



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral de los
colaboradores en una municipalidad del departamento de
Huancavelica, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Miranda Macavilca, Jackjokemer Augusto (orcid.org/0000-0002-1833-8865)

ASESORA:

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

CO-ASESOR:

Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert (orcid.org/0000-0001-6377-0203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Primeramente, agradezco a dios por darnos la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento a mis padres por estar en todo momento por su apoyo y cariño. A mis hermanos por el apoyo incondicional y comprensión durante el proceso de la realización de mi tesis

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por haber superado mis expectativas académicas y por su costo accesible a mi economía. Al Mg. Moron Valenzuela, Juliaca Cecilia y al Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert por su extraordinaria guía metodológica resaltando sus vastos conocimientos con nobleza de carácter.

Índice de Contenidos

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y operacionalización	25
3.3 Población, muestra y muestreo	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones en colaboradores de una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022	45
Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable motivación laboral y sus dimensiones en colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022	47
Tabla 3 Tabla de hipótesis general	48
Tabla 4 Prueba de hipótesis específica 1	49
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica 2	50
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 3	51
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 4	52

Resumen

La presente investigación el objetivo fue determinar la influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, usando la metodología fue de nivel básico, ya que no pretende cambiar la realidad de la población que se está investigando, estuvo conformada por 60 colaboradores de la municipalidad provincial de Tayacaja-Huancavelica se recogió información, El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, para la recolección de datos se empleó el cuestionario como un medio de recopilar información donde el primer cuestionario consistirá en 30 ítems para medir la variable inteligencia emocional con sus cuatro dimensiones Por otro lado, se aplicará otro cuestionario de 30 ítems para medir la variable motivación laboral y sus tres dimensiones. Los resultados fueron analizados mediante SPSS V.26 se ha obtenido un Rho de Sperman= 0,918 esto quiere decir que existe una correlación alta entre las variables estudiadas, en otras palabras, existe influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022.

Palabras clave: Colaboradores, Inteligencia Emocional, motivación laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of intelligence emotion in work motivation in employees in a municipality in the department of Huancavelica, 2022. The study corresponds to a quantitative approach, using the methodology was of a basic level, since it does not intend to change the reality of the population that is being investigated, it was made up of 60 collaborators from the provincial municipality of Tayacaja-Huancavelica, information was collected, the sampling it was not probabilistic for convenience, for data collection the questionnaire was used as a means of collecting information where the first questionnaire will consist of 30 items to measure the emotional intelligence variable with its four dimensions On the other hand, another 30-item questionnaire will be applied to measure the work motivation variable and its three dimensions. The results were analyzed using SPSS V.26, a Sperman's Rho = 0.918 has been obtained, this means that there is a high correlation between the variables studied, in other words, there is an influence of emotional intelligence on work motivation in the employees of the municipality of the department of Huancavelica, 2022.

Keywords: Collaborators, Emotional Intelligence, work motivation

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas se han dado cuenta, que para tener una organización exitosa es necesario tomar en cuenta la motivación laboral y la comprensión de la identidad entre los colaboradores, especialmente en el año 2020, debido a que, en ese año, específicamente en marzo empezó una pandemia mundial, se presentó contagios masivos ocasionados por el agente viral SARS-CoV-2, que es altamente contagioso por vía respiratoria (Gálvez 2021).

Debido a eso se afectó las relaciones interpersonales, siendo esto una necesidad primordial del ser humano, por ende, se afectará: La comunicación, El transmitir y sentir sentimientos y emociones, con el objetivo de relacionarse entre sí (Humboldt 2019), esto está estrictamente relacionado con la inteligencia emocional porque permite tomar decisiones encaminadas a lograr nuestras metas trazadas y sueños, guiándonos a vivir de manera más efectiva. Al mismo tiempo, la presión por competir, por tener una productividad eficiente, por cumplir sus obligaciones, coloca a los colaboradores en demasiada tensión emocional, lo que hace que la experiencia laboral sea más estresante y con falta de control emocional (Martínez, 2021).

A nivel global, el Foro Económico Mundial ha determinado: la inteligencia emocional será una de las 10 habilidades más demandadas en 2020. De la misma manera. Según CareerBuilder (2019) menciona en su trabajo de investigación, cuya población fue de más de 2,600 gerentes generales de empresas privadas y del estado, concluyeron que solo el 71% (1898), tomó más importancia a la inteligencia emocional por encima del coeficiente intelectual en los currículos que presentaron los postulantes, esto quiere decir que está tomando gran impacto la variable inteligencia emocional en relación a la motivación laboral y al tomar decisiones de contratarlos a colaboradores tanto en empresas privadas y nacionales (Conexionesan, 2019).

A nivel nacional, Según Conexionesan (2019) en Sudamérica específicamente en el Perú tiene uno de los porcentajes más altos en la rotación laboral siendo el 20%, de esta manera supera al promedio en Latinoamérica siendo el 18% de la rotación laboral, ubicándose en el tercer puesto. Esto quiere decir que la variable a estudiar específicamente la motivación laboral de los empleados de una organización privada o del estado es totalmente deficiente. A nivel local, En Huancavelica, Según Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) se

registró una rotación laboral del 14,1% en los establecimientos financieros, en empresas privadas y del estado, siendo esto preocupante porque da a conocer el poco interés y a la vez su desagrado, en su puesto de trabajo en los colaboradores, esto nos indica que su motivación laboral e inteligencia emocional es deficiente.

El problema general de la investigación será ¿Cómo influye la Inteligencia Emocional en la Motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022?; los problemas específicos serán:(a) ¿Cuál es la influencia del autoconocimiento con motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022?; (b) Cuál es la influencia del Autocontrol con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022?;(c) ¿Cuál es la influencia de Automotivación con la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022? (d) ¿Cuál es la influencia de Control de las relaciones Interpersonales con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022?

La justificación teórica del trabajo de investigación es que contribuya al desarrollo de otros estudios relacionados con las variables estudiadas, dando así coherencia a estos procesos de cambio (Givaki 2017). Además, contribuirá al enriquecimiento sobre la influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022.

La justificación metodológica del trabajo de investigación utilizó las técnicas de recolección de datos basados en encuestas y fichas de evaluación .de esta manera se evidenció la realidad de las variables estudiadas con fundamentosteóricos y empíricos que sustenten el tema (Givaki 2017)

La justificación práctica del estudio busca brindar mayor información actualizada sobre la influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral en este nuevo contexto que estamos viviendo por la post pandemia, por ende la aplicación de esta investigación, apoyara como marco de referencia para otros estudios que estén interesados en la implementación de un plan de mejora de la inteligencia emocional para aumentar la motivación laboral, así como los resultados obtenidos, estrategias o propuestas organizacionales para el diseño de apoyos motivacionales en tiempos de pandemias mundiales y tratando de mejorar la calidad

del empleado en las diferentes empresas tanto del estado como privadas (Givaki 2017).

Por tanto tenemos el objetivo general de la presente investigación será determinar la influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022; los objetivos específicos serán: (a) Determinar la influencia del autoconocimiento con motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 ;(b)Determinar la influencia del Autocontrol con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022; (c) Determinar la influencia de Automotivación con la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 (d) Determinar la influencia de control de las relaciones Interpersonales con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022.

La hipótesis general de la presente investigación es si: Existe influencia positiva y significativa de la inteligencia emocional en la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica 2022; las hipótesis específicas serán:(a) Existe influencia significativa del autoconocimiento con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022; (b) Existe influencia significativa del autocontrol con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022 (c) Existe influencia significativa de la automotivación con la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022 (d) Existe influencia significativa del control de las relaciones Interpersonales con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al indagar en los antecedentes internacionales con respecto a la problemática mencionada anteriormente, se encontró diversas investigaciones, entre ellos, Furnham et al. (2021) según su publicación, tuvo como objetivo general investigar los factores y facetas de la motivación en el trabajo. Su método de investigación fue científico, de diseño transversal, de nivel correlacional. Se utilizó el muestreo de forma no probabilístico, muestra estuvo compuesta por 762 personas, donde 527 que es el 69% eran masculinos y 223 que es el 31% eran mujeres, sus edades fueron de una media de 39 años, los participantes eran colaboradores de distintas instituciones tanto privadas como nacionales. Se empleó una encuesta Work Values Questionnaire (WVQ), que contiene 37 ítems, con esa cantidad de ítems es posible medir la motivación laboral. Sus resultados más relevantes evidenciaron que las dos facetas intrínsecas se relacionaron con el éxito subjetivo y la faceta extrínseca tuvo una asociación altamente negativa con el éxito percibido, esto quiere decir que la descripción de dimensiones de una de la motivación laboral como la motivación extrínseca está relacionada con el éxito percibido de los trabajadores.

Según García et al. (2021) en su trabajo publicado, tenía el objetivo general de determinarse si el género tiene impacto en el nivel de la motivación laboral intrínseca y extrínseca en individuos de la generación. Su metodología fue científica, tipo cuantitativo, con diseño transversal. Su muestra fue de 687 personas donde 339 eran mujeres representando el 49%, y 348 eran hombres representando aproximadamente el 51% que viven en Nuevo México. Se elaboró una encuesta validada por expertos que mide la motivación laboral que consta de 14 ítems. Su resultado más relevante evidenció que existe una clara diferencia entre hombres y mujeres tanto en el trabajo como en la motivación intrínseca y extrínseca, esto nos dice que el factor fundamental para la mujer de conseguir trabajo es la estabilidad de mantener un equilibrio en su vida, en cambio en el hombre su motivación es ser líder o jefe en las diferentes instituciones y no les importa tanto la estabilidad económica para una vida equilibrada. Es decir que el hombre solo vive el momento mientras que la mujer siempre buscará su estabilidad económica y en ambos sexos es muy importante la motivación laboral. Pereda et al. (2018) en su artículo tuvo como objetivo general determinar las 22 habilidades del inventario de habilidades gerenciales y su significado en variables organizacionales. Su metodología fue

científica, tipo cuantitativo, con un diseño transversal. Se empleó un cuestionario constituido por 4 bloques y se recolecto los datos de manera virtual y presencial. Su muestra fue de 362 colaboradores públicos donde 155 eran mujeres representando el 42,9%, y 206 eran varones representando el 57%, la edad media fue de 55 años. Su resultado más relevante evidencio que la variable inteligencia emocional es de gran importancia en empresas del estado. Esto quiere decir que se tiene que tener en cuenta la inteligencia emocional de todos los postulantes a puestos de trabajos, de esta manera se obtendrá una mayor productividad de las empresas públicas. Essop & Ehsanul (2018) en su artículo, cuyo propósito de este estudio fue investigar las variables: motivación de, la inteligencia emocional y sobre todo sus interdependencias en los colaboradores. Su metodología usada fue de tipo cuantitativa de diseño transversal. Su muestra es de 60 empleados de una empresa de trabajadores que laboran en la parte de construcción civil. Su resultado más resaltante fue que hay una asociación entre la inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores. Por lo tanto, la organización debería utilizar los factores predominantes de motivación como parte de un plan estratégico para aumentar la motivación de los empleados.

Givaki et al. (2017) en su artículo predicción de la satisfacción laboral basada en la motivación laboral y la inteligencia emocional de directivos y empleados. Tuvo como objetivo general analizar el trabajo satisfacción en directivos y personal de las unidades universitarias del Distrito. Su metodología aplicó una investigación transversal con una población estadística de 130 personas (55 mujeres y 75 hombres). Su método de muestreo fue por clúster. Se recolectaron los datos mediante una encuesta de satisfacción laboral, inteligencia emocional de Schutt y motivación laboral donde se podrá medir el nivel de todas las variables mencionadas. En los hallazgos, se hizo una interpretación de datos con correlación de Pearson. Se utilizó el análisis de regresión de variables simultáneamente. Entonces, las dos variables predictoras son significativas. Esto quiere decir que la variable inteligencia emocional y motivación laboral tienen un gran impacto en los directivos y empleados que trabajan en una empresa del estado o privada.

