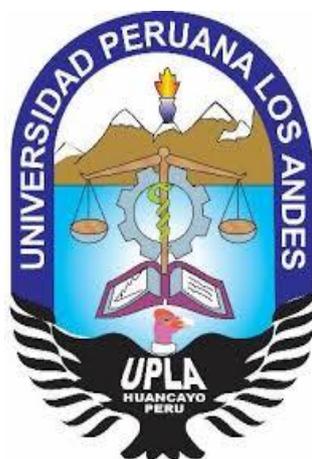


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Inteligencia Emocional y Motivación Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Curi Orezano Diego Armando
Bach. Asto Montoya Anatolia Clotilde

Asesor : Mg Verástegui Velásquez Graciela Soledad

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 15.05.2021 – 14.05.2022

Huancayo – Perú
2022

Hoja de aprobación de jurados

TESIS

Inteligencia emocional y Motivación Laboral de los colaboradores
en la municipalidad provincial de Satipo, 2020

PRESENTADA POR:

Bach. Anatolia Clotilde Asto Montoya

Bach. Diego Armando Curi Orezano

**PARA OPTAR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE _____:

PRIMER MIEMBRO _____:

SEGUNDO MIEMBRO _____:

TERCER MIEMBRO _____:

Huancayo,de.....del 2022

Falsa portada

Asesor

Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez

Dedicatoria:

A mis padres, en especial a mi asesor quien, con paciencia y esmero, supo guiarme en la realización de la presente investigación y poder lograr el título profesional

Anatolia y Diego

Agradecimiento:

Especialmente a la casa de estudios que me acogió para poder fortalecer mi conocimiento en sus aulas, junto a sus maestros que son un ejemplo a seguir.

Anatolia y Diego

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	ii
Falsa portada	iii
Asesor	iv
Dedicatoria:	v
Agradecimiento:	vi
Contenido	vii
Contenido de tablas	x
Contenido de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstrac	xiii
Introducción	xiv
CAPITULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Delimitación del problema	19
1.2.1 Delimitación Espacial	19
1.2.2 Delimitación Temporal	19
1.3 Formulación del problema	19
1.3.1 Problema general	19
1.3.2 Problemas específicos	20
1.4 Justificación	20
1.4.1 Social	20
1.4.2 Teórica	20
1.4.3 Metodología	21
1.5 Objetivos	21
1.5.1 Objetivo general	21
1.5.2 Objetivos específicos	22
CAPITULO II	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)	23
2.1.1 Antecedentes Internacionales	23
2.1.2 Antecedentes Nacionales	26
2.2 Bases teóricas o científicas	27
2.2.1 Variable X: Inteligencia Emocional	28

2.2.1.1 Proceso histórico de la Inteligencia Emocional	28
2.2.1.2 Neurofisiología de Inteligencia Emocional	29
2.2.1.3 Modelo de Inteligencia	29
2.2.1.4 Modelo de Emoción	30
2.2.1.5 Dimensiones de la Inteligencia Emocional	31
2.2.1.5.1 Autoconocimiento	31
2.2.1.5.2 Autocontrol	33
2.2.1.5.3 Automotivación	34
2.2.1.5.4 Control de las Relaciones Interpersonales	35
2.2.2 Variable Y: Motivación Laboral	36
2.2.2.1 Métodos de motivación	37
2.2.2.2 Dimensiones de la Motivación Laboral	38
2.2.2.2.1 Motivación intrínseca	38
2.2.2.2.2 Motivación Extrínseca	39
2.2.2.2.3 Motivación Trascendente	41
2.3 Marco conceptual	42
CAPITULO III	44
HIPÓTESIS	44
3.1 Hipótesis General	44
3.2 Hipótesis Específicas	44
3.3 Variables	44
3.3.1 Variable 1: Inteligencia Emocional	44
3.3.2 Variable 2: Motivación Laboral.	45
CAPITULO IV	46
METODOLOGÍA	46
4.1 Método de Investigación	46
4.2 Tipo de Investigación	46
4.3 Nivel de Investigación	46
4.4 Diseño de Investigación	47
4.5 Población y Muestra	47
4.5.1 Población	47
4.5.2 Muestra	49
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	49
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.	49
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.	50
4.6.3 Validación y confiabilidad	50
4.6.3.1 Validación	50

4.6.3.2 Confiabilidad	50
4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	51
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación	52
CAPITULO V	53
RESULTADOS	53
5.1 Descripción de resultados	53
5.1.1 Análisis de resultados	53
5.2 Contrastación de hipótesis	62
5.2.1 Hipótesis general	63
5.2.2 Hipótesis específicas	64
ANALISIS DE RESULTADOS	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	76
Anexo N°01 Matriz de consistencia	79
Anexo N° 02 Matriz de operacionalización de variables	81
Anexo N° 03 Matriz de operacionalización del instrumento	83
Anexo N° 04: Instrumento de Medición	87
Anexo N° 05: Confiabilidad valida del instrumento	94
Anexo N° 06: La data del procesamiento de datos	107
Anexo N° 07: Consentimiento informado	109
Anexo N° 08: Fotos de la aplicación del instrumento	111

Contenido de tablas

Tabla 1 <i>Estadísticos de fiabilidad Inteligencia emocional</i>	48
Tabla 2 <i>Estadístico de fiabilidad Motivación laboral</i>	48
Tabla 3 <i>Escala de Vellis</i>	49
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad</i>	51
Tabla 5 <i>Promedio de la variable Inteligencia emocional</i>	52
Tabla 6 <i>Promedio de la dimensión Autoconocimiento</i>	53
Tabla 7 <i>Promedio de la dimensión Autocontrol</i>	54
Tabla 8 <i>Promedio de la dimensión Automotivación</i>	55
Tabla 9 <i>Promedio de la dimensión Control de las relaciones interpersonales</i>	56
Tabla 10 <i>Promedio de la variable Motivación laboral</i>	57
Tabla 11 <i>Promedio de la dimensión Motivación intrínseca</i>	58
Tabla 12 <i>Promedio de la dimensión Motivación extrínseca</i>	59
Tabla 13 <i>Promedio de la dimensión Motivación trascendente</i>	60
Tabla 14 <i>Escala de correlación</i>	61
Tabla 15 <i>Correlación entre la variable inteligencia emocional y la motivación laboral</i>	62
Tabla 16 <i>Correlación entre la variable Autoconocimiento y la motivación laboral</i>	63
Tabla 17 <i>Correlación entre la variable autocontrol y la motivación laboral</i>	65
Tabla 18 <i>Correlación entre la variable automotivación y la motivación laboral</i>	67
Tabla 19 <i>Correlación entre la variable relaciones interpersonales y la motivación laboral</i>	68

Contenido de figuras

Figura 1	Dispersión de la variable Inteligencia emocional	54
Figura 2	<i>Dispersión de la dimensión Autoconocimiento</i>	55
Figura 3	<i>Dispersión de la dimensión Autocontrol</i>	55
Figura 4	<i>Dispersión de la dimensión Automotivación</i>	57
Figura 5	<i>Dispersión de la dimensión Control de las relaciones interpersonales</i>	58
Figura 6	<i>Dispersión de la variable Motivación laboral</i>	59
Figura 7	<i>Dispersión de la dimensión Motivación intrínseca</i>	59
Figura 8	<i>Dispersión de la dimensión Motivación intrínseca</i>	61
Figura 9	<i>Dispersión de la dimensión Motivación trascendente</i>	62
Figura 10	<i>Dispersión entre la variable inteligencia emocional y la motivación laboral</i>	64
Figura 11	<i>Dispersión entre la variable Autoconocimiento y la motivación laboral</i>	65
Figura 12	<i>Dispersión entre la variable Autoconocimiento y la motivación laboral</i>	67
Figura 13	<i>Dispersión entre la automotivación y la motivación laboral</i>	68
Figura 14	<i>Dispersión entre relaciones interpersonales y la motivación laboral</i>	70

Resumen

La siguiente investigación, titulada “Inteligencia emocional y motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020” tuvo como problema general de estudio: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020?, consecuentemente, el objetivo general: Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020, en respuesta al problema, la hipótesis general: Existe relación directa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Para el cumplimiento de nuestros objetivos, y la prueba de hipótesis, utilizamos el enfoque cuantitativo, como método general el científico, de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, la población se encontró conformada por 131, entre ellos estarán incluidos los trabajadores nombrados y contratados, la muestra fue de tipo no probabilístico. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal de tipo Likert, los cuales fueron validados por el juicio de expertos, y la confiabilidad sometido al estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,979 para variable Inteligencia emocional y de 0,972 para la variable motivación laboral. Nuestra conclusión principal fue: Existe relación directa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,949, lo cual nos afirma que, si se realiza motivación laboral para los trabajadores, entonces su inteligencia emocional se elevará.

Palabras Clave: Inteligencia emocional y motivación laboral.

Abstrac

The following research, entitled "Emotional intelligence and work motivation of employees in the provincial municipality of Satipo, 2020" had as a general study problem: What is the relationship between emotional intelligence and work motivation of employees in the provincial municipality of Satipo, 2020 ?, consequently, the general objective: Establish the relationship that exists between emotional intelligence and work motivation of employees in the provincial municipality of Satipo, 2020, in response to the problem, the general hypothesis: There is a relationship direct relationship between emotional intelligence and work motivation in employees of the provincial municipality of Satipo, 2020. For the fulfillment of our objectives, and hypothesis testing, we use the quantitative approach, as a general scientific method, of an applied type, level correlational, non-experimental design, the population was made up of 80, between. The named and hired workers will be included, the sample was non-probabilistic. For the measurement of the variables, the questionnaire was used, on an ordinal Likert-type scale, which were validated by the judgment of experts, and the reliability subjected to the Cronbach's Alpha statistic, whose result was 0.979 for the Emotional Intelligence variable and 0.972 for the work motivation variable. Our main conclusion was: There is a direct relationship between emotional intelligence and work motivation in employees of the provincial municipality of Satipo, 2020. Consequently, a high positive correlation is observed with an $r = 0.949$, which tells us that, if work motivation is done for workers, then their emotional intelligence will rise.

Key Words: Emotional intelligence and work motivation.

Introducción

El presente estudio nace con el propósito de buscar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Entendiendo que, según Salovey y Mayer (2016), la inteligencia y emoción es “la capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno/a mismo/a y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propios dentro del área gubernamental” (p.189).

Además, considerando que, según Newstrom (2016), “la motivación laboral es un conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras por medio de la dirección” (p. 85).

Por lo que, el presente estudio está dividido en **V CAPÍTULOS**:

Capítulo I: “En este capítulo se abordó la descripción de la realidad problemática, se establecieron los problemas generales y específicos, también los objetivos generales y específicos y la justificación de la investigación”.

Capítulo II: “Aquí se abordó el marco teórico, se estudiaron los antecedentes, a nivel nacional e internacional, asimismo, se estudiaron las bases teóricas, el cual fue el sustento para la elaboración la matriz de operacionalización de variables”.

Capítulo III: “En este capítulo se presenta la hipótesis general y específica, asimismo, se muestra la operacionalización de variables”.

Capítulo IV: “En este capítulo se presenta la metodología utilizada en la presente investigación, es decir el método, tipo, nivel, diseño, de la investigación, como también la población y la muestra y las técnicas de recolección de datos, los instrumentos de recolección de datos (cuestionario)”.

Capítulo V: “En este apartado se presenta los resultados de la investigación así como la contrastación de hipótesis y la descripción de los resultados”.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los cambios producidos en el campo de la administración pública, se han desarrollado a la luz del avance y el desarrollo de la ciencia y tecnología administrativa, tanto a nivel internacional, nacional y local. Goleman (2017), ostenta que, “dentro de las organizaciones la inteligencia emocional se manifiesta dentro del trabajo en equipo, las iniciativas y el logro de estados de ánimo dentro de los compañeros”.

Así, a un nivel internacional todas las empresas necesitan mantener una buena relación entre jefes y subordinados, para lograr las metas de esta, según las estadísticas en España, EE.UU. y México, han existido conflictos de las empresas con sus trabajadores, al punto de que han llegado a generar reclamos y conflictos dentro de las empresas donde laboran, el campo de la administración del sector público, se desarrolla gracias a las capacidades emocionales individuales, las diversas habilidades empresariales para trabajar en el equipo de las empresas organizadas. Donde el autocontrol ante situaciones de estrés laboral, juega un papel importante para identificar, evaluar y mejorar las conductas de los funcionarios públicos. Ya que las aptitudes humanas dentro de la excelencia laboral, se determinan por una adecuada inteligencia emocional.

Así mismo, dentro del plano nacional, se ha podido observar que el desarrollo de la inteligencia emocional dentro de los Gobiernos Regionales, Municipalidades Distritales y demás, ha tratado de formar ciertas aptitudes específicas centradas en el autodomínio, la iniciativa, confianza y sobre todo control frente al desempeño de las actividades

administrativas. Haciendo que la conciencia política, la tolerancia a la diversidad, la capacidad de trabajo en equipo y el liderazgo emocional, sean aptitudes propias de una gestión que prioriza la inteligencia emocional. Sin embargo, en diversas instituciones públicas, este fenómeno es poco practicado o evaluado, ya que se presta poca atención al bienestar subjetivo de los colaboradores.

Desde esta perspectiva se puede afirmar, junto a Goleman (2017), que “las empresas, deben de alentar sus habilidades de la inteligencia emocional, como componente vital para una determinada filosofía gerencial, ya que actualmente, ya no solo compiten productos sino el prestigio y el buen uso de las relaciones humanas” (p. 81). Haciendo que la inteligencia emocional, sea la premisa fundamental dentro de la preparación de una gerencia líder, más aún en el campo de la gestión gubernamental.

Es así que la inteligencia emocional es una herramienta que ha logrado aportar de manera significativa en la motivación laboral de las organizaciones, sin embargo, no existe una debida importancia. Ya que se puede observar que existe una falta de iniciativa dentro del quehacer de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Satipo.

Es por ello que, en el ámbito gubernamental, el interés por el estudio de la inteligencia emocional, son sus componentes como la inteligencia interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, etc. Por ello es importante tener presente que poseer una adecuada inteligencia emocional es indispensable y primordial, considerar la base para el desarrollo e implementación de comportamientos eficaces los cuales influyen de manera positiva en los resultados de la organización.

La teoría de la inteligencia emocional, según Barón (1997), indica cuán exitosa es la persona o en este caso un trabajador para auto controlar sus emociones, afrontar las exigencias de su entorno y relacionarse satisfactoriamente con los demás. Se sabe, además, que el concepto de inteligencia intrapersonal se relaciona con la capacidad de reconocer y autorregular los propios sentimientos, igualmente los de los demás, con la finalidad de utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción, más aún en el campo de las Municipalidades o Instituciones Estatales.

Ramírez et ál. (2018), mencionan que “la motivación es importante, puesto que todo el proceso de selección y desarrollo del personal tiene como finalidad primordial obtener un personal más capacitado” (p. 133). Pero no basta con disponer cuantitativamente u cualitativamente de los mejores recursos humanos, sino que se hace necesario la creación de condiciones que interesen o motiven al personal hacia los objetivos y metas. Que no sólo beneficien a la organización, sino que también pueda beneficiarse mediante la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores.

Además, se ha podido observar que, dentro de la Municipalidad Provincial de Satipo, existe cierta precariedad en el manejo de las emociones. Puesto que se desconoce el manejo de las mimas o bien no se practica un adecuado equilibrio entre las emociones, sensaciones y pasiones. El autoconocimiento, el autocontrol, la automotivación y el control de las relaciones interpersonales, han sido manejados con ciertas deficiencias en las gerencias, sub gerencias y demás oficinas de la Municipalidad Provincial de Satipo. Razón por la cual, se hace necesario el presente estudio científico.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará dentro del contexto de la Municipalidad Provincial de Satipo, es decir dentro de la Región Junín de la República de Perú.

El mismo que, cumple con los estándares necesarios para realizar los estudios y fue seleccionado en razón de investigar sobre la Inteligencia Emocional y Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020.

1.2.2 Delimitación Temporal

Para los respectivos estudios sobre la Inteligencia Emocional y Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020, se tomaron datos que se obtuvieron durante el año 2020. Dentro de los meses julio, agosto y septiembre del presente año.

1.2.3 Delimitación conceptual o temática

La presente investigación trata sobre las variables de inteligencia emocional y motivación laboral, se analizó la relación causal entre dichas variables. Los conceptos fueron extraídos básicamente de los manuales, así como de diversos autores que tratan sobre el tema.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre el autoconocimiento y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre el autocontrol y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la automotivación y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La tipificación de la relación entre la Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, admitirá coadyuvar a los directivos en mejorar el manejo de las emociones hacia uno mismo y los demás, de manera que se vea reflejado en una buena Motivación Laboral. Desde una perspectiva social, el presente estudio es relevante porque permitió tener ciudadanos con sentido equilibrado de las emociones a la hora de servir a otros ciudadanos. Hecho que beneficio grandemente en el desarrollo de la sociedad como tal.

1.4.2 Teórica

En la actualidad la inteligencia emocional se encuentra inmerso en el mundo empresarial, porque una nueva manera de trabajar cuyo enfoque abarcó más allá del

conocimiento para desarrollar la estabilidad emocional de los trabajadores de la municipalidad.

Bajo esta proposición se fundamentó la justificación teórica, en el desarrollo de los términos de las bases teóricas de Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020.

1.4.3 Metodología

La investigación, tiene relevancia metodológica, ya que, los estudios que se realizaron cumplieron un papel administrativo, económico y proyectivo de nuevas estrategias, técnicas y métodos para la Inteligencia Emocional y Motivación Laboral, para futuros estudios dentro del marco teórico y práctico de ambas variables.

