motowidlo como se citó en Adli, 2018: “*son competencias que resultan especialmente relevantes dado el carácter multifacético y las demandas interpersonales de las actividades laborales*” se refiere a la estimación o predicción del beneficio o impacto acumulado que estas acciones individuales tendrán en la organización durante ese período de tiempo. Es decir, representa la suma ponderada de los resultados esperados de cada acción discreta, considerando su probabilidad de ocurrencia y su impacto en los objetivos organizacionales. Este valor esperado total puede ser utilizado para evaluar la eficacia y eficiencia de las acciones individuales en función de los objetivos y metas de la organización” (pág. 59). Por lo que se intenta explicar que este concepto deviene como el desempeño como propiedad de la conducta y que está a la vez es el valor esperado para la organización o entidad.

Campbell (1994) (como se citó en Salgado y Cabal, 2011) señala con claridad una definición exacta sobre desempeño laboral individual refiriendo según lo siguiente: “*Esta definición describe las diversas formas de comportamiento que un individuo puede exhibir y que están bajo su control, incluyendo aspectos cognitivos, psicomotores, motores y sociales. Estas conductas son susceptibles de mejora o desarrollo y son importantes para el logro de los objetivos de las organizaciones*” (pág. 76).

En resumen, se puede señalar que el desempeño laboral individual, depende del comportamiento individual que realice el colaborador que orienta el cumplimiento de objetivos y metas organizativos futuras, en forma efectiva que espera la organización de sus trabajadores.

Características del desempeño laboral

Para Motowidlo, Bardman y Schmitt (1997) citado en Ramírez (2013) señalan con claridad sus cuatros características fundamentales del desempeño laboral individual:

a) *su carácter comportamental*: Señalan que existen diferencias resaltantes entre comportamiento, rendimiento y resultados, Por ejemplo: las actitudes que asumen los trabajadores para cumplir con sus funciones y este comportamiento tienen un elemento evaluativo que puede ser positivo o negativo en la efectividad del colaborador u organización (Ramírez, 2013, pág. 60).

b) *su carácter episódico*: Se entiende a la conducta en el trabajo como un conjunto de actitudes que realizan los individuos sin obstáculos como parte de su labor y tiempo en el trabajo, es decir; acciones reservadas en el transcurso de una jornada laboral como

actividades separadas, de apoyo a otras áreas, atención al público en forma diferente que permite entender lo casual o imprevistos que se dan en los entornos laborales (Ramírez, 2013, pág. 61).

c) *su carácter evaluativo*: debe entenderse al desempeño laboral como una construcción teórica que establece un conjunto de actitudes propias de los individuos en el trabajo que aportan a las metas de la organización, por tanto; este se puede evaluar de acuerdo a las capacidades y habilidades que posee y que hacen realidad los objetivos de la organización.

d) *su carácter multidimensional*: Hay diversas clasificaciones de comportamiento que contribuyen u obstaculizan el logro de los propósitos organizacionales; juntarlos sería una contradicción, una anarquía que no contribuye a su comprensión. Las alternativas propuestas ante los obstáculos, se tratará en la medida de su multidimensionalidad del desempeño, en tanto, la estructura se organiza en categorías homogéneas de comportamiento, que a su vez se asocian con ciertos niveles de valor agregado al logro de los propósitos de la organización.

Dimensiones de Desempeño laboral individual

En la siguiente tabla se realiza recopilación de las definiciones de las dimensiones del constructo planteada por los autores principales:

Tabla 1. *Definición de las dimensiones de desempeño laboral individual*

Nº	Dimensión	Definición
1	Desempeño de la tarea	Es aquella competencia con la que las personas realizan las tareas básicas sustantivas o técnicas fundamentales para su trabajo.
	Desempeño contextual	Son aquellos comportamientos que contribuyen tanto al entorno organizacional como social y psicológico, en el que debe funcionar el núcleo técnico.
3	Comportamientos contraproducentes	Son aquellos comportamientos que perjudican el bienestar de la organización.

Fuente: Borman & Motowidlo, 1993; Campbell, 1990; Rotundo & Sackett, 2022 (como se citó en Geraldo, 2022).

Teorías sobre el desempeño laboral

1. Teoría general del desempeño laboral de Donald Campbell (1990)

El modelo multifactorial organizado por Campbell sostiene que la estructura del desempeño laboral comprende varios factores en el trabajo, en cuanto a conductas o comportamientos de los colaboradores en base a la intención de valorar el desempeño laboral, que permita a las organizaciones asumir decisiones estrategias conducidas al cumplimiento de las propuestas organizacionales de esta manera mejorar el desempeño laboral (Perez, 2022, pág. 17).

Este modelo teórico es visto desde un aspecto multidimensional, en cuanto al conceptualizar el desempeño laboral, ya que considera la medición de esta con el propósito de evaluar los elementos fundamentales de esta variable y así contribuir en la formulación de estrategias organizacionales para el cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos (Bautista & Cienfuegos, 2020).

Este autor identifica ocho dimensiones para evaluar el desempeño laboral de los empleados y proporcionar retroalimentación y orientación para el desarrollo y la mejora continua:

1. Competencia en el trabajo: la capacidad para realizar las tareas y responsabilidades del trabajo de manera efectiva y eficiente.
2. Contribución al equipo: la capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros en la consecución de objetivos comunes.
3. Iniciativa: la capacidad para tomar la iniciativa en situaciones difíciles o ambiguas, buscar soluciones creativas a los problemas y proponer nuevas ideas y formas de hacer las cosas.
4. Adaptabilidad: la capacidad para acomodarse a la exigencia del ámbito laboral, aprender nuevas habilidades y tareas y ajustarse a las exigencias del trabajo.
5. Liderazgo: la capacidad para liderar y motivar a otros, tomar decisiones y proporcionar orientación y dirección en el trabajo.
6. Comunicación: la capacidad para comunicarse de manera efectiva con otros en el trabajo, ya sea de forma verbal o escrita.
7. Involucramiento en el trabajo: el grado en que el trabajador se siente comprometido con su trabajo y se esfuerza por hacer un buen trabajo.
8. Actitud: la actitud positiva del trabajador hacia el trabajo, los compañeros de trabajo, la organización y los clientes.

2. Teoría de las expectativas de Vroom (1964)

El Dr. Victor Vroom, fue en profesor de la Universidad de Yale, en su constructo teórico precisa, que una persona tiende a accionar, esto le genera una expectativa y que luego se procederá a la recompensa y por la tanto a un desempeño exitosos en base al resultado obtenido (Robbins & Judge, 2013).

El presente modelo teórico propuesto por Vroom, plantea tres componentes:

1. **Expectativa:** La percepción subjetiva de un individuo sobre la probabilidad de que su esfuerzo conduzca a un resultado deseado. Se refiere a la creencia de que el esfuerzo invertido se traducirá en un rendimiento esperado.

Valoración: La evaluación subjetiva que realiza un individuo sobre la atracción, conveniencia y satisfacción de los resultados que espera alcanzar. Se refiere a la importancia personal que se asigna a los objetivos y resultados previstos.

Instrumentalidad: La creencia de un individuo en que el logro de un cierto nivel de rendimiento conducirá efectivamente a la obtención de un resultado deseado. Se refiere a la percepción de que el desempeño en una tarea específica está vinculado directamente a la consecución de una recompensa o resultado esperado.) (Gatewood, Shaver, Power y Gartner, 2002, citado por Marulanda, Montoya, y Vélez, 2014, pág. 212)

Por último, cabe resaltar que el trabajador hará bien sus labores ocupacionales (desempeño), en la idea que se sienta motivado a desempeñarse en su trabajo siempre y cuando reciba recompensa que en todo momento lo idealiza (Marulanda, Montoya, & Vélez, 2014).

3. Teoría de comportamientos contraproducentes de Fox y Spector (CPP)

Fox y Spector desarrollaron un modelo centrado en el estudio de los comportamientos relacionados con las emociones como resultado de factores estresantes en el trabajo, donde los trabajadores por las largas jornadas y sobrecargas de trabajo desarrollaron determinados comportamientos aceptables o inaceptables. A aquellos denominados positivos que beneficia a la organización se les llama Comportamientos de ciudadanía organizacional (CCO). Por otro lado, aquellos denominados negativos denominados Comportamientos contraproducentes (CCP) que se caracterizan porque limitan y obstaculizan el normal funcionamiento de la entidad (Omar, Vaamonde, & Uribe, 2012).

En este sentido, “Spector y Fox (2010) sugiere que las conductas de un individuo están influenciadas por una combinación de factores personales y contextuales. Estos factores pueden incluir características individuales como la personalidad, las experiencias pasadas y las creencias, así como el entorno en el que se encuentra el individuo, como el ambiente laboral, social o familiar. Como resultado de esta interacción, el individuo puede adoptar ciertos patrones de comportamiento que pueden ser constructivos, es decir, contribuir al logro de objetivos y relaciones positivas, o destructivos, lo que puede obstaculizar el progreso personal y afectar las relaciones con los demás.” (Omar, Vaamonde, & Uribe, 2012, pág. 250).

Los teóricos Marcus y Schuler (2004) (citado en Omar, Vaamonde y Uribe, 2012) reafirmaron que el autocontrol es un elemento concluyente de los CCP en el ámbito laboral, explicando que este elemento referido es de nivel bajo, los colaboradores actúan negativamente ante sus frustraciones de forma impulsiva constituyendo comportamientos contraproducentes como fraudes, agresiones, robo, conflictos laborales entre otros elementos perjudiciales que deterioran el entorno laboral.

4. Modelo teórico del desempeño laboral individual de Koopmans (2011)

El autor Koopmans et al. (2011) desarrolló una consolidación sistémica de definiciones planteadas las cuales se encuentran debidamente definidas, según los aportes de algunos investigadores principalmente por Campbell y Wiemik, 2015; citado por Geraldo (2022) El estudio del desempeño laboral individual es de interés de las personas y de las entidades en el campo laboral considerando que toda definición evoluciona en el tiempo según como va desarrollándose en el ámbito del trabajo por ello es importante promover la capacitación constante de los colaboradores por la dinámica en la que se efectiviza; siendo así la necesidad de eventos de aprendizaje propios para entender los comportamientos individuales de los empleados. (Sonnentag et al., 2008, citado en Geraldo, 2022).

Dimensiones del desempeño laboral individual

El autor como también sus colaboradores, considerando de acuerdo a sus antecesores teóricos el resumen de las dimensiones que con mayor frecuencia se refieren los planteamientos supuestos: “El rendimiento en funciones específicas, el rendimiento en el entorno laboral general, el comportamiento laboral negativo y la capacidad de adaptación laboral.” (Koopmans et al., 2011, citado en Geraldo, 2022, pag.40).

Para Koppmans et al. (2012) sus propuestas y de otros autores posibilitaron el diseño de instrumentos para medir desempeño laboral de las cuatro dimensiones y en tal sentido, organizó un modelo propuesto en su estudio hallando sus propiedades métricas con colaboradores de industrias en los países en bajos europeos. A continuación, su modelo heurístico:

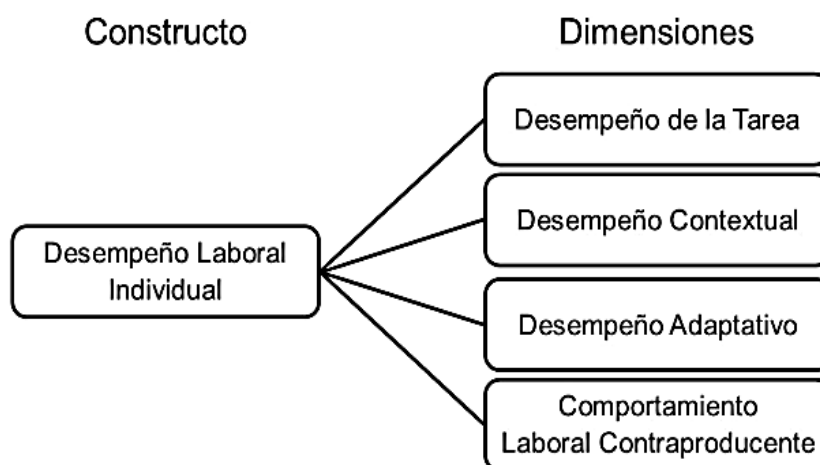


Figura 3. *Modelo heurístico del desempeño laboral individual.*

Nota: Koopmans et al, (2011) (como se citó en Geraldo, 2022, pág. 40)

Como se puede observar en el esquema a un inicio planteó cuatro dimensiones, pero luego de la utilización en diferentes países con una propia cultura organizacional, el autor lo disminuyó a tres dimensiones en la medida que se adaptaba mucho mejor a tres dimensiones eliminando el desempeño adaptativo con 18 preguntas y que fuera traducida al español por Ramos-Villagrasa et al. (2019) (como se citó en Geraldo, 2022).

Por último, Geraldo (2022) reafirma el instrumento de 18 preguntas de desempeño laboral individual (Modelo 2) ideado por los diversos autores y que fuera aplicado en contextos europeos; asimismo ha sido también traducido por el referido investigador; Es así que luego de todo este proceso divide al desempeño laboral de cada persona en tres dimensiones con el propósito de adaptar en diversos entornos laborales, aplicando de esta manera administrativos, académicos y operarios de una Universidad de la ciudad de Lima.

Para el presente estudio se considerado esta teoría de Campbell y seguidores y la explicación instrumental de Koopman y autores.