Antecedentes nacionales

Al indagar en los antecedentes nacionales con respecto a la problemática mencionada anteriormente, se encontró diversas investigaciones, entre ellos, Curi y Asto (2022) en su tesis, cuyo propósito fue determinar la asociación existente en relación a la inteligencia emocional con respecto a la motivación laboral en colaboradores pertenecientes de la municipalidad provincial de Satipo. Su metodología fue aplicada a nivel correlacional. Se empleó el muestreo intencional, estuvo compuesta por 97 colaboradores. Se empleó una escala validada por expertos que mide el nivel de ambas variables, inteligencia emocional y motivación laboral, compuesta ambos por 30 ítems. Los resultados más relevantes confirman la existencia de una asociación en base a la variable inteligencia emocional y la variable motivación laboral en colaboradores que laboran en la municipalidad provincial de Satipo. Esto nos evidencia que dicha variable inteligencia emocional en el personal de una empresa puede influir directamente con la motivación laboral.

Ramírez (2021) en su tesis, tuvo el propósito de determinar la asociación entre la Inteligencia emocional y motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista. Su metodología fue descriptiva, con un diseño no experimental. Se empleó el muestreo no probabilístico, Su muestra estuvo compuesta por 52 colaboradores. Se empleó una encuesta validada por 3 expertos que mide el nivel de la inteligencia emocional compuesta por 20 ítems y la motivación laboral compuesta por 17 ítems considerando los indicadores de cada variable estudiada, mediante un cuestionario de manera presencial. Concluyó que el manejo de inteligencia emocional es deficiente, siendo este el 40% (21) de los colaboradores y en cuanto el control de emociones 35% (23) colaboradores, no pueden tolerar la frustración que general el trabajo, así mismo se evidencio la existencia de una asociación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral. De tal manera que se puede interpretar que hay un gran impacto en las emociones de los colaboradores para tener una inteligencia emocional elevada y esta misma influye en la motivación laboral por que a mayor inteligencia emocional mejor será su motivación laboral.

Llanto (2018) en su tesis Inteligencia emocional realizado en la Municipalidad Provincial de Yungay, tuvo como fin determinar las respectivas competencias de la inteligencia emocional de los trabajadores. Su metodología fue descriptiva, con un diseño no experimental. No se empleó ni un método de muestra porque la población era pequeña, por ende, su muestra fue de 23 colaboradores que trabajan en

una empresa. Se utilizó una encuesta validada por expertos, que permitirá medir el nivel de la inteligencia emocional, consta de 20 ítems, considerando los indicadores de la variable mencionada. El resultado más relevante es que la dimensión conciencia emocional de la variable inteligencia emocional el 66% de los colaboradores que sus emociones afectan a sus acciones. Esto quiere decir que las emociones de los trabajadores son un factor determinante para influir en tu inteligencia emocional y está a su vez se relaciona directamente con la motivación laboral.

Chávez (2020), en su investigación tuvo como fin general el de identificar factores que desencadenan la motivación laboral en la Municipalidad del Callao. Su metodología fue cualitativa, de diseño, estudio de caso y fenomenológica. La muestra se seleccionó de manera intencional, siendo la muestra de 8 trabajadores. Se empleó la entrevista que es importante obtener la información de la manera más directa posible. El resultado más relevante es que la motivación laboral proviene de factores internos y externos que existen en el ambiente laboral de una municipalidad. Esto quiere decir que la motivación laboral es influenciada directamente por factores extrínsecos e intrínsecos.

Quevedo (2022) en su tesis busco identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yuyuscan. Su metodología es descriptiva con un diseño no experimental. No se empleó ningún método para obtener su muestra, donde la población encuestada fue de 59 colaboradores administrativos donde 46 eran hombres representando el 78%, y 13 eran mujeres representando el 22%. Se utilizó una encuesta validada por expertos.

Esta misma mide la variable motivación laboral y consta de 15 ítems considerando las dimensiones de la variable, mediante un cuestionario de manera presencial. Concluyó que la motivación laboral se encuentra en un nivel bajo siendo el 49%(n=29) de colaboradores así mismo, se evidencio que en la dimensión motivación intrínseca de la variable motivación laboral es altamente deficiente siendo el 59%(n=35) de colaboradores, esto quiere decir que la variable motivación laboral dentro de una municipalidad tiende a ser deficiente, esto se debe a que los colaboradores sienten desmotivación por parte de su seno familiar, por ende sus energías para entregar todo en su trabajo son altamente negativas.

Las variables de estudio que se sustentan en la base de esta investigación son la inteligencia emocional y la motivación laboral, cuyo marco teórico se desarrollará a continuación. Según, Goleman y Cherniss (2001) La variable inteligencia

emocional, se define como un grupo de habilidades que una persona natural aprende desde el nacimiento y permanece hasta su muerte, incluyendo la empatía, la autorregulación, el autocontrol, la curiosidad y el manejo de las emociones. Por ende, es muy importante en el ambiente laboral para los colaboradores tener relaciones interpersonales, para así poder tener una elevada inteligencia emocional. Así mismo, Valenti et al. (2021) define que la inteligencia emocional tiene un efecto directo sobre los efectos psicológicos y un efecto indirecto sobre casi todas las facetas del estrés laboral y lo más influyente en esto fue las relaciones interpersonales y el apoyo emocional por parte de su familia.

Es importante resaltar el lado sentimental y emocional de los trabajadores para así poder fomentar y dar a conocer que la inteligencia emocional es importante para poder tener una mayor eficiencia laboral. De la misma manera, Bar-on (2006, citado por González y Merchán, 2022) menciona que la variable inteligencia emocional como la competencia de englobar los sentimientos de los colaboradores, de tal manera que trabajen a nuestro favor, no en nuestra contra, lo que conduce a colaboradores más productivos y eficientes en diversas áreas de la vida específicamente en lo laboral. Por otro lado, Gardner (2001, citado por Castaño y Tocoche, 2018) menciona que la variable inteligencia emocional como la capacidad del individuo para analizar críticamente, resolver problemas y tomar decisiones en los diversos contextos en los que se desenvuelve los colaboradores en las empresas privadas y del estado.

Por otro lado Mangas(2022), menciona que la inteligencia emocional podría ser una estrategia de afrontamiento activadora que aporte información sobre el bienestar de los colaboradores, es decir, sobre cómo se controla los sentimientos en su ambiente laboral, ya que es un elemento clave del desarrollo emocional, lo mismo opina Jiménez(2021), que la variable inteligencia emocional (IE) es un tipo de inteligencia social que incluye la capacidad de gestionar las emociones propias y ajenas, identificarlas y utilizar esta información para dirigir pensamientos y acciones, fomentar procesos de pensamiento creativo, dirigir la atención a temas prioritarios, aumentar la motivación y la capacidad de planificación.

Con más fuerza afirma Zuchowicz (2018) que la inteligencia emocional es la capacidad de una persona para comprender, evaluar y expresar emociones , de esta manera le permiten a un individuo funcionar de manera efectiva en el ámbito laboral tanto en una empresa privada como del estado, y por último ,según Smith(2018) El

constructor de inteligencia emocional (IE) refleja ampliamente que los colaboradores de una empresa tienen las capacidades necesarias para generar, reconocer, entender y tratar de normalizar, adaptativamente sus propias emociones y las de los demás, cabe mencionar que Billstein (2021), menciona que el concepto de inteligencia emocional (IE) hace unos 30 años, se observó un aumento de su conciencia sobre su contribución al éxito de las personas en entornos académicos y corporativos.

Bonano (2001, citado por Madrid, 2018) basa su modelo en la parte racional de resolver problemas, regulando las emociones de las personas y de esa manera podrá enfrentar cualquier tipo de situación. Se muestra 3 categorías generales de actividad de autorregulación: “regulación de control, anticipatoria y por último la exploratoria”, esto es importante porque demuestra que es necesario interpretar las emociones y a las relaciones interpersonales de los colaboradores que laboren en cualquier entidad del país, de la misma manera Pérsico (2016), afirma que las emociones son un mecanismo de alerta que se activa siempre que hay peligro o cuando es necesario hacer frente a una situación aguda.

Por otro lado, Flores (2010) en su modelo describe las destrezas que contiene la variable de inteligencia emocional y las divide en diferentes dimensiones: “descubrirse uno mismo, automotivación, soportar la auto frustración, compañeros de trabajo y racionalidad en situaciones donde tiene que haber sentimientos de por medio ya sean negativas o positivas , reconocer lo que es realmente relevante en cada problema; empoderarse; controlar la ansiedad; optimismo, controlar los propios pensamientos, verbalizar acciones, rechazar demandas inapropiadas, protegerse de las opiniones negativas de terceras personas a través de la comunicación, equidad y aceptación adecuada de las críticas, ignorancia de lo que llama nuestra atención, juzgar bien la forma de ser de cada persona, escuchar activamente, anticipar acciones, interpretar palabras, apreciar las experiencias, hacer actividades que no son agradables o necesitar sonreír, tener confianza, mostrar empatía y tener relaciones interpersonales. Se evidencia que este modelo lo describe de manera extensa, pero Goleman, (2018) menciona que la inteligencia emocional se puede dividir en las siguientes dimensiones: “Autoconocimiento, autocontrol, automotivación, control de las relaciones interpersonales”

Según Goleman(2018), menciona que la dimensión autoconocimiento es saber lo que sientes siempre significa conocer tu estado interior, preferencias, recursos e

intuiciones, y usar esas preferencias para guiar tu decisión; tener una idea realista de nuestras capacidades, fortalezas, debilidades y confianza razonable, la dimensión autocontrol es la adaptabilidad que requiere la flexibilidad para mirar una situación dada desde una perspectiva muy diferente (Goleman,2018), la dimensión automotivación esta competencia se basa en el autocontrol emocional y la empatía y por último la dimensión de las relaciones interpersonales se refiere que es la capacidad de reconocer las necesidades de desarrollo de los demás para ayudarlos a mejorar sus habilidades a través de comentarios útiles. Hoy en día, aquellos que sienten que no son competentes tienden a quedarse hasta tarde en el trabajo (Goleman,2018).

Al respecto , este estudio reconoce que es necesario interpretar cada una de la dimensiones por ende para la variable inteligencia emocional se consideró las siguientes dimensiones: primeramente, el autoconocimiento porque valorará la parte emocional y sentimental individual hacia otra personas , sobre todo la confianza en sí mismo; segundamente , autocontrol porque valorará el control emocional , la fiabilidad , minuciosidad , la adaptación y su motivación pero por sobre todo eso es la iniciativa de cada colaborador, terceramente, la automotivación porque valorará la empatía y la orientación de servicio pero sobre todo la conciencia organizacional, finalmente el control de la relaciones interpersonales porque se evaluará la capacidad que tiene el colaborador de comunicarse en su entorno laboral. López (2015) señala que la inteligencia emocional es flexible se presenta como una característica fundamental de las relaciones interpersonales porque podemos percibir y comprender las emociones, lidiar con las emociones propias y ajenas para utilizarlas en el desarrollo de mejores ideas.

Otra variable que se tomó en cuenta en esta investigación es la motivación laboral, Según Pérez López (2018) La motivación es la fuerza impulsora que inicia, controla y mantiene el comportamiento, sin embargo Chiavenato (2019) menciona que la variable motivación está ligada directamente a la conducta humana, y está provocada por factores tanto internos y externos. Se traza un objetivo por cumplir que es incentivado por una energía necesaria que sale por el deseo o necesidades a satisfacer. De acuerdo con el concepto mostrado se puede inducir se necesita un estímulo para que impulse a la persona a hacer una acción con la idea que satisfaga las necesidades y le permitan realizar objetivos. Así también, se presenta la definición de Rubio (2016) menciona que la motivación es aquella fuerza interior que

posee cada persona al momento de realizar una actividad enfocado a una meta, con la convicción de lograr determinado objetivo.

A comparación de la primera definición en esta se menciona que la motivación es un impulso interior de cada persona y está vinculada no solo a una necesidad, si no también se orienta a un objetivo. Finalmente, se presenta una definición más actualizada al contexto de trabajar. Por otro lado, Según Sexton (2013) menciona que la motivación es aquel proceso que estimula a una persona para satisfacer una necesidad con el propósito de alcanzar una meta, a tener en cuenta que Furnham (2021), menciona que las normas de convivencia son relevantes porque pueden influir significativamente en los objetivos principales de la motivación laboral y la toma de decisiones en una empresa.