Dentro de enfoques y métodos científicos, se configuran propuestas más eficientes y propias de métodos y estrategias para vincular la Inteligencia Emocional y Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020. De esta forma, el presente estudio también dotará de instrumentos y procedimientos metodológicos, a futuras investigaciones en los campos relacionados a esta investigación.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre el autoconocimiento y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.
- b) Determinar la relación que existe entre el autocontrol y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.
- c) Determinar la relación que existe entre la automotivación y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.
- d) Determinar la relación que existe entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo,2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1 Antecedentes Internacionales

(Carrillo et al., 2015), realizó un estudio científico titulado: *“Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo”*. En mencionado estudio, se tuvo el objetivo de “determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional del Municipio de Pelileo”, a partir del modelo propuesto por: Goleman, Bar-On; y, Salovey y Mayer; quienes proponen el estudio de la inteligencia emocional a través de un marco de capacidades aprendidas orientadas a la autoconciencia y al manejo de las emociones de los demás; así como la perspectiva teórica de Likert, Litwin & Stringer. Para analizar las dimensiones que determinan el clima organizacional. Se concluye que “la inteligencia emocional influye en el clima laboral del municipio de Pelileo, ya que la mayoría de colaboradores afirman que tienden a perder el control de sus emociones, desencadenando conflictos en el trabajo que deterioran las relaciones interpersonales y degeneran la sinergia y el trabajo en equipo”.

(López, 2016), desarrolló un estudio titulado: *“Relación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción del cliente de la Municipalidad de la Democracia, Departamento de Escuintla”*, estudio realizado en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Siendo el objetivo general “determinar si existe relación entre la inteligencia emocional de los colaboradores y la satisfacción del cliente que adquiere los servicios de la Municipalidad de la Democracia, departamento de Escuintla”. Según los resultados obtenidos, se concluyó que “el nivel de inteligencia emocional es adecuado ya que se

sitúa en un nivel medio alto a óptimo, determinando que la satisfacción de los usuarios es satisfactoria, ya que los colaboradores se esfuerzan para agradar a los mismos”.

Marcano (2017), investigó: ***“Estudio de la inteligencia emocional de los empleados de la empresa Operaciones de Producción y Exploración Nacionales”***, tuvo por objetivo general “estudiar la inteligencia emocional de los empleados de la empresa Operaciones de Producción y Explotación Nacionales”, el diseño de investigación fue “No Experimental, Transeccional – Descriptiva”. La población estuvo representada por 21 empleados que conformaron el total de la empresa OPEN, S.A., se trabajó con toda la población con la finalidad que los datos obtenidos sean suficientemente representativos de la realidad objeto de estudio. Los instrumentos de recolección que se utilizaron fueron “la encuesta de inteligencia emocional con el modelo de la escala de Likert”. Entre las conclusiones más relevantes, se “determinó que el personal analiza los pros y contra antes de tomar una decisión con énfasis en mejorar y responder a las exigencias de la empresa, consideran la comunicación como elemento esencial en sus relaciones de trabajo, al satisfacer sus necesidades propias pueden alcanzar las metas propuestas por la empresa, existe integración entre compañeros”.

Pereda et al. (2018), desarrolló un estudio científico titulado: ***“La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba (España)”***. En mencionado estudio, se tuvo por objeto “describir a la inteligencia emocional como habilidad directiva en el contexto de la Administración Local en la Provincia de Córdoba (España)”. Concluye que, “los resultados muestran la discreta valoración otorgada a la inteligencia emocional, ofreciendo posibilidades en la

definición de estrategias de formación directiva en esta habilidad, poniendo especial atención en la identificación y desarrollo del liderazgo de los directivos públicos”.

Mulsow (2019), realizó un estudio importante sobre: **“Desarrollo emocional estatal: impacto en el desarrollo humano”**. En esta investigación, el autor pudo concluir que, “existe acuerdo en estimar que el desarrollo emocional, hoy día, tiene un valor incalculable para hacer frente a una sociedad avasallante, convulsionada y competitiva, generadora muchas veces de la pérdida de salud y de principios valóricos universales”.

Prescott y García (2019), desarrollaron el estudio titulado: **“Motivación laboral y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Provincia de Zarumilla, Región Tumbes, 2019”**. En mencionado estudio se tuvo el propósito de “determinar cuál es la situación de la motivación laboral y de la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Provincia de Zarumilla, Región Tumbes, 2019”. Los autores, pudieron concluir que, “el 48.5% de los trabajadores perciben que sus remuneraciones son justas; cifra que indica que los sueldos no son muy atractivos y alentadores, para el mejor compromiso organizacional”.

Piloso (2020), realizó un estudio científico titulado: **“Incidencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional de los empleados del sector público, cantón Santa Cruz, provincia de Galápagos”**. En referido estudio, se pudo “evaluar la incidencia de la inteligencia emocional mediante la identificación de factores que impacten el compromiso organizacional entre los empleados del sector público del cantón Santa Cruz”. En la que se concluye que, “existe una relación positiva que

repercute en ciertas dimensiones de la inteligencia emocional sobre el compromiso organizacional”.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Bustamante y Reátegui (2017), investigaron: ***“Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú”***, su objetivo general fue “identificar si existe una relación entre la inteligencia emocional y los Estilos de Liderazgo en los gerentes bancarios en el Perú”, el diseño de investigación fue “Cuantitativo Correlacional”. La muestra se conformó por “102 gerentes de primera y segunda línea de mando del Banco de Crédito del Perú, ubicados en la ciudad de Lima”. Concluye que, “existe una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y el Estilo de liderazgo Transformacional. No se encontró una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el Estilo de liderazgo Transaccional; sin embargo, si se encontró correlación negativa débil entre la inteligencia emocional y el Estilo de liderazgo pasivo. También, se encontró una mediana correlación positiva entre la inteligencia emocional, y las variables de resultado de liderazgo como esfuerzo extra, efectividad y satisfacción”.

Escobedo (2018), investigó: ***“La inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Transporte Juvier SAC y Motivación Laboral”***, su objetivo general fue “determinar si la inteligencia emocional de los colaboradores de la Empresa Transportes Juvier SAC, influye directamente en su Motivación Laboral”, el diseño de investigación fue “No Experimental, Transeccional – Descriptiva”. La muestra se conformó por “20 colaboradores de la empresa Transportes Juvier SAC ubicado en la ciudad de Trujillo – La Libertad”.

Machuca (2018), desarrolló un estudio científico titulado: *“Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018”*. En el presente estudio, tuvo como objetivo general “determinar el nivel de Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas – 2018”. Concluye que, “se obtuvieron en relación al objetivo general de determinar el nivel de motivación laboral se encontró que 10.67 %, de empleados manifestó tener una baja motivación en tanto el 88.67%, afirmó tener una moderada motivación y el 0.67%, tiene una alta motivación”.

Tafur y Villar (2020), realizaron un estudio científico sobre: *“Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota, año 2019”*. En mencionado estudio se pudo “determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota, año 2019”. Finalmente, “al relacionar ambas variables se obtuvo un R-Pearson= -0.652, el cual indica la existencia de una relación inversa entre media y considerable lo que significa que el nivel de correlación que existe entre ambas variables permite afirmar que cuando una de ellas varía en una dirección, la otra variable varía en dirección opuesta”.

2.2 Bases teóricas o científicas

“El presente quehacer científico, se origina desde la correcta exposición de teorías, modelos, enfoques, paradigmas y conceptos de forma coherente y secuencia, en relación entre la Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Satipo”.

Las bases teóricas que representan ambas variables, son las siguientes:

2.2.1 Variable X: Inteligencia Emocional

Según (Salovey & Mayer, 1995), “la capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno/a mismo/a y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propios” (p.189).

Según (Goleman, 1995), plantea que “la inteligencia emocional está fundamentada en cinco aptitudes básicas, divididas en personales y sociales, entendiéndose por aptitud una característica de la personalidad o conjunto de hábitos que llevan a un desempeño superior o más efectivo” (p. 122).

Importancia: La inteligencia emocional juega un papel importante en la educación de hoy en día, ya que a través de ella se logra desarrollar la motivación, el control de impulsos, la regulación de los estados de ánimo, y el relacionarse con los demás.

2.2.1.1 Proceso histórico de la Inteligencia Emocional

El término inteligencia emocional, si bien es un término nuevo, se puede evidenciar bibliografía sobre el tema de muchos años atrás, pero en esta parte queremos tratar de explicar a grandes rasgos cómo es que surgió el término inteligencia emocional y por ello haremos referencia al autor de las inteligencias múltiples de Howard Gardner.

Según (Lizano & Umaña, 2008), mencionan que “los seres humanos tenemos tendencia a desarrollar cierta manera de adquirir conocimientos y estas tendencias se pueden ubicar en una de las ocho inteligencias múltiples planteadas por Gardner” (p.

61). Y utilizando una o varias de estas inteligencias somos capaces de conocer nuestro entorno.

Según (Gardner, 1983), plantea siete tipos de inteligencia, de las cuales dos años después en 1995 plantea la octava inteligencia que sería la natural, estas son: La inteligencia lingüística, musical, matemática, kinestésica, espacial, la interpersonal y la intrapersonal, en estas dos últimas en donde nos queremos enfocar más.

2.2.1.2 Neurofisiología de Inteligencia Emocional

Según (Ledoux, 2015), “fue el primero en descubrir la función esencial de la amígdala en el cerebro emocional, donde hallo que la amígdala tiene el control de las emociones por sobre la neo corteza, que recibe señales de los sentidos y produce una reacción en segundos”.

Según (Belmonte, 2007), manifiesta que “la emoción no corresponde a un proceso cerebral independiente, de lo contrario es el resultado de varios mecanismos cerebrales, en tal sentido que los sentimientos” (p. 61). Tal como la alegría, el miedo o el amor, no son cualitativamente diferentes de las percepciones cognitivas como podrían ser la resolución de un problema matemático, determinando que tanto lo cognitivo como lo emocional reaccionan a un estímulo.

2.2.1.3 Modelo de Inteligencia

Gardner (1999), define a la inteligencia como “un potencial bio-psicológico para procesar información que se puede activar en un marco cultural para resolver problemas o crear productos que tienen valor para una cultura” (p. 76).

La inteligencia es la capacidad de saber obtener conclusiones como producto de los procesos de análisis y síntesis. Está en relación al uso y predominio del raciocinio y conciencia sobre las emociones o instintos para un adecuado desarrollo y desenvolvimiento. Es la capacidad del ser humano para aprender, es decir, incluye procesos cognitivos y metacognitivos, para captar nuevos conocimientos y asimilarlos como tales.

Asimismo, la inteligencia se considera como la aptitud personal para enfrentarse a nuevas situaciones haciendo uso del pensamiento como medio. Está más orientada a la función de adaptación y acomodación a situaciones nuevas y variadas. Incluye también el criterio de acción y relación interpersonal haciendo uso racional de las exigencias con una finalidad.

Por otra parte, Pésico (2017), señala que “la inteligencia es la capacidad de aprender, la capacidad de comprender, y la capacidad de resolver problemas. Es una capacidad que ha permitido al hombre sobrevivir y evolucionar” (p. 62).

2.2.1.4 Modelo de Emoción

Según Goleman (1987), “las emociones son sistemas de respuestas automáticas, constituyen mecanismos sumamente útiles a la hora de enfrentar una situación problemática o aprovechar una oportunidad” (p. 62).

Por un lado, Pésico (2017), refiere que las emociones “constituyen un mecanismo de alarma que salta en nuestro interior cada vez que se presenta un peligro o cuando es necesario resolver una situación crítica” (p.65).

2.2.1.5 Dimensiones de la Inteligencia Emocional

La Inteligencia Emocional pueden dividirse según Goleman (2016):

Tabla 2.
Dimensiones relacionadas a la Inteligencia Emocional.

N o	DIMENSIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL
A	Autoconocimiento.
B	Autocontrol.
C	Automotivación.
D	Control de las Relaciones Interpersonales.

Fuente: Elaboración Propia.

2.2.1.5.1 Autoconocimiento

Según Boyatzis (2000) afirma que “se trata de la capacidad de permanecer atentos, de reconocer los indicadores y sutiles señales internas que nos permiten saber lo que estamos sintiendo y de saber utilizarlas como guía que nos informa de continuo acerca del modo como estamos haciendo las cosas”.

La percepción de fortaleza interna en el individuo lo mantiene firme a sus convicciones, son capaces de tomar decisiones y emprender acciones a pesar de opiniones en contra o incluso de la desaprobación de alguna persona de más autoridad. Así, la falta de confianza en uno mismo puede manifestarse con impotencia, inoperancia e inseguridad. Por el contrario, el exceso de confianza puede convertirse en arrogancia.

El autoconocimiento consiste en conocernos profundamente a nosotros mismos, sabiendo entender nuestras emociones, defectos, cualidades y problemas en cualquier contexto

Importancia: El autoconocimiento es un arma psicológica muy poderosa que nos hace avanzar y enfrentarnos a las limitaciones; es el acto de encontrarnos a nosotros mismos y conocernos en profundidad, así como a nuestras emociones, nuestros defectos y cualidades, nuestros problemas y el contexto en el que nos hallamos.

Tipos de autoconocimiento:

Autoconocimiento real: Un ejemplo sería que soy una chica muy desordenada.

Autoconocimiento potencial: Un ejemplo sería que me gustaría ser ordenada. ...

Autoconocimiento global: Por ejemplo, soy una persona que le gusta ayudar a los demás, esto sería una creencia generalizada sobre mí misma.

Elementos que conforman el autoconocimiento:

El autoconocimiento está compuesto de 4 elementos que, en conjunto, van a ir fortaleciendo nuestra autoestima desde que somos pequeños:

Auto concepto: Lo que creemos de nosotros mismos.

Autoimagen: Cómo nos percibimos.

Auto aceptación: Reconocer lo que somos.

2.2.1.5.2 Autocontrol

El autor Davidson (2000), considera que “las personas más flexibles empiezan a controlar el estrés desde el momento mismo en que se dispara la situación conflictiva” (p. 45).

Según manifiesta Goleman (2000) “la adaptabilidad requiere la flexibilidad necesaria para considerar una determinada situación desde perspectivas muy diferentes” (p. 116).

Fortalece tu auto-control con estas 6 prácticas

Monitorea tu comportamiento. Es difícil practicar el auto-control si no estás consciente de tus comportamientos y rutinas actuales. ...

- Crea hábitos saludables.
- Practica todos los días.
- Controla tu ambiente.
- Haz concesiones para evitar discutir contigo mismo.
- Alcanza el balance

Como se genera el autocontrol

Se forma mediante un proceso psicológico que tiene lugar en un estado mental consciente y gozando de plena libertad de acción (no existen fuerzas que obliguen a una determinada acción) por el que se genera una respuesta de acción u omisión ante un estímulo interno o externo

Importancia: Una persona con autocontrol puede manejar sus emociones y regular su comportamiento. En términos de Inteligencia Emocional, el autocontrol forma parte de la inteligencia intrapersonal junto con el autoconocimiento y la automotivación. ... Es, por lo tanto, la facultad de la persona para conocerse a sí misma.

2.2.1.5.3 Automotivación

“Esta competencia se construye sobre el autocontrol emocional y la empatía. Quienes destacan en esta capacidad, toman cierta distancia con respecto a sí mismas, dejan de lado su implicación emocional y observan con más objetividad”.

Importancia: La automotivación es la fuerza que nos impulsa a hacer las cosas, a resolver problemas; en definitiva, que nos empuja a seguir. Es una habilidad vital y una parte clave de la inteligencia emocional, una de las habilidades personales que nos impulsa a lograr nuestros objetivos y seguir avanzando.

Lo que requiere la automotivación:

La voluntad y la iniciativa son dos características esenciales de la automotivación. ¡Hay que animarse de nuevo y tratar de cambiar cuando se está pensando en rendirse! Aprender algo nuevo todos los días es una gran herramienta de cómo auto motivarse siempre que sea necesario.

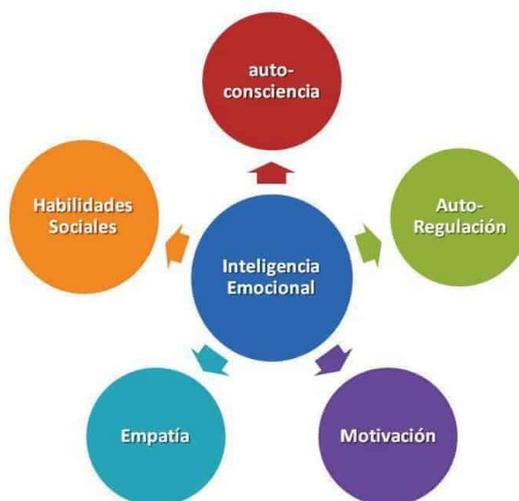
Componentes de la automotivación:

- El valor
- La expectativa
- El Afectivo

2.2.1.5.4 Control de las Relaciones Interpersonales

“Es la capacidad de reconocer las necesidades del desarrollo de los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades a través del feedback útil. Actualmente, quienes no tienen la sensación de que son cada vez más competentes no suelen permanecer mucho tiempo en su puesto de trabajo”.

Figura1:
Inteligencia Emocional.



Fuente: Elaboración Propia

Como afectan:

Las emociones pueden ser positivas o negativas. Una persona que mayormente sienta emociones positivas experimentará bienestar y confianza en sí mismo, así como en el entorno, lo que facilitará sus relaciones interpersonales. Buena comunicación. Una buena comunicación facilitará las relaciones con los demás.