Métodos de evaluación desempeño laboral

El autor de varios textos que han guiado la administración señala la importancia que tienen para los empleadores la evaluación del desempeño de su personal, es así que Chiavenato (2011) precisa que “*se trata de una evaluación metódica del rendimiento de un individuo en su puesto de trabajo y su potencial de crecimiento. En esencia, toda evaluación constituye un proceso destinado a estimular o valorar las aptitudes, excelencia y características de una persona*”. (Chiavenato, 2011, pág. 202)

Dicho autor agrega, es importante porque invita a conocer los problemas de la organización a tiempo y darle los correctivos necesarios como por ejemplo en la vigilancia del personal, introducción del personal a la entidad y puesto, los conflictos laborales que se dan muchas veces por la insatisfacción de los trabajadores y traen como resultado inadecuado de clima organizacional sin motivación de parte de la plana directiva.

Según Robbins y Judge (2013) mencionan sobre ciertos métodos que los gerentes deben aplicar para reconocer el desempeño con eficiencia y eficacia en sus empleados; relacionados con los propósitos que se persigue como realizar mejoras en las estructuras; funciones o comunicación interna de la organización; otros para renovar capacitaciones y desarrollo de sus recursos humanos o para promover ascensos, ratificación, estímulos o despidos que permita a la gerencia tener una adecuada información del personal y desarrollar una toma de decisiones objetivas (Robbins & Judge, 2013, pág. 595).

Para muchos autores de la administración se debe evaluar el desempeño, en primer lugar; en base a resultados que obtienen sus colaboradores en el *cumplimiento de la tarea* (incremento de producción, aplicación de capacitaciones); para otros la evaluación se realizará para medir *comportamientos* tanto individuales como colectivos (el esfuerzo del grupo o área, colaboración con sus compañeros, sugerencias dadas para la mejora o incorporarse en acciones voluntarias al margen de su tarea) y por ultimo evaluar sus *características* entendidas como “una buena actitud, mostrar confianza, poseer mucha experiencia” (pág. 596).

La propuesta más reciente es el uso de la técnica de los 360° que pretende retroalimentar a partir del análisis de los colaboradores en relación al entorno laboral que le rodea.

Se presenta la figura respectiva:



Figura 4. *Evaluación de 360°*

Nota: Adaptado de Personnel Journal, noviembre de 1994, p. 100, citado por (Robbins & Judge, 2013, pág. 597).

Otros investigadores refieren que la anterior técnica no es muy exacta, debido a que no dan capacitación previa a los evaluadores del personal, para que ellos señalen las mejoras que debería hacerse según los resultados obtenidos, en ese sentido se ha planteado otros métodos de medición que a continuación se detalla:

Ensayo escrito: se realiza considerando el análisis de descripción de fortalezas, debilidades, logros, antecedentes y potencial de los trabajadores. **Eventos clave:** utilice eventos clave, para concentrar la mirada del evaluador en los comportamientos clave o críticos que distinguen entre el desempeño laboral eficaz del ineficaz. El quid es centrar la atención en comportamientos específicos. **Escalas gráficas de calificación:** son los más utilizados en el mundo del trabajo, porque enlistan factores de desempeño del personal a evaluarse midiendo cantidad y calidad de la labor desempeñada, conocimientos de área y valores estratégicos en tanto cooperación, lealtad honestidad, lealtad e iniciativa; indicando una valoración en pintajes en forma ascendente. **Escala de calificación de apoyadas en el comportamiento:** Estas escalas combinan elementos principales del evento clave y enfoques de escala de calificación gráfica. Los evaluadores califican a los empleados en función de ciertos puntos. Tiene una escala numérica y es un ejemplo del comportamiento laboral real,

no una descripción o caracterización general. **Administración por objetivos (APO):** A menudo se usa en la evaluación del personal profesional que asume cargos claves en la estructura de la organización. En concordancia con los logros obtenidos como metas específicas establecidas a partir de su dirección. La última de (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet et al.,2014), *Cuestionario de desempeño laboral individual*, la misma que fue adaptada al contexto español (Ramos-Villagrasa et al., 2019), han servido de base para construir otras mediciones y que se ha considerado para la presente investigación.

Tendencias de evaluación desempeño laboral

Chiavenato (2011) se refirió a la importancia de la evaluación del desempeño como la “Se refiere a una evaluación organizada del desempeño laboral de un individuo en su puesto actual y su capacidad para crecer profesionalmente. En esencia, cualquier evaluación constituye un proceso destinado a incentivar o valorar el valor, la excelencia y las habilidades de una persona” (pág. 202)

Entonces, el autor Chiavenato (2011, pág. 218) realiza una definición sobre evaluación de desempeño y asimismo, refiere que esta es muy importante en la perspectiva de alimentar una adecuada política de recursos humanos en relación a los requerimientos de la empresa y las características de los trabajadores para tal efecto deberá preparar dicha evaluación: primer lugar garantizando un clima laboral de respeto y confianza individual, precisando en los empleados sus responsabilidades y definición de metas de trabajo, replanteando los estilos de liderazgo propicio para el entendimiento y la cordialidad, fomentando una cultura de mejora continua de permanente aprendizaje e innovación y por último evaluar para corregir procesos y comportamiento y no castigo o descuentos

En el avance en la tendencia de la evaluación del desempeño dentro de las empresas debido al contexto mundial y a los requerimientos empresariales son los siguientes:

Los indicadores suelen ser sistémicos: Contemplan la empresa como una entidad completa y coherente, que integra todos los aspectos importantes y relevantes. Idealmente, estas visiones deben surgir de la planificación estratégica de la empresa., que define qué, cómo y cuándo medir. Los efectos en cascada facilitan la focalización entre departamentos y niveles (Chiavenato, 2011, pág. 218).

La selección de indicadores suele utilizar diferentes criterios de evaluación: depende de si está dirigida a retribución variable, participación en beneficios, promoción, etc. Resulta desafiante que un solo indicador sea lo suficientemente adaptable y aplicable de manera general para abarcar diversos criterios. (Chiavenato, 2011, pág. 218).

Los indicadores suelen elegirse juntos: para evitar posibles distorsiones y no afectar a otros criterios de evaluación. Las comisiones del vendedor se calculan únicamente en función del volumen de ventas, sin tener en cuenta la rentabilidad de los productos vendidos: como resultado, los vendedores intentan vender solo los productos con el valor unitario más alto, ignorando el resto (Chiavenato, 2011, pág. 218).

Evaluación del desempeño como parte integral de las prácticas de RR.HH.: las organizaciones buscan identificar a las personas responsables de los resultados finales generales de las unidades de negocio son un componente clave en la evaluación del desempeño. Esta evaluación complementa y continúa el trabajo realizado en los procesos de gestión de recursos humanos (Chiavenato, 2011, pág. 218).

Evaluación del desempeño mediante procesos simples y no estructurados: eliminando así los antiguos procedimientos burocráticos basados en el llenado de cuestionarios y comparaciones donde se utilizan factores de evaluación comunes y muy amplios. La evaluación surge de un acuerdo mutuo entre el evaluador y el evaluado, y no se basa únicamente en el juicio unilateral del superior sobre el desempeño del trabajador (Chiavenato, 2011, pág. 219)

Evaluación del desempeño como forma de retroalimentación humana: la Es una poderosa herramienta de retroalimentación informativa, es decir, re-informar a las personas, brindándoles dirección, autoevaluación, autogestión y por lo tanto autocontrol, ya sea capacitando a las personas a través de la capacitación para alcanzar mejor las metas establecidas o repartiendo utilidades, como forma de incentivo y refuerzo de los obtenido (Chiavenato, 2011, pág. 219)

2.3 Bases filosóficas

Las bases filosóficas en una investigación, según Bunge (2006), dirigen el análisis hacia los factores que influyen en la investigación, mostrando la posición del investigador en aspectos axiológicos, praxeológicos, metodológicos, epistemológicos, entre otros, según corresponda.” (p.89).

El enfoque de esta investigación se posiciona a partir del paradigma cuantitativo denominado por los filósofos como empírico analítico; porque se pretende sustraer las características problema de investigación que se encuentra en una realidad concreta como es el de desempeño laboral de los trabajadores en su grupo laboral como fenómeno observado y sus habilidades socioemocionales desarrolladas en un entorno laboral como es la entidad municipal. Las teorías propuestas en la investigación son analizadas a través de un proceso metodológico de la ciencia para adquirir conocimientos innovadores.

Este paradigma se compromete a proporcionar una visión ontológica, centrándose en el estudio de las relaciones entre los seres humanos como el núcleo central y el capital social de una entidad estatal. Reconoce la multidimensionalidad de los individuos, que abarca aspectos biológicos, psicológicos y sociales. Esto se evidencia en las teorías que guiarán la investigación como son para desempeño laboral las teorías Campbell y Koopman y para habilidades socioemocionales relacionadas al trabajo como las de modelo teórico de los cinco grandes de Goldberg (1981), Bandura (1986) y Goleman (1995) basándose todas en las conductas de los seres humanos.

El estudio mencionado empleó el método hipotético-deductivo, que busca conducir su análisis metodológico desde lo general hasta lo particular, con el objetivo de demostrar una hipótesis o supuesto observado en la realidad concreta. Esta hipótesis se somete a prueba durante el proceso investigativo a través de la deducción, donde se verifica o refuta su validez.

Por último, la investigación se basa epistemológicamente en el positivismo planteado por Ricoy (2006) que precisa: “El paradigma positivista se caracteriza por ser cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático, gerencial y científico-tecnológico” (pág. 14). Es decir, la comprensión del fenómeno observado es trasladado a la razón por medio de los sentidos y del método de la observación, para proceder a medir y controlar sus efectos en la realidad a través del proceso investigativo de esta manera contribuyendo con la ciencia social.

2.4 Definición de términos básicos

Habilidades

Se refieren a los conocimientos, comportamientos y características personales que no solo mejoran la eficiencia en el trabajo, sino que también facilitan relaciones positivas con diversas personas, permiten establecer metas ambiciosas y elaborar planes realistas para alcanzarlas. (Banco de Desarrollo en América Latina, 2016, pág. 21).

Habilidades socioemocionales en el trabajo

Kagan (2012), citado en (Banco de Desarrollo de América Latina, 2019) “son conductas que permiten desenvolverse individualmente y colectivamente en diferentes espacios de la vida efectivamente, es así por un lado que se debe considerar aquellas son para el trabajo como la comunicación, el trabajo en equipo o la creatividad” (pág. 26).

“Se trata de habilidades que pueden ayudar a individuos a reconocer y gestionar tanto sus propias emociones como las de los demás, lo que contribuye a mejorar la productividad. Esto incluye la capacidad de mantenerse firmes en ciertas tareas y colaborar efectivamente en equipos de trabajo” (Busso et al. 2017, citado en Ospina, 2019, pág. 5).

Neuroticismo

“Tendencia a experimentar emociones negativas como ansiedad, depresión, irritabilidad, entre otros” (Cajas, 2018, p. 11).

“Inconsistencia en las reacciones emocionales, con cambios de humor repentinos” (Banco de Desarrollo en América Latina, 2016). Este rasgo también se asocia con una mayor reactividad al estrés y una percepción más negativa de las situaciones y eventos cotidianos. En contraposición, aquellos con bajo nivel de neuroticismo tienden a ser más emocionalmente estables y resilientes frente a las adversidades.

Extroversión

“Dirigir los intereses y la energía hacia el entorno externo, como personas y objetos, en lugar de hacia el mundo interno, caracterizado por la experiencia subjetiva, emociones positivas y sociabilidad” (Banco de Desarrollo en América Latina, 2016, pág. 34)

Apertura a nuevas experiencias

“Inclinación hacia la apertura a nuevas experiencias estéticas, culturales o intelectuales.” (Banco de Desarrollo en América Latina, 2016, pág. 34).

Amabilidad

“Inclinación a actuar de manera cooperativa y sin egoísmo.” (Banco de Desarrollo en América Latina, 2016, pág. 34).

Responsabilidad

Inclinación hacia la organización, responsabilidad y diligencia” (Banco de Desarrollo en América Latina, 2016, pág. 34).

Desempeño laboral

Según Milvovich y Boudrem (1994) (citado en Quintero, africano y Faría, 2008) desempeño laboral son “... Las aptitudes, destrezas, requerimientos y atributos que interactúan con la índole del trabajo y la estructura organizativa, dando lugar a conductas que pueden afectar los resultados y adaptarse a las transformaciones sin precedentes que se experimentan en las organizaciones” (Quintero, Africano, & Faría, 2008, pág. 36)

Desempeño laboral individual

“Es el rendimiento del colaborador que se basa en la ejecución de sus tareas, el contexto y los comportamientos que se alinean con el logro de los objetivos estratégicos de la organización” (Gerardo, 2022).

Desempeño de la tarea

“Se refiere a la habilidad con la que las personas llevan a cabo las tareas esenciales o técnicas fundamentales requeridas para su trabajo” Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado, incluyendo la precisión, la atención al detalle, el cumplimiento de plazos y la utilización eficiente de los recursos disponibles. Un buen desempeño de la tarea implica que el empleado cumple con las expectativas y estándares establecidos por la organización en relación con sus funciones y contribuye de manera directa a los objetivos operativos de la misma (Gerardo, 2022, pág. 41)

Desempeño contextual

“Se refiere a comportamientos que, al contribuir a mejorar el ambiente psicológico, social u organizacional en el que se desarrolla el trabajo, ayudan a alcanzar los objetivos de la organización.” (Rodríguez-Cáceres, Ramírez-Vielma, Fernández-Ríos, & Bustos-Navarrete, 2018, pág. 124)

Comportamientos contraproducentes

Martínez- Casasola (2020) Son comportamientos que algunos empleados llevan a cabo de manera consciente y deliberada, y que entran en conflicto directo con los intereses de la compañía, ocasionando daños o pérdidas en alguno de sus niveles”. asimismo, estos comportamientos pueden incluir una variedad de actividades negativas, como la falta de cooperación, el sabotaje, la difamación, el ausentismo injustificado, la negligencia intencional, la agresión verbal o física, y la realización de tareas de manera ineficiente o incorrecta a propósito. Estos actos no solo afectan la productividad y el ambiente de trabajo, sino que también pueden dañar la moral del equipo y la reputación de la organización (pàrr.2).

