

Inteligencia emocional y dirección estratégica

Caso: municipalidad provincial de Huancavelica

Zoraida Rocío Manrique Chávez

zmanriquec@unia.edu.pe

Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía

Cyntia Primitiva Manrique Chávez

cynfaprimi@gmail.com

Universidad Nacional de Huancavelica

Anthony Rosseau Flores Espinoza

aflorese@unia.edu.pe

Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía

Alejandro Manuel Ecos Espino

aecose@unam.edu.pe

Universidad Nacional de Moquegua

Miriam Jesús Legua Barrios

miriam.legua@upsjb.edu.pe

Universidad Particular San Juan Bautista

Ysabel Moran Quintanilla

ymoranq@unia.edu.pe

Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía

Ucayali- Perú

RESUMEN

En esta investigación titulada: “*Inteligencia emocional y dirección estratégica caso: municipalidad provincial de Huancavelica, periodo 2015*”, se pretende dar respuesta a la pregunta, ¿De qué manera la inteligencia emocional influye en la dirección estratégica de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, 2015?; Asimismo, el objetivo general de la tesis es determinar de qué manera la inteligencia emocional influye en la dirección estratégica de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, 2015. La investigación realizada es descriptivo-explicativa; Por lo cual se utilizaron el método inductivo, analítico y descriptivo.

Para contrastar la hipótesis se utilizó la estadística inferencial con su distribución Chi Cuadrado, puesto que los datos obtenidos son cualitativos y no paramétricos. Si en la colecta y procesamiento de los datos se halla un $X^2_{cal} < X^2_{crit}$, se aceptará la hipótesis

nula (H_0). Pero si en la colecta y procesamiento de los datos se halla un $X^2_{cal} > X^2_{crit}$, se aceptará la hipótesis alternativa (H_a), al 5% de significancia estadística.

El principal hallazgo de la tesis consiste en que el Chi-cuadrado calculado es de 18,97 frente a un Chi-cuadrado 12,59 ($X^2_{cal} > X^2_{crit}$), por lo que se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, al 5% de significancia estadística. Por lo tanto; se concluye que “La inteligencia emocional influye significativamente en la dirección estratégica de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, 2015”.

Palabras clave: inteligencia emocional; dirección estratégica.

Emotional intelligence and strategic management case Huancavelica provincial city, period 2015

ABSTRACT

In this research entitled "*Emotional intelligence and strategic management case Huancavelica provincial city, period 2015*" is intended to answer the question, how does emotional intelligence influences the strategic direction of the Provincial Municipality of Huancavelica, 2015? also, the general aim of the thesis is to determine how emotional intelligence influences the strategic direction of the Provincial Municipality of Huancavelica, 2015. The research is descriptive-explanatory; for which we used the inductive, analytical and descriptive.

To test the hypothesis we used inferential statistics with chi-square distribution, since the data are qualitative and non-parametric. If the collection and processing of data is one calculated chi-square $<$ Critical chi-square, you accept the null hypothesis (H_0). But if in the collection and processing of data is one calculated chi-square $>$ Critical chi-square, you accept the alternative hypothesis (H_a), at 5% statistical significance.

The main finding of the thesis is that the calculated chi-square is 18.97 compared to 12.59 Chi-square (calculated chi-square $<$ Critical chi-square), so the null hypothesis is rejected in favor of the alternative hypothesis at the 5% statistical significance. There fore, it is concluded that "Emotional intelligence significantly influence the strategic direction of the Provincial Municipality of Huancavelica, 2015."

Keywords: emotional intelligence; strategic direction.

Artículo recibido: 10 Agosto. 2021

Aceptado para publicación: 07. Setiembre. 2021

Correspondencia: zmanriquec@unia.edu.pe

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

INTRODUCCIÓN

El actual proceso y situación de los gobiernos locales en el Perú en un contexto de enfocar la descentralización como parte de rediseño del Estado y la modernización institucional, requieren ser competitivos en los asuntos de su competencia de autonomía política, económica y administrativa.