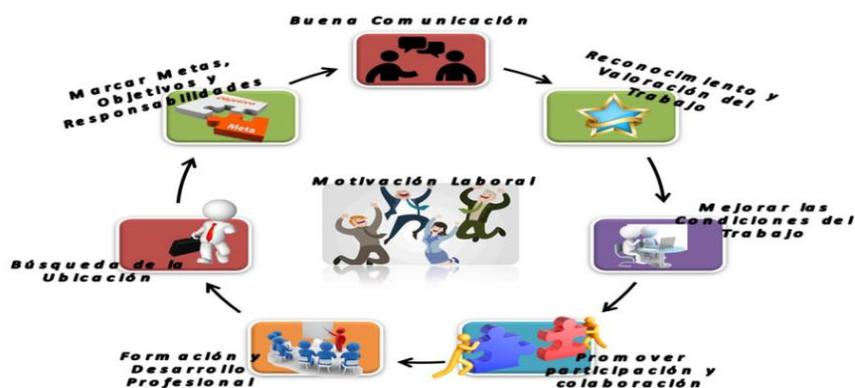
Influencia: Hay una serie de factores que influyen en las relaciones interpersonales. Las más importantes son la personalidad, las funciones cognitivas, el deseo y el estado afectivo. El estilo de relación está muy relacionado con la personalidad y es un estilo aprendido.

2.2.2 Variable Y: Motivación Laboral

Según Koenes (2016), la motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (p. 58). Además, Chiavenato (2017), indica que motivo es aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Originándose la motivación por un estímulo externo o interno.

Por su parte Infestas (2018), menciona que la motivación sería la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar y a cuidar su tarea cualidad que impulsa al trabajador a emprender la acción para ejecutar la tarea. Es un estado interno que activa o induce a algo; es lo que da energía, dirige, encauza y sostiene las acciones y el comportamiento de los empleados.

Figura2:
Objetivos de la motivación laboral.



Fuente: Elaboración Propia.

Por otro lado, Arrieta y Navarro (2018), mencionan que “la motivación en el trabajo más aceptada es aquella que la conceptualiza como fuerzas psicológicas que operan desde dentro de las personas y que determinan la dirección de las conductas emitidas, de los niveles de esfuerzo y de persistencia cuando la conducta no está sujeta a fuertes presiones y limitaciones situacionales”.

Por otro lado, Newston (2011), ostenta que, “la motivación en el trabajo como el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta”.

Importancia: La motivación es un impulso interno que dirige la acción hacia un fin. Subyace a la acción e impulsa y guía esta acción. Sin motivación no hay acción. La motivación es muy importante, porque nos lleva a buscar activamente los recursos para garantizar nuestra subsistencia

2.2.2.1 Métodos de motivación

Según (Varma, 2019), “refieren que hay tantos métodos diferentes para motivar a los empleados hoy en día, ya que hay empresas que operan en el entorno empresarial global. Sin embargo, algunas estrategias prevalecen en todas las organizaciones que se esfuerzan por mejorar la motivación de los empleados”.

A. Empoderamiento

Varma (2019), sostiene que, “darles a los trabajadores más áreas que cumplan con responsabilidad y puedan establecer la autoridad para tomar decisiones aumenta su dominio de control sobre las tareas de las que son responsables y los equipa mejor para realizar sus actividades” (p. 61).

B. Creatividad e innovación

Sobre la creatividad e innovación, Varma (2019), sostiene que, “la mayoría de organizaciones, los trabajadores con ideas creativas no se los hablan a la gerencia por temor a que su contribución sea ignorada o ridiculizada” (p. 71).

C. Aprendizaje

Según Varna (2019), que, los “empleados reciben los instrumentos y las ocasiones para lograr más, gran parte de ellos aceptará el desafío. Las organizaciones pueden incentivar a sus trabajadores a lograr más mediante el compromiso con la mejora perpetua de las habilidades de los empleados” (p. 91).

D. Calidad de vida

Por otro lado, (Segurado y Agullo 2016), sostiene que, “el número de horas trabajadas cada semana por los trabajadores estadounidenses está en aumento, y muchas familias tienen dos adultos que trabajan esas horas aumentadas” (p. 17).

E. Incentivo Monetario

Según Varna (2019), sostiene sobre el incentivo monetario que, “a pesar de toda la defensa de los motivadores alternativos, el incentivo monetario sigue teniendo un lugar importante en la combinación de motivadores” (p. 71).

2.2.2.2 Dimensiones de la Motivación Laboral

Según (McClelland & Solana, 2015), “teoría del establecimiento de metas y la teoría de diseño de puestos”.

2.2.2.2.1 Motivación intrínseca

Según (McClelland & Solana, 2015) “sin importar las necesidades psicológicas, espirituales o físicas, o cómo encaja con las opiniones de la persona, la motivación intrínseca ocurre sin recompensas externas” (p. 81).

Características:

a) Autodeterminación: es la capacidad individual para gestionar el camino de vida.

Implica, a su vez, dos elementos: por un lado, la capacidad de decisión en torno a

aspectos cruciales; por otro, el establecimiento de metas y planes que permitan una proyección de la persona en todos sus aspectos.

- b) Competencia:** son aquellas capacidades, habilidades, talentos, destrezas y conocimientos con los que cuenta cada individuo para llevar a cabo su proyecto personal. Las competencias nos definen como sujetos y nos diferencian del resto de las personas con las que convivimos.
- c) Interrelación:** aun cuando la motivación intrínseca es labor de cada persona, las relaciones interpersonales siguen siendo fundamentales para que cada uno decida cuáles son sus intereses. El reflejo en los otros es necesario, pues de una forma u otra éstos también nos definen como individuos.
- d) Curiosidad:** es la condición innata de las personas para el conocimiento. La curiosidad es un motivo en sí mismo que debe ser orientado en función de las metas de cada individuo. Si nuestros intereses son distintos, probablemente es porque nuestra curiosidad también lo es. A través de ésta, además, podemos buscar respuestas sin recibir estímulos exteriores.

2.2.2.2.2 Motivación Extrínseca

Por otro lado, Segurado y Agullo (2016), “Las recompensas extrínsecas, generalmente financieras, son las recompensas tangibles que los gerentes otorgan a los empleados, como aumentos salariales, bonificaciones y beneficios. Se llaman extrínsecos porque son externos al trabajo en sí y otras personas controlan su tamaño y se les otorgue o no”.

Fases de la motivación extrínseca

Según una teoría, existen una serie de etapas o estadios a través de los cuales la persona puede pasar de una fase en la que la motivación es puramente externa, hasta un

estadio final en el que es capaz de integrar y asumir el propósito de su actividad como suyo propio.

No obstante, estos estadios no son todos de obligado cumplimiento. Es decir, una persona puede comenzar en el estadio 3 y evolucionar o mantenerse en un solo estado constantemente.

1. Motivación externa

En esta primera etapa la motivación está completamente determinada por factores externos. La persona no tiene ningún tipo de control sobre ella y realiza la tarea solamente por demanda externa y a la espera de una gratificación.

2. Motivación introyectada

En este segundo caso la meta continúa siendo atender una demanda efectuada desde el exterior, sin embargo, la retribución o satisfacción es interna. Esta motivación está relacionada con la autoestima, con la autorrealización, pero la persona sigue sin tener el control absoluto.

3. Motivación regulada por identificación

En este tercer estadio la persona mantiene su comportamiento o ejecuta la tarea por motivos externos a ella. No obstante, posee aún más autonomía y suficiencia para tomar decisiones en torno la recompensa.

4. Motivación por integración

Es el último estadio en el cual la motivación es prácticamente intrínseca. En esta etapa la persona incorpora el propósito como propio. Sin embargo, no puede categorizarse como intrínseca dado que la actividad no se lleva a cabo por la mera satisfacción de realizarla. Aun así, en comparación con el resto de los estadios, este es en el que la persona obtiene un mejor rendimiento.

2.2.2.2.3 Motivación Trascendente

Según (Segurado & Agullo, 2016), “Existe un tipo de motivación intrínseca que se conecta con el sentido positivo de que una persona vinculada a una experiencia particular, es decir, la motivación trascendental, muestra ese sentido valioso que la persona le da a determinada acción”.

Teoría de las necesidades de motivación de Maslow

Según Segurado y Agullo (2016), “Referido autor, planteó la hipótesis de que en cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades. Las dos primeras las consideró de orden inferior, que satisfacen al individuo en forma externa, como son las necesidades fisiológicas, que incluyen hambre, sed, sexo, entre otras; y seguridad, que incluye el cuidado y la protección contra daños físicos y emocionales”.

Teoría de las relaciones humanas motivadas de McGregor

“McGregor, pudo desarrollar su teoría de las relaciones humanas, señalando que existen dos visiones diferentes de los seres humanos: una negativa, llamada teoría X, donde los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser obligados a realizarlo; y otra positiva, denominada teoría Y, donde

los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar al trabajo como algo muy natural, tanto, así como el descanso o el juego”.

Propuesta teórica de Motivación e Higiene

Propuesta desarrollada **por** (Herzberg, 2019). “Quien sostiene que, la relación de un individuo con el trabajo es fundamental, y que la actitud de alguien hacia su trabajo puede determinar el éxito o el fracaso”.

2.3 Marco conceptual

A. Inteligencia

Un conjunto de habilidades cognitivas y conductuales que permite la adaptación eficiente al ambiente físico y social.

B. Emoción

Constituyen un mecanismo de alarma que saltan en nuestro interior cada vez que se presenta un peligro o cuando es necesario resolver una situación.

C. Motivación

Un proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utilizando recursos adecuados y manteniendo una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta establecida.

D. Administración Municipal

Está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la entidad.

E. Gobierno Local

Entidades básicas de la organización territorial del estado.

F. Alcaldía

Es el órgano ejecutivo del gobierno local.

G. Motivación Laboral

Conjunto de fuerzas internas que un empleado elige, para desempeñar su nivel, esfuerzo y conducta frente al área que va a desempeñar.

H. Motivación Intrínseca

Relacionado con la naturaleza, el cual impulsa para lograr objetivos en la persona.

I. Motivación Extrínseca

Es lo que la institución realiza para lograr las metas establecidas.

J. Motivación Trascendente

Muestra la capacidad que tiene el sujeto de ir más allá del propio, para reflexionar y comprometerse en las necesidades de los demás.

K. Comunicación interna

Acciones que realiza la organización, a fin de que la integran socialicen y compartan objetivos institucionales.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020.

3.2 Hipótesis Específicas

- a) Existe relación directa entre el autoconocimiento y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020.
- b) Existe relación directa entre el autocontrol y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.
- c) Existe relación directa entre la automotivación y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.
- d) Existe relación directa entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.

3.3 Variables

3.3.1 Variable 1: Inteligencia Emocional

A. Definición Conceptual

Según Goleman (2016), “es la capacidad de aprender a reconocer, canalizar y dominar sus propios sentimientos y empatizar y manejar los sentimientos que aparecen en sus relaciones con los demás” (p.122).

B. Definición Operacional

“La Inteligencia Emocional, se materializa desde diversos procedimientos que se desarrollan para evaluar diversos riesgos y objetivos planificados dentro de una determinada organización. Todo ello, dentro de una organización o de ciertos procedimientos para mejorar la orientación y la consecución de objetivos”.

3.3.2 Variable 2: Motivación Laboral.

A. Definición Conceptual

Según (Newstrom, 2017), la motivación laboral en el trabajo es “el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta” (p. 28).

B. Definición Operacional

“La operacionalidad de la Motivación Laboral, se dinamiza a través de diversas actividades que se desarrollan en un tiempo y espacio determinado para el logro de diversos objetivos, dentro de la Motivación Laboral. Todo ello, de manera planificada y desde diversos canales para la obtención de logros”

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

Según (Sánchez & Reyes, 2009), “el método general de la investigación fue el método científico que, “es el camino que seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permitieron alcanzar un resultado o un objetivo. En otras palabras, es el camino para llegar a un a fin o una meta” (p.23). Este método fue utilizado porque se procuró obtener información relevante y fidedigna de las variables para entender, verificar, corregir y aplicar el conocimiento al objeto estudiado.

4.2 Tipo de Investigación

Según (Sánchez & Reyes, 2009), el tipo de la investigación fue la Aplicada, “llamada también constructivista o utilitaria, la cual se interesa por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella deriven” (p.37). El tipo de investigación aplica fue utilizada porque nos permite encontrar el problema y/o planteamiento específico, enfocándonos en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo científico

4.3 Nivel de Investigación

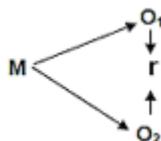
Según (Hernández et al., 2010), “el nivel de la investigación fué correlacional, porque “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.93). El nivel correlacional presentada en nuestra investigación fue utilizada porque consta de dos

variables que interactúan entre sí, de modo que cuando una variable cambia, se tendrá claro que la otra variable también cambiará.

4.4 Diseño de Investigación

Según (Hernández et al., 2014) el diseño general “es el no experimental o a criterio del investigador, que podría definirse, como la investigación que se realizó sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

“El esquema del presente diseño será el siguiente”, según (Sánchez & Reyes, 2009b):



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V. 1.

O2 = Observación de la V. 2.

R = Correlación entre dichas variables.

4.5 Población y Muestra

4.5.1 Población

Según (Carrasco, 2016), “es aquella universalidad o comunidad de la cual se segmenta una parte para escoger la muestra. La población, se estima como universo objetivo de toda investigación” (p. 77).

“La población en la presente investigación, estará conformado por 131 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo”.

Dentro de la Municipalidad Provincial de Satipo, existen diversas áreas y de estas áreas nace la población de estudio, según lo retrata la siguiente tabla.

Tabla 3
Diversificación de la población de estudio

ÁREA	# TRABAJADORES	PORCENTAJE
Alcaldía	10	7.6%
Gerencia Municipal	5	3.8%
Gerencia de Administración y finanzas	6	4.6%
Gerencia de rentas	10	7.6%
Gerencia de planeamiento y presupuesto	12	9.2%
Gerencia de desarrollo económico	11	8.4%
Gerencia de servicios públicos y seguridad ciudadana	8	6.1%
Gerencia de tránsito, viabilidad y transporte urbano	10	7.6%
Gerencia del ambiente	6	4.6%
Gerencia de desarrollo urbano y rural	9	6.9%
Gerencia de proyectos de inversión	10	7.6%
Gerencia de desarrollo social	12	9.2%
Gerencia de desarrollo de pueblos indígenas	7	5.3%
Gerencia de promoción del turismo.	15	11.5%
TOTAL	131	100%

Fuente: Tomado de la Estructura Orgánica de la Municipalidad Provincial de Satipo.

4.5.2 Muestra

Mientras que la muestra estará conformada por 97 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo. Ya que como ostenta Hernández y Baptista (2019), la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, esto deberá ser representativo de dicha población” (p. 62).

La técnica de muestreo, que se utilizará es el muestreo intencional. El mismo que, según Orosco y Poma sunco (2019), “el investigador analiza las unidades de estudio seleccionando una muestra según su criterio, para lo cual, es necesario que el investigador mencione los criterios que se tomaron para la selección de la muestra” (p. 70).

Para la selección de la muestra se empleará la técnica de muestreo intencional no probabilístico. Según el interés la accesibilidad y la capacidad del área de investigación, razón por la cual, no se utilizarán fórmulas matemáticas.

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Según Hernández et al., (2014) Las técnicas de recolección de datos es la encuesta “son los procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar cumplimiento a sus objetivos de investigación” (p. 198).

Para Sánchez & Reyes, (2009), “la técnica responde a cómo hacer, para alcanzar un fin o hechos propuestos, pero se sitúa a nivel de los hechos o etapas prácticas, tiene un carácter práctico y operativo” (p. 45).

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

según (Sierra, 1996) “El instrumento que se utilizó es el cuestionario, la cual contiene un conjunto de preguntas con el objetivo de obtener informaciones y datos de los encuestados referente a las variables mencionadas” (p. 263).

4.6.3 Validación y confiabilidad

4.6.3.1 Validación

“En la presente investigación, la validez de los instrumentos se realizó a través de una evaluación para analizar la validez del contenido, para lo cual se otorgó un formato de validación a cada uno de los expertos, en el cual se da la opinión de los profesores de la Universidad Peruana Los Andes”.

4.6.3.2 Confiabilidad

“La confiabilidad se realizó, a través del estadístico Alfa de Cronbach para cada variable de estudio. A continuación, presentamos los valores obtenidos en las tablas siguientes”

Tabla 1
Estadísticos de fiabilidad Inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	30

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 2
Estadístico de fiabilidad Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	30

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 3
Escala de Vellis

“Por debajo de .60”	“Es inaceptable”
“De .60 a .65”	“Es indeseable”
“Entre .65 y .70	“Es mínimamente aceptable”
“De .70 a .80”	“Es respetable”
“De .80 a .90”	“Es muy buena”

Fuente: Elaboración propia SPSS25

“Tomando en uso el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro Primer instrumento Inteligencia emocional, compuesto por 30 preguntas cuyo Alfa de Cronbach de 0.979 y de acuerdo a la escala de Vellis; asimismo para el segundo instrumento Motivación laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,972 de los 30 elementos, el cual según la escala de Vellis, es muy buena”.

4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Se tomará en uso:

En la estadística descriptiva: Se utilizó la distribución de frecuencia, explicadas en tablas y gráficos, con sus respectivas interpretaciones.