Según Pérez (2016) la motivación dentro de las organizaciones es aquel impulso, deseo o necesidad que impulsa a las personas a realizar actividades laborales con el fin de conseguir los propósitos planteados. De la misma manera, la motivación laboral se enfoca en estudiar tres aspectos: La necesidad que impulsa a los colaboradores a realizar sus acciones, La forma de cómo conseguir los objetivos que tiene cada persona, Encontrar el motivo de porque los colaboradores realizan determinadas acciones., corroborando lo antes dicho Peña y Villón (2018) menciona que la variable motivación laboral es el manejo de la relación entre el colaborador y desempeño dentro de la organización con el fin de generar productividad.

Money y Noe (1997) señalan que es imperativo que los empleados estén satisfechos con el compromiso de su empleador con la prestación de servicios para poder desempeñar sus funciones correctamente. Al menos deben estar seguros de lo que exige la ley, pero desde el punto de vista de la teoría moderna de gestión de recursos humanos, es necesario motivar y motivar a los empleados para obtener un mejor desempeño de ellos. Se reconoce la importancia de dejar ir.

En este contexto, Jericó (2000) sostuvo que los modelos de compensación deben adaptarse a la empresa en las diferentes etapas de su crecimiento. Todo negocio crece a través de cuatro etapas. Sin embargo, la contribución de empleados altamente comprometidos es un aspecto clave que marca la diferencia entre el declive y la innovación de una organización, por lo que crear incentivos para los empleados y planes de retención es imprescindible, no es una estrategia

Según Córdoba (2006) La motivación está relacionada con el logro y la motivación para la acción, ya que la fuerza de las tendencias conductuales

renovadas está determinada por procesos cognitivos como creencias, valores y expectativas. La motivación es un rasgo de personalidad estable que resulta del efecto de la fuerza esperada sobre el resultado de una acción y el valor dado para causar el resultado.

Mientras tanto, Bedodo y Giglio (2006), manifiestan que la motivación relacionada con el proceso cognitivo se refiere a la capacidad de controlar o autorregular el comportamiento y está relacionada con el fracaso de la meta.

En tanto sobre el aprendizaje y su compromiso con la motivación, Mayor y Tortosa (2005), difunden que se producen cambios y disminuciones en los impulsos, destacando los elementos alentadores de la motivación que influyen en la motivación, también son más relevantes conductualmente. Fomenta que las personas asocien estímulos externos con el dolor, esfuerzo y el placer requerido para alcanzar una meta. Young y McClelland propusieron varias teorías sobre este tema, argumentando que la iniciación emocional está basada por estímulos e pueden impactar en el aprendizaje actitud, aunque Skinner argumenta que la terminología de esfuerzo, privación y otras, está fuertemente relacionada con la motivación.

Atalaya (1999) Sostiene que la conducta son proposiciones de importancia: ser óptimas o negativas sobre un objeto, persona o evento. Indican el sentir acerca de algo. Cuando se dice: "Me encanta mi trabajo", se describe mi disposición hacia el trabajo. Los individuos pueden adquirir diferentes posturas actitudinales, pero la conducta organizacional se enfoca en un número muy limitado de comportamientos relacionados con el trabajo. Satisfacción laboral y estatus (la medida en que una persona se vincula con su trabajo y contribuye activamente en él) y compromiso con la entidad (una señal de lealtad e identidad laboral). Sin embargo, la mayor parte de la atención se centra en la satisfacción laboral.

En su explicación teórica Maslow (1954), con respecto al lugar de trabajo, argumenta que las necesidades importantes de los trabajadores según la jerarquía propuesta por él, incluyen la adecuada retribución salarial y del entorno físico como necesidades fisiológicas, seguridad laboral, etc. En relación al trabajo, ambiente no agresivo, trato a los trabajadores, ejecutivo y estabilidad laboral, parte de la necesidad de seguridad, necesidades sociales, compañeros de trabajo siendo parte de un equipo, superiores y grupos Relaciones en general, autoestima, reputación en el trabajo, el progreso, la responsabilidad, y la competencia se encuentran entre las obligaciones que abordan el crecimiento personal La autoeficacia, la creatividad, la

confianza y la satisfacción personal, en uno mismo se articulan con las necesidades de autorrealización.

Super (1957), se basa a que la identidad del trabajador juega un rol importante en el trance de la motivación, el punto principal es la clasificación de las necesidades, se clasifican moral y materialmente, si son esenciales, es decir, se considera si el trabajo tiene sustancia. un fin, en sí mismo o un objeto-objeto externo ya sea que el trabajo constituya un método o un medio para su satisfacción

Moreno (2006) Como referencia, el psicólogo Victor H Vroom presentó otra teoría importante de la motivación, en la que dijo que las personas están motivadas para realizar tareas con el fin de lograr objetivos. Esta hipótesis se llama teoría de las expectativas.

Reeve (1994) Una suposición importante de la teoría confirma que hace referencia a la necesidad de gratificación como un incentivo para mejorar el comportamiento de un individuo. Porque los individuos nacen con necesidades fisiológicas innatas o hereditarias. Con respecto a la protección contra peligros, amenazas y privaciones, estas necesidades y necesidades fisiológicas constituyen las necesidades primarias del individuo y están enfocadas a protegerlo como persona.

Según Pérez (2016) los factores influyentes en la motivación laboral son:

Nivel profesional o jerárquico que tiene el colaborador en la organización, el tipo de tarea que cumple el colaborador, hacerle entender que su trabajo es valioso que es competente para realizar con efectividad su labor, el incentivo de recompensa que percibe el colaborador para cumplir con más efectividad su trabajo, el reconocimiento verbal o con méritos al colaborador por parte de sus superiores, las condiciones laborales en donde el colaborador desempeña su labor, la influencia que tiene el clima laboral en el colaborador. Cabe mencionar que hay componentes que afectan en la motivación laboral ,Según Pérez (2016, p.277) son los siguientes: La observación sistemática: es la más usada, ya que se programa un plan está calendarizado su evaluación permanente; La observación casual: es cuando surge de improviso una causal para realizar una investigación sobre la motivación laboral; La observación participante: es cuando el investigador se forma parte del grupo de investigación; la observación encubierta: es cuando el investigador se infiltra en el grupo de investigación; la encuesta: es de gran ayuda porque el investigador obtiene la información de forma precisa y rápida ya que se recopila la información que el

observador desea obtener; La entrevista: se pretende recopilar información de un tema preciso por medio del diálogo entre el investigador y el colaborador; El test: esta prueba recopila datos generales e información psicológica de los colaboradores; y finalmente la escala de Ambiente laboral, consta de 10 dimensiones con 9 ítems de cada una. Entre tantas teorías sobre la variable motivación laboral se debe iniciar con la teoría de Maslow que surge en definir los motivos por los cuales el comportamiento humano reside dentro de la persona. Es por ello, que estos motivos son provocados por las necesidades de la misma persona. (Chiavenato, 2019)

Estas necesidades están organizadas desde las necesidades básicas hasta las necesidades secundarias.

A continuación, se describirán las necesidades según Chiavenato (2019, p.43):

(1) Necesidades biológicas: Son las necesidades más básicas. Estas necesidades son cíclicas y necesitan ser saciadas reiteradamente para la supervivencia del ser humano. Estas necesidades biológicas si no son satisfechas no permiten satisfacer a las demás, es por ello que se denominan también necesidades predominantes, (2) Necesidades de seguridad: Estas necesidades de segundo nivel se relacionan directamente con la supervivencia del individuo, se enfocan en la protección a los individuos de manera íntegra. Tienen gran importancia en una organización ya que al no tomar decisiones coherentes por parte de la parte estratégica o táctica provoca incertidumbre en los colaboradores sobre la estabilidad de su trabajo, (3) Necesidades sociales: Estas necesidades están vinculadas con la vida social de las personas. Surgen normalmente cuando las necesidades primarias están satisfechas. Caso contrario, la persona muestra rechazo y soledad a su entorno social. En una organización el brindar y recibir afectos fortalece la conducta humana y conlleva a tener una administración participativa, (4) Necesidades de apreciarse: Estas necesidades son: La autovaloración, la autoestima. La consecuencia de no desarrollar o satisfacer estas necesidades conllevan a mostrar inferioridad o debilidad antes los demás, dependes de otros para tomar decisiones y no te permiten estar a tu más ritmo productivo en tus actividades laborales, (5) Necesidades de autoconocimiento: Son las necesidades con más alto nivel jerárquico, que se enfocan en motivar al individuo con el propósito de desarrollar su máximo potencial y darle continuidad en toda su vida. A diferencia de las anteriores necesidades, las cuatro primeras se satisfacen con factores externos (recompensas extrínsecas) y su intervalo de tiempo de satisfacción es momentáneo. Mientras que

las necesidades de autoconocimiento se satisfacen con factores internos (recompensas intrínsecas), que la misma persona las provoca en su interior. Así también, el intervalo de tiempo de satisfacción es constante, ya que al satisfacer una de estas necesidades siempre más ganas se guiar buscando esta necesidad, es así que te permite crecer y satisfacerla de forma creciente y continua, de la misma manera Ryan, RM y Deci,

EL (2020) menciona que La teoría de la autodeterminación (SDT) es un marco integral para comprender los factores que promueven o socavan la motivación intrínseca, la motivación extrínseca autónoma y el bienestar psicológico, de la misma manera RM y Bradshaw (2019) menciona que la teoría de la autodeterminación involucra su comportamiento del colaborador porque es consistente con los objetivos o resultados internos y es autodirigido, se puede interpretar que los trabajadores deben estar conscientes de su comportamiento individual y tener respeto a sus compañeros de trabajo teniendo tolerancia tanto en ellos como en sí mismo, y esto mejorara la motivación laboral del colaborador. Cabe mencionar que Maslow con su teoría de las necesidades humanas trabaja los factores internos de las personas (perspectiva introvertida) y Herzberg se enfoca en los factores externos (perspectiva extravertida), por tal motivo ambas teorías se complementan y estudian de forma integral al individuo.

A continuación, Herzberg menciona que la motivación depende de dos factores: (Chiavenato, 2019, p.45). Factores Higiénicos: Son las condiciones que rodean al individuo en su ambiente de trabajo, tales como: política de la empresa, relación entre la dirección y los colaboradores, normas técnicas, etc.: Con estos factores la organización pretende motivar a los empleados y evitar su insatisfacción de su ambiente de trabajo. Por ello, son llamados también factores de insatisfacción y estos son:(a) La condición laboral y su bienestar, (b)La administración y sus políticas organizacionales, (c)La relación laboral con el supervisor, (d)Competencia técnica que demuestra el supervisor, (e) Remuneración y el salario, (f) Seguridad laboral, (g)Clima organizacional.

Factores motivacionales: Estos factores refieren a: “Comprender sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas que representan desafíos y tienen significado en el trabajo”. Si estos factores motivacionales son buenos consecuentemente elevan la satisfacción; sin embargo, si estos factores son malos la reducen. Por tal motivo, llevan son

llamados también factores de satisfacción y estos son: (a) Delegar la responsabilidad, (b) Decidir libremente cómo realizar una actividad, (c) Decidir libremente cómo realizar una actividad, (d) Posibilidad de un ascenso, (e) Posibilidad de un ascenso, (f) Uso pleno de las habilidades personales, (g) Plantearse objetivos, (h) Simplificar las funciones del puesto, (i) Ampliación del puesto de trabajo.

Se pueden analizar las teorías estudiadas ya que ambas se complementan en una organización. Según ambos autores concuerdan que existen dos tipos de motivaciones, tanto externas como internas y que ambos autores las clasifican tanto de forma intrínseca (Maslow) y extrínseca (Herzberg) que manejan la misma idea, pero con factores similares y algunos diferentes (Chiavenato, 2019); sin embargo, Segurado & Agullo (2016), menciona que existe una motivación intrínseca asociada con los sentimientos positivos de una persona, asociados con una experiencia particular, la motivación trascendental, que se refiere al sentido de valor que una persona otorga a una actividad, de la misma manera Sanz et al. (2011) describe que la motivación trascendente es aquella que va más allá de la propia persona, la trasciende, nos enfoca por lo tanto en otra persona, grupo de ellas o algo sobrenatural. Por otro lado, Pérez (2018) divide la variable motivación laboral en tres dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y la motivación trascendente para explicar el modelo organizacional de la misma manera Whitefield (2021) menciona que la dimensión de la motivación intrínseca, puede alterarse por situaciones de estrés, esto quiere decir que la variable motivación laboral es primordial para establecer e identificar adecuadamente los factores personales que pueden influir positivamente en el colaborador y de esta manera mejora su motivación por ende se tiene que recalcar que la motivación intrínseca es un factor importante para medir la calidad del trabajo, por otro parte Kotera (2021), menciona que la dimensión de la motivación intrínseca es más satisfactorio e interesante que la dimensión de motivación extrínseca, donde el comportamiento está motivado por el deseo de lograr un objetivo específico.