El Gobierno Municipal liderado por sus autoridades manifiesta Salas (2007) deben ser conscientes que la inteligencia emocional que poseen, mediante sus gerentes, funcionarios y trabajadores en general, son indispensables e imperantes, sin dejar de lado los procesos técnico-legales, para una dirección estratégica eficiente y exitosa, considerando siempre que toda dirección holística conlleva al bienestar de sus trabajadores, brindando servicios que se reflejen en una atención de calidad hacia el público usuario.

Goleman (2010) estima que la inteligencia emocional se puede organizar en cinco capacidades: Conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación y gestionar las relaciones.

Por su parte Salovey y Mayer (1990) definieron la inteligencia Emocional como la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción.

La Inteligencia Emocional (IE) es un concepto psicológico que pretende describir el papel y la importancia de las emociones en la funcionalidad intelectual Gabel (2005)

Tanto la perspectiva biológicas o cognitivas y la perspectiva psicológica (social, personalidad y emociones) han influenciado grandemente en el desarrollo de los modelos de inteligencia emocional como refiere Neisser et al. (1996)

En ocasiones, el término dirección estratégica se emplea para referirse a la formulación, implantación y evaluación de la estratégica mientras que el término planeación estratégica se refiere sólo a la formulación de la estrategia. El propósito de la dirección estratégica es explotar y crear oportunidades nuevas y diferentes para el futuro. La planeación a largo plazo, como contraste, intenta optimizar para el futuro las tendencias actuales.

Orientan el manejo de las relaciones y su efecto en los diferentes ambientes del accionar de los individuos de una organización, de las que dependerán las buenas o malas decisiones que se toman en una organización. Gabel (2005)

Por otro lado, Fred (2003) define que “La dirección estratégica, se define como el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permita a una empresa lograr sus objetivos”.

Abascal (2001) menciona que, la dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha y tiene mucho que ver con las personas. Está directamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la empresa.

Las personas necesitan ser asignadas a sus cargos y funciones, ser entrenadas, guiadas y motivadas para alcanzar los resultados que se esperan de ellas. La función de dirección se relaciona directamente con la manera de orientar a las personas que componen la organización para alcanzar los objetivos. Flores (2009) El mejoramiento de la competitividad con los pensamientos sistémicos es innegable.

En los últimos años, el desenvolvimiento administrativo de los diversos funcionarios y servidores que laboran en la administración pública ha sido merecedor de muchas críticas más que constructivas son destructivas que traen como efecto la imagen de incapacidad de un Gobierno Nacional, Regional y/o Municipal. Suarez (2006). Precisa que la estrategia empresarial es importante para la dirección estratégica.

El actual proceso y situación de los gobiernos locales en el Perú en un contexto de enfocar la descentralización como parte de rediseño del Estado y la modernización institucional, requieren ser competitivos en los asuntos de su competencia de autonomía política, económica y administrativa. Salas (2007).

La autonomía administrativa permite la capacidad de gestionar y resolver los asuntos locales en cuanto a servicios públicos municipales y organización interna. También tiene la capacidad normativa para regular la convivencia social dentro de la municipalidad sin injerencia de otros entes ni autoridades. Estupiñan (2006)

MÉTODO

Esta investigación es del tipo básica o pura según Hernández (2003). Por cuanto todos los aspectos son teorizados, aunque sus alcances son prácticos en la medida que sean aplicados por la Municipalidad Provincial de Huancavelica, y el resto de municipalidades, en la dirección estratégica. Es descriptivo-explicativa por lo que se describen cómo la variable independiente “inteligencia emocional” influye en la variable dependiente “dirección estratégica” en la Municipalidad Provincial de Huancavelica. Se trabajó la

investigación mediante encuestas a las autoridades y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

Se utilizaron los siguientes métodos de investigación:

Método inductivo: En nuestro caso, partimos del análisis de las dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo para luego generalizarlo a nivel de la variable inteligencia emocional para conocer y determinar la influencia en la dirección estratégica considerando sus dimensiones formulación de estrategias institucionales, implementación de las estrategias decisionales y evaluación estratégica decisional de la Municipalidad Provincial de Huancavelica.

Método analítico, este método permitió descomponer la variable inteligencia emocional en las dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo, lo cual permitió conocer el grado de influencia que tienen en la dirección estratégica de la Municipalidad Provincial de Huancavelica en un tiempo y espacio determinado.