En la estadística inferencial: Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk. Para la correlación y prueba de hipótesis el estadístico r de Pearson.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

“Las consideraciones éticas para la elaboración del presente trabajo de investigación son las siguientes”:

1. Discreción en cuanto a la información proporcionada por los empleados de la municipalidad provincial de Satipo a quienes se le realizara la encuesta.
2. Cabe resaltar que el presente trabajo de investigación ha cumplido con los requerimientos y criterios establecidos por la Universidad Peruana Los Andes, así mismo se ha respetado la auditoria de la información bibliográfica, en consecuencia, se hace referencia a los autores con sus respectivos datos de editorial.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Si $N < 50$ entonces usamos Shapiro-Wilk

H_0 : La distribución es normal

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 4
Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,296	97	,000	,736	97	,000
Motivación laboral	,321	97	,000	,728	97	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Con 97 encuestados en la relación de las dos variables, acorde con la Prueba de Shapiro – Wilk, nos muestra un nivel de significancia menor a 0.00, Sig E 0,000 < 0.05 Sig T, es decir los datos de la muestra no son normales, y emplearemos la prueba de hipótesis el estadístico Rho de Spearman.

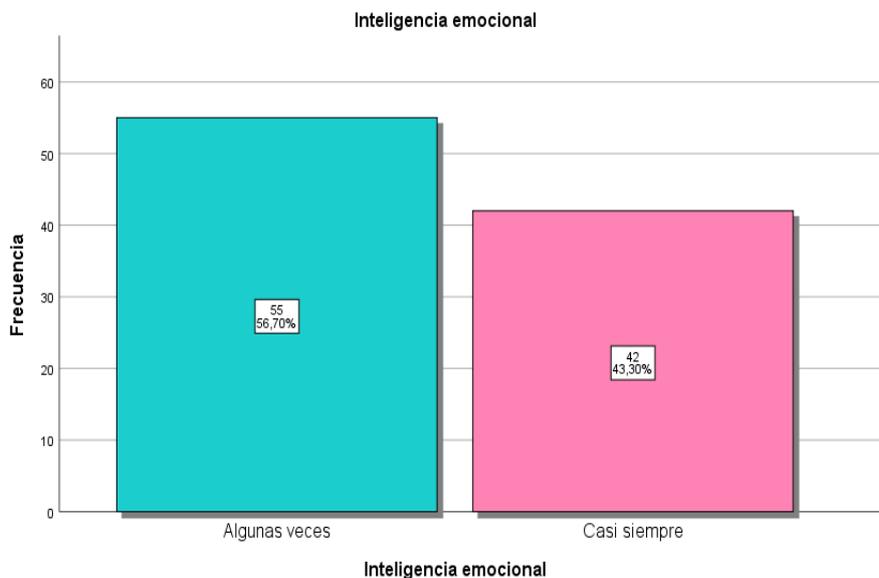
5.1.1 Análisis de resultados

Tabla 5
Promedio de la variable Inteligencia emocional

		Inteligencia emocional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	55	56,7	56,7	56,7
	Casi siempre	42	43,3	43,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración SPSS

Figura 1
 Dispersión de la variable Inteligencia emocional



Fuente: Elaboración SPSS

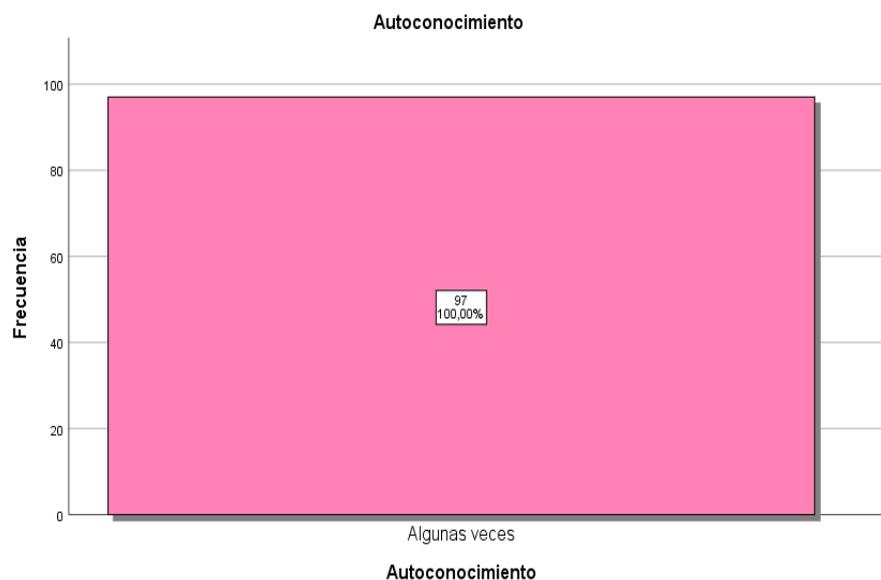
Interpretación: De acuerdo a los 97 encuestados, el 56,7% (55) algunas veces; el 43,3% (42) casi siempre, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que algunas veces es aplicable la inteligencia emocional dentro de su centro de labor.

Tabla 6
Promedio de la dimensión Autoconocimiento

Autoconocimiento					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido Algunas veces	97	100,0	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración SPSS

Figura 2
Dispersión de la dimensión Autoconocimiento



Fuente: Elaboración SPSS

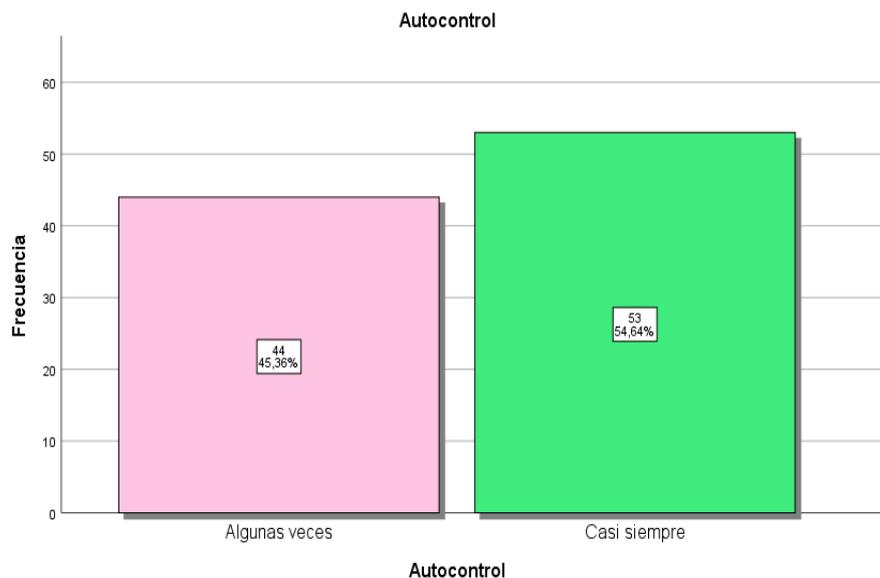
Interpretación: De acuerdo a los 97 encuestados, el 100% (97) algunas veces, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que algunas veces es aplicable el autoconocimiento dentro de su centro de labor.

Tabla 7
Promedio de la dimensión Autocontrol

		Autocontrol		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	44	45,4	45,4
	Casi siempre	53	54,6	100,0
	Total	97	100,0	

Fuente: Elaboración SPSS

Figura 3
Dispersión de la dimensión Autocontrol



Fuente: Elaboración SPSS

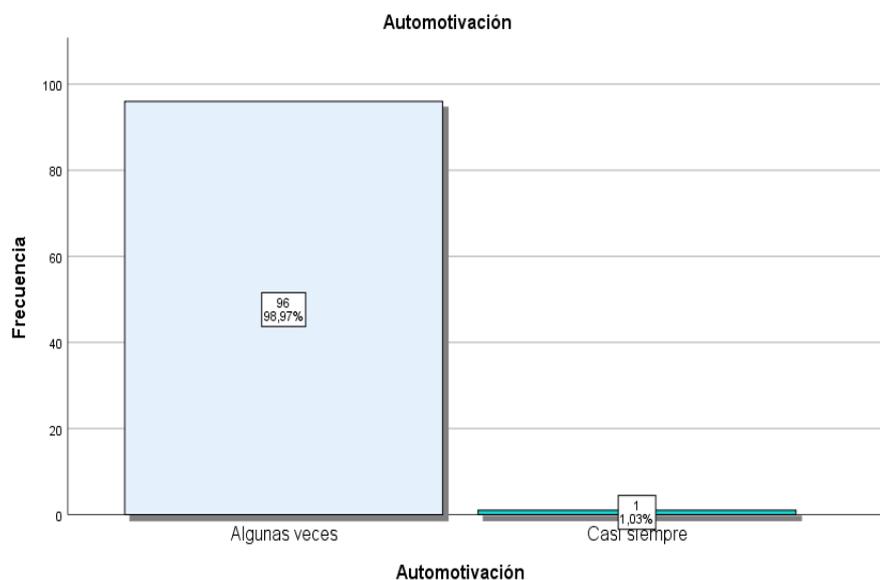
Interpretación: De acuerdo a los 97 encuestados, el 45,4% (44) algunas veces; el 54,6% (53) casi siempre, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que algunas veces es aplicable el autocontrol dentro de su centro de labor.

Tabla 8
Promedio de la dimensión Automotivación

		Automotivación		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Algunas veces	96	99,0	99,0
	Casi siempre	1	1,0	100,0
	Total	97	100,0	

Fuente: Elaboración SPSS

Figura 4
Dispersión de la dimensión Automotivación



Fuente: Elaboración SPSS

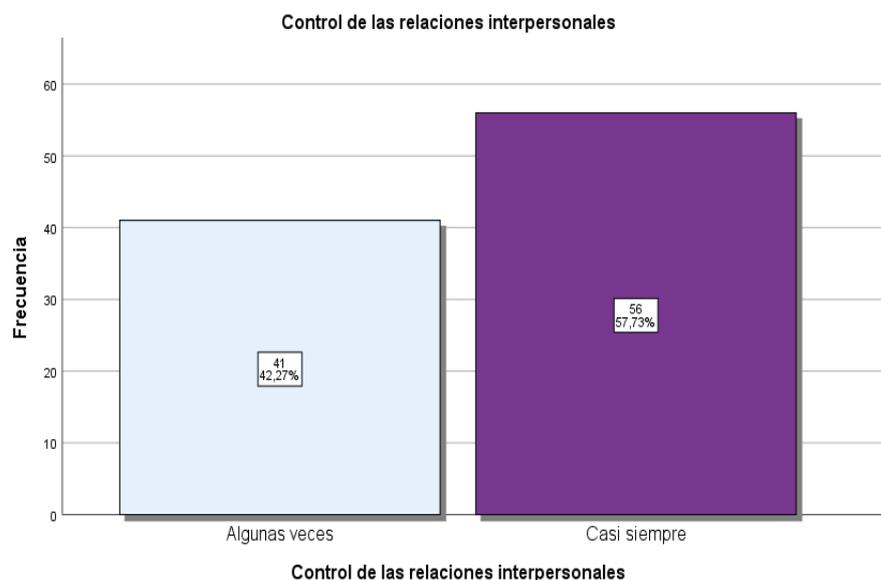
Interpretación: De acuerdo a los 97 encuestados, el 99,0% (96) algunas veces; el 1,0% (01) casi siempre, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que algunas veces es aplicable la automotivación dentro de su centro de labor.

Tabla 9
Promedio de la dimensión Control de las relaciones interpersonales

Control de las relaciones interpersonales				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	41	42,3	42,3
	Casi siempre	56	57,7	100,0
	Total	97	100,0	100,0

Fuente: Elaboración SPSS

Figura 5
 Dispersión de la dimensión Control de las relaciones interpersonales



Fuente: Elaboración SPSS

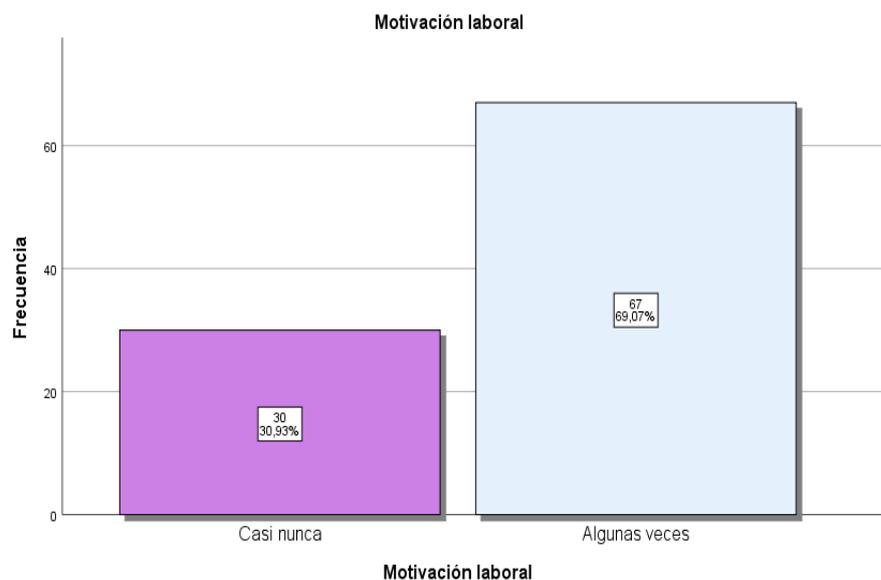
Interpretación: De acuerdo a los 97 encuestados, el 42,3% (41) algunas veces y el 57,7% (56) casi siempre, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que algunas toman el control de las relaciones interpersonales dentro de su centro de labor.

Tabla 10
 Promedio de la variable Motivación laboral

Motivación laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	30	30,9	30,9	30,9
	Algunas veces	67	69,1	69,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración SPSS

Figura 6
 Dispersión de la variable Motivación laboral



Fuente: Elaboración SPSS

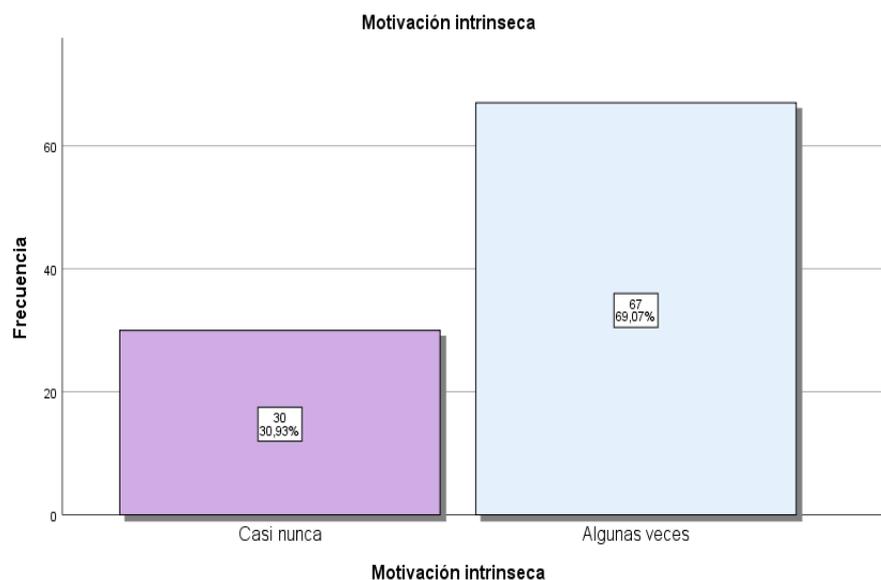
Interpretación: De acuerdo a los 97 encuestados, el 30,9% (30) casi nunca y el 69,1% (67) algunas veces, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que algunas veces realizan motivación laboral para todo el personal que trabaja.

Tabla 11
 Promedio de la dimensión Motivación intrínseca

		Motivación intrínseca		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	30	30,9	30,9
	Algunas veces	67	69,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0

Fuente: Elaboración SPSS

Figura 7
 Dispersión de la dimensión Motivación intrínseca



Fuente: Elaboración SPSS

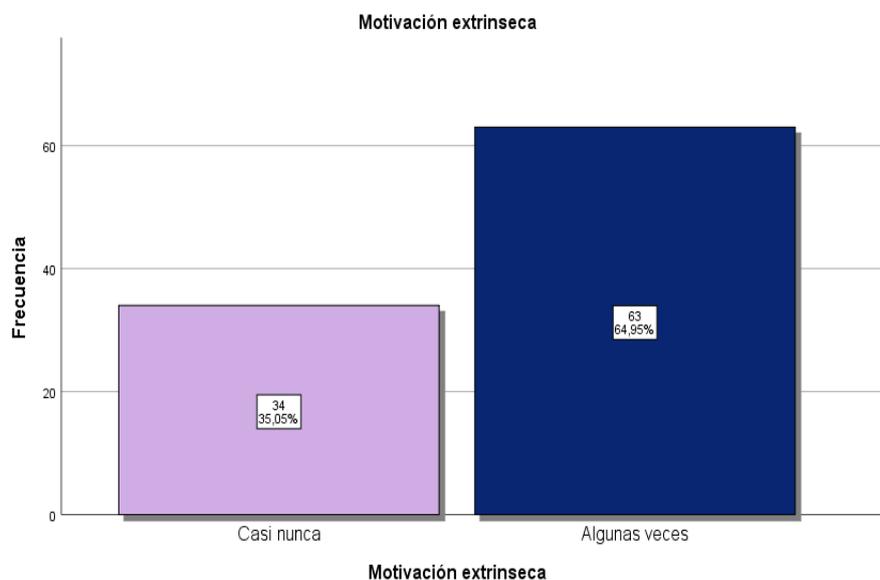
Interpretación: De acuerdo a los 97 encuestados, el 30,9% (30) casi nunca y el 69,1% (67) algunas veces, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que algunas veces realizan una motivación intrínseca para todo el personal que trabaja.