De todas las teorías mencionadas, tenemos que tener en cuenta a la teoría Antropológica de Pérez y para esto se debe comprender la motivación del individuo desde un punto de vista antropológico, es decir, una persona libre que tiene la capacidad de aprender de manera constante, de sus aciertos y errores, por ello analizaremos la teoría del profesor Pérez (2018) que menciona y deja muy claro que la comprensión de la motivación de las personas que integran una organización, es

la acción ,la respuesta a la motivación, esto es una fuerza interior que impulsa a un hombre o persona natural a ser productiva en su empresa u organización.

Al respecto, este estudio reconoce que es necesario guiarse del modelo de Pérez (2018) e interpretar cada una de las dimensiones por ende para la variable motivación laboral, se consideró las siguientes dimensiones: primeramente, la motivación extrínseca porque es una acción desde fuera del individuo que tiene que ver con el reconocimiento, segundamente la motivación intrínseca porque se obtiene interiormente por realizar una acción, terceramente, la motivación trascendente porque se obtiene de una acción provocada en otras personas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación es de tipo de investigación básica, por lo que no pretende cambiar la realidad de la población que se está investigando, más bien, pretende brindar información valiosa que sirvió como marco teórico para otras investigaciones. El fin de este tipo de investigación es proporcionar información actualizada de la articulación de las variables en el contexto particular donde se investiga para realizar un análisis de la situación actual y poder tomar decisiones a futuro. (Arias, 2021)

Se usó el diseño no experimental, en vista que las variables no serán sometidas a condiciones experimentales, así mismo, a la muestra de investigación no se evalúa en un contexto cambiante y no se manipulan las variables de investigación. Así también, es de tipo transversal porque se recolectan los datos en solo un momento determinado y por solo una vez. (Arias, 2021)

Finalmente, el alcance de la investigación es correlacional causal puesto que se pretende conocer el comportamiento de una variable con respecto a otra variable correlacionada. (Arias, 2021)

3.2 Variables y operacionalización

V1: Inteligencia emocional

Definición conceptual

Goleman (2018), menciona que la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer las emociones propias y ajenas, motivar y gestionar adecuadamente las emociones.

Definición Operacional

Se refiere que la inteligencia emocional es controlar tus propias emociones como emociones de personas ajenas y poder motivarse, de esta manera el colaborador será más productivo para su empresa. Se medirá de acuerdo al autocontrol, la automotivación, autoconocimiento, así mismo del control de las relaciones interpersonales.

Indicadores

Autoconocimiento : Autoconciencia emocional, confianza en uno mismo y valoración adecuada de sí mismo; Autocontrol: Autocontrol emocional,

adaptabilidad, fiabilidad, minuciosidad, motivación de logro e iniciativa; Automotivación: Empatía, dirigida al servicio y Conciencia organizativa; Control de las relaciones Interpersonales: Desarrollar a los demás, influencia, comunicación y resolución de conflictos

Escala de medición

La escala ordinal proporciona la clasificación y la distribución de los datos sin que realmente se establezca el grado de variación entre ellos.

V2: Motivación laboral

Definición conceptual

Pérez (2018) La motivación es la fuerza impulsora que inicia, controla y mantiene el comportamiento hasta que se logra una meta. o un objetivo deseado.

Definición Operacional

Se refiere que la motivación laboral tiene alta relación con factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes para tener una buena motivación tienen que estar bien en todos esos aspectos, de esta manera el colaborador será productivo para su empresa. Se midió a través de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente.

Indicadores

Motivación intrínseca: Satisfacción con el reconocimiento, desempeño laboral, necesidades colectivas, autodesarrollo y nivel de responsabilidad; Motivación extrínseca: satisfacción con las prácticas organizacionales, grado de control, satisfacción con las condiciones de trabajo, satisfacción con las consideraciones financieras, satisfacción con la seguridad y eficiencia de las relaciones humanas; Motivación trascendente: grado de espíritu de servicio, grado de solidaridad, participación en la misión de la organización, grado de altruismo.

Escala de medición

Una escala ordinal nos da una clasificación y un orden de los datos sin especificar realmente el grado de diferencia entre ellos.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población.

La población es una agrupación de distintos elementos únicos con características similares (Arias, 2021). En el estudio la población estuvo

constituida por 60 colaboradores que laboran en la municipalidad provincial de Pampas Tayacaja, Huancavelica.

La muestra fue no probabilística, con un muestreo por conveniencia, ya que será considerada acorde a los criterios de exclusión e inclusión. Teniendo una muestra de 60 colaboradores de la municipalidad provincial de pampas Tayacaja, Huancavelica.

Criterios de inclusión:

Los criterios de inclusión vienen a ser aquellas características principales poseela población (Arias, 2021). Los criterios de inclusión son colaboradores de la municipalidad que trabajan dentro de ella y que tengan la predisposición de responder los cuestionarios de la presente investigación.

Criterios de exclusión:

Los criterios de exclusión vienen a ser aquellas características que podrían interferir en alguna variable de la investigación (Arias, 2021). Los criterios de exclusión son colaboradores de la municipalidad que trabajan externamente de ella y a que no tengan la predisposición de responder los cuestionarios de la presente investigación.

3.3.2 Muestra

La muestra es un subgrupo que representa de forma significativa a la población de estudio. (Arias, 2021). Para la presente investigación se pretende trabajar la muestra comprenderá con 60 trabajadores del municipio provincial depampas Tayacaja, Huancavelica.

3.3.3 Muestreo

El tipo de muestreo es censal ya que se pretende encuestar a todos los individuos accesibles que colaboren con la investigación. Así mismo, este tipo de muestro es caracterizado por su conveniente accesibilidad y cercanía que tiene el investigador con la población de estudio (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis es el conjunto de personas del cual se produce la información para el análisis de resultados (Arias, 2021). Para la presente investigación la unidad de análisis y muestreo vienen a ser los trabajadores s del municipio provincial de pampas Tayacaja, Huancavelica.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Las técnicas de estudios son aquellas normas que controlan y miden los procesos de la investigación, desde el inicio hasta el final (Ñaupas et al., 2018). La técnica que se usó para la presente investigación es la encuesta ya que está direccionado a los individuos de estudio y recopila información sobre sus percepciones u opiniones. Brindando datos cualitativos sobre las variables de estudio por medio de cuestionarios. (Arias, 2021).

3.4.2 Instrumentos

Los instrumentos que se usaron en la presente investigación son dos cuestionarios. Este instrumento consiste en un conjunto de interrogantes presentadas secuencialmente con posibles respuestas que el investigado debe responder con veracidad y confidencialidad, ambos validados por expertos (Arias, 2021, p.81).

El primer cuestionario consistirá en 30 ítems para medir la variable inteligencia emocional con sus cuatro dimensiones (autoconocimiento, autocontrol, automotivación y Control de las relaciones interpersonales). Por otro lado, se aplicará otro cuestionario de 30 ítems para medir la variable motivación laboral y sus tres dimensiones (Motivación intrínseca, motivación extrínseca y Motivación trascendente).

3.4.3 Validez y confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores de la municipalidad de Huancavelica 2022. Obteniendo un alfa de 0,944 para la variable inteligencia emocional y un alfa de Cronbach de 0,918 para la variable motivación laboral.

3.5 Procedimientos

Se solicitó a los departamentos de posgrado de la Universidad privada César Vallejo aportar los documentos necesarios y posteriormente entregar dichos documentos en los departamentos correspondientes de la municipalidad de Huancavelica, y luego de la aceptación se realiza el trabajo de investigación, se envía el cuestionario de evaluación a los colaboradores una encuesta que dura 15 minutos y se procedió a recoger esa información para la obtención de una base de datos sobre la variable inteligencia emocional y de la misma manera se realizó con la recolección de datos de la variable motivación laboral.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS26 para procesar los datos mediante tablas, gráficos de barras, estadística descriptiva e inferencial. Además, para la prueba de hipótesis se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, que procesa datos de diversas fuentes, a través de los cuales se compilan automáticamente: Cuadros estadísticos con tamaños y sus porcentajes; Gráficos e interpretación y reconciliación de datos. En el análisis inferencial se realiza una prueba de normalidad, lo que permitió elegir la prueba estadística paramétrica o no paramétrica ideal del análisis de correlación en base a la prueba de normalidad.

3.7 Aspectos éticos

Informar al individuo: Se realizó un consentimiento informado, de esta manera se podrá solicitar permiso para que los trabajadores de la municipalidad de Huancavelica puedan ser parte de la investigación, para ello solo se requiere sus datos y su firma. El consentimiento informado se firmó previo a la aplicación de la encuesta y recolección de datos. **Respetar la decisión del individuo:** El individuo debe estar siempre dotado de total libertad de aceptación. o negarse a participar en las encuestas antes mencionadas, Los investigadores siempre han enfatizado que su participación es voluntaria, y así mismo la función principal de los investigadores es proteger su libertad de expresión

Confidencialidad: Solo el investigador, que también cumplen el rol de comité a interpretar, tendrá acceso a los datos, su identificación no aparecerá en ningún informe ni publicación resultante del presente estudio

IV. RESULTADOS

Estadísticos descriptivos.

Este procedimiento básico le permite describir los datos recopilados por frecuencia, porcentaje, etc. Para una mejor interpretación de la información se utilizan escalas de categoría alta, baja y media para cada variable y dimensión.

Del instrumento aplicado a 60 colaboradores, en un municipio del departamento de Huancavelica se aprecia que La inteligencia emocional de los colaboradores 100% (60), el 76.67% presenta un nivel alto, seguido del el 16.67% que tiene un nivel medio y el 6.67% un nivel bajo, y según la dimensión de autoconocimiento (D1), indica del 100% de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 el 73.33% es de nivel alto el 18.33% pertenece al nivel medio y 8.33% al nivel bajo. Según la dimensión de autocontrol (D2), indica del 100% de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 el 75.00% es de nivel alto el 18.33% pertenece al nivel medio y 6.67% al nivel bajo. La dimensión de automotivación (D3), indica del 100% de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022 el 75.00% es de nivel alto el 20.00% pertenece al nivel medio y 5.00% al nivel bajo. Finalmente, la dimensión de control de las relaciones interpersonales (D3) indica del 100% de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022 el 75.00% es de nivel alto, el 20.00% pertenece al nivel medio y 5.00% al nivel bajo.

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones en colaboradores de una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022

	V1. Inteligencia emocional		D1 Autoconocimiento		D2 Autocontrol		D3 Automotivación		D4 Control de las relaciones Interpersonales	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
	NIVEL ALTO	46	76,7%	44	73,3%	45	75,0%	45	75,0%	45
NIVEL BAJO	4	6,7%	5	8,3%	4	6,7%	3	5,0%	5	8,3%
NIVEL MEDIO	10	16,7%	11	18,3%	11	18,3%	12	20,0%	10	16,7%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Nota: tomado del SPSS 25

De esta forma se aprecia en la tabla 2, que de los 60 trabajadores, de un municipio del departamento de Huancavelica se aprecia que La motivación laboral de los colaboradores 100% (60), el 73.33% presenta un nivel alto, seguido del el 18.33% que tiene un nivel medio y el 8.33% % un nivel bajo, y según la dimensión de intrínsecas (Y1), nos indica del 100% de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022 el 75.00% % es de nivel alto el 18.33% pertenece al nivel medio y 6.67% al nivel bajo. Según la dimensión Extrínseca (Y2), nos indica del 100% de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022 el 76.70% es de nivel alto el 16.7% pertenece al nivel medio y 6.70% al nivel bajo. Finalmente la dimensión Trácedente (Y3), nos indica que del 100% de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022 , el 75.00% es de nivel alto el 20.00% pertenece al nivel medio y 5.00% al nivel bajo

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable motivación laboral y sus dimensiones en colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022

	V2		Y1		Y2		Y3	
	Motivación laboral		INTRINSICA		EXTRINSICA		TRACSEDENTE	
	Fre.	%	Fre	%	Fre.	%	Fre.	%
NIVEL ALTO	44	73,3%	75,0%	45	46	76,7%	45	75,0%
NIVEL BAJO	5	8,3%	8,3%	5	4	6,7%	3	5,0%
NIVEL MEDIO	11	18,3%	16,7%	10	10	16,7%	12	20,0%
Total	60	100,0%	100,0%	60	60	100,0%	60	100,0%

Nota: tomado del SPSS 25

Estadística inferencial

Se realizaron pruebas de normalidad ya que nos permitieron determinar si el conjunto de datos recopilados se distribuye normalmente. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se utiliza como prueba porque se aplica a poblaciones con >50 casos, a diferencia de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (<50 casos). En este sentido, se puede concluir que las variables relacionadas con el trabajo, la inteligencia emocional y la motivación laboral, así como los parámetros de autoconocimiento, autocontrol, automotivación y la relación entre individuos, no existe una distribución normal. Por lo tanto, para las pruebas no paramétricas, el coeficiente de correlación de Spearman es suficiente para comprender el grado de correlación entre las variables en estudio y formar hipótesis.