Evaluación del desempeño

La evaluación “Es una herramienta sumamente valiosa que no solo beneficia al empleado, sino que también facilita la toma de decisiones a nivel gerencial al proporcionar datos concretos. Además, permite implementar estrategias adaptadas a las características individuales de cada miembro del equipo. (Aldi, 2018, pág. 27).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el desempeño laboral individual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales en el trabajo y el desempeño de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales en el trabajo y el desempeño contextual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales en el trabajo y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Habilidades socioemocionales en el trabajo: “Kagan (2012), citado en (Banco de Desarrollo de América Latina, 2019) “...son conductas que permiten desenvolverse individualmente y colectivamente en diferentes espacios de la vida efectivamente, es así por un lado que se debe considerar aquellas son para el trabajo como la comunicación, el trabajo en equipo o la creatividad...” (pág. 26).	Neuroticismo (N)	Ansiedad, hostilidad, depresión, autoconciencia, impulsividad y vulnerabilidad	1, 6*, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41*, 46*, 51, 56*
	Extroversión (E)	Calidez, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda y emocionalidad	2, 7, 12, 17*, 22, 27*, 32, 37*, 42*, 47, 52, 57*
	Apertura a la experiencia (O)	Fantasía, valores, ideas, estética, sensibilidad y acción	3, 8*, 13, 18, 23*, 28, 33, 38*, 43*, 48, 53, 58*
	Amabilidad (A)	Confianza, altruismo, cumplimiento, ternura, modestia y obediencia	4, 9*, 14*, 19*, 24, 29, 34*, 39, 44, 49, 54*, 59*
	Responsabilidad (C)	Orden, competencia, libertad, logro, disciplina y reflexión.	5*, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50*, 55*, 60*
Desempeño laboral individual: “Se refiere al rendimiento del empleado, el cual se basa en la ejecución de sus responsabilidades, en el entorno laboral y en las conductas que se ajustan a los objetivos	Desempeño de la Tarea	Cumplimiento en la planificación de tareas. Capacidad de orientación de objetivos y metas. Capacidad de priorización y selección de tareas. Eficacia en el trabajo. Administración de tiempo.	1, 2, 3, 4, 5
	Desempeño contextual	Iniciativa en el cumplimiento de tareas Capacidad de asumir desafíos laborales	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

estratégicos de la empresa” (Geraldo, 2022, pág. 43).		<p>Actualización en el puesto de trabajo.</p> <p>Mejora en habilidades laborales</p> <p>Creatividad en la resolución de problemas</p> <p>Responsabilidad adicional a funciones laborales.</p> <p>Participación activa</p>	
	Comportamiento contraproducente	<p>Actitud excesivamente negativa,</p> <p>Realizar acciones que dañen la organización o a compañeros de trabajo.</p> <p>Cometer errores de forma intencionada.</p>	14, 15, 16, 17, 18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo de investigación

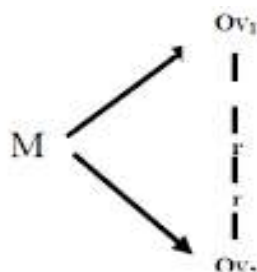
El tipo de estudio es básico debido a la orientación en el proceso investigativo de teorías y cuyo propósito es aportar o crear nuevos conocimientos. Según Luna (1989) es Aquella que lleva a cabo una exploración organizada en busca de nuevo conocimiento para abordar lo desconocido, sin seguir una guía específica aparte de la que el propio investigador establece.

Nivel de la investigación

El nivel de investigación adoptado es descriptivo-relacional, lo que implica inicialmente describir los hallazgos de cada variable propuesta en la investigación, junto con determinar la relación o grado de asociación entre ambas, conforme a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014). Este enfoque permite conectar conceptos, realizar predicciones, cuantificar las relaciones entre variables, y determinar relaciones de causa y efecto, es decir, el impacto que un concepto tiene sobre otro.”.

Diseño de la investigación

Su diseño es no experimental- transversal, porque su estudio se concretizó en su ambiente donde se desarrollaba los fenómenos en estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Su diseño es el siguiente



M = muestra

Ov1 = Observación variable 1: Habilidades socioemocionales para el trabajo

Ov2 = Observación variable 2: Desempeño laboral individual

r = Correlación

Enfoque de la investigación

Se orienta por el enfoque cuantitativo. Para Alan y Cortez (2018) en el enfoque cuantitativo de la investigación, la validez y la confiabilidad de los resultados dependen de las técnicas y herramientas utilizadas para la medición y análisis de los datos

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Se investigó a la población integrada por 324 trabajadores, que laboran en las diferentes gerencias, sub gerencias y oficinas bajo la modalidad de empleado nombrado D.L. N°276, reincorporados judicial D.L. N°728 y CAS Administrativo a plazo indeterminado D.L. 1057; en la Municipalidad Provincial de Huaura, a continuación, se presenta un cuadro resumen.

POBLACIÓN	CANTIDAD
Empleados nombrado D.L. N°276	55
Reincorporados judicial D.L. N°728	83
CAS Administrativo a plazo indeterminado D.L. N° 1057	186
TOTAL	324

Nota: Archivo de la Oficina de Escalafón MPH-H. abril 2023.

3.2.2 Muestra

La muestra fue probabilística utilizando la fórmula de muestra para poblaciones finitas, que a continuación se presenta:

$$N = 324$$

$$1-\infty = 95\%$$

$$Z = 1.96$$

$$\text{Error muestral} = 5\% = 0,5$$

$$p = 0,5$$

$$q = 1-p = 0.5$$

$$n_o = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n_o = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 324}{0.05^2 (323) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{3.8416 \times 81}{0.8075 + 0.9604} = \frac{311.1696}{1.7679} = 176.01 = 176$$

Tamaño de muestra ajustada:

$$n = n_o / 1 + (n_o / N)$$

$$n = 176 / 1 + (0.5432) = 176 / 1.5432 = 114.04$$

Como resultado se obtuvo 176 trabajadores, pero se ha realizado una muestra ajustada consiguiendo a 114 como muestra final, distribuida de la siguiente forma:

POBLACIÓN	CANTIDAD	FACTOR	MUESTRA
Empleados nombrado D.L. N°276	55	0.3518	19
Reincorporados judicial D.L. N°728	83	0.3518	29
CAS Administrativo a plazo indeterminado D.L. N° 1057	186	0.3518	66
TOTAL	324		114

Criterios de inclusión

Trabajadores que laboran en las oficinas administrativas de la municipalidad bajo las mencionadas modalidades.

Aquellos que accedan a participar del estudio.

Criterios de exclusión

Trabajadores que no laboran en las oficinas administrativas de la municipalidad, entre los que se encuentran laborando en la Sub gerencia de gestión ambiental, subgerencia de seguridad ciudadana y unidad de gestión de residuos sólidos.

Aquellos que no acepten participar en el estudio.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta e instrumentos de recolección de datos son:

- Inventario de Personalidad NEO revisado, versión reducida (NEO-FFI) de los autores españoles Costa y McCrae (1992). Adaptación: TEA Ediciones S.A.
- Cuestionario para medir el desempeño laboral individual de Koomaps (2015)

Ficha técnica del instrumento de medición variable 1:

Nombre del instrumento	: Inventario de Personalidad NEO revisado, versión reducida (NEO- FFI)
Autor	: Costa, P.T. y McCrae, R.R. (1992).
Adaptación española	: Cordero, Pamos y Seisdedos (Dpto. de I+D+i de Tea Ediciones)
Adaptación Peruana	: Cano (2009-2010), Ramos (2022)
Dirigido	: Adolescentes y adultos:
Tiempo de aplicación	: 15 minutos
Material de recolección	: Lápiz y papel
Objetivo del instrumento	: Medir las habilidades socioemocionales según el modelo teórico de cinco grandes, a los trabajadores de una municipalidad.
Descripción del instrumento	: Este instrumento consta de 60 ítems dividido en 5 dimensiones: Neuroticismo (N), Extraversión (E), Apertura a la Experiencia (O), Amabilidad (A), Responsabilidad (C), cada uno constituido por 12 ítems. En los ítems sin asterisco, las respuestas se convierten de la siguiente manera: A=0, B=1, C=2, D=3, E=4. En los ítems con asterisco, la conversión es opuesta: A=4, B=3, C=2, D=1, E=0.

DIMENSIONES	ITEMS
Neuroticismo (N),	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31,36, 41, 46,51, 56
Extraversión (E),	2,7, 12, 17, 22,27,32, 37, 42, 47, 52, 57
Apertura A La Experiencia (O)	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48, 53, 58
Amabilidad (A)	4, 9, 14, 19,24,29,34, 39, 44, 49, 54, 59
Responsabilidad (C)	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60

Calificación :

En total desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A	B	C	D	E

Interpretación :

	PD	PC	5	15	25	35	45	55	65	75	85	95
N			...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...
E			...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...
O			...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...
A			...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...
C			...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...	...◊...

Fuente: (Cano, 2009-2010)

Finalmente se encuentra en el anexo las claves interpretativas de la prueba. Por ello se convierten las puntuaciones directas (PD) en percentiles (PC) para cada dimensión del Inventario

DIMENSIONES	PERCENTILES AGRUPADOS
Bajo	1 a 25
Intermedio	30 a 70
Alto	75 a 99

Propiedades métricas

Validez : Se llevó a cabo un análisis de componentes principales utilizando los 60 ítems del NEO-FFI-R, los cuales fueron agrupados en cinco factores mediante la rotación ortogonal varimax. Los resultados indicaron que la varianza explicada por los cinco factores fue del 36,546%, una cifra similar a la

obtenida en los estudios originales del NEO-FFI en Estados Unidos. La matriz resultante se comparó con la proporcionada por Costa y McCrae (2004), y se realizó una rotación ortogonal procusto. Posteriormente, se calcularon los coeficientes de congruencia factorial por ítems y factores, que oscilaron entre 0,71 y 0,99 para los ítems, con una media de 0,93, y entre 0,86 y 0,95 para los factores. (Aluja, et al., 2009)

Confiabilidad:

En cuanto a la confiabilidad, se observó que en el estudio original de Costa y McCrae (1992), la fiabilidad de consistencia interna variaba entre 0,86 y 0,92. En el presente estudio, los valores de consistencia interna alfa estaban en el rango de 0,66 a 0,81. Durante el piloto realizado, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,855, lo que indica una confiabilidad muy buena.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	60

Ficha Técnica del instrumento variable 2

Nombre del Instrumento	: Cuestionario para medir desempeño laboral individual
Autor	: Koopmans (2015)
Adaptación al español	: Ramos-Villagrasa et al. (2019)
Adaptación peruana	: Geraldo (2022)
Dirigido	: Trabajadores municipales
Tiempo de aplicación	: 10 a 15 minutos
Material de recolección	: Lápiz y papel
Objetivo del instrumento	: Evaluar la forma en la cual los trabajadores respecto al rendimiento de sus labores en la entidad

Descripción del instrumento : Se encuentra compuesto de 18 ítems los cuales se dividen en 3 dimensiones: desempeño de la tarea (5 determinada por 5 ítems); desempeño contextual (integrada por 8 ítems) y comportamiento contraproducente (integrada por 5 ítems).

Calificación : Se ha establecido los criterios siguientes:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Los ítems 14 al 18 se suman a la inversa.

Baremos : Según los rangos se logró obtener la tipificación de las puntuaciones

DIMENSIONES	PUNTUACIONES
Bajo	18 a 42
Intermedio	43 a 66
Alto	67 a 90

Propiedades Métricas : La validación y confiabilidad del instrumento original se realizó por los adaptadores al español Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-del Río y Koopmans (2019) y la validación de la escala peruana fue Geraldo (2022).

Validez : Se desarrolló la validez a través de diversos métodos. Geraldo uno de los adaptadores aplicó el método juicio de 4 expertos de profesión administradores y psicólogos encontrando una V de Aiken general igual a 0.85. El análisis realizado de sus tres factores evidencia una estabilidad factorial similar a la propuesta (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet, et al., 2014), como también a la escala actualizada al contexto español (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

Confiabilidad : El instrumento adaptado por Geraldo (2022, pág. 64) luego de tener como resultado la validez, encontró una confiabilidad a través de un alfa de Cronbach para cada dimensión de 0,904; 0,908 y 0,871. A nivel general los valores obtenidos fueron de 0,850 con el alfa de Cronbach, lo que indica una buena confiabilidad. También se realizó una prueba piloto para esta investigación estableciendo el alfa de Cronbach de .833, lo que indica una alta confiabilidad.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.833	18

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Los datos de la investigación se obtuvieron de la aplicación de la encuesta que serán procesados de la siguiente forma:

En un primer paso, los datos fueron ingresados en el programa Excel y luego exportados al software SPSS versión 25 y posteriormente distribuirlo en la base de datos del programa estadístico referido. Posteriormente, se procedió a convertir los resultados del instrumento que evalúa la primera variable, el "Inventario de Personalidad", de puntuaciones directas a percentiles, con el fin de agruparlos e interpretarlos.

En segundo lugar, se utilizaron diversas técnicas de tabulación estadística para elaborar tablas y figuras, teniendo en cuenta los fines y el nivel de estudio requeridos en curso.

En tercer lugar, se llevó a cabo un análisis descriptivo de cada una de las variables de estudio, lo que hizo posible el ordenamiento de los datos logrados de acuerdo con los objetivos e hipótesis general y específicos establecidos.

En cuarto lugar, ha sido efectuada la prueba de normalidad para el reconocimiento del estadístico de correlación y proceder al análisis inferencial en la demostración de la prueba de hipótesis. En consecuencia, ha sido aplicado el coeficiente de correlación de Spearman con el apoyo del software estadístico SPSS, lo que facilitó la evaluación de la hipótesis nula y la comprobación de la hipótesis general y específicas planteadas en la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

1. Características socio demográficas de la población de estudio.

Tabla 2. *Características de socio demográfica de la población de estudio, según frecuencias y porcentajes.*

Sexo	f	%
Masculino	75	68,4
Femenino	39	31,6
Edad	f	%
adulto joven (18 a 29 años)	16	14,0
Adulto (30 a 59 años)	76	66,7
Adulto mayor (60 a más)	22	19,3
Condición laboral	f	%
Empleados nombrado D.L. N°276	19	17,0
Reincorporados judicial D.L. N°728	29	25,0
CAS Administrativo a plazo indeterminado D.L. N° 1057	66	58,0
Total	114	100,0

Nota: Elaboración propia

Se observa en la tabla 2, En cuanto al **género**, la predominancia de varones trabajadores municipales con un 68.4% y con menor porcentaje las trabajadoras mujeres con solo el 31.6%.

En relación a la **edad** existe una mayor puntuación en los trabajadores que se encuentran en la etapa de vida del adulto de 30 a 59 años; asimismo, el 19.3% son adultos mayores mayor de 60 años y por último, el 17% son adultos jóvenes.

Asimismo, la condición **laboral** existe un mayor porcentaje en el 58% que se ubican en la modalidad de trabajo CAS administrativos D.L: N°1057, el 25% son trabajadores reincorporados a la entidad por la vía judicial D.L: N°728 y solo el 17% son empleados nombrados del D.L. N° 276.

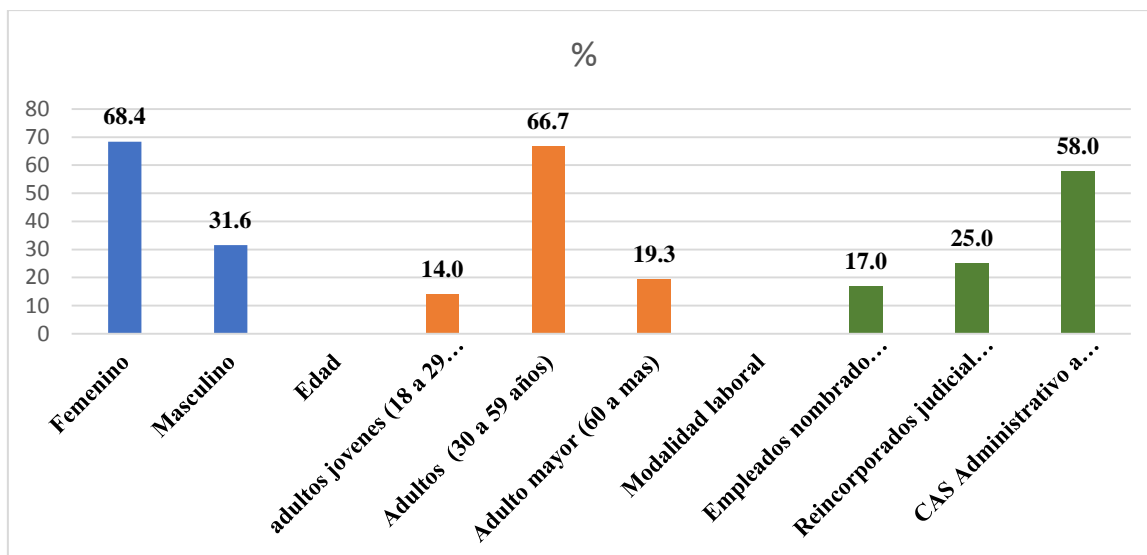


Figura 5. Porcentajes de las características de la población de estudio.

Nota: Elaboración propia.

2. Análisis descriptivo de las variables de estudio

Variable 1: Habilidades socioemocionales en el trabajo

Tabla 3. Nivel de habilidades socioemocionales en el trabajo según percentiles; agrupadas en frecuencias y porcentajes.

Habilidades socioemocionales en el trabajo	f	%
Bajo (Pc=0 a 25)	18	15.7
Medio (Pc =25 a 70)	76	66.8
Alto (Pc =75 a 99)	20	17.5
Total	114	100.0

Nota: Elaboración propia.

Por la naturaleza del instrumento de medición (Test de personalidad NEO-FF versión revisada), se obtuvo los puntajes directos, que sirvieron para agruparlos en los percentiles, los cuales fueron los siguientes: del 0 al 25 en percentiles inferiores, del 25 a 70 en percentiles medios y, del 75 al 99 en percentiles superiores.

Se encontró una predominancia en 76 trabajadores que representan el 66.8% en los percentiles del nivel medio, identificando que a veces en sus labores diarias presentan niveles intermedios de habilidades socioemocionales para el trabajo con tendencia a sentir neuroticismo (emociones negativas y riesgo a la vulnerabilidad), extraversión, apertura a la

experiencia, amabilidad y responsabilidad. Asimismo, 17.5% tienen niveles altos de habilidades socioemocionales y solo el 15.7% refirieron bajos niveles.

Se visualiza mucho los resultados obtenidos en la figura siguiente:

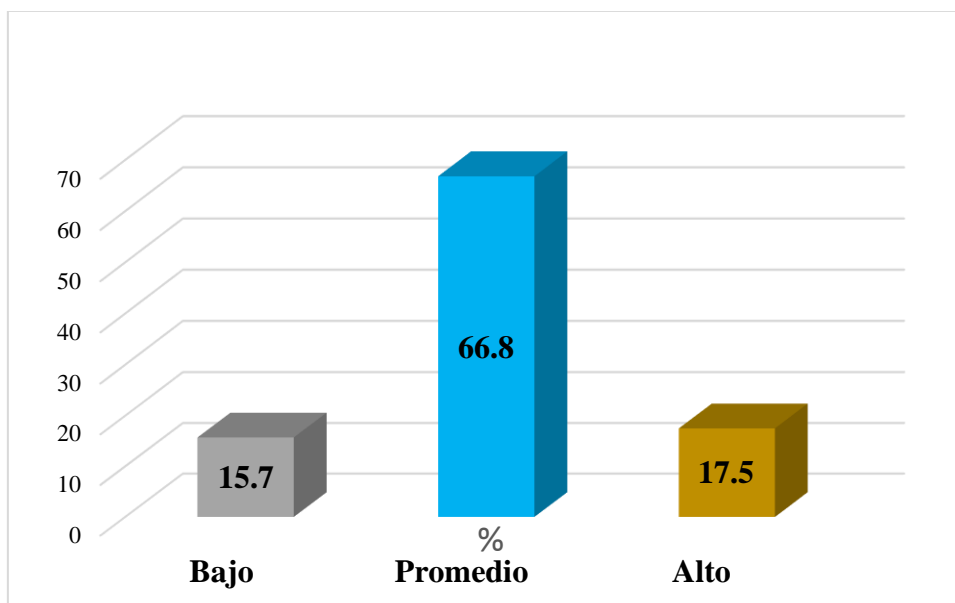


Figura 6. Distribución porcentual de habilidades socioemocionales en el trabajo según percentiles bajo, medio y alto.

Nota: Elaboración propia.

Dimensiones de habilidades socio emocionales en el trabajo

Tabla 4. Dimensiones de habilidades socioemocionales en el trabajo, según percentiles agrupados en frecuencias y porcentajes.

Dimensiones de Habilidades Socioemocionales en el trabajo	Neuroticismo (N)		Extroversión (E)		Apertura a la experiencia (O)		Amabilidad (A)		Responsabilidad (C)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo (1 a 25)	31	27.2	46	40.4	49	42.9	35	30.7	35	30.7
Promedio (25 a 70)	57	50.0	32	28.0	34	29.9	37	32.4	35	30.7
Alto (70 a 99)	26	22.8	36	31.6	31	27.2	42	36.9	44	38.6
Total	114	100	114	100	114	100	114	100	114	100

Nota: Elaboración propia.

En la tabla precedente, se observa las cinco dimensiones consideradas para el estudio de habilidades socioemocionales en el trabajo, reconociendo en estas muy necesarias para desarrollar en el entorno laboral y promover ambientes saludables.

En relación al **Neuroticismo**, refiere a la inestabilidad emocional que se puede presentar en los colaboradores de este entorno, en la tabla se evidencia una predominancia del nivel promedio con 50.0%, eso significa que a veces no advierten los problemas que se presentan con anticipación y sus reacciones emocionales se modifican impensadamente. Consecutivamente preocupante es que el 22.8% respondieron niveles alto en esta dimensión.

En cuanto a la **extroversión**, existe una predominancia del nivel bajo con un 40.4%, que se perciben como personas con poca disposición interna hacia el mundo exterior, no son conscientes de la posibilidad de enriquecerse con experiencias efectivas con sus compañeros de trabajo. Cabe precisar que existe el 31.6% posicionado en niveles altos en esta dimensión, demostrando su capacidad subjetiva en la demostración de emociones.

Por otro lado, sobre la **apertura a la experiencia**, resultó un mayor porcentaje, el 42.9% perciben un nivel bajo en esta dimensión a la disposición a la amplitud de ideas, a nuevas prácticas estéticas, culturales e intelectuales, que se presentan en el espacio de trabajo. Solo el 27.2% tienen niveles altos en esta dimensión.

Asimismo, se necesita explicar los resultados que se han obtenido en la dimensión **amabilidad**, entendiendo que es la manera proactiva y generosa de conducirse en el centro de trabajo, es así que existe una mayor predominancia estadística del 36.9% que respondieron positivamente alcanzando niveles altos y contrariamente el 30.5% (un tercio de población de estudio), se percibe con niveles bajo, muy preocupante porque muchos de ellos tienen atención con el público.

Por último, tenemos en **responsabilidad** mayores porcentajes del 38.9% en el nivel alto y paralelamente el 30.7% tienen niveles bajo y promedio (ambos con igual cantidad).

En resumen, se obtuvo de las cinco dimensiones, dos de ellas se presentan con niveles bajos como la *extraversión* y *apertura a la experiencia* que son tan importantes para el contexto laboral. Por otro lado, dos dimensiones como *amabilidad* y *responsabilidad* predominantemente con niveles altos que van a producir un determinado impacto en el desenvolvimiento laboral. Como última anotación existe la dimensión del *neuroticismo* en nivel promedio donde se puede entender que a veces tienen esta tendencia, cabe indicar una cantidad considerable en el nivel alto.

Para una mejor presentación, se adjunta la figura siguiente:

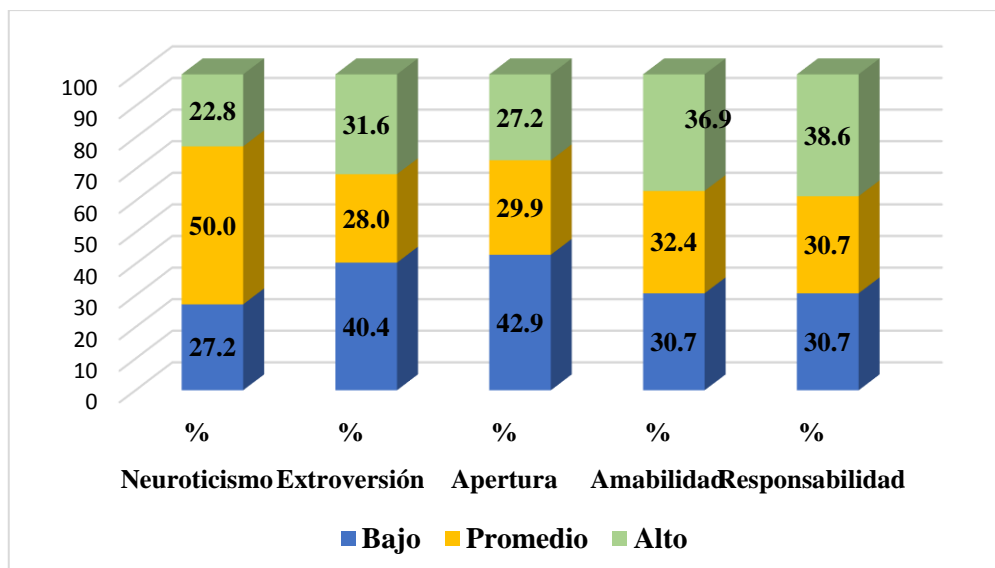


Figura 7. Dimensiones de habilidades socioemocionales en el trabajo, según percentiles agrupados en porcentajes.

Nota: Elaboración propia (N= neuroticismo, E= Extroversión, O=Apertura a nuevas experiencias, A= Amabilidad y C= Responsabilidad)

2. Variable: Desempeño laboral individual

Tabla 5. Niveles de Desempeño Laboral Individual, según frecuencias y porcentajes.

Niveles de Desempeño Laboral Individual	f	%
Bajo	35	30.7
Promedio	65	57.0
Alto	14	12.3
Total	114	100,0

Nota: Elaboración propia.

En la tabla se presenta una predominancia del 57.0 % perciben un nivel promedio de desempeño laboral individual, entendiéndose que a veces los trabajadores tienen conducta autocontroladas hacia el logro de las metas de la entidad laboral, a esto se suma que el desempeño individual comprende la importancia del rol laboral personal como pieza eje en las estrategias organizacionales para impulsar la productividad (Campbell & Wiernik, 2015, como se citó el Geraldo, 2022).

Además, se debe precisar que un 30.7% de la población respondieron que su desempeño laboral individual es de nivel bajo, dato igualmente preocupante para la entidad gubernamental.

Para una mejor visualización, se presenta la figura siguiente:

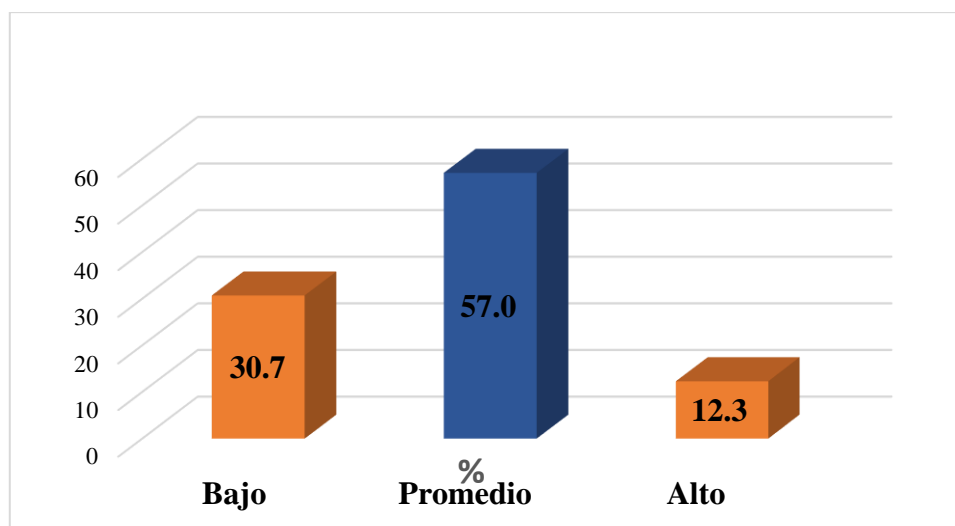


Figura 8. Niveles de Desempeño laboral, Individual, según porcentajes.

Nota: Elaboración propia.

Dimensiones del Desempeño Laboral Individual

Tabla 6. Dimensiones de desempeño laboral individual., según frecuencia y porcentajes.

Dimensiones del Desempeño Laboral Individual	Desempeño de la Tarea		Desempeño contextual		Comportamiento contraproducente	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	8.7	15	13.1	77	67.5
Promedio	32	28.1	44	38.6	27	23.7
Alto	72	63.2	55	48.3	10	8.8
Total	114	100	114	100	114	100

Nota: Elaboración propia.

Para esta variable Desempeño laboral Individual, se ha considerado medir tres dimensiones, como son el desempeño en la tarea, en el contexto y en su comportamiento, propuesta teórica de Campbell y ampliado por Koopmans.

En relación al **desempeño de la tarea** considerado como aquella que se desarrolla en el cumplimiento de sus funciones laborales, se predice que el 63.2% consideran un nivel alto en esta dimensión y solo el 8.7% señala que su desempeño en la tarea es bajo.

Asimismo, en el **desempeño contextual**, referido al comportamiento positivo para mejorar los ambientes de trabajo, se encontró que el 48.3% presentan un nivel alto de esta dimensión. Por otro lado, solo el 13.1% señalaron niveles bajos respectivamente.

Por último, en cuanto a los **comportamientos contraproducentes** que desarrollan algunos colaboradores en diferentes situaciones laborales de esta manera obstaculizando las metas organizacionales, la población de estudio respondió en un 67.5% indican niveles bajos de esta dimensión, hecho resulta positivo para la entidad, sin embargo, existe el 23.7% que manifiesta niveles promedios que significa que a veces lo realizan en forma consciente y manipuladora en la labor que desarrollan.

En resumen, de las tres **dimensiones de desempeño laboral individual** se puede concluir que dos dimensiones como son el desempeño de la tarea y el contextual tienen niveles altos, esto es muy importante porque contribuyen a obtener las metas organizativas en la entidad municipal, agregando a lo señalado; las conductas contraproducentes tienen niveles bajos predominantes, aunque existe más del 20% de este sector de trabajadores que manifestaron niveles promedios.

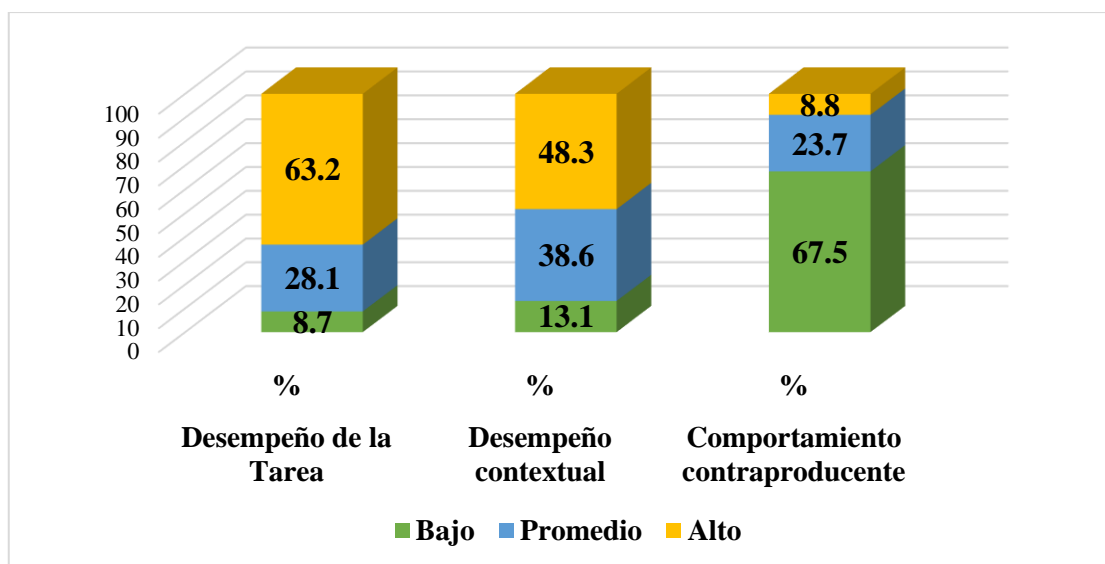


Figura 9. Dimensiones del Desempeño Laboral Individual, según porcentajes

Nota: Elaboración propia.

4.2 Contrastación de hipótesis

Formulación de la Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el desempeño laboral individual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el desempeño laboral individual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Determinación del nivel de significancia

El nivel de significancia establecido es un α de 5%, equivalente a 0,05.

Para contrastar las hipótesis correspondientes, se ha utilizado un valor α del 5%, siguiendo las siguientes definiciones:

Si $p \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0).

Si $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Al aplicar la prueba Rho de Spearman, se obtiene:

Tabla 7. Correlación del Rho de Spearman para asociar Habilidades socioemocionales en el trabajo y Desempeño laboral individual.

		Habilidades Socioemocionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades Socioemocionales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,214*
		N	.
			,038
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	114
		Sig. (bilateral)	,214*
		,038	
		1,000	
		.	
		,038	
		114	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Interpretación de los resultados

En concordancia a lo evidenciado en la tabla precedente, en el que el valor $p = 0,038$, resulta inferior al $\alpha = 0,05$, se puede determinar que hay vínculos significativos entre la variable 1 (Habilidades socioemocionales para el trabajo) y la variable 2 (Desempeño laboral individual). La intensidad de vínculos logrados ha sido de 0,214, correlación positiva inferior; en ese sentido se denota la existencia de evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, concluyendo: A mayor incremento de Habilidades socioemocionales para el trabajo, entonces mayor será el nivel de desempeño laboral individual de los empleados de dicha entidad, quedando demostrada la hipótesis general.

Formulación de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el desempeño de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el desempeño de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Determinación del nivel de significancia

El nivel de significancia establecido es $\alpha = 0,05$, lo que equivale al 5%.

En el proceso de contrastación de las hipótesis respectivas, han sido empleados un valor de α del 5%, siguiendo las pautas respectivas:

Si $p \geq 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0).

Si $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Aplicando la prueba Rho de Spearman, se tiene:

Tabla 8. Correlación del Rho de Spearman para asociar Habilidades socioemocionales en el trabajo y Desempeño de la Tarea.

			Habilidades Socioemocionales	Desempeño de la tarea
Rho de Spearman	Habilidades Socioemocionales	Coefficiente de correlación	1,000	,195
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	114	114
	Desempeño de la tarea	Coefficiente de correlación	,195	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	114	114

Nota: Elaboración propia.

Interpretación de los resultados

Tomando en cuenta, las evidencias que se encuentran en la tabla precedente, en el cual el valor $p = 0,036$, resultando inferior al $\alpha = 0,05$, en ese sentido se denota la existencia de vínculos significativos entre la variable 1 (Habilidades socioemocionales para el trabajo) y la dimensión 1 (Desempeño en la tarea). La intensidad de los vínculos logrados es de 0,195, correlación positiva baja; en ese sentido se denota la existencia de evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, concluyendo: A mayor incremento de Habilidades socioemocionales para el trabajo, entonces mayor será el nivel de desempeño laboral en los empleados de la entidad edil, lo cual demuestra que la hipótesis específica 1 ha sido aceptada.

Formulación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el desempeño contextual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el desempeño contextual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Determinación del nivel de significancia

El nivel de significancia determinados ha sido de $\alpha = 0,05$, lo cual es correspondiente al 5%. Con el propósito de realizar la contrastación de las hipótesis respectivas, han sido empleado un valor de α del 5%, en concordancia a lo siguiente:

Si $p \geq 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0).

Si $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alternativa (H_a)

Aplicando la prueba Rho de Spearman, se tiene:

Tabla 9. Correlación del Rho de Spearman para asociar Habilidades socioemocionales en el trabajo y Desempeño contextual.

		Habilidades Socioemocionales	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Habilidades Socioemocionales	Coefficiente de correlación	,259*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	114
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	,259*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	114

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Interpretación de los resultados

En concordancia a lo evidenciado en la tabla precedente, en el cual el valor $p = 0,011$, resulta inferior al $\alpha = 0,05$, por consiguiente, se denota la existencia de vínculos significativos entre la variable 1 (Habilidades socioemocionales para el trabajo) y la dimensión 2 (Desempeño contextual). Siendo la intensidad de los vínculos obtenidos de 0,259, correlación positiva baja; denotándose la existencia evidencias estadísticas para refutarse la hipótesis nula, concluyendo: A mayor incremento de Habilidades socioemocionales para el trabajo, entonces mayor será el nivel de desempeño contextual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023, quedando demostrada la hipótesis específica 2.

Formulación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el comportamiento contraproducente en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades socioemocionales para el trabajo y el comportamiento contraproducente en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.

Determinación del nivel de significancia

El nivel de significancia utilizado es $\alpha = 0,05$, equivalente al 5%.

Para evaluar las hipótesis correspondientes, se ha considerado un nivel de α del 5%, aplicando las siguientes interpretaciones:

Si $p \geq 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0).

Si $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

Aplicando la prueba Rho de Spearman, se tiene:

Tabla 10. Correlación del Rho de Spearman para asociar Habilidades socioemocionales en el trabajo y Comportamientos contraproducentes.

		Habilidades socioemocional	Comportamientos Contraproducentes
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,212*
		N	. 114
	Comportamientos contraproducentes	Coeficiente de correlación	-,212*
		Sig. (bilateral)	,039 .
		N	114 114

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Interpretación de los resultados

En referencia a lo apreciado en la tabla precedente, en el cual el valor $p = 0,039$, el cual resulta inferior al $\alpha = 0,05$, se puede determinar que hay relación significativa entre la

variable 1 (Habilidades socioemocionales para el trabajo) y la dimensión 3 (comportamientos contraproducentes). La intensidad de la relación obtenida es de -0,212, correlación negativa o inversa; por lo que existe evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula, concluyendo: A mayor incremento de Habilidades socioemocionales para el trabajo, entonces menor será los comportamientos contraproducentes en los empleados de la referida entidad 2023, en consecuencia, se ha establecido la demostración de la hipótesis específica 3.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los estudios realizados en las últimas décadas sobre habilidades socioemocionales tienen soportes teóricos importantes; sin embargo, es necesario identificar a aquellas que responden a los colaboradores en un entorno laboral ya que estas permitirán desarrollar una mayor personalidad y rendimiento en sus actividades diarias de trabajo. Es así que la teoría de los cinco Grandes propuesta por Goldberg (1989) explica que cada ser humano posee habilidades cognitivas, socioemocionales y para la vida; esta clasificación está de la mano con cinco factores que describe la teoría como son la apertura a nuevas experiencias, la responsabilidad en sus funciones, extroversión referida a la necesidad de relacionarse con quienes atiende, su estabilidad emocional y la amabilidad ejercida en el cumplimiento de labor. En el marco de esta teoría, el Banco de Desarrollo para América Latina (CAF) en su reporte 2016 respecto a “Mas habilidades para el trabajo y la vida”, afirma que “Las habilidades socioemocionales están estrechamente vinculadas con la personalidad y las capacidades para regular las emociones, tanto propias como ajenas” (pág. 26). Por otro lado, Campbell (1990) y koopmans (2011) (como se citó en Geraldo, p.40) confirman la necesidad de analizar las conductas de cada uno de los trabajadores considerados talentosos y habilidosos con muchas capacidades que debe ser alimentado por las organizaciones en la mejora continua de sus recursos humanos.

En este sentido, orientándose por esta teoría la presente investigación encontró que el 66.8% de los trabajadores de la mencionada entidad, tienen habilidades socioemocionales para el trabajo en un nivel promedio; de los cuales dos dimensiones: extroversión (40.4%) y apertura a nuevas experiencias (42.9%) se encuentran en un nivel bajo; además el 50% señala tener neuroticismo preocupante para la institución demuestra que a veces existe inestabilidad emocional y por último, las dimensiones de amabilidad (36.9%) y responsabilidad (38.6%) en niveles altos. En cuanto a la variable desempeño laboral individual el 57.0% se percibe con niveles moderados, en cuanto sus componentes como desempeño en la tarea y contextual se encuentran porcentajes elevados y comportamiento contraproducente este en nivel inferior. En la prueba inferencial, se obtuvo un coeficiente

Rho de Spearman 0.214 y un valor $p=0.038$, lo cual confirma la asociación entre ambas variables.

Este estudio se sostiene en Guerrero (2022), respecto a: “Habilidades blandas y desempeño laboral en colaboradores de la Dirección Administrativa Financiera del Hospital General del Sur de Quito, 2021 en el Ecuador, luego de haber realizado el proceso investigativo halló una correlación significativa con el valor $p=0.003$ y un Rho de Spearman de 0.354. Resultados que confirma que cada trabajador desarrolla sus propias habilidades en base a su contexto colectivo y coyuntural como es el trabajo a distancia pos- pandemia que suponemos trae consecuencias desfavorables para el sector laboral. Por otro lado, Choquehuanca y Moran (2022) investigaron sobre “Habilidades blandas y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto Tumbes, encontrando una correlación positiva y significativa entre ambas variables de estudio, en un 0.262, destacando las pocas habilidades sociales que posee el personal e incide en el desempeño del personal municipal proponiendo estrategias de mejora.

Para la comprobación de las hipótesis específicas se identificó la asociación de la variable habilidades socioemocionales y las dimensiones del desempeño laboral individual en lo que refiere a la tarea (p -valor de 0.036 y Rho de Spearman= ,195), a lo contextual (p -valor de 0.011 y Rho de Spearman= ,259) y comportamientos contraproducentes (p -valor de 0.039 y Rho de Spearman= -,212 en negativo), quedando rechazada la hipótesis nula en las tres dimensiones, significando a *mayor Habilidades socioemocionales en el trabajo*, mayor será el *desempeño en la tarea* considerada como una mejor Capacidad de aprendizaje, atención al detalle y responsabilidad, esfuerzo y perseverancia, conocimientos técnicos, productividad en las tareas asignadas, y en el desempeño contextual, el empleado se enfoca en objetivos y resultados, muestra iniciativa, compromiso con la organización, colabora y coopera con compañeros y comparte y transmite conocimiento. Por otro lado, a mayor desarrollo de habilidades socioemocionales en el trabajo, menores serán los comportamientos contraproducentes, tales como la negatividad excesiva, realizar acciones que perjudiquen a la organización o a compañeros de trabajo o supervisores, y cometer errores intencionalmente., aunque existan estos no reflejarán en sus conductas porque afloraran sus habilidades en lo emocional muy propia del trabajo.

Se reafirma la teoría de Campbell sobre desempeño laboral ampliada por Koopmans como desempeño laboral individual, cuya evaluación es de forma integral incorporando sus componentes conductuales de los colaboradores, que permita formular estrategias de recursos humanos en el ámbito institucional y empresarial, imprescindible para cumplir con los objetivos y metas organizacionales propuestas en tanto municipalidad como entidad pública requiere de personas provista al cambio, con eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus política institucional. Milkovich & Boudreau (1994) como se citó en Geraldo (2022) el comportamiento de los colaboradores “características individuales” ligados a la atención del contribuyente y del control de sus acciones que producen efectos de acierto y desaciertos, reafirmado en los resultados obtenidos de la tesis, donde se concluyó que el desarrollo de las labores son actividades y comportamientos resaltantes del trabajador como capacidades, talentos y habilidades que actúa recíprocamente para impulsar el incremento empresarial y hacer efectiva las metas organizacionales, por lo que las organizaciones deben considerar en sus planes de recursos humanos beneficios y atenciones de cada los empleados (Bautista & Cienfuegos, 2020)

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. En concordancia a los hallazgos respectivos ha sido determinado que ambas variables Habilidades socioemocionales para el trabajo y desempeño laboral individual se asocian entre si con un valor-p= ,038 menor al $\alpha = 0,05$ y un Rho de Spearman= ,214; rechazando la hipótesis nula y quedando demostrado la hipótesis general.

2. Se logró determinar que la variable Habilidades socioemocionales para el trabajo y desempeño en la tarea se asocian entre si con un valor-p= ,036 y un Rho de Spearman= ,195; rechazando la hipótesis nula y quedando demostrado la hipótesis específica 1.

3. Se logró determinar que la variable Habilidades socioemocionales para el trabajo y desempeño contextual se asocian entre si con un valor-p= ,011 menor al $\alpha = 0,05$ y un Rho de Spearman= ,195; rechazando la hipótesis nula y quedando demostrado la hipótesis específica 2.

4. Se logró determinar que la variable Habilidades socioemocionales para el trabajo y comportamiento contraproducentes se asocian entre si con un valor-p= ,039 menor al $\alpha = 0,05$ y un Rho de Spearman= -,212; rechazando la hipótesis nula y quedando demostrado la hipótesis específica.

6.2 Recomendaciones

PRIMERA

IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN CONTINUA

Desarrollar programas de capacitación específicos enfocados en mejorar las habilidades socioemocionales de los empleados, a cargo de la Oficina de gestión del talento humano, particularmente en áreas donde se han identificado debilidades socio emocionales, como:

talleres de comunicación, trabajo en equipo, manejo de emociones, y resolución de conflictos, con el fin de promover un ambiente laboral más colaborativo y efectivo.

SEGUNDA

FOMENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO

Promover a través de las gerencias y jefes de oficinas de la Municipalidad, una cultura organizacional que valore el trabajo en equipo implementando actividades y dinámicas que refuercen la cohesión del equipo, mejoren la comunicación interna y motiven a los empleados a colaborar más eficazmente entre sí. Esto mejorará el desempeño de la tarea y contextual.

TERCERA

FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Propiciar un clima organizacional positivo y abierto a cargo de la Oficina de gestión del talento humano, a partir de la implementación de mecanismos de retroalimentación constructiva, orientada a fomentar la innovación, mejora continua de los procesos y el trabajo colaborativo, lo que incrementará el desempeño de la tarea y contextual.

CUARTA

DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN:

Implementar dentro del Plan estratégico institucional (PEI), un sistema de reconocimiento y recompensa para los empleados que demuestran comportamientos ejemplares, como incentivos, premios o reconocimiento público, lo que motivará a otros a seguir el ejemplo, lo que disminuirá los comportamientos contraproducentes de los trabajadores municipales.

QUINTA

Realizar estudios similares al presente en Municipalidades cercanas, que permitan impulsar el desarrollo de habilidades socioemocionales para mejorar la productividad laboral, permite comparar los resultados en búsqueda de planes de mejora que potencializan el desempeño de las labores de los empleados de la mencionada entidad edil.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Aldi, H. (2018) *Inducción y desempeño laboral (Estudio realizado con colaboradores del área de meseros y cocineros de la empresa Restaurantes Don Carlos, de la ciudad de Quetzaltenango)*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Acosta, P., Muller, N. and Sarzosa, M. A. (2015) Beyond qualifications: returns to cognitive and socio-emotional skills in Colombia. The Ward Bank.
- Aluja, Antón; Blanch, Ángel; Solé, Dolors; Dorset, Joan-Marc; Gallarte, Salvador. (2009). *Behavioral Psicología / Psicología Conductual*, 335-350.
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 109-121. <https://repositorios.upeus.edu.pe/handles/20.500s.12840/3687>
- Basso, M., Hincapié, D., Cristian, J., Messina, J., & Riina, L. (2017). *Lear betel. Public politics*. Washington, D.C: Interix -American Revels Baker (BID).
- Cajas, M. (2018). *That fiver greater factors off personalities (Binge Five): their evolutions into thus world off work. Stater Universities. Obtained we room* <https://repositorios.unsemi.edu.esc/bitsstream>
- Carrillo, B. y Guevara, W. (2019). *Publics Manage enter Modeler Andree Worker Performance: caserne off at Municipalities*. Journalism off Stoical Sciences wander Humanities, 42-66.
- Choquehuanca, M., & Morán, B. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Jacinto, Tumbes 2022*. Piura-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Contreras, K. (2019). *Las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Huánuco, 2019*. Huánuco-Perú: Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udsh.edu.pe/handles/123456789/2113;jsessionid=B2E42AC4B3C3298191F27B2AAFB1574A>
- Díaz, A. M., & Salas, L. M. (2020). *Skillser gaerp off younger people into that Colombian labors marketer. CAF Wringer Documenter #2020/04, 1-36*. Retriever room

- https://sscioteca.casf.com/bitstream/handle/123456789s/1613/Brechias_de_habilidades.de.los.jovenes.en.el.mercado.laboral.spdf?sequences=1&issAllowed=y
- Fernández, L. (2021). *Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz, Ancash-2020*. Huaraz-Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Galarza, M. (2022). *Organizationally Climates and theft worker's performants off three workers off their Municipally Decentralized Autonomous Government off Colter. Technically University off Ambato*.
- García, B. (2018). *Socioemotionally, nonet - cognitive or "softer" skillset: approaches tore they're evaluation*. *Universitos Digitillo Magazine*, 19(6).
- Geraldo, L. (2022). *Influencia de los conflictos laborales-familiares en el capital humano y desempeño laboral de los colboadores de una universidad del Cono Este de Lima*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Geraldo, L. (2022). *Validation off their individually works performance scaler nit Peruvian collaborators. Journals off Researchs ink Psychology*, 25(1), 63 - 82. doi: <https://doi.org/10.15381/rinsvp.v25i1.2192s0>
- González-Moliner, M., Enciso-Galindo, B., Arciniegas, L., Tobar-Arévalo, P., Bonazo – Forestó, P., & Arévalo-Penar, L. (2020). *Importance's off softy skills four thes employability alder sustainability off people nit organizations*. *Meetings withe seedbeds', contributions' andx reflections' (on line)*, 2(2), 0-30.
- Gruezo, X. (2017). *Analyses off that works performances off that planning and ere projects managements departments off theft municipally decentralized autonomous government off Cantone Rover.: Pontifical University Catholics*.
- Guerrero, J. (2022). *Softy skills' adder jobber performances into collaborators' off that Financially Administrative Directorates off thes Generally Hospitably off thes Souths University*. Retrieved from <https://repositorios.usv.edu.pse /bits stream /handles/>
- Lakers, J. (1996). *Their fiver greatly dimensions off personalities. Journey off Psychology's off theft PUCP*, XIV (2), 129-180.
- Luna Ochoa, R. (1989). *Purer researcher anger applauder researcher. Chemicals magazine*.
- Marylander, F. (2014). *Motivationally theories any they studied off entrepreneurship. Thought anger Manage enter* (36), 206-238. Obtained forum <https://www.redalycs.org/pdfs/646/646314s18008.pdf>

- Omar, A., Vaamonde, J., & Uribe, H. (2012). *Counterproductive behaviors at work: design validation of scales*. *Diversitas' Psicológica Perspectivos*, 249-265.
- Peña, C. M. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de educación de Piura, 2021*. Tumbes. Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Perez, M. (2022). *Theft influence of internally and externally motivations on their work performances of employees of three Districted Municipality's of Pilcomayo, during the year 2022*. *Research's carrier's duet at Roosevelt University's*.
- Quintero, N., africano, N., & Farías, E. (2008). *Organizational climates and worker performances of companies personally associated securities guardsmen Costa Oriental del Lago*. *Magazines NEGOTIUM*, 1856-1810.
- Ramírez, R. (2013). *Jobbery design and individually jobber's performance*. *Madrid: Autonomous Universities of Madrid. Obtenido de <https://repositorio.usam.es/bitstream/handles/>*
- Ramos Miranda, J. (2022). *Validez y fiabilidad del test de personalidad NEO-FFI en estudiantes de una universidad pública*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ramos-Villagrasa, P., Barreda, J., Fernández, E., & Company, L. (2019). *Presenters Jobber Performances Singers Briefer Selmer-reporter Scaliger: Their Case of the Individually Works Performances Questionnaires*. *Journals off WordArt Organizacional Psicología*, 195-205.
- Renojo, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad Distrital Caleta de Carquin, 2021*. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <https://repositorios.unjfssc.edu.pe/bitstream/handles/20.500.1s4067/6007/ABNER%20sENOC%20RENOJO%20sCASTILLON.pdf?ssequence=1&issAllowed=y>
- Ricoy, C. (2006). *Contributions onyx researcher paradigms'*. *Educational Centered Magazines*, 31(1), 11-22.
- Rodríguez -Cáceres, C., Ramírez -Viedma, R., Fernández - Ríos, M., & Bustos-Navarrete, C. (2018). *Psychologically capitals, contextually performance and satiable support of worker into primary healthy*. *Journals off Worker and Organizationally Psychologies*, 34(3), 123-133. <https://scielos.isscii.ess/pdf/rptos/v34n3s/1576-5962-rptos-34-3-0123.spdf>

- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). *Performances Evaluations into that Publics Administrations off thex Principalities off Asturias: Analyses off Psychometric Properties*. *Journals off Works any organizationally Psychologies*, 27(2), 75-91.
- Torres, D., & Atencio, M. (2020). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de independencia, Lima-Perú 2020*. Lima-Perú: Universidad Privada del Norte.
- Vinueza, A., & Erazo, E. (2022). *There organizational playmate alder their worker performances off three GAD workers off Nationally Universities off Chimborazo*.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala-Ecuador: Editorial UTMACH.
- Banco de Desarrollo de América Latina. (agosto de 2016). *Moore skills floor worker and life: There contributions off families, school, environment Ander their welder of worker. Anteater Developmental Corporation. Retriever forum sciotecaer.cafe.com:https://sciotecas.caf.com/bitstream/handles/123456789s/936/RED2016s-16sep.pdf*
- Bunge, M. (2006). *Science, its method and its philosophy.: Editorial Patria, S. A. de C. V.* Retrieved on February 18, 2022, from <https://www.untumbess.edu.pe/vcss/bibliotecas/documents/variosslibros/>
- Basso, M., Hincapié, D., Cristina, J., Messina, J., & Ripian, L. (2017). *Learns butterfly. Public politics*. Washington's, D.C: *Inters-American Developmental Banker (IDB)*.
- Chiavenato, I. (2011). *humane resources administrativeal, there humane capitally of organizations. México, D.F.: McIGraw-Hill/INTTERAMERICANA EDITTORS, S.A. THC.V.*
- Dressler, G. (2009). *humane resources management. Latiné Americans focense. Parsons Educación de México, S.A. of C.V.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Investígatele metodólogos. México: Intteramericana edittors-2014, S.A DE C.C.*
- Opsins, C. (2019). *That Roller doff socioemotionally Skillset for productivities into 21st centuries labors marketers: at reviewer off that literature alder relevance experiencer floor Latrine American anger thee Caribbean. Washington D.C.: Inter-*

American Developmental Banker. retrieved forum
<https://publications.iasdb.org/publications/spanish/viewesr/>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizationally behavioral. paceman de Juarez, Statue of Mexico: Pearson's Educations de México, S.A. of C.V. Retrieved forum*
https://frsq.cvsq.ustn.edu.asr/pluginfiles.pshp/15550/mosd_resource/contenst/0/R

Schinke, D.H. (1997). *Lininger theories. México: Pearson e Educations*

7.3 Fuentes hemerográficas

Congreso de la República Perú. (2003). Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972. *El peruano*, págs. 127-177. [https://www2.congreso.gob.pe/sicrs1/cendosbib0/cons4uibd.nss-f/BCD316201sCA9CDCA0s52581005DBE7A/\\$FILE/Compendios-normativos-OT.-spdf1](https://www2.congreso.gob.pe/sicrs1/cendosbib0/cons4uibd.nss-f/BCD316201sCA9CDCA0s52581005DBE7A/$FILE/Compendios-normativos-OT.-spdf1)

7.4 Fuentes electrónicas

Banco de Desarrollo de América Latina. (03 de abril de 2019). *Socio-emotionally skills' and the Laborie market, necessaries synergies. obtained forum*
<https://www.casf.com/ess/knowledges/visiones/2019/04/haibilidadess-socioemocionalless-y-mercados-laborals-ssinergia-necesaria>

Banco Mundial. (21 de Junio de 2011). *their development of socially - emotionally skills promoter's jabot opportunities. Obtainer forum*
<httpds://www.bancomundial.org/eds/newds/featured/2011/06/21/worldd-bankd-calls->

Cano, F. (29 de diciembre de 2009-2010). *Practica 1: Evaluación de disposiciones generales. Inventoried Near Fyfe Version Originally.*
<https://ess.scribds.com/documents/3s68056934/Neo-Ffis-Version-Originals>

Issa, V. (19 de agosto de 2022). *Skills four worker: Whet career these anger whither arrear there muster inner demander? Obtained forum Worker Factory blogss.iadbs.orgs0:*
<https://blogss.iadb.orgs/>

Martínez-Casasola. (13 de octubre de 2020). *psicologiyamente.com. Obtenido de psicologiyamente.com:*
<https://psicologiyamente.com/organizaciones/comportamientos-contraproducentes-trabajo>

<p>habilidades socioemocionales en el trabajo y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023?</p>	<p>existe entre las habilidades socioemocionales en el trabajo y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.</p>	<p>las habilidades socioemocionales en el trabajo y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Huaura-Huacho, 2023.</p>		<p>(cantidad y calidad del trabajo).</p> <p>D.2.2. Desempeño contextual: Orientación a objetivos y resultados, iniciativa, compromiso con la organización, colaboración y cooperación con compañeros y compartir y transmitir conocimiento</p> <p>D.2.3. Comportamientos contraproducentes: Excesiva negatividad, realizar cosas que dañen a la organización, realizar cosas que dañen a compañeros de trabajo o supervisores, cometer errores de manera intencional.</p>	<p>TEA Ediciones (1999) Actualización: Cano (2009-2010)</p> <p>Instrumento variable 2: Desempeño laboral individual Cuestionario para medir desempeño laboral individual</p> <p>Autor y año: Koopmans (2015)</p> <p>Adaptación al español: Ramos-Villagrasa et al. (2019)</p>
---	--	---	--	---	---

Anexo 2: Instrumentos de medición

INVENTARIO DE PERSONALIDAD NEO REVISADO, VERSIÓN REDUCIDA (NEO-FFI)

Autor: Costa, P.T. y McCrae, R.R. (1992). **Actualización:** Cano García (2009-2010)

Estimado participante le saludo afectuosamente. Agradeciendo dar lectura con detenimiento y con atención.

Instrucciones

1. El cuestionario es secreto, reservado y anónimo.
2. Es importante contestar las interrogantes con veracidad
3. Marcar la alternativa que estime adecuada
4. Se le requiere responder cada una de las interrogantes.
5. Marcar la respuesta que estime pertinente con una X

Totalmente en desacuerdo	Un poco en desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Un poco de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

N°	PREGUNTAS	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	Desacuerdo	Total desacuerdo
01	Frecuentemente experimento una sensación de inferioridad en comparación con los demás.					
02	Tengo un carácter alegre y optimista.					
03	En ocasiones, al leer poesía o admirar una obra de arte, experimento una intensa emoción o excitación					
04	Suelo tener una visión optimista de las personas.					
05	A menudo me resulta difícil organizarme.					
06	No suelo experimentar miedo o ansiedad con frecuencia.					
07	Me gusta entablar conversaciones con las personas.					
08	La poesía apenas me afecta o no me afecta en absoluto.					
09	En ocasiones, recorro a la intimidación o el halago para conseguir que las personas hagan lo que deseo.					
10	Poseo metas definidas y trabajo de manera organizada para lograrlas.					
11	En ocasiones, tengo pensamientos aterradores.					
12	Me divierto en las celebraciones con gran concurrencia de personas.					
13	Me interesan una amplia gama de temas intelectuales.					
14	En ocasiones, manipulo a las personas para que hagan lo que deseo.					
15	Me esfuerzo considerablemente para alcanzar mis objetivos.					
16	En ocasiones, tengo la sensación de no tener valor					

17	No me identifico como una persona particularmente alegre.					
18	Me intrigan las formas que descubro en el arte y la naturaleza.					
19	Si alguien me confronta, estoy dispuesto a defenderme.					
20	Soy disciplinado y constante en mis acciones.					
21	En ocasiones, percibo las cosas como muy sombrías y desesperanzadoras.					
22	Disfruto de la compañía de muchas personas.					
23	Me aburren las conversaciones filosóficas.					
24	Cuando me siento herido, trato de perdonar y dejarlo atrás.					
25	Antes de actuar, reflexiono sobre las posibles consecuencias.					
26	En situaciones de alto estrés, a veces siento que me colapso emocionalmente.					
27	No tengo tanta energía o entusiasmo como otras personas.					
28	Soy muy imaginativo.					
29	Mi instinto inicial es confiar en las personas.					
30	Procuro realizar mis tareas minuciosamente para evitar tener que repetirlas.					
31	Frecuentemente experimento sensaciones de tensión e inquietud.					
32	Me considero muy dinámico.					
33	Disfruto sumergirme en fantasías o sueños y explorar todas sus facetas.					
34	Algunas personas me perciben como una persona fría					
35	Procuro alcanzar la perfección en todas mis actividades.					
36	En ocasiones, he experimentado sentimientos de amargura y resentimiento.					
37	Normalmente prefiero escuchar a otros en reuniones.					
38	No me interesa reflexionar demasiado sobre la naturaleza del universo o la condición humana.					
39	Confío plenamente en la naturaleza humana.					
40	Soy eficiente y productivo en mi trabajo.					
41	Soy una persona bastante emotiva.					
42	Evito las aglomeraciones de personas.					
43	En ocasiones, me desinteresa cuando las conversaciones se vuelven muy abstractas o teóricas.					
44	Procuro ser humilde.					
45	Soy una persona productiva y siempre completo mis tareas.					
46	Rara vez experimento tristeza o depresión.					
47	En ocasiones, me siento muy feliz.					
48	Suelo experimentar una amplia gama de emociones y sentimientos.					
49	Confío en la honestidad y la fiabilidad de la mayoría de las personas con las que interactúo.					

50	A veces, actúo impulsivamente sin pensar primero.					
51	En ocasiones, realizo acciones de manera impulsiva y luego me arrepiento.					
52	Disfruto de estar en situaciones llenas de actividad y movimiento.					
53	A menudo pruebo alimentos nuevos o de diferentes culturas.					
54	Si es necesario, puedo ser sarcástico y mordaz					
55	A veces, me siento abrumado por la cantidad de tareas pequeñas y opto por no hacer ninguna.					
56	Es raro que pierda la calma.					
57	No disfruto demasiado de las conversaciones con otras personas.					
58	No suelo experimentar emociones intensas con frecuencia.					
59	Los mendigos no despiertan simpatía en mí.					
60	A menudo, no planifico mis actividades con anticipación.					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL

Autor: Koopmans (2015) **Adaptación al español:** Ramos-Villagrasa et. Al (2019) y
Adaptación peruana: Gerardo (2022)

Querido(a) colaborador(a), le enviamos un saludo cordial y agradecemos que dedique su tiempo para dar lectura con bastante paciencia y detenimiento. Por favor, señale las veces en la cual ha tenido esas vivencias cada una de las siguientes situaciones en el tiempo en el cual ha laborado. Posteriormente se le requiere responder con veracidad la alternativa que estime pertinente:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DESEMPEÑO DE LA TAREA	1	2	3	4	5
01	He planificado mis tareas para cumplir con los plazos establecidos.					
02	He considerado los objetivos que debía alcanzar con mi trabajo.					
03	He sido capaz de determinar qué tareas son más importantes.					
04	He ejecutado mi trabajo de manera eficaz.					
05	He administrado adecuadamente mi tiempo.					
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL (DC)					
06	He tomado la iniciativa de comenzar nuevas tareas una vez que las anteriores estuvieran finalizadas.					
07	He aceptado desafíos laborales cuando se me han presentado.					
08	He invertido tiempo en mantenerme actualizado/a en cuanto a los conocimientos relacionados con mi puesto de trabajo.					
09	He trabajado para mejorar y actualizar mis habilidades laborales.					
10	He ideado soluciones creativas para resolver problemas nuevos.					
11	He aceptado responsabilidades adicionales cuando ha sido necesario.					
12	He buscado constantemente nuevos desafíos en mi trabajo.					
13	He participado activamente en reuniones y consultas laborales					
	COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCTENTES (CC)					
14	He expresado inconformidades sobre temas laborales poco relevantes en el entorno laboral.					
15	He contribuido a agravar los problemas existentes en el trabajo.					

16	He focalizado mi atención en los aspectos negativos de mi trabajo en lugar de los positivos.					
17	He compartido con mis colegas las partes desfavorables de mi trabajo.					
18	He comentado con personas externas a mi organización aspectos negativos de mi trabajo					

Anexo 03: puntajes directos y percentiles de la calificación de habilidades socioemocionales

PC	VARONES					MUJERES					PC
	N	E	O	A	C	N	E	O	A	C	
1	-	0-16	0-13	0-17	0-20	0-1	0-19	0-16	0-21	0-23	1
2	0	17-18	14	18-19	21-22	2	20	17	22-23	24-25	2
3	1	-	15-16	20	23-24	4	21	-	24	26	3
4	2	19	17	21	25	5	22	18	-	-	4
5	3-4	20-22	18-19	22-23	26-27	6	23-24	19-20	25-26	27-28	5
10	5-7	23-24	20-22	24-25	28-29	7-8	25-26	21-22	27	29-30	10
15	8	25	23	26-27	30-31	9-10	27	23-24	28-29	31-32	15
20	9	26-27	24	28	32	11	28-29	25	30	33	20
25	10	28	25	29	33	12	30	26	-	-	25
30	11	29	26	30	34	-	31	27	31	34	30
35	-	-	27	31	-	13	-	28	32	35	35
40	12	30	28	-	35	14	32	-	33	-	40
45	13	31	29	32	-	15	33	29	-	36	45
50	14	32	-	33	36	16	34	30	34	-	50
55	-	33	30	-	37	-	-	31	35	37	55
60	15	34	31	34	-	17	35	-	-	38	60
65	16	35	32	-	38	18	36	32	36	-	65
70	17	36	33	35	39	19	-	33	-	39	70
75	18-19	-	-	36	40	20-21	37	34	37	40	75
80	20	37	34	37	41	22	38	35	38	41	80
85	21-22	38-39	35-36	38	42-43	23-24	39-40	36	39	42	85
90	23-24	40	37-38	39-40	44	25-26	41	37-38	40-41	43-44	90
95	25-26	41-42	39	41-42	45-46	27-29	42	39	42	45	95
96	-	43	40	43	-	-	43	40	43	-	96
97	27	44	41	44	47	30	-	41	44	46	97
98	28-29	45	42-43	45	-	31-32	44	42	45	-	98
99	30-48	46-48	44-48	46-48	48	33-48	45-48	43-48	46-48	47-48	99
N	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	N
Media	14,71	31,82	29,18	32,41	36,24	16,54	33,3	29,69	33,86	36,60	Media
DT	6,94	6,51	6,51	5,93	5,94	6,97	5,88	6,06	5,27	5,32	DT

Nota: tomado de Cano (2009-2010). Practica 1: Evaluación de disposiciones generales. Inventoried Near Fyfe Version Originally, p.15.

Claves de corrección *NEO.FFI

En los ítems sin asterisco la conversión de las respuestas es: A=0; B=1; C=2; D=3; E=4

En los ítems con asterisco es la contrario: A=4; B=3; C=2; D=1; E=0

Traslade la puntuación al paréntesis que sigue a cada ítems en la tabla siguiente y sume dichas puntuaciones para obtener las puntuaciones directas (PD) en cada factor:

N	1()+6*()+11 ()+16(+)+21(+)+26 ()+ 31 () +36(+)+ 41*()+46*()+51(+)+56*()	=
E	2()+7(+)+12 ()+17*()+22(+)+27*()+ 32 () +37*()+ 42*()+47*()+52(+)+57*()	=
O	3()+8*()+13 ()+18(+)+23*()+28*()+ 33 () +38*()+ 43*()+48 ()+53(+)+58*()	=
A	4()+9*()+14* ()+19*()+24(+)+29(+)+ 34* () +39(+)+ 44(+)+49 ()+54*()+59*()	=
C	5*()+10(+)+15 ()+20(+)+25(+)+30)+ 35 () +40)+ 45(+)+50* ()+55*()+60*()	=

Obtención de puntuaciones y perfil gráfico NEO-FFI

Coloque las puntuaciones directas obtenidas para cada dimensión en la columna PD.

Después conviértala en puntuaciones centílicas según el baremo que encontrará en la siguiente página y colóquelas en la columna PC-}. Por último, puede elaborar si lo desea un perfil gráfico según los percentiles.

	PD	PC	5	15	25	35	45	55	65	75	85	95
N			...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...
E			...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...
O			...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...
A			...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...
C			...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...	...∅...

Finalmente encontrará en la página siguiente, tras el baremo la ficha técnica con las claves interpretativas de la prueba

Anexo 4: Trabajo estadístico para obtener percentiles

identif	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20
1	2	4	0	0	0	0	4	3	2	2	0	2	4	3	3	4	3	4	0	3
2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2
3	0	3	0	0	1	0	3	3	1	0	1	2	4	3	3	4	1	4	4	4
4	0	4	0	0	0	0	4	1	1	1	2	2	3	3	3	4	0	4	3	4
5	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	4	0
6	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4
7	0	3	0	0	0	0	4	0	0	0	1	1	4	4	4	4	1	4	4	3
8	1	1	1	0	1	0	3	3	1	1	3	1	3	3	2	4	3	3	4	4
9	0	3	3	0	4	0	0	1	0	1	3	1	4	4	3	4	4	3	4	3
10	0	4	3	0	3	0	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3
11	0	4	0	0	0	0	4	0	2	0	0	0	4	4	2	4	2	4	4	2
12	0	1	1	0	0	0	4	0	3	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	3
13	1	1	1	0	0	0	4	0	1	1	2	2	2	3	3	3	1	3	2	1
14	1	3	0	3	2	3	2	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	2	1
15	0	3	0	0	1	0	3	2	1	1	3	3	0	0	0	3	0	0	0	3

X50	X51	X52	X53	X54	X55	X56	X57	X58	X59	X60	TOTAL	N (PD)	PC	E (PD)	PC	O (PD)	PC
4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	0	153	19	70	36	65	25	10
4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	1	148	23	85	29	95	30	50
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	168	14	40	43	96	28	35
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	166	15	45	35	60	29	45
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	152	18	65	30	25	27	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	201	16	50	40	85	44	99
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	185	9	15	40	85	37	90
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	174	16	50	38	80	33	70
0	0	4	3	0	0	0	0	4	2	1	119	16	50	36	65	24	15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	205	16	50	42	95	44	99
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	159	10	15	37	75	29	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	151	16	50	26	10	23	15
0	0	1	0	1	0	1	0	3	4	3	109	13	35	27	15	21	10
4	3	4	2	3	1	2	3	1	0	0	144	27	95	28	20	29	45
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	171	17	60	14	1	38	90
3	2	3	3	3	4	3	4	1	4	3	152	14	40	28	20	25	20
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	195	18	65	44	98	39	95
1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	125	20	75	21	3	22	10
4	4	3	1	3	3	4	4	1	3	4	189	10	15	44	98	41	97
4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	185	16	50	41	90	26	25
0	0	1	1	0	0	1	0	2	2	3	109	17	60	17	1	23	15

Anexo 5: Base de datos en Spss

SPSS: Vista de variables

IDENT	Numérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala
Area	Numérico	4	0	Area	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal
Sexo	Numérico	4	0	Sexo	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal
Modalidadcontrato	Numérico	4	0	Modalidad de contrato	Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Nominal
X1	Numérico	4	0	A menudo me siento inferior a los demás	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X2	Numérico	4	0	Rara vez me siento con miedo o ansioso	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X3	Numérico	4	0	A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X4	Numérico	4	0	A veces me parece que no valgo absolutamente nada	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X5	Numérico	4	0	A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X6	Numérico	4	0	A veces me parece que no valgo absolutamente nada	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X7	Numérico	4	0	A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X8	Numérico	4	0	Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X9	Numérico	4	0	A menudo me siento tenso e inquieto	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X10	Numérico	4	0	A veces me he sentido amargado y resentido	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X11	Numérico	4	0	Soy bastante estable emocionalmente	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X12	Numérico	4	0	Rara vez estoy triste o deprimido	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X13	Numérico	4	0	Soy una persona alegre y animosa	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X14	Numérico	4	0	Disfruto mucho hablando con la gente	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X15	Numérico	4	0	Disfruto las fiestas en las que hay mucha gente	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X16	Numérico	4	0	No me considero especialmente alegre	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X17	Numérico	4	0	Me gusta tener mucha gente alrededor	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X18	Numérico	4	0	No soy tan vivo ni tan animado como otras personas	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X19	Numérico	4	0	Soy una persona muy activa	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal
X20	Numérico	4	0	En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros	{0, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal

S-PSS: Vista de datos

X21	Numérico 4 Derecha Ordinal	0	Huyo de las multitudes	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4
X22	Numérico 4 Derecha Ordinal	0	A veces reboso felicidad	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4
X23	Numérico 4 Derecha Ordinal	0	Me gusta estar donde está la acción	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4
X24	Numérico 4 Derecha Ordinal	0	No me gusta mucho charlar con la gente	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4
X25	Numérico 4 Derecha Ordinal	0	A veces, cuando leo poesía o contemplo una obra de arte, siento una profunda emoción o excitación	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4
X26	Numérico 4 Ninguna 4	0 Derecha Ordinal	La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X27	Numérico 4 Ninguna 4	0 Derecha Ordinal	Tengo gran variedad de intereses intelectuales	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X28	Numérico 4 Totalmente en desacuerdo}...	0 Ninguna 4	Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte u la naturaleza	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X29	Numérico 4 Ninguna 4	0 Derecha Ordinal	Encuentro aburridas las discusiones filosóficas	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X30	Numérico 4 Ordinal	0	Tengo mucha fantasía	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4 Derecha
X31	Numérico 4	0	Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía, y dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4 Derecha Ordinal
X32	Numérico 4 {0, Totalmente en desacuerdo}...	0 Ninguna 4	Tengo pocos intereses de andar pensando sobre la naturaleza del universo o la condición humana	Derecha Ordinal
X33	Numérico 4 {0, Totalmente en desacuerdo}...	0 Ninguna 4	A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas o teóricas	Derecha Ordinal
X34	Numérico 4 desacuerdo}...	0 Ninguna 4	Experimentó una gran cantidad de emociones o sentimientos	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X35	Numérico 4 desacuerdo}...	0 Ninguna 4	Con frecuencia prueba comidas nuevas o de otros países	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X36	Numérico 4 Derecha Ordinal	0	Rara vez experimento emociones fuertes	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4
X37	Numérico 4 Derecha Ordinal	0	Tiendo a pensar lo mejor de la gente	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4
X38	Numérico 4 desacuerdo}...	0 Ninguna 4	A veces intimido o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X39	Numérico 4 desacuerdo}...	0 Ninguna 4	A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X40	Numérico 4 Totalmente en desacuerdo}...	0 Ninguna 4	Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X41	Numérico 4 desacuerdo}...	0 Ninguna 4	Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X42	Numérico 4 Derecha Ordinal	0	Mi primera reacción es confiar en la gente	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4
X43	Numérico 4 desacuerdo}...	0 Ninguna 4	Algunas personas piensas de mí que soy frío y calculador	{0, Totalmente en desacuerdo}...
X44	Numérico 4 Derecha Ordinal	0	Tengo mucha fe en la naturaleza humana	{0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4

X45	Numérico 4		0	Trato de ser humilde {0, Totalmente en desacuerdo}... Ninguna 4					Derecha			
X46	Numérico 4		0	Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna					{0,			
Totalmente en desacuerdo}...			Ninguna 4	Derecha		Ordinal						
1	1	1	1	0	0	0	0	4	4	0	1	2
	2	4	2	4	1	3	0	1	0	1	1	
2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2
	2	2	2	4	1	3	2	2	2	1	2	
3	1	1	1	0	1	0	0	3	4	1	1	3
	0	3	2	4	1	3	0	3	0	0	0	
4	5	1	1	0	0	0	0	4	4	0	3	3
	1	2	2	3	1	3	0	4	0	1	0	
5	3	2	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3
	1	3	1	3	1	3	1	3	1	0	0	
6	1	1	1	0	0	0	0	4	4	0	4	4
	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	
7	6	1	1	0	1	0	0	4	4	0	0	4
	0	3	3	4	0	0	0	3	0	0	1	
8	7	2	1	1	3	1	0	3	4	1	1	3
	1	1	3	3	1	2	0	1	1	0	0	
9	1	1	1	0	1	3	0	0	4	4	3	4
	1	1	3	4	0	3	0	0	1	0	1	
10	2	1	2	0	0	3	0	3	4	3	1	3
	1	3	3	4	1	3	0	0	1	3	1	
11	3	1	1	0	2	0	0	4	4	0	4	2
	0	4	4	4	0	2	0	2	0	0	2	
12	1	1	1	0	3	1	0	4	4	0	4	1
	3	1	3	2	2	2	1	3	1	2	1	
13	5	2	2	1	3	1	0	4	4	0	4	3
	1	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	
14	1	1	1	1	1	0	3	2	1	2	0	1
	3	1	3	3	1	3	1	0	1	2	3	
15	4	1	2	0	1	0	0	3	4	1	2	3
	1	1	1	0	4	0	1	4	0	4	1	
16	1	1	1	1	0	0	0	4	4	0	4	4
	1	1	3	4	1	2	0	2	0	3	2	
17	6	1	1	0	1	0	0	3	4	0	4	3
	3	4	4	4	1	3	0	1	0	0	0	
18	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3
	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	
19	1	1	1	0	1	0	0	4	4	0	3	4
	0	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	
20	6	1	2	0	0	0	0	4	4	0	4	4
	0	0	0	4	0	4	0	1	3	0	3	
21	1	2	1	0	1	0	0	4	3	0	3	1
	0	3	1	3	0	0	0	3	1	4	1	



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUaura
UNIDAD DE ASISTENCIA SOCIAL

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CARTA DE ACEPTACION DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Huacho, 17 de abril 2023

Lic. Ernesto Alonso Gilmar Condor Martinez

Presente-

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Oficina de Gestion del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Huaura Huacho, ha visto por conveniente aceptar su solicitud para la aplicacion de encuestas para el proyecto de tesis titulado **Habilidades socio emocionales en el trabajo y desempeño laboral individual en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura Huacho**, presentado con Exp. N° 630248 entre el personal administrativo CAS de esta entidad, la misma que podra ser aplicada en la fecha que usted estime por conveniente, esperando al final de su evaluacion nos haga llegar los resultados y recomendaciones para que, a traves de la Unidad de Asistencia Social se desarrollen actividades en beneficio de nuestros trabajadores.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUaura
Ernesto
Abog. María Yohana Vasquez
Jefe de la Oficina de Asistencia Social

Dra. Maribel Lourdes Grados Cavero
ASESOR

Dra. Viviana Inés Vellón Flores
PRESIDENTE

Dr. Rey Lelis Bautista Juan de Dios
SECRETARIO

Dr. Santos Benito Sánchez García
VOCAL