Tabla 12
Promedio de la dimensión Motivación extrínseca

		Motivación extrínseca			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Casi nunca	34	35,1	35,1	35,1
	Algunas veces	63	64,9	64,9	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración SPSS

Figura 8
 Dispersión de la dimensión Motivación intrínseca



Fuente: Elaboración SPSS

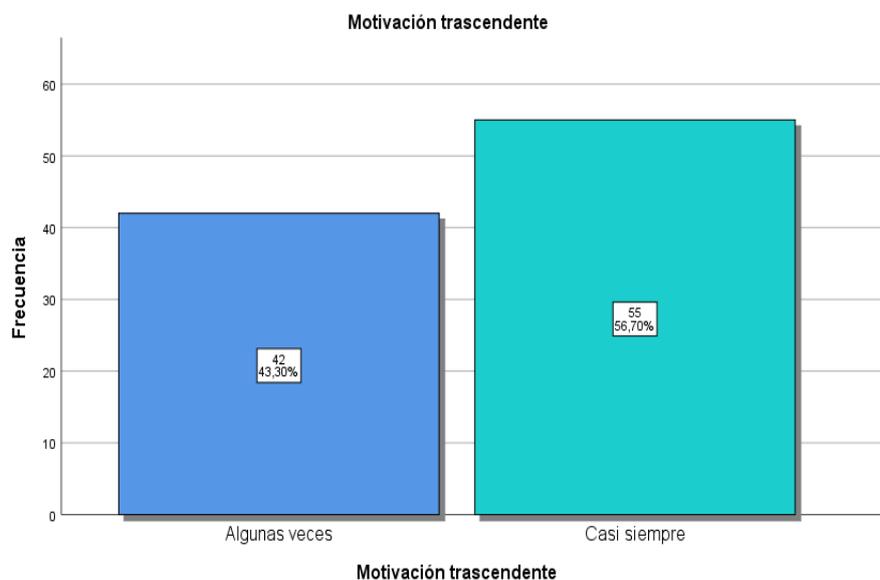
Interpretación: De acuerdo a los 97 encuestados, el 35,1% (34) casi nunca y el 64,9% (64) algunas veces, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que casi nunca realizan una motivación extrínseca para todo el personal que trabaja.

Tabla 13
 Promedio de la dimensión Motivación trascendente

		Motivación trascendente		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	42	43,3	43,3
	Casi siempre	55	56,7	100,0
	Total	97	100,0	100,0

Fuente: Elaboración SPSS

Figura 9
 Dispersión de la dimensión Motivación trascendente



Fuente: Elaboración SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 97 encuestados, el 43,3% (42) algunas veces y el 56,7% (55) casi siempre, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que solo algunas veces realizan la motivación trascendente para todo el personal que trabaja.

5.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 14
 Escala de correlación

"-1"	"Relación negativa grande y perfecta"
"(-0,9 a -0,99)"	"Relación negativa muy alta"
"(-0,7 a -0,89)"	"Relación negativa alta"
"(-0,4 a -0,69)"	"Relación negativa moderada"
"(-0,2 a -0,39)"	"Relación negativa baja"
"(-0,01 a -0,19)"	"Relación negativa muy baja"
"0"	"Nula"
"(0,0 a 0,19)"	"Relación positiva muy baja"
"(0,2 a 0,39)"	"Relación positiva baja"
"(0,4 a 0,69)"	"Relación positiva moderada"
"(0,7 a 0,89)"	"Relación positiva alta"
"(0,9 a 0,99)"	"Relación positiva muy alta"
"1"	"Relación positiva grande y perfecta"

5.2.1 Hipótesis general

HG: “Existe relación directa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020.”.

Ho: “No Existe relación directa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020.”.

Ho: $\rho=0$

H1: “Existe relación directa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020.”.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 15

Correlación entre la variable inteligencia emocional y la motivación laboral

		Correlaciones		
			Inteligencia emocional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

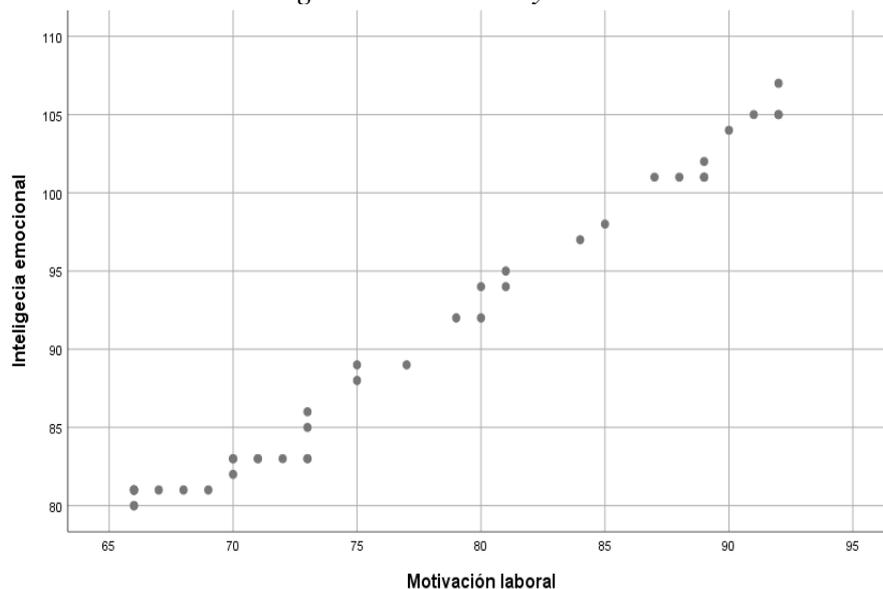
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS2

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,949, lo cual nos afirma que, si se realiza motivación laboral para los trabajadores, entonces su inteligencia emocional se elevará.

Figura 10

Dispersión entre la variable inteligencia emocional y la motivación laboral



Fuente: Elaboración propia SPSS2

5.2.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

HG: “Existe relación directa entre el autoconocimiento y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: “No Existe relación directa entre el autoconocimiento y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: $\rho=0$

H1: “Existe relación directa entre el autoconocimiento y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 16
Correlación entre la variable Autoconocimiento y la motivación laboral

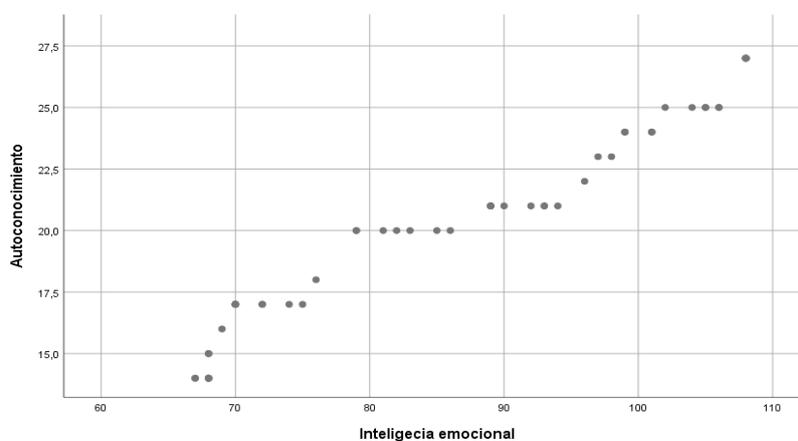
Correlaciones			Autoconocimiento	Motivación laboral
Rho de Spearman	Autoconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS2

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre el autoconocimiento y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,920, lo cual nos afirma que, si se realiza motivación laboral para los trabajadores, entonces esto llevará a mejorar y controlar las emociones de los mismos llevándolos así a una autorreflexión que será muy importante para el desarrollo intelectual dentro de su centro de labor.

Figura 11
Dispersión entre la variable Autoconocimiento y la motivación laboral



Fuente: Elaboración propia SPSS2

Hipótesis específica 2

HG: “Existe relación directa entre el autocontrol y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.”.

Ho: “No Existe relación directa entre el autocontrol y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: $\rho=0$

H1: “Existe relación directa entre el autocontrol y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: $\rho\neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 17
Correlación entre el autocontrol y la motivación laboral

Correlaciones				
			Autocont rol	Motivación laboral
Rho de Spearman	Autocontrol	Coefficiente de correlación	1,000	,905**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,905**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

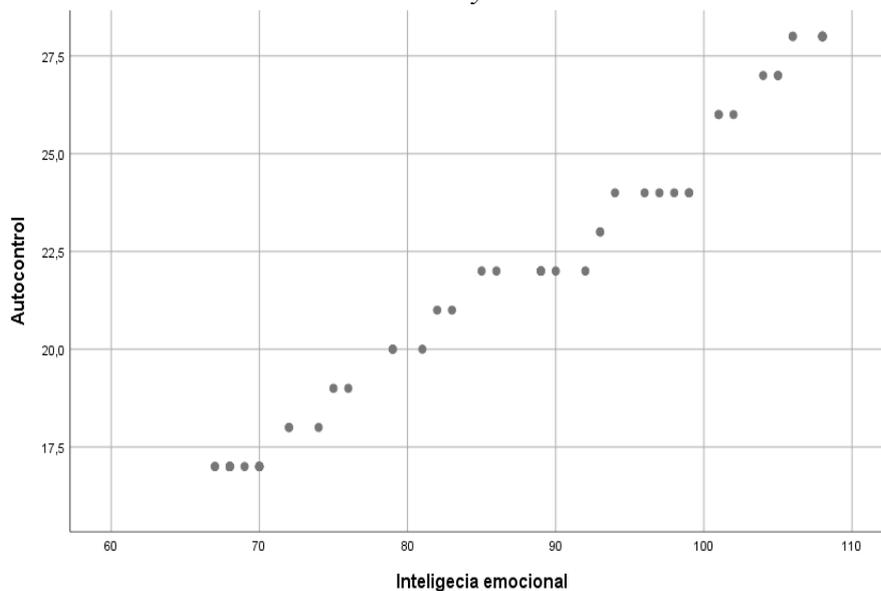
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS2

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre el autocontrol y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,905, lo cual nos afirma que, si realizan motivación para todo el personal, entonces se formara en los trabajadores la capacidad del control y dominio sobre si mismo por los cual sabrán enfrentar mejor cualquier inconveniente que se presente dentro de su centro de labor.

Figura 12

Dispersión entre la variable Autoconocimiento y la motivación laboral



Fuente: Elaboración propia SPSS2

Hipótesis específica 3

HG: “Existe relación directa entre la automotivación y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: “No Existe relación directa entre la automotivación y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: $\rho=0$

H1: “Existe relación directa entre la automotivación y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 18
Correlación entre la automotivación y la motivación laboral

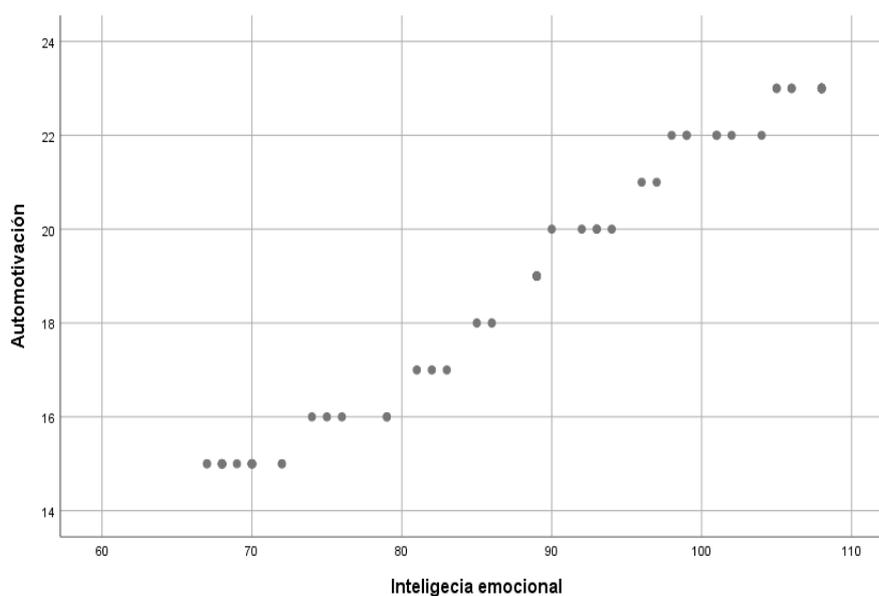
Correlaciones			Automotivación	Motivación laboral
Rho de Spearman	Automotivación	Coefficiente de correlación	1,000	,897**
	n	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,897*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS2

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe relación directa entre la automotivación y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,897, lo cual nos afirma que, si realizan motivación para todo el personal, entonces se crecerá en ellos la automotivación el cual los llevará a querer superarse cada día más dentro de su centro de labor.

Figura 13
Dispersión entre la automotivación y la motivación laboral



Fuente: Elaboración propia SPSS

Hipótesis específica 4

HG: “Existe relación directa entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: “No Existe relación directa entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: $\rho=0$

H1: “Existe relación directa entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020”.

Ho: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 19

Correlación entre la variable relaciones interpersonales y la motivación laboral

		Correlaciones		
			Control de las relaciones interpersonales	Motivación laboral
Rho de Spearman	Control de las relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS2

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A quedado demostrado con el trabajo de investigación que realización de motivación aboral para los trabajadores, mejorara la inteligencia emocional, de manera adecuada en la municipalidad de provincial de Satipo.

Luego de haber llevado acabo el trabajo de campo en la realidad problemática se ha comprobado y evidenciado que los encuestados, no tienen un conocimiento adecuado sobre inteligencia emocional.

De acuerdo a estos planteamientos se ha formulado el problema ¿Cuál es la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020?

Los antecedentes encontrados están en relación con el objetivo de estudio a nivel internacional, se tiene a Carrillo et al. (2015), en su tesis ***“Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo”***. El autor concluye que “la inteligencia emocional influye en el clima laboral del municipio de Pelileo, ya que la mayoría de colaboradores afirman que tienden a perder el control de sus emociones, desencadenando conflictos en el trabajo que deterioran las relaciones interpersonales y degeneran la sinergia y el trabajo en equipo”. De la misma manera nuestra investigación demostró que los trabajadores no llevan un autocontrol personal, por los cual afecta gravemente su centro de labor, asimismo con lo hallado por López (2016), En su investigación: ***“Relación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción del cliente de la Municipalidad de la Democracia, Departamento de Escuintla”***, El autor concluyo que “el nivel de inteligencia emocional es adecuado ya que se sitúa en un nivel medio alto a óptimo,

determinando que la satisfacción de los usuarios es satisfactoria, ya que los colaboradores se esfuerzan para agradar a los mismos”. Del mismo modo nuestra investigación demostró que la realización de motivación laboral para los trabajadores mejorara en gran manera su desempeño laboral debido a que incrementara su autoestima personal, asimismo concordamos con Marcano (2017), en su tesis: **“Estudio de la inteligencia emocional de los empleados de la empresa Operaciones de Producción y Exploración Nacionales”**, Concluyo que el personal analiza los pros y contra antes de tomar una decisión con énfasis en mejorar y responder a las exigencias de la empresa, consideran la comunicación como elemento esencial en sus relaciones de trabajo, al satisfacer sus necesidades propias pueden alcanzar las metas propuestas por la empresa, existe integración entre compañeros”, del mismo modo con nuestra investigación demostró que el autoconocimiento mejorara las relaciones entre todos los trabajadores, porque los llevara a una autorreflexión que ayudara a mejorar cada día mas

Los resultados de la investigación demuestran que existe una correlación positiva muy alta de 0,949 entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020, diferenciándose de esta manera con los resultados de otras investigaciones.

En concordancia a la variable inteligencia emocional, los resultados según la tabla 5 y grafico 1 se observa que de los 97 encuestados, el 56,7% (55) algunas veces; el 43,3% (42) casi siempre, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que algunas veces es aplicable la inteligencia emocional dentro de su centro de labor.

En concordancia a la variable inteligencia emocional, los resultados según la tabla 5 y grafico 1 se observa que de los 97 encuestados, el 56,7% (55) algunas veces; el 43,3% (42) casi siempre, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que algunas veces es aplicable la inteligencia emocional dentro de su centro de labor.

En relación a la variable motivación laboral, los resultados según la tabla N° 9 y grafico N° 5, se observa que los 97 encuestados, el 30,9% (30) casi nunca y el 69,1% (67) algunas veces, de esta manera podemos mencionar que los encuestados de la municipalidad provincial de Satipo, mencionaron que algunas veces realizan motivación laboral para todo el personal que trabaja. De lo hallado, podemos referir que los encuestados no tienen charlas de motivación laboral por parte de los gerentes, generando entre ellos que sus emociones y su autoestima este muy bajo afectado ello a toda la labor que desempeñan en sus cargos, perjudicando el avance en su labor.

Cabe señalar que los resultados obtenidos contribuyen de manera directa la realización de charlas de motivación laboral en la inteligencia emocional, asimismo debería de operar de manera óptima en el desenvolvimiento de toda la municipalidad, Finalmente, consideramos que nuestro trabajo contribuirá con futuras investigaciones que persiguen la misma línea, puesto que son los instrumentos de medición de las variables estudiadas es el aporte más significativo a las ciencias administrativas.