Prueba de hipótesis general

Se evidencia que la correlación entre Inteligencia emocional y motivación laboral es evidenciada al nivel alto de 0,918; finalizando que existe correspondencia en relación a las variables analizadas; demostrando, que frente al desarrollo efectivo de la Inteligencia emocional, la exigencia será mayor de ejecutar procesos administrativos, en las acciones de la unidad ejecutora.

Según al Sig. (Bilateral)= 0.000<0,05 se evidencia el rechazo a la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna; ratificando que, de hallarse una relación en base a la variable 1 Inteligencia emocional y la variable 2 motivación laboral, lo cual es conveniente para las disposiciones efectuadas en la unidad ejecutora.

Tabla 3*Tabla de hipótesis general*

			Correlación	
			Inteligencia emocional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de Correlación	1,000	,918**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,918**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: Tomado de SPSS 25

Prueba de hipótesis específica 1

Se evidenció la correlación entre el autoconocimiento y la variable motivación laboral es esclarecedor al nivel de 0,697; así, finalizando que existe relación concordante en ambas variables analizadas; detallando que, frente al desarrollo efectivo del autoconocimiento mayor será la exigencia de ejecutar motivación laboral en las acciones de la Unidad Ejecutora.

En base al Sig. (Bilateral)= 0.000<0,05 evidencia que se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna; afirmando que, de existir una relación entre la Dimensión 1 Autoconocimiento y la variable motivación laboral, lo cual es favorable para las disposiciones efectuadas en la unidad ejecutora

Tabla 4:*Prueba de hipótesis específica 1*

		Correlación	
		Autoconocimiento	Motivación laboral
Rho de Spearman	Autoconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,697**
		N	60
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,697**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Nota: Tomado de SPSS 25

Prueba de hipótesis específica 2

La correlación entre la variable “Autonomía” y la variable “Motivación laboral” es indicativa de 0,971; por lo tanto concluir que existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas; Esto se explica porque con el desarrollo efectivo de la Autonomía, la necesidad de motivación laboral será mayor en las actividades de la Dirección Ejecutiva. De acuerdo al Sig. (Bilateral)= 0.000.

La correlación entre la variable “Autonomía” y la variable “Motivación laboral” es indicativa de 0,971; por lo tanto concluir que existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas; explica que antes de desarrollar efectivamente el autocontrol, la necesidad de motivación es mayor trabajo, en las en las acciones de la Unidad Ejecutora.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)= 0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; establece que si existe una relación entre el autocontrol en la dimensión 2 y una variable de motivación laboral a favor de los cargos ocupados en la unidad ejecutiva

Tabla 5:

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlación	
		Autocontrol	Motivación laboral
Autocontrol	Coefficiente de correlación	1,000	,971**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,971**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

Nota: Tomado de SPSS 25

Prueba de hipótesis específica 3

Se evidenció la correlación entre el Automotivación y la variable Motivación laboral evidencia al nivel de 0,940; por lo que se concluye que existe relación adecuadamente entre las dos variables analizadas; demostrando que, ante el desarrollo efectivo del Automotivación, mayor será la exigencia de ejecutar motivación laboral, en las acciones de la Unidad Ejecutora.

Según al Sig. (Bilateral)= 0.000<0,05 se evidencia el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; rectificando que, de existir una relación entre la Dimensión 3 Automotivación y la variable motivación laboral, lo cual es favorables para las disposiciones efectuadas en la unidad ejecutora

Tabla 6*Prueba de hipótesis específica 3*

		Correlación	
		Automotivación.	Motivación laboral
Rho de Spearman	Automotivación.	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,940**
		N	60
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,940**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

Nota: Tomado de SPSS 25

Prueba de hipótesis específica 4.

La correlación entre el control de las relaciones interpersonales y la motivación laboral es de aproximadamente 0,950; concluyendo así que existe una clara relación entre las dos variables estudiadas; Esto se explica porque cuanto más efectiva es la Gestión de las Relaciones Humanas, mayor es la necesidad de motivar las actividades de la Dirección Ejecutiva.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)= 10.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; argumenta que si existe una relación entre el Aspecto 4 Control de las relaciones interpersonales y la variable motivación laboral, ésta es beneficiosa para los cargos ocupados en la unidad operativa.

Tabla 7*Prueba de hipótesis específica 4*

		Correlación		
			Control de las relaciones Interpersonales	Motivación laboral
Rho de Spearman	Control de las relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,950**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,950**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Nota: tomado de SPSS 25

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos muestran la correlación entre la Inteligencia Emocional y la motivación laboral, con el valor $r = 0,919$ con una probabilidad de confianza del 0,9%, según el diagrama de Sampieri esta es una correlación positiva, alto grado de correlación, según el índice de correlación. Esto significa que cuanto más se conoce sobre sus capacidades, por lo que se comprueba si la motivación de los empleados en el municipio de Huancavelica se encuentra en un nivel significativo, lo que lleva a confirmar la hipótesis de investigación "Existe una influencia positiva y significativa de la inteligencia emocional en la motivación laboral", en empleados del municipio del departamento de Huancavelica, 2022

Aunque la inteligencia emocional es un concepto familiar, esta se halla en la vida cotidiana, además de estar asociada al orden de trabajo, en las relaciones con nuestros compañeros y superiores, este trabajo ha demostrado que nos permite examinar los factores subyacentes necesarios para el éxito en estos asuntos. 60 empleados de la ciudad. En él que creemos que al recordar estas definiciones pueden ser muy importante en nuestra vida profesional, aun mas si tenemos que convivir en un ámbito laboral.

La cultura organizacional actual y la globalización obligan a las personas a interactuar con personas de diferentes personalidades para lograr resultados comunes aquí es donde comprender qué es la inteligencia emocional puede brindarle una ventaja frente a la posible competencia laboral. Miembros del equipo, arruinando así el trabajo del grupo. La motivación y la motivación son términos que indirectamente significan "ponerse en movimiento", "estar listo para actuar", otro aspecto de la motivación es que es una tendencia general que guía el comportamiento para lograr el objetivo que uno desea.

El deseo es la base de toda motivación, y conseguir lo que quieres es sinónimo de felicidad para la mayoría de los hombres. Técnicamente, la motivación es la capacidad de dirigir la energía en una dirección particular para lograr una meta particular. Dice el famoso autor Furnham et al. (2021) nos indica que su objetivo general fue investigar los factores y facetas de la motivación lo cual en el trabajo tuvo una asociación altamente negativa con el éxito percibido, esto quiere decir que la respectiva dimensión de la variable motivación laboral específicamente la

motivación extrínseca está relacionado con el éxito percibido de los trabajadores es también que no se trabajó en relación con inteligencia emocional y no tiene un enfoque más a inteligencia emocional si no a motivación laboral el autor.

García et al. (2021) en su objetivo general determinar si el género tiene impacto en el nivel de la motivación laboral intrínseca y extrínseca en individuos de la generación desarrolla más la variable de motivación laboral lo cual lo ve a más detalle y su investigación esta con puntos relacionados a sociodemográficos.

Essop & Ehsanul (2018) es el artículo que tiene de objetivo cuyo propósito de este estudio fue investigar las variables: motivación de, la inteligencia emocional y sobre todo sus interdependencias en los colaboradores más relacionado a la tesis donde también coincide con la correlación. Su resultado más resaltante fue que hay una asociación entre la inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores los autores.

Givaki et al. (2017) ellos tuvieron como objetivo general analizar el trabajo satisfacción en directivos y personal de las unidades universitarias del Distrito tienen los mismos resultados analizar el trabajo satisfacción en directivos y personal de las unidades universitarias del Distrito Esto quiere decir que la variables inteligencia emocional y motivación laboral tienen un gran impacto en los directivos y empleados que trabajan en una empresa del estado o privada tienen ahora con las investigaciones nacionales vemos que los autores.

Teniendo en cuenta estos resultados, es concebible que los empleados que desarrollan la capacidad de manejar sus impulsos instintivos, primarios o innatos como (ira, miedo, tristeza, etc.) contribuyan al conflicto o lo que Goleman (2010) llama autogestión, el control de energía; Son los empleados que tienen más posibilidades de desarrollar un conjunto de competencias que los llevarán al éxito en la organización, como el desempeño óptimo de sus tareas o lo que Peña y Duran (2016) denominan eficiencia.

Al mismo tiempo, cuando sucede lo contrario, es más probable que los empleados con bajo control emocional reporten resultados deficientes e indeseables. En este sentido, Cordero (2016) encontró evidencia científica útil que respalda estos hallazgos al examinar el desarrollo emocional de los empleados que se esfuerzan por lograr un rendimiento óptimo.

Este estudio muestra que los empleados que suelen ser los mejores en la gestión y el tratamiento de las emociones son los que alcanzan un mayor porcentaje

de puestos directivos. Pero la contribución adicional del estudio muestra que, además de las habilidades de gestión emocional, estos trabajadores también tienen capacidades cognitivas superiores. Podría pensarse que aunque se ha encontrado una asociación entre esta competencia emocional y el rendimiento, también es posible que la variación porcentual que no explica sea el resultado de otros factores influyentes. En tercer lugar, se ha propuesto (c) determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de una empresa tercerizadora. En este rango, los resultados muestran que la correlación entre las dos variables es efectiva en el nivel medio, correspondiente a la tasa del 12,25% de la varianza entre las dos variables en la población de estudio.

Esta relación parece ser más importante que la reportada por las medidas de autoconocimiento y autorregulación. Esto explica por qué el nivel de confianza o significancia estadística para aceptar la hipótesis es mayor (95%). Sin embargo, la significación con la que se relacionan ambas variables es la misma, positivamente, advirtiendo que las puntuaciones más altas de motivación van de la mano de las puntuaciones más altas de productividad. En otras palabras, los resultados muestran que los empleados de la empresa tercerizadora participante en el estudio, cuando alcanzan la satisfacción organizacional con lo que reciben en la organización, actuarán a una velocidad similar para cumplir con las metas planteadas por la organización serán fueron más optimistas en la superación de dificultades y/u obstáculos, y estuvieron más comprometidos con la organización y sus intereses, es decir, cuando sean empleados más motivados (Goleman, 2010). Serán empleados más competitivos, capaces de aportar y alineados con las metas de la organización

Según Pimenta y Martínez (2016) significa que serán empleados más productivos en el trabajo. Pero para quienes no desarrollen esta capacidad de inteligencia emocional, ocurrirá lo contrario, quienes no se presenten y desarrollen su motivación en la empresa tendrán un menor rendimiento en el trabajo. La evidencia que sustenta estos hallazgos la brindan investigadores en estudios como Sum (2015) realizado en una organización extranjera de producción de alimentos, donde se determina la motivación, que finalmente se convierte en un factor que afecta al personal administrativo de dicha empresa. Al mismo tiempo, un estudio de Manjarrez et al. (2020), realizado en empleados de empresas hoteleras, los resultados permiten concluir que la motivación es un factor que afecta la

competitividad de una organización, ya que aumenta la eficiencia de los empleados. Y un estudio de Vásquez y Wiesse (2018) encontró que cómo la motivación se correlaciona con el desempeño del personal administrativo se basa en incentivarlos a ser más productivos y productivos. Esta asociación puede explicarse con el apoyo de teorías motivacionales, como la teoría orientada al logro de McClelland, que sugiere que las personas orientadas a objetivos proporcionan un comportamiento orientado al logro. Es decir, adaptando lo dicho por Bohórquez et al. (2020), si en una empresa existen 30 programas de incentivos o recompensas para los empleados que puedan desarrollar esta motivación para el logro, alinearán sus expectativas o metas en línea con las metas u objetivos de la organización, obligándolos a adoptar comportamientos y actitudes. . mayor rendimiento a medida que se esfuerzan por lograr sus propios objetivos o los de la organización.