Método descriptivo, permitió describir la influencia que ejerce la inteligencia emocional en la dirección estratégica de la Municipalidad Provincial de Huancavelica para el análisis respectivo, para tal fin se sistematizó, procesó y analizó los datos recopilados.

Los diseños que se utilizaron en la investigación son el No Experimental, y el de Corte Transversal. Calderón (2006).

Diseño no experimental puesto que no hubo manipulación deliberada de la variable inteligencia emocional sino sólo se observó en su forma natural para luego analizarlo.

Diseño de corte transversal, puesto que la recolección de los datos sucedió en un momento único. Y el diseño correlacional-causal porque se buscó evaluar la vinculación causal (influencia) entre la variable independiente “Inteligencia Emocional” y la variable dependiente “Dirección Estratégica”. Según Valderrama (2009).

La población estuvo conformada por 215 todas las autoridades y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica que tienen las características susceptibles a ser estudiadas, descansando en el principio de que las partes representan al todo y por tal son las características que definen a la población de la cual fue extraída.

Por lo tanto, la muestra estuvo conformado por 138 personas entre autoridades y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. El muestreo es el probabilístico estratificado.

RESULTADOS

Inteligencia Emocional

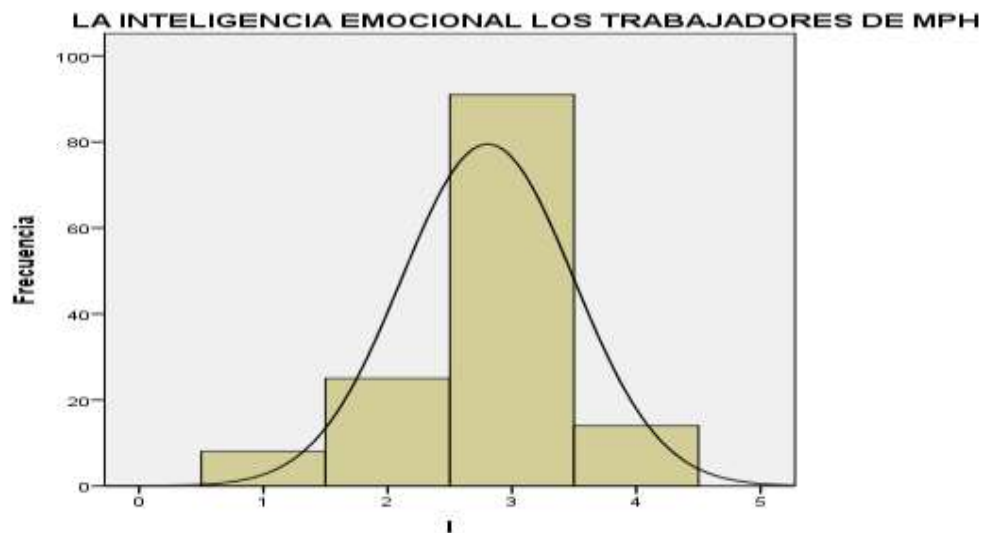
La inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On (I-CE), creado por Bar-On, R. (1997) para medir la inteligencia emocional, aplicable a sujetos de 16 años a más, de administración individual y/o colectiva. Adaptada a nuestro medio por la Dra. Nelly Ugarriza Chávez (baremos peruanos). Mediante 133 preguntas se evalúan 5 principales componentes conceptuales de la IE y social (Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo del estrés y Estado de ánimo), las cuales se consolidan de la siguiente manera.

Tabla N° 01

Escala	Inteligencia Emocional		
	f	%f	%f. acumulada
(5) Muy Alto	-	-	-
(4) Alto	14	10,1%	10,1%
(3) Promedio	91	66,0%	76,1%
(2) Bajo	25	18,1%	94,2%
(1) Muy Bajo	8	5,8%	2
TOTAL	138	100%	100%

Fuente: Ficha de Encuesta a Trabajadores de MPH – febrero 2015

Gráfico N° 01



FUENTE: Tabla N° 07 - Consolidado

Descripción: En la presente tabla se observa el 66% de trabajadores de la municipalidad tienen una inteligencia emocional promedio, es decir adecuada de acuerdo a la escala establecido por los puntajes estándares del I-CE BarOn en la tabla N° 01, ello implica que

los trabajadores de la municipalidad tienen la habilidad de comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, además de ello identifican el problema subjetivo y objetivo, tienen un manejo del estrés y resistir o postergar un impulso o tentación para actuar y controlar nuestras emociones. Y el 18,1% de trabajadores tienen una inteligencia emocional bajo según los puntajes estándares, de la misma manera el 5,8% de trabajadores están por debajo de los puntajes de 69. Por otro lado, el 10,1% tienen una inteligencia emocional alto, y ello representa a 14 trabajadores.

Dirección Estratégica

Dirección estratégica es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Análisis y acción están integrados en la dirección estratégica Hatten (1987).

Tabla N° 2

Dirección Estratégica en la MPH

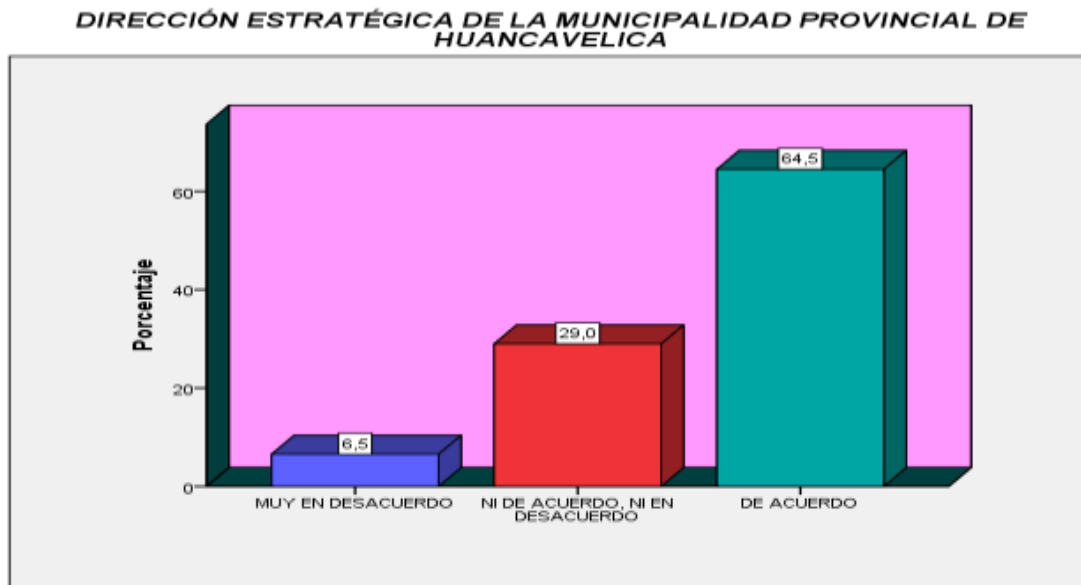
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy En Desacuerdo	9	6,5	6,5
Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	40	29,0	35,5
De Acuerdo	89	64,5	100,0
Total	138	100,0	

Fuente: Ficha de Encuesta a Trabajadores de MPH – febrero 2015

Descripción: En la presente tabla se observa el consolidado de la variable dependiente “Dirección Estratégica”, 40 trabajadores no están de acuerdo ni están en desacuerdo con la dirección estratégica en la municipalidad, mientras que 89 trabajadores afirman que están de acuerdo con la dirección estratégica en la municipalidad, ello se centra en la integración de la gerencia, la mercadotecnia, las finanzas, la contabilidad, la producción, las operaciones, la investigación y desarrollo, y los sistemas de información por computadora para lograr el éxito en la municipalidad.

Por otro lado sólo 9 trabajadores están muy en desacuerdo con la dirección estratégica de la municipalidad provincial de Huancavelica.

Gráfico N° 2



Fuente: Tabla N° 2

Descripción: En el presente gráfico se reafirma los resultados de la tabla N° 2, es decir que del total de 100% de los trabajadores; el 29,0% indican que no están de acuerdo ni están en desacuerdo con la dirección estratégica de la municipalidad, mientras que el 64,5% de trabajadores están de acuerdo con la dirección estratégica de la municipalidad, porque hay una toma de decisiones sobre los problemas más importantes que se presentan en una organización, pero también ha de procurar formular una estrategia y ponerla en práctica.

De otro lado el 6,5% de trabajadores afirman que están muy en desacuerdo con la dirección estratégica de la municipalidad.

DISCUSIÓN

En función de los resultados presentados, se verifica que influye significativamente la inteligencia emocional con la dirección estratégica en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, como se muestra en la tabla N° 2, en donde el valor de Chi cuadrada calculada es mayor que el valor tabla $18,97 > 12,59$.

Lo anterior se debe a que la variable dependiente, dirección estratégica, es una variable de índole no cognitiva, y para ello se utilizó el inventario de Bar-On, la cuál es el cociente emocional (CE), en otras palabras: inteligencia no cognitiva.

Además de esa información se encontró que la inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica es adecuada (promedio), es decir, está en una puntuación de 85 a 115.

De igual manera la variable dependiente (dirección estratégica) en la municipalidad tiene un resultado favorable, toda vez que con ello están de acuerdo.

Por otro lado, Hernández (2007). En su tesis “La inteligencia emocional en la eficacia de las decisiones financieras del servicio de intendencia de las fuerzas armadas”. Concluye de la siguiente manera:

El personal entrevistado en un 100% acepta que la inteligencia emocional determina el dominio de uno mismo y el manejo de las relaciones, lo que permite dirigir y equilibrar las emociones del personal que comanda o jefatura el Servicio de Intendencia en la toma eficaz de las decisiones de financiamiento, inversión, rentabilidad y riesgos.

El personal encuestado en un 80% acepta que la inteligencia emocional puede ser utilizada eficazmente en la toma de decisiones financieras.

De igual manera López, E. y Malpica, Karen (2008). En su tesis “Inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Concepción”, cuyo objetivo fue “determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el clima organizacional”, concluye: “que la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional, comprobándose que los trabajadores del municipio, se encuentran en un nivel promedio”

CONCLUSIONES

- 1) Nuestro instrumento tiene una confiabilidad de 0,92, es decir es elevada. Por lo tanto, proseguimos a constatar nuestra hipótesis con esa confiabilidad.
- 2) Se encontró que la inteligencia emocional, de las autoridades y trabajadores de la MPH, en cuanto a su dimensión intrapersonal se posiciona en una *escala promedio*, siendo su comportamiento porcentual según indicadores: comprensión emocional (71%), asertividad (62.3%), auto concepto (71%), autorrealización (63.1%), y independencia (72.5%).
- 3) Se encontró que la inteligencia emocional, de las autoridades y trabajadores de la MPH, en cuanto a su dimensión interpersonal se posiciona en una *escala promedio*, siendo su comportamiento porcentual según indicadores: empatía (63%), relaciones interpersonales (65.2%), y responsabilidad social (66%).

- 4) Se encontró que la inteligencia emocional, de las autoridades y trabajadores de la MPH, en cuanto a su dimensión adaptabilidad se posiciona en una *escala promedio*, siendo su comportamiento porcentual según indicadores: solución de problemas (62.3%), prueba de la realidad (66%), y flexibilidad (66%).
- 5) Se encontró que la inteligencia emocional, de las autoridades y trabajadores de la MPH, en cuanto a su dimensión manejo de estrés se posiciona en una *escala promedio*, siendo su comportamiento porcentual según indicadores: tolerancia de estrés (63%), y control de impulsos (67.5%).
- 6) Se encontró que la inteligencia emocional, de las autoridades y trabajadores de la MPH, en cuanto a su dimensión estado de ánimo se posiciona en una *escala promedio*, siendo su comportamiento porcentual según indicadores: felicidad (65.2%), y optimismo (69.6%).

En conclusión se observa el 66% de las autoridades y trabajadores de la MPH tienen una inteligencia emocional promedio, es decir adecuada de acuerdo a la escala establecido por **los puntajes estándares del I-CE BarOn**, ello implica que las autoridades y trabajadores de la MPH tienen la habilidad de comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, además de ello identifican el problema subjetivo y objetivo, tienen una manejo del estrés y resistir o postergar un impulso o tentación para actuar y controlar nuestras emociones.

RECOMENDACIONES

- 1) Si bien es cierto que las autoridades y trabajadores de la MPH poseen una inteligencia emocional promedio, el que se considera adecuado según la escala establecido por los puntajes estándares del I-CE BarOn (66% del total); Se recomienda que tanto las autoridades, funcionarios, personal nombrado y contratado de la municipalidad desarrollen y mejoren dicha inteligencia puesto que un 23.9% del total no muestran una inteligencia emocional adecuado según la escala arriba mencionado.
- 2) Por otro lado es necesario el desarrollo y manejo de la inteligencia emocional por parte de las autoridades, funcionarios, personal nombrado y contratado de la Municipalidad Provincial de Huancavelica ya que esto permitirá adquirir habilidades de comprender, aceptar y respetarse a sí mismo; permitirá identificar el problemas subjetivos y objetivos, planteando soluciones adecuadas; permitirá un manejo

adecuado del estrés; así mismo permitirá, en la persona, resistir o postergar un impulso o tentación para actuar y controlar nuestras emociones.

- 3) Es recomendable implementar talleres de manejo y desarrollo de inteligencia emocional ya que esto permitirá influir positivamente en las tareas de dirección estratégica de la Municipalidad provincial de Huancavelica; logrando de esta manera que la totalidad de las autoridades y trabajadores de se encuentre de acuerdo con las acciones estratégicas (pasando de un 64,5% a entre 90 y 95% de trabajadores están de acuerdo con la dirección estratégica de la municipalidad).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abascal R. F. (2001) *Cómo se hace un Plan Estratégico – “La teoría del Marketing”* Editorial ESIC. Tercera Edición Madrid – España. Pp. 426-427
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On emotional quotient inventory (EQ-I):* Technical manual. Toronto: Multi-Health System.
- Bar-On, R. 2000. *Emotional and social intelligence*. Insights from the emotional quotient inventory. En: Bar-On, R. y Parker, J. D. A. (eds). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment and application at home, school and in workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, págs. 363-88.
- Calderón C. C. (2006). *Técnicas e instrumentos de obtención de datos para la investigación científica*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Estupiñán G. R. (2006). *Administración o Gestión de riesgos E.R.M y la Auditoría Interna*. 1ª. Ed. Bogotá Colombia: Litoperla Impresores Ltda.
- Flores P. M. (2009). *Mejoramiento de la Competitividad con el pensamiento sistémico en las pymes textiles de la Provincia de Huancavelica*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en gestión Empresarial. Universidad Alas Peruanas, Lima.
- Fred R. D. (2003) *Conceptos de Administración Estratégica*. Editorial PEARSON – Prentice Hall, Novena Edición. Naucalpan de Juárez. Edo de México, p. 5.
- Gabel, R. (2005). *Inteligencia Emocional: Perspectivas y aplicaciones ocupacionales*. Perú: ESAN
- Goleman D. (2010). *La inteligencia emocional en la empresa*. Argentina: Ediciones Argentina S.A BestSeller.
- Hatten, K.J. (1987). *Strategic Management, Analysis*.

- Hernández C. D. (2007). *La inteligencia emocional en la eficacia de las decisiones financieras del servicio de intendencia de las fuerzas armadas*. Tesis, UNFV, Lima.
- Hernández S. R. (2003). *Metodología de la investigación*. 3ra. Ed. Iztapatapa. México: Mc. Graw – Hill.
- López, E. y Malpica, K. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Concepción*. Tesis, UNCP, Huancayo.
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1995). *Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings*. Applied and Preventive Psychology. Holanda, Summer, vol. 4, n.º 3, págs. 197-208.
- Neisser, U. et al. (1996). *Intelligence: Knowns and unknowns*. American Psychologist. Washington D.C., Feb., vol. 51, n.º 2, págs. 77-101
- Salas G. L. (2007). *Plan de Competitividad Regional de Huancavelica 2007-2017: Ordenanza Regional N° 094-Gob. Reg.Hvca./CR*. Huancavelica. Perú.
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence*. Imagination, cognition and personality. New York, vol. 9, n.º 3, págs. 185-211.
- Suarez A. I. (2006). *Estrategia Empresarial para el sector agroindustrial molinero del valle del Mantaro*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración, con mención en finanzas. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.
- Ugarriza N. (2001) "La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana." *Persona* 4: 129-160.
- Valderrama M. S. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.