CONCLUSIONES

1. La inteligencia emocional y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,949. Asimismo, la hipótesis fue corroborada con un p valor = 0,000 <0,05.
2. Existe relación directa entre el autoconocimiento y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,920. Asimismo, la hipótesis fue corroborada con un p valor = 0,000 <0,05.
3. Existe relación directa entre el autocontrol y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,905. Asimismo, la hipótesis fue corroborada con un p valor = 0,000 <0,05.
4. Existe relación directa entre la automotivación y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,987. Asimismo, la hipótesis fue corroborada con un p valor = 0,000 <0,05.
5. Existe relación directa entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,916. Asimismo, la hipótesis fue corroborada con un p valor = 0,000 <0,05.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al área administrativa de la municipalidad la realización de charlas motivacionales al inicio de la jornada laboral.
2. Se recomienda motivar a los trabajadores a llegar a un autorreflexión el cual ayudara a mejora su salud mental y a conocerse a sí mismo y esto mejorar el desarrollo personal en su centro de labor.
3. Se recomienda motivar a los trabajadores a un autocontrol el cual les llevara a ser más tolerantes con los problemas que se pudieran encontrar con el día a día.
4. Se recomienda al área administrativa incentivar a los trabajadores con premios a su gran desempeño laboral ofreciéndoles capacitaciones que les ayuden a mejorar y superarse cada día más.
5. Se recomienda al área administrativa realizar charlas y dinámicas que puedan motivar a los trabajadores e interactuar entre ellos mismos generando así el compañerismo entre ellos.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Belmonte, A. (2007). *Inteligencia emocional*.
- Blua, F. (2018). *Relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo empresarial de los colaboradores de la Cooperativa Señor de Quinuapata de Ayacucho*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Caruso, D (2016). *El directivo emocionalmente inteligente: La inteligencia emocional de la empresa*. Algaba Editorial.
- Carrasco, D. S. (2016). *Metodología de la investigación científica* (2da ed.). San Marcos.
- Carrillo, R. D. A., Vargas, V. J., & Sierra, S. D. (2015). *INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL CLIMA LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO, CASO MUNICIPIO DE PELILEO*. Revista digital de Ciencias.
- Escobedo, M. (2018). *La inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa Transporte Juvier SAC y Motivación Laboral*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Fernández, M. y Taboada, S. (2017). *Outdoor Training Una nueva herramienta de formación para las empresas*. Wanceulen Edit.
- Gardner, C. (1983). *Inteligencia emocional*. *Economipedia*.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional* (Javier Vergara S. A.).
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed). McGraw-Hill.
- Herzberg. (2019). *Propuesta de motivación*.
- Ledoux, S. (2015). *Inteligencia emocional*.
- Lizano, A., & Umaña, B. (2008). *Inteligencia emocional*.
- López, O. W. (2016). *RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE LA MUNICIPALIDAD DE LA*

DEMOCRACIA, DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA.". Universidad Rafael

Landívar.

Marcano, H. (2017). *Estudio de la inteligencia emocional de los empleados de la empresa Operaciones de Producción y Exploración Nacionales.* (Tesis de Maestría). Universidad de México.

Mayer, J. y Salovey, P. (2016). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators.* Basic.

McClelland, S., & Solana, H. (2015). *Motivación laboral.*

Newstrom, D. (2017). *Motivación laboral.*

Salovey, P., & Mayer, J. (1995). *Emotional attention, clarity and repair. Exploring emotional intelligence using the trait meta mood scale.* (American Psychological Association).

Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica.* Visión Universitaria.

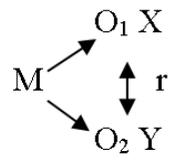
Segurado, A., & Agullo, B. (2016). *Motivación Trascendente.*

Sierra, B. R. (1996). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científicas* (4. ed). Ed. Paraninfo.

Varma, A. (2019). *Metodo de motivación.*

ANEXOS

Anexo N°01 Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación directa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020.</p>	<p>Variable 1: Inteligencia Emocional.</p> <p>Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoconocimiento ✓ Autocontrol. ✓ Automotivación. ✓ Control de las relaciones Interpersonales. </p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN : Aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN : Correlacional.</p> <p>MÉTODO Hipotético Deductivo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional.</p>
<p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el autoconocimiento y la motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el autocontrol y la motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre el autoconocimiento y la motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el autocontrol y la motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicos: Existe relación directa entre el autoconocimiento y la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo, 2020.</p> <p>Existe relación directa entre el autocontrol y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.</p> <p>Existe relación directa entre la automotivación y la</p>	<p>Variable 2: Motivación Laboral.</p> <p>Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación Intrínseca. ✓ Motivación Extrínseca. </p>	 <p>POBLACIÓN</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la automotivación y la motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la automotivación y la motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020.</p>	<p>motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.</p> <p>Existe relación directa entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los colaboradores en la municipalidad provincial de Satipo, 2020.</p>	<p>✓ Motivación Trascendente</p>	<p>La población en la presente investigación, estará conformado por 131 empleados de la Municipalidad Provincial de Satipo.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Sera de tipo no probabilístico es decir muestro por conveniencia a criterio del investigador, para lo cual será 97 trabajadores de la municipalidad provincial de Satipo.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo N° 02 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Según Goleman (2016), la Inteligencia Emocional es la capacidad de: “aprender a reconocer, canalizar y dominar sus propios sentimientos y empatizar y manejar los sentimientos que aparecen en sus relaciones con los demás” (p.122).	El Inventario de habilidades emocionales según Goleman (2016), “es un instrumento que mide la Inteligencia Emocional a través del autoconocimiento, autocontrol, automotivación y control de las relaciones interpersonales”.	Autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • “Autoconciencia emocional”. • “Valoración adecuada de uno mismo”. • “Confianza en uno mismo”. 	Ordinal
			Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> • “Autocontrol emocional”. • “Fiabilidad”. • “Minuciosidad”. • “Adaptabilidad”. • “Motivación de logro”. • “Iniciativa”. 	
			Automotivación	<ul style="list-style-type: none"> • “Empatía”. • “Orientación hacia el servicio”. • “Conciencia organizativa”. 	
			Control de las relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • “Desarrollar a los demás”. • “Influencia”. • “Comunicación”. • “Resolución de conflictos”. • “Liderazgo con visión de futuro”. • “Catalizar los cambios”. • “Establecer vínculos de Colaboración y trabajo en equipo”. 	

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	Según Newstrom (2017), “conceptualiza la motivación en el trabajo como el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta”. Las dimensiones son Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca y Motivación Trascendente.	“Motivación Intrínseca”.	“Nivel de satisfacción con el reconocimiento”.	Cuestionario sobre la Motivación Laboral	Ordinal
			“Eficacia del trabajo en sí mismo”.		
			“Grado de auto superación”.		
			“Grado de responsabilidad”.		
		“Motivación Extrínseca”.	“Nivel de satisfacción con las políticas de la organización”.		
			“Grado de supervisión”.		
			“Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo”.		
			“Nivel de satisfacción con la contraprestación económica”.		
			“Nivel de satisfacción con la seguridad”.		
		“Motivación Trascendente”.	“Eficacia de las relaciones interpersonales”.		
			“Grado de espíritu de servicio”.		
			“Grado de solidaridad”.		
			“Implicación con la misión de la organización”.		
			“Grado de altruismo”.		

Anexo N° 03 Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala de likert
Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • “Autoconciencia emocional”. • “Valoración adecuada de uno mismo”. • “Confianza en uno mismo”. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respecto a su autoconciencia emocional, cuando siente mucho coraje por algo que le ha sucedido, ¿Puede controlarse para no perder el control de sus emociones? 2. Cuando algo no es de su agrado, de acuerdo a su autoconciencia emocional, ¿Busca alguna excusa para escaparse de la situación? 3. En relación a su autoconciencia emocional, cuando le hacen proposiciones que no le interesan, ¿Tiene dificultad para rechazarla? 4. Respecto a la valoración adecuada de uno mismo, ¿Considera que es importante que los demás reconozcan sus logros? 5. Según la valoración adecuada de uno mismo, ¿Tiene la necesidad de sentirse aceptado (a) por todas las personas que conoce? 6. De acuerdo a la confianza en uno mismo, ¿Llega a tener dificultades a la hora de tomar decisiones? 7. Según la confianza en uno mismo, ¿Tiene las ideas muy claras de lo que quiere? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> • “Autocontrol emocional”. • “Fiabilidad”. • “Minuciosidad”. • “Adaptabilidad”. • “Motivación de logro”. • “Iniciativa”. 	<ol style="list-style-type: none"> 8. Respecto al autocontrol emocional, ¿Se enoja cuando le critican? 9. De acuerdo al autocontrol emocional, ¿Reacciona violento cuando alguien quiere hacerle daño? 10. De acuerdo a la fiabilidad, ¿Demuestra sus auténticos sentimientos ante los demás? 11. En cuanto a la minuciosidad, ¿Es cuidadoso y auto-disciplinado a la hora de ocuparse de sus responsabilidades? 12. Ante situaciones nuevas e inesperadas, de acuerdo a la adaptabilidad ¿Analiza la situación e intenta adaptarse poco a poco a la novedad? 13. De acuerdo a la motivación de logro, las tareas que realiza ¿Le motivan y permiten desarrollarse profesionalmente? 14. Respecto a la iniciativa, ¿Se siente capaz de trabajar sin supervisión directa? 	

	Automotivación	<ul style="list-style-type: none"> • “Empatía”. • “Orientación hacia el servicio”. • “Conciencia organizativa”. 	<p>15. De acuerdo a la empatía, ¿Encuentra difícil explicar a otras personas las cosas que entiende con facilidad, cuando ellas no entienden a la primera?</p> <p>16. En relación a la empatía, si cuando habla, alguien se siente ofendido ¿Piensa que el problema es de él y no de usted?</p> <p>17. Si alguien se incorpora a su centro de labor, respecto a la empatía ¿Cree usted que es propio de él hacer esfuerzo para integrarse?</p> <p>18. En relación a la orientación hacia el servicio, ¿Considera usted que atiende a los usuarios oportunamente ante algún requerimiento o consulta?</p> <p>19. Según la orientación hacia el servicio, ¿Conversa con los usuarios para averiguar cuán satisfechos están con el servicio brindado y solicita sugerencias para mejorarlo?</p> <p>20. ¿Está dispuesto en ayudar a los usuarios y solicitar apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesite?, de acuerdo a la orientación hacia el servicio.</p> <p>21. Cuando toma una decisión en el trabajo, respecto a la conciencia organizativa ¿Es objetivo y deja de lado la implicación emocional?</p> <p>22. En relación a la conciencia organizativa, cuando abordan un conflicto interno en su centro de labor ¿Puede asumir perspectivas distintas que le permiten comprender la postura de cada uno de los implicados?</p>	
	Control de las relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • “Desarrollar a los demás”. • “Influencia”. • “Comunicación”. • “Resolución de conflictos”. • “Liderazgo con visión de futuro”. • “Catalizar los cambios”. • “Establecer vínculos de Colaboración y trabajo en equipo”. 	<p>23. ¿Es capaz de reconocer las necesidades de desarrollo de los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades a través del feedback útil?</p> <p>24. En cuanto a la influencia, cuando intenta influir en alguien, ¿Normalmente le gusta decir la última palabra?</p> <p>25. Según la comunicación, ¿Cree usted que sus técnicas de comunicación interpersonal son su clave de éxito?</p> <p>26. Respecto a la resolución de conflictos, ¿Le es difícil admitir que la solución brindada por usted ante un problema no está funcionando bien?</p> <p>27. Según el liderazgo con visión de futuro, ¿Habitualmente las personas de su entorno suelen aceptar y seguir sus ideas y opiniones?</p> <p>28. ¿Tiene la capacidad de reconocer la necesidad del cambio y lo promueve consiguiendo que otros hagan lo mismo?, en relación a catalizar los cambios.</p> <p>29. En cuanto a establecer vínculos cuando está en una reunión de trabajo, ¿Prefiere pasar desapercibido?</p> <p>30. ¿Existe desconfianza por parte de los mandos hacia los integrantes de su área?, de acuerdo a la colaboración y trabajo en equipo.</p>	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Motivación Laboral	"Motivación Intrínseca".	"Nivel de satisfacción con el reconocimiento".	1. ¿Mi jefe generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho?	1.Nunca 2.Casi nunca 3.Algunas veces 4.Casi siempre 5.Siempre
		"Eficacia del trabajo en sí mismo".	2. ¿Los reconocimientos que recibo por mi desempeño son justos y van de acuerdo con mi desempeño?	
		"Grado de autosuperación".	3. ¿Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y los resultados alcanzados?	
		"Grado de responsabilidad".	4. ¿En el trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	
			5. ¿La oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo, lo asumo como un reto y me permite esforzarme para hacerlo de la mejor manera?	
	6. ¿Me siento satisfecho con los resultados alcanzados individualmente, al finalizar cada mes?			
	7. ¿La posibilidad de crecimiento en mi empleo me alienta a dar lo mejor de mi cada día?			
	"Motivación Extrínseca".	"Nivel de satisfacción con las políticas de la organización".	8. ¿Trabajaría tiempo extra para terminar lo que tengo que hacer, incluso cuando no me paguen por ello?	
		"Grado de supervisión".	9. ¿En el trabajo tengo la autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades?	
		"Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo".	10. ¿En el trabajo tengo la responsabilidad por el trabajo de otros y me preocupo por motivarlos?	
"Nivel de satisfacción con la contraprestación económica".		11. ¿Las normas de la organización facilitan y apoyan el desarrollo eficiente de las actividades laborales?		
"Nivel de satisfacción con la seguridad".		12. ¿Las normas de la organización favorecen la coordinación en el trabajo?		
		13. ¿Tengo la libertad de ejecutar mis labores de manera independiente y sin una supervisión opresiva?		
	14. ¿Mi jefe delega eficazmente las funciones y autoridad para decidir sobre ellas y me enseña a delegar responsabilidades y dirigir un grupo?			
		15. ¿Mi supervisor me da cierta libertad para tomar decisiones?		
		16. ¿En mi espacio de trabajo cuento con los materiales y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo?		
		17. ¿La cantidad de trabajo que se me asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo?		
		18. ¿El ambiente donde ejecuto mis labores es seguro, cómodo y acogedor?		
		19. ¿El salario / honorario que percibo es justo y equitativo?		
		20. ¿Las compensaciones económicas que percibe se cancelan puntualmente?		
		21. ¿En mi trabajo me siento motivado económicamente para desarrollar mis labores?		

		<p>“Eficacia de las relaciones interpersonales”.</p>	<p>22. ¿La organización muestra estabilidad económica, política y de gestión en el medio? 23. ¿Cuento con seguro social y de vida que me ayuden a enfrentar alguna desgracia o enfermedad? 24. En caso de ocurrir algún desastre natural o artificial; ¿la institución cuenta con adecuadas medidas de seguridad que protegen mi vida (infraestructura adecuada, señalización)? 25. ¿La forma de relacionarme con mis compañeros de trabajo contribuye al éxito de la organización? 26. ¿Considero que las relaciones entre mis compañeros de trabajo son cordiales y buscan la cooperación?</p>	
	<p>“Motivación Trascendente”.</p>	<p>“Grado de espíritu de servicio”.</p> <p>“Grado de solidaridad”.</p> <p>“Implicación con la misión de la organización”.</p> <p>“Grado de altruismo”.</p>	<p>27. ¿Disfruto trabajando a favor de los clientes? 28. ¿Para mi es relevante que mi trabajo logre acciones positivas en otras personas (compañeros de trabajo, clientes)? 29. ¿Me siento a gusto brindando apoyo al prójimo de manera desinteresada? 30. ¿Estoy muy vinculado con la misión de la organización y busca contribuir a ella? 31. ¿Busco los intereses del equipo, dejando de lado mis intereses individuales? 32. ¿Me siento satisfecho con el bienestar ajeno?</p>	

Anexo N° 04: Instrumento de Medición



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

CUESTIONARIO: INTELIGENCIA EMOCIONAL.

REFERENCIA DEL ENCUESTADO:

EDAD	GÉNERO		ÁREA
	M	F	
CARGO			

PRESENTACIÓN: “Distinguido(as) recorro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **INTELIGENCIA EMOCIONAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta individual. Desde ya agradecemos su cooperación”.

INDICACIÓN: “Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda”.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
	I. AUTOCONOCIMIENTO					
01	Respecto a su autoconciencia emocional, cuando siente mucho coraje por algo que le ha sucedido, ¿Puede controlarse para no perder el control de sus emociones?					
02	Cuando algo no es de su agrado, de acuerdo a su autoconciencia emocional, ¿Busca alguna excusa para escaparse de la situación?					

03	En relación a su autoconciencia emocional, cuando le hacen proposiciones que no le interesan, ¿Tiene dificultad para rechazarla?					
04	Respecto a la valoración adecuada de uno mismo, ¿Considera que es importante que los demás reconozcan sus logros?					
05	Según la valoración adecuada de uno mismo, ¿Tiene la necesidad de sentirse aceptado (a) por todas las personas que conoce?					
06	De acuerdo a la confianza en uno mismo, ¿Llega a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?					
07	Según la confianza en uno mismo, ¿Tiene las ideas muy claras de lo que quiere?					
	II. AUTOCONTROL	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
08	Respecto al autocontrol emocional, ¿Se enoja cuando le critican?					
09	De acuerdo al autocontrol emocional, ¿Reacciona violento cuando alguien quiere hacerle daño?					
10	De acuerdo a la fiabilidad, ¿Demuestra sus auténticos sentimientos ante los demás?					
11	En cuanto a la minuciosidad, ¿Es cuidadoso y auto-disciplinado a la hora de ocuparse de sus responsabilidades?					
12	Ante situaciones nuevas e inesperadas, de acuerdo a la adaptabilidad ¿Analiza la situación e intenta adaptarse poco a poco a la novedad?					
13	De acuerdo a la motivación de logro, las tareas que realiza ¿Le motivan y permiten desarrollarse profesionalmente?					
14	Respecto a la iniciativa, ¿Se siente capaz de trabajar sin supervisión directa?					