Benavidez, Obando y Vargas (2018) sugirieron que el impacto de la inteligencia emocional en el riesgo psicosocial de los trabajadores no mostró una correlación significativa entre la IE y el riesgo psicosocial. Alejandra y Dorina (2009) mencionan el hallazgo de que existe una relación inversa entre el nivel de inteligencia emocional ocupacional y el estilo de liderazgo. Hay convergencia con nuestra investigación de IA, porque en nuestra IA obtuvimos la relación de las variables en el estudio de la inteligencia emocional, hay similitudes.

Curi y Asto (2022) ellos confirman la existencia de una asociación entre la variable inteligencia emocional y la variable motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Satipo. Esto nos quiere decir que la variable inteligencia emocional del personal de una empresa puede influir directamente con la motivación laboral.

Ramírez (2021) también tuvo como objetivo Inteligencia Emocional y Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista se evidencio la existencia de una asociación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral. De tal manera que se puede interpretar que hay un gran impacto en las emociones de los colaboradores para tener una inteligencia emocional elevada y esta misma influye en la motivación laboral por que a mayor inteligencia emocional mejor será su motivación laboral y coincide con la información y con los resultados que planteamos Por otro lado, Chavajay (2013) encontró que los empleados de Telesecundaria están altamente motivados y gestionan su trabajo en una muestra de 40 empleados lo cual se parece mucho a la

muestra utilizada en este estudio. Dado que los empleados de recursos humanos logran un alto nivel de motivación para trabajar hacia los resultados asociados con el uso de las herramientas adecuadas, se ha descubierto que los empleados están motivados para desempeñarse.

Llanto (2018) tuvo como propósito determinar las competencias de la inteligencia emocional de los trabajadores. El resultado más relevante es que la dimensión conciencia emocional de la variable inteligencia emocional el 66% de los colaboradores que sus emociones afectan a sus acciones. Esto quiere decir que las emociones de los trabajadores son un factor determinante para influir en tu inteligencia emocional y está a su vez se relaciona directamente con la motivación laboral. También coincidimos con los resultados, Además, Goleman (2010) se refiere a las reglas de las emociones: comprender el estado de ánimo, reglas de impulsivos, recursos que necesitamos.

Usar ciertas habilidades es una persona que está dispuesta a cambiar y aplicar todo Nuevo y separado en su entorno. En este estudio, los resultados están en nivel Inteligencia emocional, se preguntan que las reglas de los empleados Que su conciencia y comprensión de las emociones y el hecho de que Golman (2010) Expresado anteriormente, el personal puede ajustarse impulsos y recursos para controlar las emociones, y también saber su propio estado de ánimo es a veces aquellos que están listos para cambiar y Aplique nuevos conocimientos basados en su experiencia.

Según Nespereira y Vázquez (2017), la inteligencia emocional está relacionada con el estrés laboral y, en particular, la comprensión del propio estado emocional afecta la realización personal y el trabajo de los profesionales, siendo más estable indica su capacidad para sentir y expresar mejor sus emociones. En un estudio, si hay superposición, como si las proporciones de las variables se obtuvieran solo en el estudio de IE, entonces hay similitud.

Argumentos de Mendoza y Pernía (2018), quienes han llegado a la conclusión de que el uso de herramientas de gestión en la formación profesional conduce al desarrollo de un individuo, ciudadano y profesión de una manera que comienza con la conciencia colectiva del potencial intelectual, el conocimiento y el trabajo. habilidades con el fin de mejorar la calidad de vida, esforzándose por dar respuestas eficaces y oportunas a los problemas que enfrenta la

sociedad moderna. Hay datos de coincidencia en el estudio, porque si se obtiene una relación entre las variables de motivación laboral e inteligencia emocional, entonces hay similitud.

Aprobado por Quispe y Tolentino (2020), lo que significa que es importante para los escritores que los vendedores puedan controlar sus emociones para brindar un buen servicio al cliente, ayudar a aumentar la productividad y mejorar las ganancias. Linares (2017) concluye que existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, existe una correlación positiva y proporcional que estamos de acuerdo se correlaciona significativamente. Alejandra y Dorina (2009) concluyeron que existe una correlación negativa entre el nivel de inteligencia emocional ocupacional y el estilo de liderazgo. Basado en ideas enviadas, capacitación en empresas, para que tengan una motivación laboral nos dice Chávez (2020) tuvo como propósito general identificar los factores que ocasionan la motivación laboral. El resultado más relevante es que la motivación laboral proviene de factores internos y externos que existen en el ambiente laboral de una municipalidad.

Esto quiere decir que la motivación laboral es influenciada directamente por factores extrínsecos e intrínsecos igual indica que tiene una correlación alta Quevedo (2022) Si bien es cierto que no existe una relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, es importante señalar que cada variable debe desarrollarse de manera independiente, ya que el desarrollo de la inteligencia emocional en los trabajadores es un elemento importante para el buen desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación de la hipótesis general es alta $r = 0,971$ entre la variable1 que es inteligencia emocional con la variable 2 motivación laboral con los colaboradores de una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 podemos decir que tenido una motivación buena en le trabajo nuestra inteligencia emocional estará mejor para el buen desempeño
2. Existe relación de la hipótesis especifica alta $r = 0,796$ entre la dimensión 1 que es autoconocimiento con la variable 2 motivación laboral con los colaboradores de una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 esto nos quiere decir que a mayo autoconocimiento tenemos mayor será la motivación laboral.
3. Existe relación de la hipótesis especifica alta $r = 0,990$ entre la variable2 que es autocontrol con la variable 2 motivación laboral con los colaboradores de una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 podemos decir que teniendo un ben autocontrol tendremos mayor motivación laboral.
4. Existe relación de la hipótesis especifica alta $r = 0,970$ entre la variable3 que es automotivación con la variable 2 motivación laboral con los colaboradores de una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 podemos decir que teniendo una buena automotivación tendremos mayor motivación laboral.
5. Existe relación de la hipótesis especifica alta $r = 0,980$ entre la variable4 que es control de las relaciones interpersonales con la variable 2 motivación laboral con los colaboradores de una municipalidad del departamento de Huancavelica, 2022 podemos decir que teniendo un buen control de las relaciones interpersonales tendremos mayor motivación laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda seguir trabajando con la inteligencia emocional del personal de la municipalidad para que los trabajadores tengan motivación laboral y puedan desempeñarse bien en sus labores
2. Se recomienda seguir trabajando en el autoconocimiento de personal de la municipalidad aplicando charlas o talleres para que tengan una motivación laboral excelente.
3. Sugerir trabajar también en el autocontrol del personal de la municipalidad aplicando talleres, charlas para motivar al personal mediante esos cursos.
4. Trabajar más en la automotivación para ya no depender de charlas o talleres para que personal solo se automotive y puede tener un buen desempeño laboral
5. Verificar que todo el personal tenga el control de las relaciones interpersonales para que no lo excluyan del trabajo y en vez de eso trabajar en equipo.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Vol 1).
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=djHLQ9EAAAAAJ&citation_for_view=djHLQ9EAAAAAJ:5nxA0vEk-isC
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de psicología* III 56.
- Bedodo, V., & Giglio C., (2006) Motivación Laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Tesis de grado. Universidad de Chile Facultad de ciencias sociales carrera de psicología
- CareerBuilder. (2019). *Seventy-One Percent of Employers Say They Value Emotional Intelligence over IQ, According to CareerBuilder Survey*. CB.
https://www.careerbuilder.ca/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?id=pr652&sd=8%2F18%2F2011&ed=8%2F18%2F2099&fbclid=IwAR3NzmSdtmIYL RjzcMKIqlg287PK2XkGUZ79IWVErzoBz-Y_hsLvFSsFA8
- Castaño, F., & Tocoche, Y. (2018). INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y COMPETENCIAS EMOCIONALES EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. *Campo Abierto*, 37(1), 33–35.
<https://relatec.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/3267/2188>
- Chavez, F. (2020). *Motivación en el servicio público de la Municipalidad del Callao. [Tis de doctorado]. Repositorio Institucional*. [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41490/Chávez_MFF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*.(Vol4)
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Conexionesan. (2019). *Inteligencia emocional: ¿cómo afecta a los empleados?* Esan Business. https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/inteligencia-emocional-como-afecta-a-los-empleados?fbclid=IwAR0R_xaV_h8Tc06JvwCgDe9-DucTNp3XbhoqJefC6kkZhfz1iV1fKhqNuhk
- Córdoba, A., (2006) La cognición y la motivación humana. *Boletín Electrónico de*

salud escolar

- Curi, D., & Asto, A. (2022). *Inteligencia Emocional y Motivación Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020.*[Tesis de licenciatura]. *Repositorio Institucional.* [Universidad Peruana los Andes]. http://www.informatica.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4280/T037_45797155_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=49&zoom=100,109,692
- Essop, R., & Ehsanul, M. (2018). The impact of emotional intelligence on employee motivation in the construction industry in South Africa. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 9(2), 1–80. <https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJWOE.2018.093254>
- Flores, E. (2010). LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA. *AUTODIDACTA*, 1(1), 1–6. https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4980/ieimacie105.pdf
- Furnham, A., Macrae, I., & Tetchner, J. (2021). Measuring work motivation: The facets of the work values questionnaire and work success. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(1), 401–408. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/sjop.12723>
- García, M., Martínez, R., Gonzales, E., & Catache, M. (2021). Diferencias en la Motivación Laboral debido al Género entre Personas de la Generación Y en el Noreste de México. *Revista Ingeniería y Gestión Industrial*, 1(1), 1–11. <https://ingenieriaygestion.uanl.mx/index.php/r/article/view/5/6>
- Givaki, E., Davoudi, H., Reza, A., & Alipour, S. (2017). Job Satisfaction Prediction based on Job Motivation and Emotional Intelligence of Managers and Employees. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 1(7), 112–119. <http://iase-idje.ir/article-1-152-en.pdf>
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa.* In *Penguin Random House.* <https://www.penguinlibros.com/uy/autoayuda/136015-libro-inteligencia-emocional-en-la-empresa-9788416883240>
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2001). *Inteligencia emocional en el trabajo* (Kairos). https://www.recursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf
- González, K., & Merchán, M. (2022). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA*

- ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ECUATORIANA. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional [Universidad de Guayaquil]. [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60472/1/TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL MERCHANTAN - GONZÁLEZ FINAL CD.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60472/1/TESIS%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20E%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20MERCHANTAN%20-%20GONZALEZ%20FINAL%20CD.pdf)
- Llanto, Y. (2018). *Inteligencia emocional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018* [Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11652/Tesis_61788.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, C. (2015). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería. *Elsevier*, 16(1), 83–92. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-inteligencia-emocional-relaciones-interpersonales-estudiantes-S1575181315000030>
- Madrid, N. (2018). *La Autorregulación Emocional y la inteligencia emocional*. Psicología - Online <https://www.psicologia-online.com/la-autorregulacion-emocional-y-la-inteligencia-emocional-825.html>
- Maslow, a. (1954). Motivation and personality.
- Mayor, L., & Tortosa, F. (2005). Perspectivas históricas acerca de la psicología de la.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Informe Estadístico Mensual*. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/iem/2016/IEM_236.pdf?fbclid=IwAR1wFXxfoCVxNbW4lJeEwotZfBPSb1myOhJ3EC2dRkEGLOzj2jE3R84HZgs
- Money, R. (1997). Administración recursos humano.
- Moreno, M. (2006). La motivación y su influencia en el ámbito laboral .
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación* (E. de la U (ed.)).
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito

- Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192.
- Pereda, F., López, T., & Gonzáles, F. (2018). La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba (España). *Dialnet*, 27(53), 98–120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5827319>
- Pérez, M. (2016). La motivación laboral. In *La motivación laboral* (pp. 276–278).
- Quevedo, H. (2022). *NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUYUCAN – 2021. [Tesis de bachiller]. Repositorio Institucional. [Universidad Señor de Sipan].*
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9251/Quevedo Delgado Hitler Heraldo.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9251/Quevedo%20Delgado%20Hitler%20Heraldo.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Ramírez, E. (2021). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, IQUITOS 2020. [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional. [Universidad Nacional de la Amazonía Peruana].*
[https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7362/Erick Tesis Maestria 2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7362/Erick%20Tesis%20Maestria%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reeve, J. (1994). Motivación y Emoción.
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones.*
- Sashkin, M. (1996). C U E S T I O N A R I O M b M P. Gestión por motivación. In *Gestion por motivación.*
http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/676898/cuestionariombmmaslow.pdf
- Sexton, W. (2013). *TEORIAS DE LA ORGANIZACIÓN(Vol4)*
<https://www.iberlibro.com/TEORIAS-ORGANIZACION-Paperback-SEXTON-WILLIAM-P/19184050414/bd>
- Super,, D. (1957). The psychology of careers.
- Valenti, G., Faraci, P., & Magnano, P. (2021). Emotional Intelligence and Social Support: Two Key Factors in Preventing Occupational Stress during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*, 18(13), 1–15. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8296921/pdf/ijerph-18->

- Sanz, M., Menéndez, F., Rivero, M. y Conde, M. (2017). *Psicología de la motivación. Teorías y prácticas experimentales*. Rialp, Madrid. <https://www.iberlibro.com/9788416466320/Psicolog%C3%ADa-Motivaci%C3%B3n-Teor%C3%ADa-Pr%C3%A1cticas-Experimentales-8416466327/plp>
- Pérez López, J.A. (2018). *Fundamentos de la dirección de empresas(Vol7)*. Rialp, Madrid. https://www.rialp.com/libro/fundamentos-de-la-direccion-de-empresas_91752/
- Pérsico, L. (2016). *Inteligencia emocional*. Madrid, España: LIBSA.
- Lucas-Mangas, S., Valdivieso-León, L., Espinoza-Díaz, I. M., & Tous-Pallarés, J. (2022). *Emotional Intelligence, Psychological Well-Being and Burnout of Active and In-Training Teachers*. International journal of environmental research and public health, 19(6), 3514. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063514>
- Jiménez-Picón, N., Romero-Martín, M., Ponce-Blandón, J. A., Ramirez-Baena, L., Palomo-Lara, J. C., & Gómez-Salgado, J. (2021). *The Relationship between Mindfulness and Emotional Intelligence as a Protective Factor for Healthcare Professionals: Systematic Review*. International journal of environmental research and public health, 18(10), 5491. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105491>
- Żuchowicz, P., Skiba, A., Gałęcki, P., & Talarowska, M. (2018). *Inteligencja emocjonalna w zaburzeniach depresyjnych nawracających [The emotional intelligence in major depressive disorders]*. Polski merkuriusz lekarski : organ Polskiego Towarzystwa Lekarskiego, 45(267), 131–133
- Ryan Smith, William D.S. Killgore, Anna Alkozei, Richard D. Lane, *A neuro-cognitive process model of emotional intelligence*, *Biological Psychology*, Volume 139, 2018, Pages 131-151, ISSN 0301-0511, <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2018.10.012>
- Billstein, L. E., Robbins, J. B., & Awan, O. A. (2021). *Teaching Emotional Intelligence: How Much Do We Care About It?*. *Radiographics : a review publication of the Radiological Society of North America, Inc*, 41(3), E68–E70. <https://doi.org/10.1148/rq.2021200050>
- Furnham, A., MacRae, I., & Tetchner, J. (2021). *Measuring work motivation: The facets of the work values questionnaire and work success*. *Scandinavian journal of psychology*, 62(3), 401–408. <https://doi.org/10.1111/sjop.12723>
- Richard M. Ryan, Edward L. Deci, *Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions*, *Contemporary Educational Psychology*, Volume 61, 2020, 101860, ISSN 0361-476X, <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>.

Ryan, RM y Deci, EL (2019). *La investigación sobre la motivación intrínseca y extrínseca está viva y remodelando los enfoques de gestión del siglo XXI: breve respuesta a Locke y Schattke* (2019). *Ciencia de la motivación*, 5 (4), 291–294. <https://doi.org/10.1037/mot0000128>(Retractación publicada en 2019, *Motivation Science*, 5[4], 277-290)

Karen M. Whitfield, Jacob D. Dresser, Rowena Magoffin, Kyle J. Wilby, *Maintaining and maximising motivation to progress scholarly work during challenges times – Reflections from the pandemic*, *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, Volume 13, Issue 3, 2021, Pages 193-197, ISSN 1877-1297, <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2020.10.017>

Kotera, Y., Tsuda-McCaie, F., Edwards, A. M., Bhandari, D., & Maughan, G. (2021). *Self-Compassion in Irish Social Work Students: Relationships between Resilience, Engagement and Motivation*. *International journal of environmental research and public health*, 18(15), 8187. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158187>

WAYNE MONDY, R., & M. Noe, R. (2019). *Administración de recursos humanos /por R. Wayne Mondy y Robert M. Noe. Lincoln. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-3602020000100359*

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable Inteligencia emocional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
¿Cómo influye la Inteligencia Emocional en la Motivación Laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022?	Determinar la influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022	Existe una influencia positiva y significativa de la inteligencia emocional en la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022	Autoconocimiento	Autoconciencia emocional Confianza en uno mismo Valoración adecuada de uno mismo	1, 2, 3, 4,5,6,7	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
			Autocontrol	Autocontrol emocional Fiabilidad Minuciosidad Adaptabilidad Motivación de logro Iniciativa	7, 8, 9, 10, 11, 12,13,14	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
			Automotivación.	Empatía Orientación hacia el servicio Conciencia organizativa	15,16,17,18,19,20,21,22	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces

						4=Casi Siempre 5=Siempre
			Control de las relaciones Interpersonales	Desarrollar a los demás Influencia Comunicación Resolución de conflictos Liderazgo con visión de futuro Catalizar los cambios Establecer vínculos de Colaboración y trabajo en equipo	22,23,24,25,26,27,28,29,30	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi Siempre 5=Siempre
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es la influencia del autoconocimiento con motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022?	Determinar la influencia del autoconocimiento con motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022	Existe influencia significativa del autoconocimiento con motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 es positiva.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores

<p>¿Cuál es la influencia del Autocontrol con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022?</p>	<p>Determinar la influencia del Autocontrol con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022</p>	<p>Existe influencia significativa del Autocontrol con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 es positiva.</p>				
<p>¿Cuál es la influencia de Automotivación con la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022?</p>	<p>Determinar la influencia de Automotivación con la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022</p>	<p>Existe influencia significativa de Automotivación con la motivación laboral en los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 es positiva.</p>	<p>Motivación Intrínseca</p>	<p>Nivel de satisfacción con el reconocimiento Eficacia del trabajo en sí mismo Necesidades colectivas Grado de autosuperación Grado de responsabilidad</p>	<p>1, 2, 3,4,5,6,7,8,9,10</p>	<p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi Siempre 5=Siempre</p>
			<p>Motivación Extrínseca</p>	<p>Nivel de satisfacción con las</p>	<p>11, 12, 13, 14, 15, 16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26</p>	<p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces</p>

				<p>políticas de la organización</p> <p>Grado de supervisión</p> <p>Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo</p>		<p>4=Casi Siempre</p> <p>5=Siempre</p>
<p>¿Cuál es la influencia de Control de las relaciones Interpersonales con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022?</p>	<p>Determinar la influencia de Control de las relaciones Interpersonales con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022</p>	<p>Existe influencia significativa de Control de las relaciones Interpersonales con la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022 es positiva.</p>	<p>Motivación Trascendente</p>	<p>Grado de espíritu de servicio</p> <p>Grado de solidaridad</p> <p>Implicación con la misión de la organización</p> <p>Grado de altruismo</p>	<p>26,27,28,29,30</p>	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3=Algunas veces</p> <p>4=Casi Siempre</p> <p>5=Siempre</p>

Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:
Tipo de investigación: Básica Diseño: No experimental, transversal		Población: 60 Muestra:60	Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre la Inteligencia emocional y Cuestionario sobre la motivación laboral	Descriptiva: Se utilizó la distribución de frecuencia, explicadas en tablas y gráficos, con sus respectivas interpretaciones Inferencial: Se utilizó la prueba de Sperman, Para la correlación y prueba de hipótesis el estadístico r de Pearson

Anexo B. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia emocional	Goleman (2018) , menciona que la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer las emociones propias y ajenas, motivar y gestionar adecuadamente las emociones	Se refiere que la inteligencia emocional es controlar tus propias emociones como emociones de personas ajenas y poder motivarse, de esta manera el colaborador será más productivo para su empresa. Se medirá a través del autoconocimiento, autocontrol, automotivación y el	Autoconocimiento	Autoconciencia emocional Confianza en uno mismo Valoración adecuada de uno mismo	Ordinal
			Autocontrol	Autocontrol emocional Fiabilidad Minuciosidad Adaptabilidad Motivación de logro Iniciativa	Ordinal

		control de las relaciones interpersonales	Automotivación.	Empatía Orientación hacia el servicio Conciencia organizativa	Ordinal
			Control de las relaciones Interpersonales	Desarrollar a los demás Influencia Comunicación Resolución de conflictos Liderazgo con visión de futuro Catalizar los cambios Establecer vínculos de Colaboración y trabajo en equipo	Ordinal
Motivación laboral	Pérez Lopéz(2018) La motivación es la fuerza impulsora que inicia, controla y mantiene el comportamiento	Se refiere que la motivación laboral tiene alta relación con factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes para tener una buena motivación tienen que estar	Motivación intrínseca	Nivel de satisfacción con el reconocimiento Eficacia del trabajo en sí mismo Necesidades colectivas Grado de autosuperación	Ordinal

		bien en todos esos aspectos, de esta manera el colaborador será productivo para su empresa. Se medirá a través de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente.		Grado de responsabilidad	
			Motivación extrínseca	Nivel de satisfacción con las políticas de la organización Grado de supervisión Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo Nivel de satisfacción con la contraprestación económica Nivel de satisfacción con la seguridad Eficacia de las relaciones interpersonales	Ordinal
			Motivación trascendente	Grado de espíritu de servicio Grado de solidaridad Implicación con la misión de la organización Grado de altruismo	Ordinal

Anexo C. Instrumento/s de recolección de datos

N	ITEMS	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Alguna vez (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	Variable Inteligencia emocional					
	AUTOCONOCIMIENTO					
1	Respecto a su autoconciencia emocional, cuando siente mucho coraje por algo que le ha sucedido, ¿Puede controlarse para no perder el control de sus emociones?					
2	Cuando algo no es de su agrado, de acuerdo a su autoconciencia emocional, ¿Busca alguna excusa para escaparse de la situación?					
3	En relación a su autoconciencia emocional, cuando le hacen proposiciones que no le interesan, ¿Tiene dificultad para rechazarla?					
4	Respecto a la valoración adecuada de uno mismo, ¿Considera que es importante que los demás reconozcan sus logros?					
5	Según la valoración adecuada de uno mismo, ¿Tiene la necesidad de sentirse aceptado (a) por todas las personas que conoce?					
6	De acuerdo a la confianza en uno mismo, ¿Llega a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?					
7	Según la confianza en uno mismo, ¿Tiene las ideas muy claras de lo que quiere?					

	AUTOCONTROL	Nunca(1)	Casi Nunca(2)	Alguna vez(3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
8	Respecto al autocontrol emocional, ¿Se enoja cuando le critican?					
9	De acuerdo al autocontrol emocional, ¿Reacciona violento cuando alguien quiere hacerle daño?					
10	De acuerdo a la fiabilidad, ¿Demuestra sus auténticos sentimientos ante los demás?					
11	En cuanto a la minuciosidad, ¿Es cuidadoso y autodisciplinado a la hora de ocuparse de sus responsabilidades?					
12	Ante situaciones nuevas e inesperadas, de acuerdo a la adaptabilidad ¿Analiza la situación e intenta adaptarse poco a poco a la novedad?					
13	De acuerdo a la motivación de logro, las tareas que realiza ¿Le motivan y permiten desarrollarse profesionalmente?					
14	Respecto a la iniciativa, ¿Se siente capaz de trabajar sin supervisión directa?					
	AUTOMOTIVACION	Nunca(1)	Casi Nunca(2)	Alguna vez(3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
15	De acuerdo a la empatía, ¿Encuentra difícil explicar a otras personas las cosas que entiende con facilidad, cuando ellas no entienden a la primera?					

16	En relación a la empatía, si cuando habla, alguien se siente ofendido ¿Piensa que el problema es de él y no de usted?					
17	Si alguien se incorpora a su centro de labor, respecto a la empatía ¿Cree usted que es propio de él hacer esfuerzo para integrarse?					
18	En relación a la orientación hacia el servicio, ¿Considera usted que atiende a los usuarios oportunamente ante algún requerimiento o consulta?					
19	Según la orientación hacia el servicio, ¿Conversa con los usuarios para averiguar cuán satisfechos están con el servicio brindado y solicita sugerencias para mejorarlo?					
20	¿Está dispuesto en ayudar a los usuarios y solicitar apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesite?, de acuerdo a la orientación hacia el servicio.					
21	Cuando toma una decisión en el trabajo, respecto a la conciencia organizativa ¿Es objetivo y deja de lado la implicación emocional?					
22	En relación a la conciencia organizativa, cuando abordan un conflicto interno en su centro de labor ¿Puede asumir perspectivas distintas que le permiten comprender la postura de cada uno de los implicados?					
	CONTROL DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Nunca(1)	Casi Nunca(2)	Alguna vez(3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
23	¿Es capaz de reconocer las necesidades de desarrollo de 90 90 los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades a través del feedback útil?					
24	En uanto a la influencia, cuando intenta influir en alguien, ¿Normalmente le gusta decir la última palabra?					

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

N	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
	Variable Motivación laboral	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1	¿Tu jefe generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho?					
2	¿Los reconocimientos que recibo por mi desempeño son justos y van de acuerdo con mi desempeño?					
3	Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y los resultados alcanzados.					
4	En el trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
5	La oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo, lo asumo como un reto y me permite esforzarme para hacerlo de la mejor manera.					
6	Me siento satisfecho con los resultados alcanzados individualmente, al finalizar cada mes.					
7	La posibilidad de crecimiento en mi empleo me alienta a dar lo mejor de mi cada día.					
8	Trabajaría tiempo extra para terminar lo que tengo que hacer, incluso cuando no me paguen por ello.					

9	En el trabajo tengo la autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.					
10	En el trabajo tengo la responsabilidad por el trabajo de otros y me preocupo por motivarlos					
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Alguna vez (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
11	Las normas de la organización facilitan y apoyan el desarrollo eficiente de las actividades laborales.					
12	Las normas de la organización favorecen la coordinación en el trabajo					
13	Tengo la libertad de ejecutar mis labores de manera independiente y sin una supervisión opresiva					
14	Mi jefe delega eficazmente las funciones y autoridad para decidir sobre ellas y me enseña a delegar responsabilidades y dirigir un grupo.					
15	Mi supervisor me da cierta libertad para tomar decisiones.					
16	En mi espacio de trabajo cuento con los materiales y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo.					
17	La cantidad de trabajo que se me asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo					
18	El ambiente donde ejecuto mis labores es seguro, cómodo y acogedor.					

19	El salario / honorario que percibo es justo y equitativo.					
20	Las compensaciones económicas que percibe se cancelan puntualmente.					
21	En mi trabajo me siento motivado económicamente para desarrollar mis labores					
22	La organización muestra estabilidad económica, política y de gestión en el medio					
23	Cuento con seguro social y de vida que me ayuden a enfrentar alguna desgracia o enfermedad.					
24	Considero que las relaciones entre mis compañeros de trabajo son cordiales y buscan la cooperación.					
	MOTIVACIÓN TRANSCENDENTE	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Alguna vez (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
25	Disfruto trabajando a favor de los clientes					
26	Para mí es relevante que mi trabajo logre acciones positivas en otras personas (compañeros de trabajo, clientes).					
27	Me siento a gusto brindando apoyo al prójimo de manera desinteresada					
28	Estoy muy vinculado con la misión de la organización y busca contribuir a ella.					
29	Busco el interés del equipo, dejando de lado mis propios intereses					
30	¿Me siento satisfecho con el bienestar ajeno?					

D. Validez de experto



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRINSECA								
1	¿Tu jefe generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho?	✓						
2	¿Los reconocimientos que recibo por mi desempeño son justos y van de acuerdo con mi desempeño?	✓		✓		✓		
3	Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y los resultados alcanzados.	✓		✓		✓		
4	En el trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓		
5	La oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo, lo asumo como un reto y me permite esforzarme para hacerlo de la mejor manera.	✓		✓		✓		
6	Me siento satisfecho con los resultados alcanzados individualmente, al finalizar cada mes.	✓		✓		✓		
7	La posibilidad de crecimiento en mi empleo me alienta a dar lo mejor de mí cada día.	✓		✓		✓		
8	Trabajaría tiempo extra para terminar lo que tengo que hacer, incluso cuando no me paguen por ello.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo tengo la autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.	✓		✓		✓		
10	En el trabajo tengo la responsabilidad por el trabajo de otros y me preocupo por motivarlos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EXTRINSECA								
11	Las normas de la organización facilitan y apoyan el desarrollo eficiente de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
12	Las normas de la organización favorecen la coordinación en el trabajo.	✓		✓		✓		
13	Tengo la libertad de ejecutar mis labores de manera independiente y sin una supervisión opresiva.	✓		✓		✓		

14	Mi jefe delega eficazmente las funciones y autoridad para decidir sobre ellas y me enseña a delegar responsabilidades y dirigir un grupo.	✓		✓		✓	
15	Mi supervisor me da cierta libertad para tomar decisiones.	✓		✓		✓	
16	En mi espacio de trabajo cuento con los materiales y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo.	✓		✓		✓	
17	La cantidad de trabajo que se me asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo	✓		✓		✓	
18	El ambiente donde ejecuto mis labores es seguro, cómodo y acogedor.	✓		✓		✓	
19	El salario / honorario que percibo es justo y equitativo.	✓		✓		✓	
20	Las compensaciones económicas que percibe se cancelan puntualmente.	✓		✓		✓	
21	En mi trabajo me siento motivado económicamente para desarrollar mis labores	✓		✓		✓	
22	La organización muestra estabilidad económica, política y de gestión en el medio	✓		✓		✓	
23	Cuento con seguro social y de vida que me ayuden a enfrentar alguna desgracia o enfermedad.	✓		✓		✓	
24	Considero que las relaciones entre mis compañeros de trabajo son cordiales y buscan la cooperación.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN TRASCENDENTE		Si	No	Si	No	Si	No
25	Disfruto trabajando a favor de los clientes	✓		✓		✓	
26	Para mí es relevante que mi trabajo logre acciones positivas en otras personas (compañeros de trabajo, clientes).	✓		✓		✓	
27	Me siento a gusto brindando apoyo al prójimo de manera desinteresada	✓		✓		✓	
28	Estoy muy vinculado con la misión de la organización y busca contribuir a ella.	✓		✓		✓	
29	Busco el interés del equipó, dejando de lado mis propios intereses	✓		✓		✓	
30	¿Me siento satisfecho con el bienestar ajeno?	✓		✓		✓	

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión Autoconocimiento								
1	Respecto a su autoconciencia emocional, cuando siente mucho coraje por algo que le ha sucedido, ¿Puede controlarse para no perder el control de sus emociones?	✓		✓		✓		
2	Cuando algo no es de su agrado, de acuerdo a su autoconciencia emocional, ¿Busca alguna excusa para escaparse de la situación?	✓		✓		✓		
3	En relación a su autoconciencia emocional, cuando le hacen proposiciones que no le interesan, ¿Tiene dificultad para rechazarla?	✓		✓		✓		
4	Respecto a la valoración adecuada de uno mismo, ¿Considera que es importante que los demás reconozcan sus logros?	✓		✓		✓		
5	Según la valoración adecuada de uno mismo, ¿Tiene la necesidad de sentirse aceptado (a) por todas las personas que conoce?	✓		✓		✓		
6	De acuerdo a la confianza en uno mismo, ¿Llega a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?	✓		✓		✓		
7	Según la confianza en uno mismo, ¿Tiene las ideas muy claras de lo que quiere?	✓		✓		✓		
Dimensión Autocontrol								
8	Respecto al autocontrol emocional, ¿Se enoja cuando le critican?	✓		✓		✓		
9	De acuerdo al autocontrol emocional, ¿Reacciona violento cuando alguien quiere hacerle daño?	✓		✓		✓		
10	De acuerdo a la fiabilidad, ¿Demuestra sus auténticos sentimientos ante los demás?	✓		✓		✓		
11	En cuanto a la minuciosidad, ¿Es cuidadoso y autodisciplinado a la hora de ocuparse de sus responsabilidades?	✓		✓		✓		
12	Ante situaciones nuevas e inesperadas, de acuerdo a la adaptabilidad ¿Analiza la situación e intenta adaptarse poco a poco a la novedad?	✓		✓		✓		



13	De acuerdo a la motivación de logro, las tareas que realiza ¿Le motivan y permiten desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓	
14	Respecto a la iniciativa, ¿Se siente capaz de trabajar sin supervisión directa?	✓		✓		✓	
Dimensión Automotivación		Si	No	Si	No	Si	No
15	De acuerdo a la empatía, ¿Encuentra difícil explicar a otras personas las cosas que entiende con facilidad, cuando ellas no entienden a la primera?	✓		✓		✓	
16	En relación a la empatía, si cuando habla, alguien se siente ofendido ¿Piensa que el problema es de él y no de usted?	✓		✓		✓	
17	Si alguien se incorpora a su centro de labor, respecto a la empatía ¿Cree usted que es propio de él hacer esfuerzo para integrarse?	✓		✓		✓	
18	En relación a la orientación hacia el servicio, ¿Considera usted que atiende a los usuarios oportunamente ante algún requerimiento o consulta?	✓		✓		✓	
19	Según la orientación hacia el servicio, ¿Conversa con los usuarios para averiguar cuán satisfechos están con el servicio brindado y solicita sugerencias para mejorarlo?	✓		✓		✓	
20	¿Está dispuesto en ayudar a los usuarios y solicitar apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesite?, de acuerdo a la orientación hacia el servicio.	✓		✓		✓	
21	Cuando toma una decisión en el trabajo, respecto a la conciencia organizativa ¿Es objetivo y deja de lado la implicación emocional?	✓		✓		✓	
22	En relación a la conciencia organizativa, cuando abordan un conflicto interno en su centro de labor ¿Puede asumir perspectivas distintas que le permiten comprender la postura de cada uno de los implicados?	✓		✓		✓	
Dimensión control de las relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No
23	¿Es capaz de reconocer las necesidades de desarrollo de los demás y ayudarles a fomentar sus habilidades a través del feedback útil?	✓		✓		✓	
24	En cuanto a la influencia, cuando intenta influir en alguien, ¿Normalmente le gusta decir la última palabra?	✓		✓		✓	
25	Según la comunicación, ¿Cree usted que sus técnicas de comunicación interpersonal son su clave de éxito?	✓		✓		✓	



26	Respecto a la resolución de conflictos, ¿Le es difícil admitir que la solución brindada por usted ante un problema no está funcionando bien?	✓		✓		✓	
27	Según el liderazgo con visión de futuro, ¿Habitualmente las personas de su entorno suelen aceptar y seguir sus ideas y opiniones?	✓		✓		✓	
28	¿Tiene la capacidad de reconocer la necesidad del cambio y lo promueve consiguiendo que otros hagan lo mismo?, en relación a catalizar los cambios.	✓		✓		✓	
29	En cuanto a establecer vínculos cuando está en una reunión de trabajo, ