



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La inteligencia emocional y la motivación laboral de los
colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Aranda Inga, Sarahi Malu (orcid.org/0000-0001-8322-5392)

Calderon Briceño, Angie Oriana (orcid.org/0000-0003-0655-0233)

ASESORES:

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

Mg. Pinglo Bazán, Miguel Elías (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Primero a Dios por darme la salud y bienestar para el logro de mis metas. A mis padres Hiltter Aranda Sánchez y Rosa María Terrones por el gran apoyo y esfuerzo que me brindaron para poder llegar a esta etapa de mi carrera profesional y que se sientan orgullosos.

Sarahi Malú Aranda Inga

El presente trabajo es dedicado a Dios por brindarme bienestar tanto físico como espiritual y la fortaleza necesaria para poder realizar este trabajo. A mis padres Jhonny Calderón Paredes y Elizabeth Briceño Valverde por ser mi motivación para seguir adelante y por mostrarme el camino de superación.

Angie Oriana Calderón Briceño

AGRADECIMIENTO

A Dios que, a pesar de las adversidades de los últimos años, nos está permitiendo culminar nuestras metas y de igual manera a nuestra asesora Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia que con su experiencia nos ayudó a mejorar nuestros errores.

Sarahi Malú Aranda Inga

En primer lugar, agradezco a Dios por darnos la fortaleza y paciencia para lograr nuestras metas. Así mismo a mis padres Jhonny Calderón Paredes y Elizabeth Briceño Valverde. También a mi familia por el apoyo y motivación para seguir adelante cada día y a nuestra asesora Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia por el apoyo continuo en este camino profesional.

Angie Oriana Calderón Briceño

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.	18
Tabla 2: Niveles de las dimensiones de inteligencia emocional de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.....	19
Tabla 3: Nivel de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.	20
Tabla 4: Niveles de las dimensiones de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.	21
Tabla 5: Correlación entre la dimensión atención emocional con la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023	22
Tabla 6: Correlación entre la dimensión claridad emocional con la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023	23
Tabla 7: Correlación entre la dimensión recuperación emocional con la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023	24
Tabla 8: Correlación entre inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.....	25

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023. El tipo de investigación fue aplicada de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. La población fue compuesta por 77 colaboradores del área de parque jardines y la muestra fue la misma de la población por ser un número pequeño de personas. Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron dos Cuestionarios, 22 preguntas para variable de inteligencia emocional y 21 para la variable de motivación laboral, de la cual se obtuvieron los datos y fueron procesadas en el programa de SPSS V25. Los resultados demuestran que la inteligencia emocional y motivación laboral están correlacionadas positivamente y significativamente, con un valor estadístico Rho de Spearman = 0,867. Indicando una correlación positiva alta y con significancia bilateral de 0,000. Esto demuestra que la inteligencia emocional y motivación laboral están correlacionadas positivamente y significativamente. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis de investigación: La relación que existe entre inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023 es positiva.

Palabras clave: Motivación laboral, Inteligencia emocional, municipalidad.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and the motivation of employees in a municipality in the province of Trujillo in 2023. The type of research was applied with a quantitative approach, with a non-experimental design and cross-sectional section. The population was composed of 77 collaborators from the park and gardens area and the sample was the same as the population because it was a small number of people. The instruments used for data collection were two questionnaires, 22 questions for the emotional intelligence variable and 21 for the work motivation variable, from which the data were obtained and processed in the SPSS V25 program. The results show that emotional intelligence and work motivation are positively and significantly correlated, with a statistical value of Spearman's Rho = 0.867. Indicating a high positive correlation with bilateral significance of 0.000. This shows that emotional intelligence and work motivation are positively and significantly correlated. Therefore, the Research Hypothesis is accepted: The relationship between emotional intelligence and the motivation of employees in a municipality in the province of Trujillo 2023 is positive.

Keywords: Work motivation, Emotional intelligence, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la motivación es el motor necesario para que los empleados de una institución u organización alcancen sus objetivos. Por ello, cuando se trata del desarrollo de la organización y del éxito en la consecución de sus objetivos es crucial, porque cuando se aplica adecuadamente, puede ser una técnica beneficiosa y útil para aumentar la productividad de los trabajadores.

Así mismo, comprender los estados emocionales es un componente crucial de la inteligencia emocional, ya que ayuda a comprender, controlar y controlar las emociones de la persona. Siendo necesario para que el personal funcione correctamente.

Regader (2023) define que la inteligencia emocional ayuda a comprender cómo podemos influir en nuestras emociones y estados emocionales de una manera que sea adaptativa e inteligente. Es decir, son las habilidades de entender, usar y administrar en relación a las emociones reduciendo el estrés manteniendo una comunicación efectiva con las personas ya sea dentro del núcleo familiar, escuela y trabajo. Por eso que con una alta inteligencia emocional se puede manejar los conflictos laborales, teniendo mejores vínculos y empatizando con los compañeros de trabajo.

Alva & Chávez (2019) en su tesis, sugirieron que los que lideran las organizaciones deben identificar las emociones, de igual manera ser capaces de dar reconocimientos de las actividades y logros de los colaboradores en su debido momento porque así se mantendrán a estar predispuestos a esforzarse y seguir dando lo mejor de sí mismo, esto va incluido con la motivación porque es de un gran impacto en las organizaciones debido que motivar a los colaboradores va aumentar la eficiencia del trabajo y logros positivos en beneficio de todos los involucrados.

Ortiz & Tello (2021) en su tesis, mencionan que la motivación es importante dentro de una organización, porque brinda desarrollo y productividad por ende

considerando el medio donde las organizaciones aseguran la permanencia continua de sus colaboradores. Esto implica que las organizaciones deben dar a sus trabajadores la impresión de que trabajan en un entorno motivado y a la vez valorados; demostrando su compromiso y productividad, logrando los objetivos de la organización.

En algunos casos las empresas no creen en la motivación con sus empleados y que podría generar un mejor desempeño en sus actividades, así mismo hacen un caso omiso a las actividades y no se enfocan en el capital humano. Sánchez (2020). Hay empresas que no se preocupan en la motivación más bien les hacen trabajar horas extras o realizar funciones que no están dentro de sus actividades, ya que se aprovechan que uno necesita un trabajo, generando desequilibrios en los puestos, porque se puede dar renuncias masivas ante la situación que se da a la hora que realizan sus actividades laborales.

La importancia de investigar el tema es que se permitirá mostrar una posible relación existente entre la inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo. Mediante el cruce de variables se podrá conocer los sentimientos de los colaboradores el cómo lo manejan y reconocen sus emociones ante cualquier situación en lo laboral y de igual manera como es la comunicación efectiva con el personal de la institución.

La problemática referente de ambas variables en una municipalidad de la provincia de Trujillo, se resume en lo siguiente: No se preocupan cómo se siente el personal, los trabajadores dejan que las emociones les afecten en su rendimiento, no expresan sus sentimientos con claridad. Así mismo la municipalidad no llega a capacitar a casi todo el personal haciendo que se lleguen a sentir insatisfechos con la institución al no recibir correctamente las indicaciones de las funciones de su trabajo, además no se brinda los medios necesarios y las herramientas adecuadas al empezar con sus actividades, entre otros.

Por lo mencionado, los trabajadores no tienen un equilibrio emocional desarrollándose un bajo rendimiento en sus funciones.

Posteriormente de describir la realidad problemática a nivel en las municipalidades, se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023?

Con relación a las justificaciones de investigación se toma en cuenta a Hernández (2006), quien dice que la justificación, establece la racionalidad a veces es lo contrario a la opinión de la gente. No obstante, se pueden establecer ciertos criterios para evaluar la utilidad de la investigación propuesta, que son ciertamente flexibles y en modo alguno exhaustivos.

La presente investigación tiene las siguientes justificaciones: Implicancias prácticas, los resultados se darán a conocer a las autoridades de una municipalidad de la provincia de Trujillo con el fin de tomar decisiones para el aumento de la IE y motivación laboral. Como justificación de relevancia social, la institución será consciente de la importancia de mantener motivados a los empleados, creándose un ambiente de trabajo agradable donde se fomente el crecimiento y el desarrollo para brindar un excelente servicio. Como justificación metodológica, la investigación propondrá métodos y estrategias conducentes a nuevas investigaciones referidas a nuestra variable de estudio.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023, y los objetivos específicos son: Evaluar el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023. Evaluar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023. Determinar la relación que existe entre las dimensiones de inteligencia emocional con la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.

Así mismo, se formuló la siguiente hipótesis: La relación que existe entre inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023 es positiva.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tomó como referencia a Cadena (2019) cuyo propósito es comprender la relación entre la motivación y el desempeño laboral entre los operadores de Envatub S.A. Identificado de la provincia de Pichincha- Ecuador.

Se utilizó la investigación cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. Se tomo a 50 trabajadores en el área operativa como muestra. En total se elaboró una encuesta compuesta por 52 preguntas. Los resultados muestran que los empleados apoyan las necesidades de seguridad, protección, autoestima y autosatisfacción a un nivel medio, mientras que las necesidades sociales se expresan a un nivel bajo. En cuanto a la eficiencia del trabajo en la evaluación del desempeño basada en la capacidad, los empleados obtienen puntajes altos en el desempeño laboral y regularmente son reconocidos por su labor en equipo y liderato. La conclusión fue que la motivación y el rendimiento podrían estar relacionados.

Marsella (2018), El objetivo fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores que laboran en una empresa en Guatemala con contratos indefinidos y de largo plazo.

La investigación es cuantitativa, no experimental, transversal. Creó un total de 33 ítems relativos a estos dos factores, para la muestra de 60 trabajadores para el estudio. Los resultados indican que la motivación y la satisfacción laboral están correlacionadas positivamente de forma estadísticamente significativa. Se demostró que existe una correlación positiva significativa ($p < 0,05$) de 0.815 entre las dos variables, lo que significa que existe una relación y una influencia recíprocas tanto para el personal temporal como para el personal a tiempo completo.

Rojas (2018), el objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento escolar en estudiantes de secundaria de un colegio de Bucaramanga.

La investigación que planteó es un estudio cuantitativo transversal y no experimental. Lo realizó con 224 estudiantes en un colegio de la ciudad de Bucaramanga. De las dos variables se elaboró un cuestionario con un total de

24 preguntas. Los resultados evidenciaron que no hubo diferencia estadísticamente significativa en inteligencia emocional y rendimiento académico según los tipos de familia. Sin embargo, los hombres superaron a las mujeres en comprensión y control de las emociones, pero las mujeres mostraron mayor inteligencia emocional que los hombres. En conclusión, el TMMS 24 examinó las disimilitudes de género en el desempeño académico; sin embargo, no se halló ninguna correlación entre el rendimiento académico y la inteligencia emocional

Se ha considerado en los antecedentes nacionales a Ramírez (2021), el cual tuvo como objetivo determinar la correlación entre la inteligencia emocional y la motivación en los trabajadores del municipio de San Juan Bautista - Iquitos.

Empleó un muestreo no probabilístico para una muestra de 52 trabajadores para su estudio con diseño descriptivo-correlativo y no experimental. Para las dos variables creó un total de 37 preguntas. Se llegó a la conclusión que entre las variables de inteligencia emocional y motivación se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,906 y un nivel de significación de 0,000 los hallazgos indicaron una asociación sustancial entre los colaboradores.

Chuquisana (2022), el objetivo es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima.

Utilizó la metodología cuantitativa, no experimental e interdisciplinaria; con una muestra de 91 enfermeras y enfermeros mediante un cuestionario de dos variables con 62 preguntas. En efecto las variables indicaron que no tienen correlación de forma estadísticamente significativa ($p=0.809$). Se concluye que no existe ninguna relación lineal significativa entre las variables con el personal de enfermería. Recomiendan investigar sobre inteligencia emocional para mejorarla o combinar talleres de formación.

Curi y Asto (2022), el objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y la motivación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Satipo-Huancayo.

Empleó la metodología cuantitativa, correlacional, diseño no experimental, no probabilístico. Se analizó la muestra mediante la valoración de 131 empleados elaborando un cuestionario para ambas variables incluyendo un total de 62 ítems. Según los resultados, la motivación laboral en los trabajadores tiene un vínculo positivo muy fuerte de 0,949. Así mismo, la hipótesis fue corroborada con un p valor = $0,000 < 0,05$. Concluyeron que el área administrativa debería realizar entrevistas de motivación al inicio de la jornada laboral, si existe una relación directa entre los factores. administrativa

Tejada (2020) El objetivo fue determinar si existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los trabajadores de la iglesia en Arequipa-Perú.

El desarrollo del estudio fue de forma cuantitativa, no experimental, de diseño descriptivo simple - transversal. Para cada variable, desarrolló dos cuestionarios que contenían un total de 37 ítems, para la muestra de 65 trabajadores. Los resultados presentan un alto nivel de motivación laboral en un 75,4% y un alto nivel de compromiso en un 60% de los empleados. Concluye que cuanto mayor era la motivación para trabajar, mayor era la responsabilidad de los trabajadores de la comuna, lo que hacía que quisieran permanecer en el establecimiento y sentirse parte de él.

Zúñiga (2020) El objetivo fue determinar si existe una relación entre la inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores de Automotores de Gildemeister Perú S.A. – Lima.

La metodología de la investigación fue cuantitativa, no experimental y de diseño transversal-correlacional. Obtuvo una muestra de 66 colaboradores, se elaboraron 2 cuestionarios, uno sobre inteligencia emocional y otro sobre motivación, con un total de 102 ítems. Según los resultados, el 1,5% de los colaboradores tiene una IE alta, el 24,2% obtuvo una IE baja y el 74,2% presenta una IE media. Los resultados relativos a la motivación muestran que el nivel medio presenta el 72,7%, el nivel bajo con un valor de 21,2% y el nivel alto de 6,1%. Concluye que, a pesar de sus bajos niveles de motivación, los

trabajadores se encuentran con una inteligencia emocional en un rango aceptable y son capaces de desempeñar su trabajo.

A nivel local se consideró a Delgado y Sandoval (2020), quienes tuvieron como objetivo elaborar un plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad de Esperanza.

Su investigación es un estudio no experimental, de diseño transversal-descriptivo simple, tomaron 72 trabajadores como muestra, se elaboraron dos cuestionarios para cada variable con un total de 28 ítems. Los resultados mostraron que el Municipio de la Esperanza presenta niveles bajos de motivación con 51,4%, 45,8% moderados y altos 2,8%. Llegaron a la conclusión de que había falta de motivación extrínseca e intrínseca, de las cuales el factor de baja motivación era que el salario no cubría sus necesidades. Implementaron un plan de control de capacitación para cada empleado, y en la sala de juntas de la organización también existe un proceso para controlar las referencias enviadas a cada jefe administrativo.

Dionicio (2019), el objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Gráfica Trujillo.

Su investigación fue transversal, correlacional - no experimental; en el cual 27 colaboradores fueron de muestra para el área administrativa y operaria, a través de un cuestionario para cada variable con un total de 86 preguntas. Los resultados demuestran una clara relación entre las dimensiones de IE y desempeño laboral. Concluyó que mientras más aumenta la inteligencia emocional, también mejora la productividad. Recomienda implementar un programa de EI que les permita administrar mejor las prácticas de los empleados, ganar seguridad y confianza, y mejorar el trabajo en equipo.

Ramírez y Zavaleta (2018) tuvieron como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa constructora privada de Trujillo en el año 2017.

El estudio presentó un diseño descriptivo correlacional no experimental, con 57 empleados con respecto a su muestra. Para cada variable elaboraron un

cuestionario de 76 preguntas. Con un Rho de Spearman de 0,872, los resultados demostraron una correlación fuerte y directa entre la IE y el desempeño laboral. El 53% también mostró un buen nivel de IE y el 84% tenía buena capacidad de trabajo. Se concluyó que la correlación entre los niveles de desempeño y la IE es directa: inteligencia emocional y calidad ($r = 0,823$), cumplimiento e inteligencia emocional ($r = 0,735$), y finalmente son confiabilidad e inteligencia emocional ($r = 0,849$).

Machuca (2019) tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018.

Utilizó el diseño transversal, una metodología cuantitativa no experimental. Su muestra es de 150 empleados. Se realizó un cuestionario de 20 preguntas. El coeficiente alfa de Cronbach, tuvo un valor de 0,855 de la variable motivación laboral. Según los resultados, el 10,67% de los trabajadores se encontraban motivados, el 88,67% dijeron que estaban moderadamente motivados y el 0,67% dijeron que estaban altamente motivados. Se concluye que los empleados de la Municipalidad de Comas tienen un nivel moderado de motivación laboral.

Saavedra (2021) su objetivo fue determinar la relación que existe entre motivación laboral y engagement de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Su estudio fue un enfoque correlacional transversal no experimental. Su población es de 70 empleados. Se utilizaron dos cuestionarios con un total de 32 preguntas. Los resultados mostraron que la correlación fue directa y significativa al nivel de 0,01 (bilateral), según los datos, con una asociación directa de 0,479 y un valor significativo de 0,000 para los valores inferiores a 0,05. Se puede concluir que cuanto mayor sea el valor, mayor será la motivación y participación en los empleados de la Municipalidad Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021.

Para realizar la investigación, es necesario averiguar las teorías existentes sobre el tema.

Con relación a la variable de la Inteligencia Emocional se tiene:

Duque (2016), afirma que la inteligencia emocional es la manera como una persona elige experimentar sus emociones. Tiene la capacidad de pensar en lo que es bueno para los demás. Es un proceso emocional y los síntomas pueden ser negativos o positivos, según lo que significan los resultados para el individuo. (pg. 154). Según el autor, la IE es la capacidad donde se comprende y controla las emociones.

Goleman (2018), afirma que no son las habilidades técnicas lo que permite que los líderes empresariales tengan éxito. Sin embargo, la inteligencia emocional presenta 5 habilidades que permiten maximizar el desempeño de los colaboradores. Autoconocimiento, autogestión, motivación, empatía y habilidades sociales. Todas estas habilidades se pueden dominar a través de la persistencia, la práctica y la evaluación por parte de compañeros y entrenadores. También dijo que del 85% al 90% del éxito ejecutivo se debe a la inteligencia emocional, y se refiere a los ejecutivos. Por eso es tan importante el proceso de contratación. Según el autor, la inteligencia emocional nos ayuda a tomar decisiones, resolver conflictos, trabajar bajo presión, responder positivamente a las críticas y ser más empáticos. Todos estos aspectos son signos de liderazgo.

Con la relación a la variable de motivación laboral se tiene:

Manjarrez et. al, (2020) la motivación laboral se define como una base básica y necesaria, puede predecir el comportamiento individual y grupal de los trabajadores para ayudarlos a realizar las actividades de manera efectiva, alcanzando las metas y objetivos organizacionales. El autor nos explica que la motivación laboral está relacionada con el logro, ya sea individual o grupal, y que el comportamiento les ayuda a desempeñarse mejor en el logro de metas.

Se considera que Adisu (2020), quien define a la motivación laboral como un componente crucial de la gestión de recursos humanos, porque anima a todos los empleados a tener un mejor comportamiento en su área laboral. En consecuencia, la motivación de los empleados es primordial para para que se den los resultados en una organización. Por ende, el autor nos dice que la motivación laboral es muy

importante en las organizaciones, porque el comportamiento de los empleados determina el logro de la operación mayor y el éxito de la organización.

Chib et. al, (2018) definen a la motivación laboral como un conjunto de fuerzas energéticas que surgen dentro y fuera de la existencia de un individuo, además mejora la eficiencia de los trabajadores logrando su objetivo. En este caso, nos habla de las fuentes de energía que deben tener los empleados, tanto en lo individual como en la organización, porque aumenta la productividad y las metas alcanzables

Las teorías de nuestras variables de investigación se basan en la siguiente información, que se discutirá en breve detalle.

En cuanto al énfasis dimensional de la inteligencia emocional se define por las siguientes dimensiones: Atención emocional, Claridad emocional, Reparación emocional.

Según Pérez y Castejón (2016), consideran que la claridad emocional, los niveles emocionales adecuados y la capacidad de identificar propias emociones y ajenas son los fundamentos de las dimensiones de la IE (pg. 27)

Atención emocional es cuando no se reconoce los sentimientos y emociones en uno mismo y en los demás, como resultado de la conciencia emocional, porque si una persona no reconoce sus propias emociones, estará malinterpretando el estado emocional de los demás.

Claridad emocional se debe a la capacidad de la persona en reconocer cuándo está equivocada acerca de sus sentimientos o emociones, comprender las razones de lo que sucedió y luego tomar las emociones de acción apropiadas y componibles con la mente y la capacidad de actuar con la razón, empatía en diferentes situaciones.

Reparación emocional está orientada cuando una persona no solo reconoce y comprende sus emociones, sino que sabe gestionarlas con éxito y comprende las consecuencias que conllevan a un comportamiento positivo.

Respecto a la variable de motivación laboral se precisa las siguientes dimensiones: Intrínseca y Extrínseca.

Guzmán (2015) la motivación en el lugar de trabajo se determina como un proceso desencadenante, de orientación, promover y apoyar el comportamiento individual para lograr el objetivo deseado. Planteó dos acciones para determinar la motivación laboral. (pg. 464)

La motivación extrínseca está impulsada a lo externo, es decir, influye en el comportamiento de los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores pueden aumentar su productividad por medio de incentivos económicos.

La motivación intrínseca se debe a que los empleados están satisfechos de las actividades que hacen sin esperar alguna recompensa. El personal que representa esta motivación debe sentirse completo y satisfecho con lo que logra hacer.

Teorías de los indicadores de las dimensiones de las variables de estudio.

Percepción emocional: Es cuando se percibe las emociones, donde las personas son conscientes, identifican sus emociones y de los demás; es decir que la percepción emocional es de gran importancia con la inteligencia emocional para uno mismo y con relación a su entorno.

Atención emocional: Ferrer & Tello (2022) citan a los autores Pérez y Castejón (2016), definen que es la capacidad cuando las personas reconocen sus estados de ánimos y siendo conscientes de sus propias emociones.

Integración de la emoción y razón: Se refiere a identificar o reconocer emociones y sentimientos propios y ajenos para comprender el estado emocional de las personas.

Empatía: Es el desarrollo del entorno laboral empático por medio del impulso con cada miembro del equipo, donde se comprenda las emociones y necesidades del otro, neutralizando las emociones negativas en el ámbito laboral. MacColgan (2022)

Regulación emocional: Es cuando se maneja las emociones de una manera adecuada, resolviendo los conflictos y manteniendo relaciones saludables. Perera (2017)

Resolución de conflictos: Busca solucionar los problemas entre los empleados, evitando que afecte el desempeño en sus funciones.

Chiavenato (2007) considera que los indicadores de motivación laboral se basan en el crecimiento humano, salario, responsabilidad, reconocimiento, condiciones físicas en la empresa, calidad de supervisión.

El crecimiento humano tiene un desarrollo de personalidad increíble y es necesario de comprender. No como agente inerte o estático, sino como fuente de impulsos propios. (pg. 3)

El salario es un factor esencial tanto para el desarrollo competitivo de los colaboradores y en el mercado laboral logrando una relación con sus empleados. (pg. 234)

Responsabilidad es el valor de la tarea, mientras más sea el cargo mayor será la responsabilidad de la persona. Se trata de aumentar el valor del trabajo y, por lo tanto, obtener un mejor desempeño de las personas en la organización. (pg. 179)

Reconocimiento es una iniciativa empresarial que evalúa el desempeño o los comportamientos de los empleados que han sido beneficiados por la empresa, es decir, son aquellos colaboradores que ingresan, permanecen y se incorporan a la organización. (pg. 94)

Condiciones físicas de la empresa se define como la mejora del entorno físico de la empresa donde la bulla, la iluminación, la ventilación y otros factores auxiliares no causen fatiga ni disminuya la productividad, sean propicios para el trabajo y aseguren la comodidad de los empleados. (pg. 174)

Calidad de supervisión es un sistema de control basado en un seguimiento estricto en su material, herramientas o línea de equipos. Proporcionar retroalimentación a las personas sobre su desempeño y potencial con el objetivo de asegurarse de que reciban una buena supervisión. (pg. 167)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Álvarez (2020) la investigación aplicada tiene como objetivo crear nuevos conocimientos que permitan encontrar soluciones a problemas prácticos.

La investigación fue de tipo aplicada, tiene un carácter práctico porque tuvo como finalidad determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.

3.1.2 Diseño de investigación

Para Lidefer (2022), el diseño correlacional es un tipo de investigación no experimental que mide dos variables y determina si existe una relación estadística entre ellas. Luego, las correlaciones se evalúan a través de pruebas de hipótesis y estadísticas de correlación.

La presente investigación fue de diseño no experimental transversal y correlacional ya que se estudió la relación entre ambas variables dentro del periodo 2023.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables a utilizar son Inteligencia Emocional y Motivación laboral

Variable 1: Inteligencia emocional

- **Definición conceptual:** Acosta (2015) La inteligencia emocional se refiere al control emocional, pero también se refiere a la facilidad con la que uno puede manipular las propias emociones para impactar positiva o negativamente en un grupo de trabajo o en la sociedad.
- **Definición operacional:** Se midió la variable inteligencia emocional con el cuestionario de Ferrer, K. &Tello, N. (2022).

- **Indicadores:** Percepción emocional, atención a los sentimientos, integración de emociones y razón, empatía, regulación emocional y resolución de conflictos.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Motivación laboral

- **Definición conceptual:** Chiavenato (2000) la motivación se relaciona con el comportamiento humano, es decir que se basa en el comportamiento del empleado y el contexto de trabajo, que puede verse influenciado por factores internos y externos donde las necesidades y los deseos lo motivan a lograr su objetivo.
- **Definición operacional:** Se midió la variable motivación laboral con el cuestionario de Sánchez (2020).
- **Indicadores:** Responsabilidad, salario, condiciones físicas de la empresa, calidad de supervisión.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población: Para que se desarrolle la investigación en una municipalidad de la provincia de Trujillo en el área de Desarrollo Social – Parques y Jardines, se tomó un total de 77 colaboradores.

3.3.2 Muestra: Según Picado (2017) la muestra es una porción representativa de la población, donde se extraen inferencias.

Se trabajó con todos los colaboradores, debido a que la población es pequeña de 77 colaboradores.

3.3.3 Muestreo: No se aplicó el muestreo debido a que se trabajó con todos los colaboradores que pertenecen a la población.

3.3.4 Unidad de análisis

Arteaga (2022) menciona los parámetros principales de una investigación de un proyecto se denominan unidad de análisis.

Cada uno de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se empleó la técnica de la encuesta, porque facilitó en tener la información necesaria del personal para que se pueda realizar el análisis adecuado a las variables de investigación. Con respecto a la herramienta de investigación se empleó un cuestionario, en la que permitió recolectar datos mediante preguntas preparadas para cada variable de investigación. El cuestionario fue basado en ambas variables es decir 3 dimensiones para la variable de inteligencia emocional con un total de 22 ítems y 2 dimensiones para motivación laboral con 21 ítems.

3.5. Procedimientos

Fase I: Se solicitó permiso a una municipalidad de la provincia de Trujillo

Fase II: Se obtuvo la autorización para tener acceso a la información requerida.

Fase III: Encontrar la problemática dentro de la institución y a medida que avanzaba la investigación se buscó relacionar a la variable IE con motivación laboral.

Fase IV: Se utilizó información de revistas indexadas, tesis y artículos en relación a las variables de estudio.

Fase V: Los datos de la encuesta se exportaron a un archivo Excel, que se procesó con el programa informático SPSS versión 25 para realizar el análisis estadístico.

Fase VI: Se procesó la data con una prueba piloto y para la variable IE se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,741, y la variable ML de 0,854. Además, los datos no presentaron normalidad, se empleó el Rho de Spearman como prueba estadística para confirmar las hipótesis de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Con la finalidad de generar tablas para la investigación, se aplicó método estadístico descriptivo para establecer los niveles de IE y motivación laboral.

El método estadístico inferencial que se aplicó fue el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre dos variables.

Los métodos de análisis se realizaron con el programa SPSS versión 25, así mismo los resultados se obtuvieron de acuerdo a los objetivos de la investigación, así como la prueba de normalidad de la Hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó bajo la guía y dirección de la asesora responsable, y se consideró las normas Apa versión 7, la guía productos de investigación de la Universidad César Vallejo y los principios de ética, tales como: Respeto a las personas: Las encuestas fueron de manera anónima y reservadas con el fin de venerar los derechos de los colaboradores. Se logro el consentimiento informado de cada participante. Beneficencia: a los encuestados se le dio la libertad de responder libremente de acuerdo a sus decisiones, siendo respetadas sin problemas y que se sientan seguros. Los colaboradores de acuerdo a su criterio respondieron las encuestas con relación a las variables de estudio.

IV.RESULTADOS

Objetivo específico 1: Evaluar el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.

Tabla 1

Nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.

Variable	Nivel	n	%
Inteligencia emocional	Bueno	44	57.14
	Regular	32	41.56
	Malo	1	1.30
Total		77	100

Nota: Resultado encontrado mediante un procesamiento de base de datos.

Interpretación: La tabla 1, muestra el nivel de la inteligencia emocional y se sitúa que el 57.14% de los colaboradores se encuentran en un nivel bueno, la razón es porque cuando se encuentran en buen estado de ánimo tienen mucha energía y cuando se sienten mal tratan de pensar cosas diferentes que les motiven para el desarrollo sus funciones.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de inteligencia emocional de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.

Dimensiones	Nivel	n	%
Atención emocional	Bueno	31	40.26
	Regular	39	50.65
	Malo	7	9.09
	Total	77	100
Claridad emocional	Bueno	41	53.25
	Regular	34	44.16
	Malo	2	2.27
	Total	77	100
Reparación emocional	Bueno	41	53.25
	Regular	35	45.45
	Malo	1	1.30
	Total	77	100

Nota: Resultado encontrado mediante un procesamiento de base de datos.

Interpretación: La tabla 2, manifiesta que el nivel de las dimensiones que más resaltan es la claridad emocional y reparación emocional con un nivel bueno de 53.25%, la razón es que los colaboradores pueden expresar sus sentimientos con claridad e incluso tienen una perspectiva positiva.

Objetivo específico 2: Evaluar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023.

Tabla 3

Nivel de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.

Variable	Nivel	n	%
Motivación laboral	Alto	21	27.27
	Regular	50	64.94
	Bajo	6	7.79
Total		77	100

Nota: Resultado encontrado mediante un procesamiento de base de datos.

Interpretación: La tabla 3, muestra que el nivel de motivación laboral es regular, así lo representa el 64.94%, la razón es que los trabajadores no se encuentran capacitados para desarrollar mejor su trabajo, además no se sienten seguros porque la institución no presta condiciones de seguridad para realizar su trabajo.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.

Dimensiones	Nivel	n	%
Intrínseca	Alto	40	51.95
	Regular	35	45.45
	Bajo	2	2.60
	Total	77	100
Extrínseca	Alto	6	7.79
	Regular	48	62.34
	Bajo	23	29.87
	Total	77	100

Nota: Resultado encontrado mediante un procesamiento de base de datos.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 4, el nivel de las de las dimensiones de la variable motivación laboral alcanza a un 62.34%. La razón es que no son recompensados económicamente, además carecen de las herramientas y los suministros necesarios para el desempeño en sus labores.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre las dimensiones de inteligencia emocional con la motivación laboral de los colaboradores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo 2023

Tabla 5

Correlación entre la dimensión atención emocional con la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023

			Atención emocional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Atención emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	77	77
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	77	77

Nota: Resultado encontrado mediante un procesamiento de base de datos.

Interpretación: La tabla 5, detalla el análisis de correlación de Rho de Spearman, presentando un valor de 0,732. Indicando una fuerte correlación positiva y la significancia bilateral con 0,000. Esto demuestra una correlación significativa entre la dimensión atención emocional y la motivación laboral.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión claridad emocional con la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023

			Claridad emocional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Claridad emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	77	77
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	77	77

Nota: Resultado encontrado mediante un procesamiento de base de datos.

Interpretación: La tabla 6, detalla el análisis correlación de Rho de Spearman, presentando un valor de 0,522. Indicando una correlación moderadamente positiva, y la significancia con 0,000. Demuestra que existe una relación significativa entre la dimensión claridad emocional y motivación laboral.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión reparación emocional con la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023

			Reparación emocional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Reparación emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	77	77
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	77	77

Nota: Resultado encontrado mediante un procesamiento de base de datos.

Interpretación: La tabla 7, detalla el análisis de correlación Rho de Spearman, presenta el valor de 0,735. Indicando que existe una correlación positiva alta y con una significancia bilateral de 0,000, demostrando que la relación es significativa y directa entre la dimensión reparación emocional y motivación laboral.

Objetivo general: Determinar la relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023.

Tabla 8

Correlación entre inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023

			Inteligencia emocional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	77	77
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	77	77

Nota: Resultado encontrado mediante un procesamiento de base de datos.

Interpretación: La tabla 8, detalla el análisis de correlación de Rho de Spearman, presentando un valor de 0.867. Indicando una correlación positiva alta y con significancia bilateral de 0,000. Esto demuestra que la inteligencia emocional y la motivación laboral están correlacionadas positivamente y significativamente.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, los resultados evidenciaron que existe una relación entre las variables de IE y motivación laboral de una municipalidad de la provincia de Trujillo, 2023, debido a que su valor de significancia es de 0,000 $<p=0.05$, aplicando la prueba no paramétrica del estadístico de Rho Spearman alcanzando el valor de 0.867, evidenciando una correlación positiva alta en las variables. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación: La relación que existe entre IE y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023 es positiva. Dichos resultados se corroboran con los de Ramírez (2021), antecedente nacional, en el cual su fin fue determinar la correlación entre la inteligencia emocional y la motivación en los trabajadores del municipio de San Juan Bautista – Iquitos, donde concluye con una correlación de alta entre sus dos variables de 0,906 y una significancia de 0.000. Por ende, se afirma que, con una correcta motivación laboral, se puede mejorar la inteligencia emocional. Así mismo los autores Curi & Asto (2022) precisan que, la inteligencia emocional de los empleados aumentará si están motivados en el trabajo, lo que potenciará el desarrollo personal en el trabajo. Para resolver problemas y tomar correctas decisiones, es esencial mejorar el ambiente de trabajo y promover una comunicación eficaz. Así mismo la IE y la motivación laboral son de vital importancia, aumentan la productividad de los trabajadores en sus funciones laborales.

Con respecto al objetivo específico 1 de evaluar el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023, se obtuvo un nivel bueno según afirman el 57.14% de los colaboradores, la razón es porque cuando se encuentran en buen estado de ánimo tienen mucha energía y cuando se sienten mal tratan de pensar cosas diferentes para el desarrollo de sus funciones. Estos resultados difieren de Zúñiga (2020) tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y motivación de los colaboradores de Automotores Gildemeister Perú SA, resalta en sus resultados que el 74,2% tiene una inteligencia emocional media, es decir que los trabajadores se encuentran en un rango aceptable y son capaces de desempeñar su trabajo. Para

ello las empresas deben realizar encuestas al personal y así conocerán cuales son los problemas que existen y se tomen medidas en mejorar las áreas de trabajo. En lo que respecta en los niveles de las dimensiones de IE de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023 los resultados indicaron que el nivel de las dimensiones que más resalta es la claridad emocional y recuperación emocional en un nivel regular con un 53.25%, los colaboradores pueden expresar sus sentimientos con claridad e incluso tienen una perspectiva positiva. Estos resultados se relacionan con la teoría de Pérez y Castejón (2016) donde dice que la capacidad de autoconciencia de una persona es lo que le permite tener claridad emocional y la reparación emocional está orientada cuando la persona no sólo reconoce y comprende sus emociones, sino que además logra tener un comportamiento positivo. Concluyó que la inteligencia emocional de un empleado es importante para el éxito en el entorno laboral es la capacidad de percibir, comprender y comunicarse de una manera más efectiva, creando así un ambiente de trabajo más armonioso.

Respecto al objetivo específico 2 el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023, los resultados fueron que el nivel de la motivación laboral es regular, así lo representa el 64.94%, los trabajadores no se encuentran capacitados para desarrollar mejor su trabajo, además no se sienten seguros porque la institución no presta condiciones de seguridad para realizar su trabajo. Estos resultados se corroboran con la investigación de Machuca (2019) su objetivo fue determinar el nivel de motivación laboral de los empleados de la Municipalidad de Comas - 2018. Los resultados estadísticos muestran que los empleados muestran un nivel moderado con un 88,67% su remuneración no se corresponde con su rendimiento y no valoran sus logros. Así mismo en los niveles de las dimensiones de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023 se obtuvo un nivel regular de 62.34%, la razón es que no son recompensados económicamente, además carecen de las herramientas y los suministros necesarios para el desempeño en sus labores. Estos resultados no se corroboran con la investigación de Delgado y Sandoval (2020), que tuvieron como fin como elaborar un plan de mejora para aumentar la motivación laboral y el rendimiento laboral en la

municipalidad de la Esperanza, se obtuvo un 51,4% en el nivel motivación bajo existe una falta de motivación extrínseca e intrínseca, el factor de baja motivación era que el salario no cubría sus necesidades. Concluyó que, para mantener a los colaboradores comprometidos y productivos, debe reconocer sus esfuerzos y su trabajo. También es necesario brindarles oportunidades de desarrollo, como capacitación y materiales de trabajo adecuados. Así mismo se debe manejar una comunicación efectiva donde pueda ser escuchados abiertamente y comprometidos.

Respecto al objetivo 3, la relación que existe entre las dimensiones de inteligencia emocional con la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023, se manifestó en la correlación de Rho de Spearman, que el valor estadístico es de 0,735, estos datos revelan que hay una correlación positiva alta con una significancia de $0,000 < p = 0,05$, esto demuestra una relación significativa y directa con la dimensión reparación emocional con la variable motivación laboral. Los resultados se corroboran con la teoría de Fernández et. al (2018) donde mencionan que la recuperación emocional hace referencia a la capacidad de gestionar bajo control tanto las emociones positivas como negativas. Busca fortalecer sus emociones y su mente, tratando de mejorar su estado de ánimo incluyendo actividades relajantes. Adecuado para equilibrar las emociones de las personas. Además, se halló una correlación Rho de Spearman con un valor de 0,732 en la dimensión atención emocional de la variable motivación laboral. Esto indica una correlación positiva alta de una significancia bilateral de 0,000. Así mismo se confirma que la relación es significativa entre la dimensión de atención emocional y motivación laboral, porque los colaboradores no dejan que las emociones les afecten y se toman el tiempo necesario para pensar en ellos mismos. Estos resultados se corroboran con el autor Vargas (2018) manifiesta que la atención emocional es la habilidad que poseemos para reconocer e interpretar nuestras emociones, en resumen, es la capacidad de sentir y expresar con exactitud las emociones, comprender claramente los momentos emocionales de nuestro rostro, movimientos corporales. Por último, se obtuvo una relación significativa entre la dimensión claridad emocional de la variable motivación laboral con una correlación de Rho de Spearman y presentando un valor estadístico de

0,522, indicando una correlación moderadamente positiva, y la significancia con 0,000. Estos resultados se corroboran con la investigación de Canabach et. al (2018) nos dice que la claridad emocional ayuda a reconocer y comprender las emociones, entender cómo se desarrollan e integrarlas en nuestro pensamiento. También se podrá identificar la jerarquía de la conciencia y centrarse en lo que realmente importa.

Una de las fortalezas de la metodología utilizada es el software SPSS VERSIÓN 25 que permitió que los procedimientos al trabajar con grandes cantidades de datos e incluyendo más variables se da de una manera rápida los resultados.

Con relación a la importancia, la municipalidad será consciente de mantener motivados a los empleados, creándose un ambiente de trabajo agradable donde se fomenta el crecimiento y el desarrollo para brindar un excelente servicio, tomándose decisiones para el aumento de la IE y motivación laboral

VI. CONCLUSIONES

6.1 Respecto al objetivo general fue determinar la relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023, como resultado se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,867 indicando una correlación positiva alta con una significancia bilateral de 0,000. Esto demuestra que ambas variables están correlacionadas positivamente y significativamente.

6.2 En cuanto al objetivo específico 1 fue evaluar el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023. En el cual los resultados indicaron que los colaboradores encuestados se encuentran en un nivel bueno con un valor de 57.14%, debido a un buen estado de ánimo y cuando se sienten mal tratan de pensar cosas diferentes que les motiven para el desarrollo de sus funciones. Así mismo en el nivel de dimensiones de IE se obtuvo un nivel bueno de 53.25%, debido a que los colaboradores pueden expresar sus sentimientos con claridad e incluso tienen una perspectiva positiva.

6.3 En cuanto al objetivo específico 2 fue evaluar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023. Los resultados indican un nivel regular así lo representa el 64.94%, debido a que los trabajadores no se encuentran capacitados para desarrollar mejor su trabajo, además no se sienten seguros porque la institución no presta condiciones de seguridad para realizar su trabajo. Así mismo en el nivel de las dimensiones de la motivación laboral, se obtuvo un nivel regular de 62.34%, los colaboradores no son recompensados económicamente, además carecen de las herramientas y los suministros necesarios para el desempeño en sus labores.

6.4 Respecto al objetivo específico 3 fue determinar la relación que existe entre las dimensiones de inteligencia emocional con la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023. En el cual los resultados indicaron que existe una correlación positiva entre la dimensión atención emocional y la motivación laboral con un valor estadístico de Rho de Spearman =

0,732 con una significación bilateral de 0,000. La dimensión claridad emocional y la motivación laboral indican una correlación moderadamente positiva de un valor estadístico Rho de Spearman = 0,522. y la significancia con 0,000. Por último, se obtuvo una correlación positiva alta entre la dimensión reparación emocional y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de 0,735 con una significancia bilateral de 0,000.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a:

7.1 Al Jefe de RR. HH, desarrollar evaluaciones sobre la IE y motivación laboral a los trabajadores del área de parques y jardines, para que determinen qué factores negativos persisten con el personal y así tomen acciones sobre lo que está fallando dentro de la institución, para que dé un buen desarrollo del personal en sus actividades laborales.

7.2 Al Jefe de RR. HH, contratar un psicólogo organizacional para ayudar a los colaboradores superar sus emociones y sentimientos en situaciones de conflicto o en condiciones de alto estrés.

7.3 Al Jefe del área de Desarrollo Social, capacitar a los colaboradores mejorando sus habilidades, capacidades y conocimientos, aumentando así una mejor productividad. También se les debe proporcionar a los colaboradores los recursos y materiales completos para que realicen su trabajo con eficacia y seguridad.

7.4 Al Gerente de Desarrollo Social, comunicarse frecuentemente con los colaboradores para que puedan socializar y participar, para que los colaboradores se sientan apoyados y trabajen de manera más efectiva. Es importante tener una comunicación interna para el correcto funcionamiento de la institución pública.

7.5 Al Jefe de RR. HH, programar reconocimientos para motivar a sus trabajadores con actividades tales como el trabajador del mes, el día dorado o cupones de horas libres.

REFERENCIAS

- Adisu, k. (2020). *Factors influencing the Motivation of employees in the Gammo Zone, Sothem Ethiopia*. Thesis paper submitted to be title in business Administration, Ethiopia. Obtenido de <http://etd.hu.edu.et/handle/123456789/909>
- Alva la Rosa, & Bayona, J. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores en las empresas del Sector Rotal en el 2019*. Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635413/Alva_RY.pdf?sequence=12&isAllowed=y
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arteaga, G. (14 de marzo de 2022). *Unidad de análisis explicada*. Recuperado de <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>
- Astete, O., A. (2022). *Nivel de conocimiento sobre metodología de la investigación en estudiantes del vii a la xi semestre de la escuela profesional de odontología, unsaac – 2021*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Para optar el Título Profesional de Cirujano Dentista, Perú. Obtenido de https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6534/253T20220125_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bermúdez, R. (2017). *La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas*. Obtenido de <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=univcv&id=GALE%7CA594832011&v=2.1&it=r>

- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. Provincia de Pichincha* Tesis para optar al título de Psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Cassinelli. (2019). *La inteligencia emocional y su relación con las competencias laborales en la empresa Mannucci Diésel S.A.C., Trujillo 2019*. Tesis para optar al grado de maestro en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7108>
- Castillo, G. Y. & Males, A. C. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud. Hospital San Luis de Otavalo, 2022*. Trabajo para optar Titulación de Psicóloga Clínica, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10225/1/Castillo%20Ruiz%2C%20G%20y%20Males%20Alajo%2C%20A%20%282022%29%20Inteligencia%20emocional%20y%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20profesionales%20de%20la%20salud.%20Hospital%20San%20Luis%20de%20Otavalo%2C2022.%20%28Tesis%20de%20Pregrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%2C%20Riobamba.pdf>
- Chiavenato (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Novena Edición (pp. 3, 94,167, 174,179, 234). Recuperado de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chib, M., & Anand, P. V. (2018). Understanding the impact of culture on job satisfaction, work motivation, work engagement, affect balance, emotional intelligence and happiness. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, 6(10), 1991-2001. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarlyjournals/understanding-impact-culture-on-job-satisfaction/docview/2618176252/se-2>

- Chuquisana, J. (2022). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de lima, 2022*. Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Weiner, Perú. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6793/T06_1_40243141_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Curi, D. & Asto, A (2022). *Inteligencia Emocional y Motivación Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020*. Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes, Perú. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4280/T037_4_5797155_T.pdf?sequence=1
- Delgado, M. & Sandoval, J. (2020). *La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de La Esperanza Trujillo-2020*. Tesis de Título Profesional. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63354/Delgado_HME-Sandoval_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dionicio (2019). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores en una empresa Gráfica de Trujillo*. Tesis para optar el grado de Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano, Universidad Privada del Norte, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24083/TESIS%20W ORD%20DIONICIO%20PAZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Duque, J. (2016). Emociones e inteligencia emocional: Una aproximación a su pertinencia y surgimiento en las organizaciones. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/2979>
- Ferrer D. & Tello N. (2022). *Inteligencia emocional y clima laboral en Nisira Systems, Trujillo 2021*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9973/1/REP_DIANA_FERRER_NATALIA.TELLO_INTELIGENCIA.EMOCIONAL.pdf
- Grisales, M., J., & Gallegos, L., A. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado*

- en la ciudad de Pereira*. Repositorio Universidad Católica de Pereira. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Guirao, J. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2015000200002&lang=es
- Licandro, O., Paco, A., Yapor, S., & Correa, P. (2022) *Relación entre motivación y satisfacción en voluntarios corporativos*. Revista Venezolana de Gerencia, 27(97),88. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2620429454/ACD27C0CE454423FPQ/77?parentSessionId=HXT07ndXzVmefinMlpfmYU4ouqPczeFnVml2ZC2OmQ8%3D&parentSessionId=O7pE04DEVBb5iWLoFHzs9eMFzSbM5JlublYZP62KGiY%3D>
- Lifeder. (21 de octubre de 2022). *Investigación correlacional*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Llanos, J. (2022). La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo organizacional. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/42323>
- Manjarrez Fuentes, N., Boza Valle, J. J., Mendoza Vargas, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo*, Ecuador. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Márquez, G. (2021). *Cultura organizacional y motivación laboral en colaboradores de empresas retail de Lima metropolitana*. Tesis licenciada en Psicología, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87783/Marquez_TKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marsella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una Empresa de Guatemala*. Tesis para optar al título de Psicólogo Industrial, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Marsella-Anllela.pdf>

- McColgan, C (17 de agosto 2022). *Empatía laboral, el liderazgo del futuro*. LinkedIn. Recuperado de <https://www.linkedin.com/pulse/empat%C3%ADa-laboral-el-liderazgo-del-futuro-courtney-mccolgan/?originalSubdomain=es>
- Miranda, M. (2018). *Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana*. Título de Licenciatura en Administración de Empresas. Universidad de Piura, Perú. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ordoñez, D., Zalazar, J., Tapia, N., y Pacheco, A. (2020). *Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras*. 593 digital Publisher. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/437/590
- Ortiz, E. y Tello, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del centro poblado "El Rosario de Polloc", Cajamarca*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1908/TESIS%20MOTIVACI%C3%93N%20Y%20DESEMPE%C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peiró R. (2022). Inteligencia emocional. *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/inteligencia-emocional.html>
- Perera, C. (2017). *Conciencia emocional y regulación emocional*. Proyecto final de Posgrado en Educación Emocional y Bienestar. Universidad de Barcelona, España. Obtenido de <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118533/7/TFP%20Cristina%20Perera.pdf>
- Picado, L. (2017). *¿Qué es una muestra y como se selecciona?* -Biblioteca, Investigación y Tecnología. Recuperado de <https://biblioinfo.unan.edu.ni/?p=2888>
- Ramírez, E. (2021). *Inteligencia emocional y motivación laboral en la municipalidad distrital de san juan bautista, Iquitos 2020*. Tesis de Maestría, Universidad

- Nacional de la Amazonia Peruana, Perú. Obtenido de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7362/Erick_Tesis_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, J. & Zavaleta, V. (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada 2017*. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2162>
- Regader, B. (14 de abril del 2023). *¿Qué es la Inteligencia Emocional?* | Psicología y mente. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/inteligencia/inteligencia-emocional>
- Rojas, J. J. (2018). *Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación media de una Institución Educativa de Bucaramanga*. Tesis para optar al título de Psicólogo, Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/5444>
- Sánchez Pacheco, E., Hurel Sotomayor, C. & Aguirre Benalcázar, M. (2022). *Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8549558>
- Sánchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral Sac en la ciudad de Trujillo*. Tesis grado de Maestro, Universidad Privada del Norte, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tejada (2020). *Motivación laboral y compromiso en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Arequipa*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16818/1/TEJADA_TOLEDO_OMA_MOT.pdf

Trujillo M. & Rivas L. (2005). *Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512005000100001

Trujillo, N. (23 de enero de 2023). *Reconocimiento laboral: ¿Por qué es importante para la gestión de equipos?* | Sesame. Obtenido de <https://www.sesamehr.co/blog/reconocimiento-laboral-importancia/>

Zúñiga, E. (2020). *Inteligencia emocional y su relación con la motivación de los colaboradores de Automotores Gildemeister Perú S.A. – Lima 2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7338/Zu%c3%b1iga%20Yoshida%2c%20Elizabeth%20Nancy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VI: INTELIGENCIA EMOCIONAL	Pieró (2020) sostiene que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que permite reconocer, apreciar y manejar las propias emociones y de los demás.	Se aplicará una encuesta que contará con un total de 22 ítems	• Atención emocional.	• Percepción emocional.	1-3	Ordinal
			• Claridad emocional.	• Atención emocional.	4-7	
			• Recuperación emocional.	• Integración emoción y razón	8-10	
				• Empatía.	11-14	
				• Regulación emocional.	15-17	
	• Resolución de conflictos.	18-22				
V2: MOTIVACIÓN LABORAL	Chiavenato (2000) determina: que la motivación se relaciona con el comportamiento humano, se puede ver influenciado por los factores internos y externos donde las necesidades y deseos lo motivan a lograr su objetivo.	Se aplicará una encuesta que contará con un total de 21 ítems	• Intrínseca	• Nivel de crecimiento.	1-4	Ordinal
			• Extrínseca	• Nivel de reconocimiento.	5-8	
				• Nivel de responsabilidad.	9-11	
				• Nivel de salario.	12-15	
				• Nivel de condiciones físicas.	16-18	
				• Nivel de calidad de supervisión.	19-21	

ANEXO 2: TABLA DE CONSISTENCIA


MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.					
AUTORAS: Aranda Inga, Sarahi Malu y Calderón Briceño, Angie Oriana.					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023?			HIPÓTESIS: La relación que existe entre inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023 es positiva.		
VARIABLE 1 Inteligencia emocional			VARIABLE 2 Motivación laboral		
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Atención emocional	-Percepción emocional -Atención emocional	1-3 4-7	Intrínseca	-Nivel de crecimiento. -Nivel de reconocimiento. -Nivel de responsabilidad.	1-4 5-8 9-11
Claridad emocional	-Integración, emoción y razón -Empatía	8-10 11-14	Extrínseca	-Nivel de salario. -Nivel de condiciones físicas. -Nivel de calidad de supervisión.	12-15 16-18
Recuperación emocional	-Regulación emocional -Resolución de conflictos	15-17 18-22			19-21

TIPO: APLICADA		DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, de corte transversal, correlacional
TÉCNICA E INSTRUMENTO: Encuesta / cuestionario		POBLACIÓN: 77 MUESTRA: 77 UNIDAD DE ANÁLISIS: Cada uno de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo.
OBJETIVOS:	O.E.1 Evaluar el nivel de inteligencia emocional de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023	O.E. 3 Determinar la relación que existe entre las dimensiones de inteligencia emocional con la motivación de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.
GENERAL: Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023	O.E. 2 Evaluar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.	

ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

(La Municipalidad nos puso una carta aceptando el desarrollo de la investigación sin la publicación de su identidad)

**Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera**
Sub Gerencia de Recursos Humanos
"AÑO DE LA PAZ, LA UNIDAD Y EL DESARROLLO"

Víctor Larco H., 23 de mayo de 2023

CARTA N° 130-2023-MDVLH/GAF-SGRRHH

Dr. MANUEL AMADEO SEVILLA ANGELATHS
Coordinador de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo.

Presente.-

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION


Me dirijo a usted para saludarle cordialmente, en atención a la Carta de Presentación N° 339-2023-UCV-VA-P01-SL01/JE, emitida por su despacho, a través del cual nos presenta a Sarahí Malú Aranda Ynga y Angie Oriana Calderón Briceño, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - UCV.

La Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, ha tenido a bien aceptar para que Sarahí Malú Aranda Ynga y Angie Oriana Calderón Briceño, desarrollen su Proyecto de Investigación sobre "La Inteligencia Emocional y la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – Trujillo 2023", en la Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Públicos Municipales, la misma que se encuentra a cargo del Lic. Roberto Carlos Salvatierra Ulloa.

Asimismo, no se autoriza la publicación del nombre de la entidad, en la cual se llevará a cabo la investigación.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Gundo M. Rodríguez Savalloria
Gerente de Recursos Humanos

Jr. Independencia N° 210 - Víctor Larco Herrera - Telf. (044) - 481522 Sitio Web www.munivictorlarco.gob.pe
Email: informes@munivictorlarco.gob.pe / Sub Gerencia de Recursos Humanos Telf. (044) - 481528

ANEXO 4: Consentimiento informado e instrumentos de recolección de datos

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.

Investigadoras: Aranda Inga, Sarahi Malú y Calderón Briceño, Angie Oriana.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.”, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se determinará como es la relaciona la inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023 cuyo resultado será de gran ayuda para el personal de la institución.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en su área de trabajo en una municipalidad de la provincia de Trujillo Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras [Aranda Inga, Sarahi Malú] email sarandai@ucvvirtual.edu.pe, [Calderón Briceño, Angie Oriana] email acalderonbr1@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor [Aguilar Aragón, Nancy Deifilia] email naguilara@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Instrumento de investigación

V1: INTELIGENCIA EMOCIONAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Atención emocional	Percepción emocional	1	Soy sensible a las emociones					
		2	Normalmente me preocupo mucho por cómo me siento.					
		3	Me tomo el tiempo necesario para pensar en mí mismo.					
	Atención emocional	4	Creo que vale la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
		5	Dejo que mis emociones me afecten.					
		6	A menudo pienso en mi estado de ánimo					
		7	Pienso en mis sentimientos					
Claridad emocional	Integración de la emoción y la razón	8	Expreso mis sentimientos con claridad					
		9	Generalmente puedo identificar mis sentimientos					
		10	Casi siempre tengo claro y sé cómo me siento					
	Empatía	11	Normalmente soy consciente de mis sentimientos en distintas ocasiones.					
		12	Puedo decir cuáles son mis sentimientos.					
		13	Suelo decir cuales son mis sentimientos.					
		14	Puedo entender cómo me siento.					
Recuperación emocional	Regulación emocional	15	Incluso cuando me siento mal, trato de pensar en cosas diferentes.					
		16	Aunque a veces estoy triste, suelo tener una perspectiva positiva.					
		17	Cuando estoy triste, recuerdo todas las alegrías de la vida.					
	Resolución de conflictos	18	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
		19	Cuando pienso demasiado en cosas que me dificultan, trato de calmarme.					
		20	Cuando estoy enojado, trato de cambiar mi estado de ánimo.					
		21	Cuando estoy feliz, tengo mucha energía.					
		22	Me importa tener un buen estado de ánimo.					

V2: Motivación laboral				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
DIMENSIÓN	INDICADOR	Nº	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Intrínseca	Nivel de crecimiento	1	Sientes que la institución tiene un buen plan de línea de carrera.					
		2	El trabajo que realizas te permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.					
		3	La institución me capacita para desarrollar mejor mi trabajo.					
		4	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía.					
	Nivel de reconocimiento	5	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia.					
		6	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.					
		7	La institución me permite actuar con autonomía y libertad.					
	Nivel de responsabilidad	8	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar.					
		9	Cumplo con el horario establecido y demostrar puntualidad en mi trabajo.					
		10	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo.					
		11	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.					
Extrínseca	Nivel de salario	12	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo.					
		13	Recibo premios y/o incentivos por parte de la institución.					
		14	Me siento recompensado económicamente por mi rendimiento en el trabajo.					
		15	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales.					
	Nivel de condiciones físicas de la empresa	16	Considero que la institución me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo.					
		17	La institución presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo.					
		18	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
	Nivel de calidad de supervisión	19	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.					
		20	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo.					
21		Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.						

ANEXO 5: FICHAS DE VALIDACIÓN FIRMADAS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la Administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MIGUEL ANGEL GONZALES-OTOYA ARRESE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ferrer, D., Tello, N. (2022) y Sánchez, I. (2020)
Procedencia:	Ferrer, D., Tello, N. (2022) y Sánchez, I. (2020) validada por Aranda y Calderón (2023)
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Ámbito de aplicación:	Área de Parques y Jardines
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 22 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** La inteligencia emocional
Pieró (2020) sostiene que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que permite reconocer, apreciar y manejar las propias emociones y de los demás.
- **Variable 2:** Motivación Laboral
Chiavenato (2000) determina que la motivación se relaciona con el comportamiento humano, se puede ver influenciado por los factores internos y externos donde las necesidades y deseos lo motivan a lograr su objetivo.



Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	Atención emocional	Pérez y Castejón (2016), Es cuando no se reconocen los sentimientos y emociones en uno mismo y en los demás, como resultado de la conciencia emocional, porque si una persona no reconoce sus propias emociones, estará malinterpretando el estado emocional de los demás.
	Claridad emocional	Pérez y Castejón (2016), Es la capacidad de la persona en reconocer cuándo está equivocada acerca de sus sentimientos o emociones, comprender las razones de lo que sucedió y luego tomar las emociones de acción apropiadas y componibles con la mente la capacidad de actuar con la razón.
	Reparación emocional	Pérez y Castejón (2016), Está orientada cuando una persona no solo reconoce y comprende sus emociones, sino que sabe gestionarlas con éxito y comprende las consecuencias que conllevan a un comportamiento positivo.
Motivación laboral	Intrínseca	Guzmán (2015), Se da cuando los empleados están satisfechos de las actividades que hacen sin esperar alguna recompensa
	Extrínseca	Guzmán (2015), Se encuentra impulsada a lo externo, es decir, influye en el comportamiento de los trabajadores



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023**” elaborado por **Aranda Inga, Sarahi Malú y Calderón Briceño, Angie Oriana** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: Atención emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Percepción emocional	1-3	4	4	4	
Atención emocional	4-8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Claridad emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Integración de la emoción y razón	9-12	4	4	4	
Empatía	13-16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Reparación emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Regulación emocional	17-19	4	4	4	
Resolución de conflictos	20-24	4	4	4	



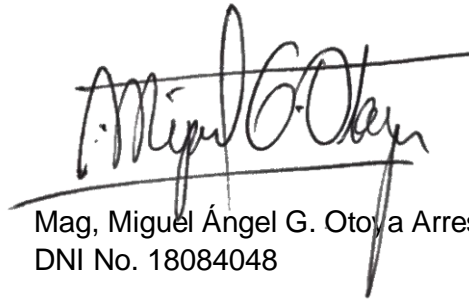
Variable del instrumento: Motivación laboral

- Primera dimensión: Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Nivel de crecimiento	1-4	4	4	4	
Nivel de reconocimiento	5-8	4	4	4	
Nivel de responsabilidad	9-11	4	4	4	

- Segunda dimensión: Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Nivel de salario	12-15	4	4	4	
Nivel de condiciones físicas de la empresa	16-18	4	4	4	
Nivel de la calidad de supervisión	19-21	4	4	4	



Mag, Miguel Ángel G. Otoy a Arrese
DNI No. 18084048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 21 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** La inteligencia emocional
Pieró (2020) sostiene que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que permite reconocer, apreciar y manejar las propias emociones y de los demás.
- **Variable 2:** Motivación Laboral
Chiavenato (2000) determina que la motivación se relaciona con el comportamiento humano, se puede ver influenciado por los factores internos y externos donde las necesidades y deseos lo motivan a lograr su objetivo.



Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	Atención emocional	Pérez y Castejón (2016), Es cuando no se reconocen los sentimientos y emociones en uno mismo y en los demás, como resultado de la conciencia emocional, porque si una persona no reconoce sus propias emociones, estará malinterpretando el estado emocional de los demás.
	Claridad emocional	Pérez y Castejón (2016), Es la capacidad de la persona en reconocer cuándo está equivocada acerca de sus sentimientos o emociones, comprender las razones de lo que sucedió y luego tomar las emociones de acción apropiadas y componibles con la mente la capacidad de actuar con la razón.
	Reparación emocional	Pérez y Castejón (2016), Está orientada cuando una persona no solo reconoce y comprende sus emociones, sino que sabe gestionarlas con éxito y comprende las consecuencias que conllevan a un comportamiento positivo.
Motivación laboral	Intrínseca	Guzmán (2015), Se da cuando los empleados están satisfechos de las actividades que hacen sin esperar alguna recompensa
	Extrínseca	Guzmán (2015), Se encuentra impulsada a lo externo, es decir, influye en el comportamiento de los trabajadores



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023” elaborado por Aranda Inga, Sarahi

Malú y Calderón Briceño, Angie Oriana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: Atención emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Percepción emocional	1-3	3	3	3	
Atención emocional	4-8	3	3	3	

- Segunda dimensión: Claridad emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Integración de la emoción y razón	9-12	3	3	3	
Empatía	13-16	3	3	3	

- Tercera dimensión: Reparación emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Regulación emocional	17-19	3	3	3	
Resolución de conflictos	20-24	3	3	3	



Variable del instrumento: Motivación laboral

- Primera dimensión: Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Nivel de crecimiento	1-4	3	3	3	
Nivel de reconocimiento	5-8	3	3	3	
Nivel de responsabilidad	9-11	3	3	3	

- Segunda dimensión: Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Nivel de salario	12-15	3	3	3	
Nivel de condiciones físicas de la empresa	16-18	3	3	3	
Nivel de la calidad de supervisión	19-21	3	3	3	



.....

Dra. Carolina Esther Castellares Jhonson
DNI N° 40364160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la Administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miguel Elías Pinglo Bazán
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Organizacional
Institución donde labora:	Universidad cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ferrer, D., Tello, N. (2022) y Sánchez, I. (2020)
Procedencia:	Ferrer, D., Tello, N. (2022) y Sánchez, I. (2020) validada por Aranda y Calderón (2023)
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Área de Parques y Jardines

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 22 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 21 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** La inteligencia emocional
Pieró (2020) sostiene que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que permite reconocer, apreciar y manejar las propias emociones y de los demás.
- **Variable 2:** Motivación Laboral
Chiavenato (2000) determina que la motivación se relaciona con el comportamiento humano, se puede ver influenciado por los factores internos y externos donde las necesidades y deseos lo motivan a lograr su objetivo.



Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	Atención emocional	Pérez y Castejón (2016), Es cuando no se reconocen los sentimientos y emociones en uno mismo y en los demás, como resultado de la conciencia emocional, porque si una persona no reconoce sus propias emociones, estará malinterpretando el estado emocional de los demás.
	Claridad emocional	Pérez y Castejón (2016), Es la capacidad de la persona en reconocer cuándo está equivocada acerca de sus sentimientos o emociones, comprender las razones de lo que sucedió y luego tomar las emociones de acción apropiadas y componibles con la mente la capacidad de actuar con la razón.
	Reparación emocional	Pérez y Castejón (2016), Está orientada cuando una persona no solo reconoce y comprende sus emociones, sino que sabe gestionarlas con éxito y comprende las consecuencias que conllevan a un comportamiento positivo.
Motivación laboral	Intrínseca	Guzmán (2015), Se da cuando los empleados están satisfechos de las actividades que hacen sin esperar alguna recompensa
	Extrínseca	Guzmán (2015), Se encuentra impulsada a lo externo, es decir, influye en el comportamiento de los trabajadores



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023**” elaborado por **Aranda Inga, Sarahi Malú y Calderón Briceño, Angie Oriana** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: Atención emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Percepción emocional	1-3	4	4	4	
Atención emocional	4-8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Claridad emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Integración de la emoción y razón	9-12	4	4	4	
Empatía	13-16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Reparación emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Regulación emocional	17-19	4	4	4	
Resolución de conflictos	20-24	4	4	4	



Variable del instrumento: Motivación laboral

- Primera dimensión: Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de crecimiento	1-4	4	4	4	
Nivel de reconocimiento	5-8	4	4	4	
Nivel de responsabilidad	9-11	4	4	4	

- Segunda dimensión: Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere nci a	Rel eva nci a	Observaciones
Nivel de salario	12-15	4	4	4	
Nivel de condiciones físicas de la empresa	16-18	4	4	4	
Nivel de la calidad de supervisión	19-21	4	4	4	



Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 6: Determinación de la confiabilidad de los instrumentos

Para evaluar la fiabilidad de los instrumentos de investigación, se llevó a cabo la prueba piloto en una municipalidad distrital de Trujillo (Parques y Jardines). Los datos recopilados mediante dos cuestionarios con la variable “inteligencia emocional” y “motivación laboral”

Variable: Inteligencia Emocional
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.741	22

Interpretación: Tal como se muestra en las estadísticas de fiabilidad la prueba de confiabilidad para esta variable es aceptable.

BASE DE DATOS V1 FINAL[1].sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	Soysensi blealase mociones	Normal entempr eoccupom.	Metomoe tiempoe cesariopa	Creoque alelapen prestarate	Dejoquen isemocic nesmeafe	Amenuc piensoen miestado	Piensoen missenti mientos	Expreso missenti mientosc.	General entepuec oidentifica	Casien pretengoc laroysecc	Normal entesoyc onsciente	Puedeel ircualess omissen	Suelodec rcualess nmissenti	Puedeel endercón omesient.	Inclusoc andomes entomaltr.	f yt
1	3	2	5	5	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	1	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
3	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
4	3	3	4	5	1	5	5	2	2	5	4	2	3	4	2	5
5	1	5	2	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	2	3	4	3	2	5	1	5	5	5	3	3	1	5	5
7	1	1	5	1	1	3	3	1	5	1	5	5	3	3	3	3
8	3	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5
9	3	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5	5
10	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5
12	4	4	4	5	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3
13	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
14	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
15	1	2	5	3	2	5	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4
16	1	2	5	3	2	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4
17	5	5	3	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	3	5	1	5	1	1	5	5	5	5	4	5	3	5	3	3
19	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	3
20	3	4	3	5	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
21																

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 7: Evidencia de aplicación de cuestionarios



Anexo 8: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023

TÉCNICA	Encuesta
INSTRUMENTO	Cuestionario
AUTOR (ES)	Ferrer, D., Tello, N. (2022) y Sánchez, I. (2020)
ADAPTADO POR	Aranda y Calderón (2023)
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo
TIEMPO DE APLICACIÓN	20 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Individual
SIGNIFICACIÓN	Evalúa la inteligencia emocional y motivación laboral de una municipalidad de la provincia de Trujillo
DIMENSIONES	-Inteligencia emocional: atención emocional, claridad emocional y reparación emocional. -Motivación laboral: intrínseca y extrínseca
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: A.-Nunca= (1); B.-Casi nunca= (2); C.- A veces= (3); D.- Casi siempre= (4); E.- Siempre= (5).

Anexo 9: Prueba de Normalidad

Ho: La relación que existe entre inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023 es positiva.

Hi: La relación que existe entre inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023 no es positiva.

		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
	ATENCIÓN EMOCIONAL	0.132	77	0.002
	CLARIDAD EMOCIONAL	0.109	77	0.025
	RECUPERACIÓN EMOCIONAL	0.146	77	0.000
V1	INTELIGENCIA EMOCIONAL	0.088	77	,200*
	INTRINSECA	0.065	77	,200*
	EXTRINSECA	0.092	77	0.168
V2	MOTIVACIÓN LABORAL	0.064	77	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla se demuestra que los datos no presentan normalidad, por lo tanto, la prueba estadística para constatación de hipótesis de investigación será con el coeficiente de correlación de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "La inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la provincia de Trujillo 2023.", cuyos autores son CALDERON BRICEÑO ANGIE ORIANA, ARANDA INGA SARAHI MALU, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 04- 12-2023 09:59:22
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 09-12- 2023 18:03:34

Código documento Trilce: TRI - 0663847