	III. AUTOMOTIVACIÓN	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
15	De acuerdo a la empatía, ¿Encuentra difícil explicar a otras personas las cosas que entiende con facilidad, cuando ellas no entienden a la primera?					
16	En relación a la empatía, si cuando habla, alguien se siente ofendido ¿Piensa que el problema es de él y no de usted?					
17	Si alguien se incorpora a su centro de labor, respecto a la empatía ¿Cree usted que es propio de él hacer esfuerzo para integrarse?					
18	En relación a la orientación hacia el servicio, ¿Considera usted que atiende a los usuarios oportunamente ante algún requerimiento o consulta?					
19	Según la orientación hacia el servicio, ¿Conversa con los usuarios para averiguar cuán satisfechos están con el servicio brindado y solicita sugerencias para mejorarlo?					
20	¿Está dispuesto en ayudar a los usuarios y solicitar apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesite?, de acuerdo a la orientación hacia el servicio.					
21	Cuando toma una decisión en el trabajo, respecto a la conciencia organizativa ¿Es objetivo y deja de lado la implicación emocional?					
22	En relación a la conciencia organizativa, cuando abordan un conflicto interno en su centro de labor ¿Puede asumir perspectivas distintas que le permiten comprender la postura de cada uno de los implicados?					
	IV. CONTROL DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
23	¿Es capaz de reconocer las necesidades de desarrollo de					

	los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades a través del feedback útil?					
24	En cuanto a la influencia, cuando intenta influir en alguien, ¿Normalmente le gusta decir la última palabra?					
25	Según la comunicación, ¿Cree usted que sus técnicas de comunicación interpersonal son su clave de éxito?					
26	Respecto a la resolución de conflictos, ¿Le es difícil admitir que la solución brindada por usted ante un problema no está funcionando bien?					
27	Según el liderazgo con visión de futuro, ¿Habitualmente las personas de su entorno suelen aceptar y seguir sus ideas y opiniones?					
28	¿Tiene la capacidad de reconocer la necesidad del cambio y lo promueve consiguiendo que otros hagan lo mismo?, en relación a catalizar los cambios.					
29	En cuanto a establecer vínculos cuando está en una reunión de trabajo, ¿Prefiere pasar desapercibido?					
30	¿Existe desconfianza por parte de los mandos hacia los integrantes de su área?, de acuerdo a la colaboración y trabajo en equipo.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

FICHA DE EVALUACIÓN: MOTIVACIÓN LABORAL

REFERENCIA DEL ENCUESTADO:

EDAD	GÉNERO		ÁREA
	M	F	
CARGO			

PRESENTACIÓN: “Distinguido(as) recurro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **MOTIVACIÓN LABORAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es individual. Desde ya agradecemos su cooperación”.

INDICACIÓN: “Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda”.

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Nº	ÍTEMS	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	I. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA				
01	Mi jefe generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho.				
02	Los reconocimientos que recibo por mi desempeño son justos y van de acuerdo con mi desempeño.				
03	Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y los resultados alcanzados.				
04	En el trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.				
05	La oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo, lo asumo como un reto y me permite esforzarme para hacerlo de la mejor manera.				
06	Me siento satisfecho con los resultados alcanzados individualmente, al finalizar cada mes.				
07	La posibilidad de crecimiento en mi empleo me alienta a dar lo mejor de mi cada día.				

08	Trabajaría tiempo extra para terminar lo que tengo que hacer, incluso cuando no me paguen por ello.				
09	En el trabajo tengo la autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.				
10	En el trabajo tengo la responsabilidad por el trabajo de otros y me preocupo por motivarlos.				
	II. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
11	Las normas de la organización facilitan y apoyan el desarrollo eficiente de las actividades laborales.				
12	Las normas de la organización favorecen la coordinación en el trabajo.				
13	Tengo la libertad de ejecutar mis labores de manera independiente y sin una supervisión opresiva.				
14	Mi jefe delega eficazmente las funciones y autoridad para decidir sobre ellas y me enseña a delegar responsabilidades y dirigir un grupo.				
15	Mi supervisor me da cierta libertad para tomar decisiones.				
16	En mi espacio de trabajo cuento con los materiales y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo.				
17	La cantidad de trabajo que se me asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo.				
18	El ambiente donde ejecuto mis labores es seguro, cómodo y acogedor.				
19	El salario / honorario que percibo es justo y equitativo.				
20	Las compensaciones económicas que percibe se cancelan puntualmente.				
21	En mi trabajo me siento motivado económicamente para desarrollar mis labores.				
22	La organización muestra estabilidad económica, política y de gestión en el medio.				
23	Cuento con seguro social y de vida que me ayuden a enfrentar alguna desgracia o enfermedad.				
24	En caso de ocurrir algún desastre natural o artificial; la institución cuenta con adecuadas medidas de seguridad que protegen mi vida (infraestructura adecuada, señalización)				
25	La forma de relacionarme con mis compañeros de trabajo contribuye al éxito de la organización.				

26	Considero que las relaciones entre mis compañeros de trabajo son cordiales y buscan la cooperación.				
	III. MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
27	Disfruto trabajando a favor de los clientes.				
28	Para mi es relevante que mi trabajo logre acciones positivas en otras personas (compañeros de trabajo, clientes).				
29	Me siento a gusto brindando apoyo al prójimo de manera desinteresada.				
30	Estoy muy vinculado con la misión de la organización y busca contribuir a ella.				
31	Busco los intereses del equipo, dejando de lado mis intereses individuales.				
32	Me siento satisfecho con el bienestar ajeno.				

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo N° 05: Confiabilidad valida del instrumento

Confiabilidad: Se corrobora mediante el estadístico *Alfa de Cronbach*, el cual serán aplicado nuestros dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios serán medidos en la escala ordinal de tipo *Likert*. Con la ayuda del software estadístico SPSS25.

Estadísticas de fiabilidad Autorregulación gubernamental

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	30

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad Ejecución de recursos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	30

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Validez: La validez fue determinada por el juicio de expertos el cual se acompaña en el anexo N° 5 de la presente.

Resultado de la validación de los expertos

Nº	NOMBRES	GRADO ACADÉMICO	RESULTADO
01	Cristian Borja Huayta	Maestro	Bueno
02	Wilmer A. Aliaga Trabaj	Maestro	Muy Bueno
03	Yesser Soriano Quispe	Magíster	Muy Bueno

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Autoconocimiento								
01	Respecto a su autoconciencia emocional, cuando siente mucho coraje por algo que le ha sucedido, ¿Puede controlarse para no perder el control de sus emociones?	X		X		X		
02	Cuando algo no es de su agrado, de acuerdo a su autoconciencia emocional ¿Busca alguna excusa para escaparse de la situación?	X		X		X		
03	En relación a su autoconciencia emocional, cuando le hacen proposiciones que no le interesan, ¿Tiene dificultad para rechazarla?	X		X		X		
04	Respecto a la valoración adecuada de uno mismo, ¿Considera que es importante que los demás reconozcan sus logros?	X		X		X		
05	Según la valoración adecuada de uno mismo, ¿Tiene la necesidad de sentirse aceptado (a) por todas las personas que conoce?	X		X		X		
06	De acuerdo a la confianza en uno mismo, ¿Llega a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?	X		X		X		
07	Según la confianza en uno mismo, ¿Tiene las ideas muy claras de lo que quiere?							
Autocontrol								
08	Respecto al autocontrol emocional, ¿Se enoja cuando le critican?	X		X		X		
09	De acuerdo al autocontrol emocional, ¿Reacciona violento cuando alguien quiere hacerle daño?	X				X		
10	De acuerdo a la fiabilidad, ¿Demuestra sus auténticos sentimientos ante los demás?	X		X		X		
11	En cuanto a la minuciosidad, ¿Es cuidadoso y autodisciplinado a la hora de ocuparse de sus responsabilidades?	X		X		X		
12	Ante situaciones nuevas e inesperadas, de acuerdo a la adaptabilidad ¿Analiza la situación e intenta adaptarse poco a poco a la novedad?	X		X		X		
13	De acuerdo a la motivación de logro, las tareas que realiza ¿Le motivan y permiten desarrollarse profesionalmente?	X		X		X		
14	Respecto a la iniciativa, ¿Se siente capaz de trabajar sin supervisión directa?	X		X		X		
Automotivación								
15	De acuerdo a la empatía, ¿Encuentra difícil explicar a otras personas las cosas que entiende con facilidad, cuando ellas no entienden a la primera?	X		X		X		
16	En relación a la empatía, si cuando habla, alguien se siente ofendido ¿Piensa que el problema es de él y no de usted?	X		X		X		
17	Si alguien se incorpora a su centro de labor, respecto a la empatía ¿Cree usted que es propio de él hacer esfuerzo para integrarse?	X		X		X		
18	En relación a la orientación hacia el servicio, ¿Considera usted que atiende a los usuarios oportunamente ante algún requerimiento o consulta?	X		X		X		
19	Según la orientación hacia el servicio, ¿Conversa con los usuarios para averiguar cuán satisfechos	X		X		X		

	están con el servicio brindado y solicita sugerencias para mejorarlo?						
20	¿Está dispuesto en ayudar a los usuarios y solicitar apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesite?, de acuerdo a la orientación hacia el servicio	X		X		X	
21	Cuando toma una decisión en el trabajo, respecto a la conciencia organizativa ¿Es objetivo y deja de lado la implicación emocional?	X		X		X	
22	En relación a la conciencia organizativa, cuando abordan un conflicto interno en su centro de labor ¿Puede asumir perspectivas distintas que le permiten comprender la postura de cada uno de los implicados?	X		X		X	
Control de relaciones interpersonales							
23	¿Es capaz de reconocer las necesidades de desarrollo de los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades a través del feedback útil?	X		X		X	
24	En cuanto a la influencia, cuando intenta influir en alguien, ¿Normalmente le gusta decir la última palabra?	X		X		X	
25	Según la comunicación, ¿Cree usted que sus técnicas de comunicación interpersonal son su clave de éxito?	X		X		X	
26	Respecto a la resolución de conflictos, ¿Le es difícil admitir que la solución brindada por usted ante un problema no está funcionando bien?	X		X		X	
27	Según el liderazgo con visión de futuro, ¿Habitualmente las personas de su entorno suelen aceptar y seguir sus ideas y opiniones?	X		X		X	
28	¿Tiene la capacidad de reconocer la necesidad del cambio y lo promueve consiguiendo que otros hagan lo mismo?, en relación a catalizar los cambios	X		X		X	
29	En cuanto a establecer vínculos cuando está en una reunión de trabajo, ¿Prefiere pasar desapercibido?	X		X		X	
30	¿Existe desconfianza por parte de los mandos hacia los integrantes de su área?, de acuerdo a la colaboración y trabajo en equipo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Barja Huayta Cristian

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se enuncia sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....16.... de06..... de 2021.....



Mg. Christian Barja Huayta
Reg. CORAD N° 1522

DOCENTE UPLA - FILIAL CHANCHAMAYO

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
MOTIVACION LABORAL**

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Motivación intrínseca								
01	¿Tu jefe generalmente te reconoce por un trabajo bien hecho?	X		X		X		
02	¿Los reconocimientos que recibo por mi desempeño son justos y van de acuerdo con mi desempeño?	X		X		X		
03	¿Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y los resultados alcanzados?	X		X		X		
04	¿En el trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	X		X		X		
05	¿La oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo, lo asumo como un reto y me permite esforzarme para hacerlo de la mejor manera?	X		X		X		
06	¿Me siento satisfecho con los resultados alcanzados individualmente, al finalizar cada mes?	X		X		X		
07	¿La posibilidad de crecimiento en mi empleo me alienta a dar lo mejor de mi cada día?	X		X		X		
08	¿Trabajaría tiempo extra para terminar lo que tengo que hacer, incluso cuando no me paguen por ello?	X		X		X		
09	¿En el trabajo tengo la autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.?	X		X		X		
10	¿En el trabajo tengo la responsabilidad por el trabajo de otros y me preocupo por motivarlos?	X		X		X		
Motivación extrínseca								
11	¿Las normas de la organización facilitan y apoyan el desarrollo eficiente de las actividades laborales?	X		X		X		
12	¿Las normas de la organización favorecen la coordinación en el trabajo?	X		X		X		
13	¿Tengo la libertad de ejecutar mis labores de manera independiente y sin una supervisión opresiva?	X		X		X		
14	¿Mi jefe delega eficazmente las funciones y autoridad para decidir sobre ellas y me enseña a delegar responsabilidades y dirigir un grupo?	X		X		X		
15	¿Mi supervisor me da cierta libertad para tomar decisiones?	X		X		X		
16	¿En mi espacio de trabajo cuento con los materiales y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo?	X		X		X		
17	¿La cantidad de trabajo que se me asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo?	X		X		X		
18	¿El ambiente donde ejecuto mis labores es seguro, cómodo y acogedor?	X		X		X		
19	¿El salario / honorario que percibo es justo y equitativo?	X		X		X		
20	¿Las compensaciones económicas que percibe se cancelan puntualmente?	X		X		X		
21	¿En mi trabajo me siento motivado económicamente para desarrollar mis labores	X		X		X		

22	¿La organización muestra estabilidad económica, política y de gestión en el medio?	X		X		X	
23	¿Cuento con seguro social y de vida que me ayuden a enfrentar alguna desgracia o enfermedad?	X		X		X	
24	¿En caso de ocurrir algún desastre natural o artificial; la institución cuenta con adecuadas medidas de seguridad que protegen mi vida? (infraestructura adecuada, señalización)	X		X		X	
Motivación trascendente							
25	¿Disfruto trabajando a favor de los clientes?	X		X		X	
26	¿Para mí es relevante que mi trabajo logre acciones positivas en otras personas? (compañeros de trabajo, clientes).	X		X		X	
27	¿Me siento a gusto brindando apoyo al prójimo de manera desinteresada?	X		X		X	
28	¿Estoy muy vinculado con la misión de la organización y busca contribuir a ella?	X		X		X	
29	¿Busco los intereses del equipo, dejando de lado mis intereses individuales?	X		X		X	
30	Me siento satisfecho con el bienestar ajeno?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Barja Huayta Cristian

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....16.... de06..... de 2021.....




Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Autoconocimiento								
01	Respecto a su autoconciencia emocional, cuando siente mucho coraje por algo que le ha sucedido, ¿Puede controlarse para no perder el control de sus emociones?	X		X		X		
02	Cuando algo no es de su agrado, de acuerdo a su autoconciencia emocional ¿Busca alguna excusa para escaparse de la situación?	X		X		X		
03	En relación a su autoconciencia emocional, cuando le hacen proposiciones que no le interesan, ¿Tiene dificultad para rechazarla?	X		X		X		
04	Respecto a la valoración adecuada de uno mismo, ¿Considera que es importante que los demás reconozcan sus logros?	X		X		X		
05	Según la valoración adecuada de uno mismo, ¿Tiene la necesidad de sentirse aceptado (a) por todas las personas que conoce?	X		X		X		
06	De acuerdo a la confianza en uno mismo, ¿Llega a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?	X		X		X		
07	Según la confianza en uno mismo, ¿Tiene las ideas muy claras de lo que quiere?							
Autocontrol								
08	Respecto al autocontrol emocional, ¿Se enoja cuando le critican?	X		X		X		
09	De acuerdo al autocontrol emocional, ¿Reacciona violento cuando alguien quiere hacerle daño?	X				X		
10	De acuerdo a la fiabilidad, ¿Demuestra sus auténticos sentimientos ante los demás?	X		X		X		
11	En cuanto a la minuciosidad, ¿Es cuidadoso y auto-disciplinado a la hora de ocuparse de sus responsabilidades?	X		X		X		
12	Ante situaciones nuevas e inesperadas, de acuerdo a la adaptabilidad ¿Analiza la situación e intenta adaptarse poco a poco a la novedad?	X		X		X		
13	De acuerdo a la motivación de logro, las tareas que realiza ¿Le motivan y permiten desarrollarse profesionalmente?	X		X		X		
14	Respecto a la iniciativa, ¿Se siente capaz de trabajar sin supervisión directa?	X		X		X		
Automotivación								
15	De acuerdo a la empatía, ¿Encuentra difícil explicar a otras personas las cosas que entiende con facilidad, cuando ellas no entienden a la primera?	X		X		X		
16	En relación a la empatía, si cuando habla, alguien se siente ofendido ¿Piensa que el problema es de él y no de usted?	X		X		X		
17	Si alguien se incorpora a su centro de labor, respecto a la empatía ¿Cree usted que es propio de él hacer esfuerzo para integrarse?	X		X		X		
18	En relación a la orientación hacia el servicio, ¿Considera usted que atiende a los usuarios oportunamente ante algún requerimiento o consulta?	X		X		X		
19	Según la orientación hacia el servicio, ¿Conversa con los usuarios para averiguar cuán satisfechos	X		X		X		

	están con el servicio brindado y solicita sugerencias para mejorarlo?						
20	¿Está dispuesto en ayudar a los usuarios y solicitar apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesite?, de acuerdo a la orientación hacia el servicio	X		X		X	
21	Cuando toma una decisión en el trabajo, respecto a la conciencia organizativa ¿Es objetivo y deja de lado la implicación emocional?	X		X		X	
22	En relación a la conciencia organizativa, cuando abordan un conflicto interno en su centro de labor ¿Puede asumir perspectivas distintas que le permiten comprender la postura de cada uno de los implicados?	X		X		X	
Control de relaciones interpersonales							
23	¿Es capaz de reconocer las necesidades de desarrollo de los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades a través del feedback útil?	X		X		X	
24	En cuanto a la influencia, cuando intenta influir en alguien, ¿Normalmente le gusta decir la última palabra?	X		X		X	
25	Según la comunicación, ¿Cree usted que sus técnicas de comunicación interpersonal son su clave de éxito?	X		X		X	
26	Respecto a la resolución de conflictos, ¿Le es difícil admitir que la solución brindada por usted ante un problema no está funcionando bien?	X		X		X	
27	Según el liderazgo con visión de futuro, ¿Habitualmente las personas de su entorno suelen aceptar y seguir sus ideas y opiniones?	X		X		X	
28	¿Tiene la capacidad de reconocer la necesidad del cambio y lo promueve consiguiendo que otros hagan lo mismo?, en relación a catalizar los cambios	X		X		X	
29	En cuanto a establecer vínculos cuando está en una reunión de trabajo, ¿Prefiere pasar desapercibido?	X		X		X	
30	¿Existe desconfianza por parte de los mandos hacia los integrantes de su área?, de acuerdo a la colaboración y trabajo en equipo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Altaga Tabraj Wilmer A.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se enuncia sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....17..... de06..... de 2021

INSTITUTO IAC DE RADIO Y TV. DEL PERU
HUANCAYO
Wilmer A. Altaga Tabraj
Lic. Adm. Wilmer A. Altaga Tabraj
Administrador

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Motivación intrínseca								
01	¿Tu jefe generalmente te reconoce por un trabajo bien hecho?	X		X		X		
02	¿Los reconocimientos que recibo por mi desempeño son justos y van de acuerdo con mi desempeño?	X		X		X		
03	¿Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y los resultados alcanzados?	X		X		X		
04	¿En el trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	X		X		X		
05	¿La oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo, lo asumo como un reto y me permite esforzarme para hacerlo de la mejor manera?	X		X		X		
06	¿Me siento satisfecho con los resultados alcanzados individualmente, al finalizar cada mes?	X		X		X		
07	¿La posibilidad de crecimiento en mi empleo me alienta a dar lo mejor de mi cada día?	X		X		X		
08	¿Trabajaría tiempo extra para terminar lo que tengo que hacer, incluso cuando no me paguen por ello?	X		X		X		
09	¿En el trabajo tengo la autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.?	X		X		X		
10	¿En el trabajo tengo la responsabilidad por el trabajo de otros y me preocupo por motivarlos?	X		X		X		
Motivación extrínseca								
11	¿Las normas de la organización facilitan y apoyan el desarrollo eficiente de las actividades laborales?	X		X		X		
12	¿Las normas de la organización favorecen la coordinación en el trabajo?	X		X		X		
13	¿Tengo la libertad de ejecutar mis labores de manera independiente y sin una supervisión opresiva?	X		X		X		
14	¿Mi jefe delega eficazmente las funciones y autoridad para decidir sobre ellas y me enseña a delegar responsabilidades y dirigir un grupo?	X		X		X		
15	¿Mi supervisor me da cierta libertad para tomar decisiones?	X		X		X		
16	¿En mi espacio de trabajo cuento con los materiales y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo?	X		X		X		
17	¿La cantidad de trabajo que se me asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo?	X		X		X		
18	¿El ambiente donde ejecuto mis labores es seguro, cómodo y acogedor?	X		X		X		
19	¿El salario / honorario que percibo es justo y equitativo?	X		X		X		
20	¿Las compensaciones económicas que percibe se cancelan puntualmente?	X		X		X		

21	¿En mi trabajo me siento motivado económicamente para desarrollar mis labores	X		X		X	
22	¿La organización muestra estabilidad económica, política y de gestión en el medio?	X		X		X	
23	¿Cuento con seguro social y de vida que me ayuden a enfrentar alguna desgracia o enfermedad?	X		X		X	
24	¿En caso de ocurrir algún desastre natural o artificial; la institución cuenta con adecuadas medidas de seguridad que protegen mi vida? (infraestructura adecuada, señalización)	X		X		X	
Motivación trascendente							
25	¿Disfruto trabajando a favor de los clientes?	X		X		X	
26	¿Para mi es relevante que mi trabajo logre acciones positivas en otras personas? (compañeros de trabajo, clientes).	X		X		X	
27	¿Me siento a gusto brindando apoyo al prójimo de manera desinteresada?	X		X		X	
28	¿Estoy muy vinculado con la misión de la organización y busca contribuir a ella?	X		X		X	
29	¿Busco los intereses del equipo, dejando de lado mis intereses individuales?	X		X		X	
30	Me siento satisfecho con el bienestar ajeno?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Allaga Tabraj Wilmer A.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se enuncia sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....17..... de06..... de 2021


 INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN DEL PERÚ
 HUANCAYO
 Lic. Adm. Wilmer A. Allaga Tabraj
 Administrador

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Autoconocimiento								
01	Respecto a su autoconciencia emocional, cuando siente mucho coraje por algo que le ha sucedido, ¿Puede controlarse para no perder el control de sus emociones?	X		X		X		
02	Cuando algo no es de su agrado, de acuerdo a su autoconciencia emocional ¿Busca alguna excusa para escaparse de la situación?	X		X		X		
03	En relación a su autoconciencia emocional, cuando le hacen proposiciones que no le interesan, ¿Tiene dificultad para rechazarla?	X		X		X		
04	Respecto a la valoración adecuada de uno mismo, ¿Considera que es importante que los demás reconozcan sus logros?	X		X		X		
05	Según la valoración adecuada de uno mismo, ¿Tiene la necesidad de sentirse aceptado (a) por todas las personas que conoce?	X		X		X		
06	De acuerdo a la confianza en uno mismo, ¿Llega a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?	X		X		X		
07	Según la confianza en uno mismo, ¿Tiene las ideas muy claras de lo que quiere?							
Autocontrol								
08	Respecto al autocontrol emocional, ¿Se enoja cuando le critican?	X		X		X		
09	De acuerdo al autocontrol emocional, ¿Reacciona violento cuando alguien quiere hacerle daño?	X				X		
10	De acuerdo a la fiabilidad, ¿Demuestra sus auténticos sentimientos ante los demás?	X		X		X		
11	En cuanto a la minuciosidad, ¿Es cuidadoso y auto-disciplinado a la hora de ocuparse de sus responsabilidades?	X		X		X		
12	Ante situaciones nuevas e inesperadas, de acuerdo a la adaptabilidad ¿Analiza la situación e intenta adaptarse poco a poco a la novedad?	X		X		X		
13	De acuerdo a la motivación de logro, las tareas que realiza ¿Le motivan y permiten desarrollarse profesionalmente?	X		X		X		
14	Respecto a la iniciativa, ¿Se siente capaz de trabajar sin supervisión directa?	X		X		X		
Automotivación								
15	De acuerdo a la empatía, ¿Encuentra difícil explicar a otras personas las cosas que entiende con facilidad, cuando ellas no entienden a la primera?	X		X		X		
16	En relación a la empatía, si cuando habla, alguien se siente ofendido ¿Piensa que el problema es de él y no de usted?	X		X		X		
17	Si alguien se incorpora a su centro de labor, respecto a la empatía ¿Cree usted que es propio de él hacer esfuerzo para integrarse?	X		X		X		
18	En relación a la orientación hacia el servicio, ¿Considera usted que atiende a los usuarios oportunamente ante algún requerimiento o consulta?	X		X		X		

19	Según la orientación hacia el servicio, ¿Conversa con los usuarios para averiguar cuán satisfechos están con el servicio brindado y solicita sugerencias para mejorarlo?	X		X		X	
20	¿Está dispuesto en ayudar a los usuarios y solicitar apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesite?, de acuerdo a la orientación hacia el servicio	X		X		X	
21	Cuando toma una decisión en el trabajo, respecto a la conciencia organizativa ¿Es objetivo y deja de lado la implicación emocional?	X		X		X	
22	En relación a la conciencia organizativa, cuando abordan un conflicto interno en su centro de labor ¿Puede asumir perspectivas distintas que le permiten comprender la postura de cada uno de los implicados?	X		X		X	
Control de relaciones interpersonales							
23	¿Es capaz de reconocer las necesidades de desarrollo de los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades a través del feedback útil?	X		X		X	
24	En cuanto a la influencia, cuando intenta influir en alguien, ¿Normalmente le gusta decir la última palabra?	X		X		X	
25	Según la comunicación, ¿Cree usted que sus técnicas de comunicación interpersonal son su clave de éxito?	X		X		X	
26	Respecto a la resolución de conflictos, ¿Le es difícil admitir que la solución brindada por usted ante un problema no está funcionando bien?	X		X		X	
27	Según el liderazgo con visión de futuro, ¿Habitualmente las personas de su entorno suelen aceptar y seguir sus ideas y opiniones?	X		X		X	
28	¿Tiene la capacidad de reconocer la necesidad del cambio y lo promueve consiguiendo que otros hagan lo mismo?, en relación a catalizar los cambios	X		X		X	
29	En cuanto a establecer vínculos cuando está en una reunión de trabajo, ¿Prefiere pasar desapercibido?	X		X		X	
30	¿Existe desconfianza por parte de los mandos hacia los integrantes de su área?, de acuerdo a la colaboración y trabajo en equipo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Soriano Quispe Yesser

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....18..... de06..... de 2021


Mg. Yesser Soriano Quispe
Reg. CORLAD N°14544

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
MOTIVACION LABORAL**

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Motivación intrínseca								
01	¿Tu jefe generalmente te reconoce por un trabajo bien hecho?	X		X		X		
02	¿Los reconocimientos que recibo por mi desempeño son justos y van de acuerdo con mi desempeño?	X		X		X		
03	¿Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y los resultados alcanzados?	X		X		X		
04	¿En el trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	X		X		X		
05	¿La oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo, lo asumo como un reto y me permite esforzarme para hacerlo de la mejor manera?	X		X		X		
06	¿Me siento satisfecho con los resultados alcanzados individualmente, al finalizar cada mes?	X		X		X		
07	¿La posibilidad de crecimiento en mi empleo me alienta a dar lo mejor de mi cada día?	X		X		X		
08	¿Trabajaría tiempo extra para terminar lo que tengo que hacer, incluso cuando no me paguen por ello?	X		X		X		
09	¿En el trabajo tengo la autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.?	X		X		X		
10	¿En el trabajo tengo la responsabilidad por el trabajo de otros y me preocupo por motivarlos?	X		X		X		
Motivación extrínseca								
11	¿Las normas de la organización facilitan y apoyan el desarrollo eficiente de las actividades laborales?	X		X		X		
12	¿Las normas de la organización favorecen la coordinación en el trabajo?	X		X		X		
13	¿Tengo la libertad de ejecutar mis labores de manera independiente y sin una supervisión opresiva?	X		X		X		
14	¿Mi jefe delega eficazmente las funciones y autoridad para decidir sobre ellas y me enseña a delegar responsabilidades y dirigir un grupo?	X		X		X		
15	¿Mi supervisor me da cierta libertad para tomar decisiones?	X		X		X		
16	¿En mi espacio de trabajo cuento con los materiales y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo?	X		X		X		
17	¿La cantidad de trabajo que se me asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo?	X		X		X		
18	¿El ambiente donde ejecuto mis labores es seguro, cómodo y acogedor?	X		X		X		
19	¿El salario / honorario que percibo es justo y equitativo?	X		X		X		
20	¿Las compensaciones económicas que percibe se cancelan puntualmente?	X		X		X		

21	¿En mi trabajo me siento motivado económicamente para desarrollar mis labores	X		X		X	
22	¿La organización muestra estabilidad económica, política y de gestión en el medio?	X		X		X	
23	¿Cuento con seguro social y de vida que me ayuden a enfrentar alguna desgracia o enfermedad?	X		X		X	
24	¿En caso de ocurrir algún desastre natural o artificial; la institución cuenta con adecuadas medidas de seguridad que protegen mi vida? (infraestructura adecuada, señalización)	X		X		X	
Motivación trascendente							
25	¿Disfruto trabajando a favor de los clientes?	X		X		X	
26	¿Para mí es relevante que mi trabajo logre acciones positivas en otras personas? (compañeros de trabajo, clientes).	X		X		X	
27	¿Me siento a gusto brindando apoyo al prójimo de manera desinteresada?	X		X		X	
28	¿Estoy muy vinculado con la misión de la organización y busca contribuir a ella?	X		X		X	
29	¿Busco los intereses del equipo, dejando de lado mis intereses individuales?	X		X		X	
30	Me siento satisfecho con el bienestar ajeno?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Soriano Quispe Yesser

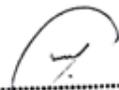
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....18..... de06..... de 2021


Mg. Yesser Soriano Quispe
Reg. CORLAD N°14544

Firma del experto

Anexo N° 06: La data del procesamiento de datos

Muestra	INTELIGENCIA EMOCIONAL																														SUMA Total
	D1: Autoconocimiento						D2: Autocontrol						D3: Automotivación						D4: Control de las relaciones interpersonales												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	1	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	81
2	2	1	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	81
3	2	1	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	81
4	2	1	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	81
5	2	1	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	81
6	2	1	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	80
7	2	1	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	80
8	2	2	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	81
9	2	2	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	81
10	2	2	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	81
11	3	2	3	1	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	82
12	3	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	83
13	3	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	83
14	3	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	83
15	3	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	83
16	3	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	83
17	3	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	83
18	3	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	83
19	3	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	3	1	4	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	85
20	3	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	3	1	5	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	86
21	3	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	3	2	5	2	2	2	5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	88
22	3	2	3	2	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	5	2	2	2	5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	89
23	3	2	3	2	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	5	2	2	2	5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	89
24	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	5	2	2	2	5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	92
25	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	5	2	2	2	5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	92
26	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	5	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	94
27	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	5	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	94
28	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	5	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	95
29	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	2	5	2	3	3	5	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	97
30	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	2	5	2	3	3	5	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	98
31	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	5	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	101
32	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	5	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	101
33	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	5	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	101
34	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	5	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	101
35	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	102
36	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	104
37	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	2	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	105
38	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	2	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	105
39	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	2	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	105
40	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	2	5	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	107

Muestra	Motivación laboral																														SUMA Total
	D1: Motivación intrínseca										D2: Motivación extrínseca										D3: Motivación trascendente										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	1	2	4	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	66
2	1	2	4	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	66
3	1	2	4	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	66
4	1	2	4	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	66
5	1	2	4	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	66
6	1	2	4	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	66
7	1	2	4	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	66
8	1	2	4	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	67
9	1	2	4	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	68
10	2	2	4	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	69
11	2	2	4	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	70
12	2	2	4	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	70
13	2	2	4	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	70
14	2	2	4	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	71
15	2	2	4	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	71
16	2	2	4	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	72
17	2	2	4	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	73
18	2	2	4	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	73
19	2	2	4	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	73
20	2	2	4	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	73
21	2	3	4	2	2	1	2	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	75
22	2	3	4	2	2	1	2	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	75
23	2	3	4	2	2	1	2	3	3	5	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	77
24	2	3	4	2	2	1	3	3	3	5	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	79
25	2	3	4	2	2	1	3	3	3	5	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	80
26	2	3	4	2	2	1	3	3	3	5	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	80
27	2	3	4	2	2	1	3	3	3	5	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	81
28	2	3	4	2	2	1	3	3	3	5	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	81
29	3	3	4	2	2	1	3	3	3	5	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	84
30	3	3	4	2	2	1	3	3	3	5	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	85
31	3	3	4	2	2	2	3	3	3	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	87
32	3	3	4	2	2	2	3	3	3	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	88
33	3	3	4	2	2	2	3	3	3	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	89
34	3	3	4	2	2	2	3	3	3	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	89
35	3	3	4	2	2	2	3	3	3	5	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	89
36	3	3	4	2	2	2	3	3	3	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	90
37	3	3	4	2	3	2	3	3	3	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	91
38	3	3	4	2	3	2	3	3	3	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	92
39	3	3	4	2	3	2	3	3	3	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	92
40	3	3	4	2	3	2	3	3	3	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	92

Anexo N° 07: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumento de recolección de datos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

Señor: **IVAN OLIVERA MEZA**
ALCALDE PROVINCIAL DE SATIPO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO	
UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO	
FECHA	04 FEB 2021
EX N°	01793
INGRESO	HORA 8:23 AM

Presente.-

Yo, **DIEGO ARMANDO CURI OREZANO**, identificada con DNI. 70887020, asimismo, **ANATOLIA CLOTILDE ASTO MONTOYA**, identificada con DNI. 45797155, de la carrera profesional de Administración y Sistemas.

Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado "**INTELIGENCIA EMOCIONAL MUNICIPAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO**", para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de Información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizará en forma anónima a los profesionales administrativos, oficinas y demás áreas.

Por lo expuesto.

Solicite dar una carta de respuesta con autorización para concluir la Investigación de mi tesis.

Satipo, 03 de Noviembre del 2020.



Bach. Diego Armando Curi Orezano
DNI. 70887020



Bach. Anatolia Clotilde Asto Montoya
DNI. 45797155



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Satipo, 30 de marzo del 2021

CARTA Nº 00191 -2021-SGRH/MPS

Bachilleres:

CURI OREZANO DIEGO ARMANDO
ASTO MONTOYA ANATOLIA CLOTILDE
 Administración y Sistemas

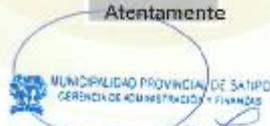
PRESENTE.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LLEVAR ACABO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN "INTELIGENCIA EMOCIONAL MUNICIPAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SATIPO"

Ref. : Expediente Nº 01793 del 4 de febrero de 2021.

Por la presente me dirijo a Ud. A fin de comunicarle que habiendo hecho recepción de su solicitud, mediante el cual solicita la AUTORIZACION PARA LLEVAR A CABO LA INVESTIGACION "INTELIGENCIA EMOCIONAL MUNICIPAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SATIPO", en ese sentido debo informarle que se le concede su petición, para poder llevar a cabo dicha investigación, así mismo deberá efectuar las coordinaciones correspondientes con el responsable del área, para el normal desarrollo de su Investigación.

Atentamente


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO
 GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 Lic. Ailin Inac Jeremías Torres Ortiz
 SU GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

C.c.

Anexo N° 08: Fotos de la aplicación del instrumento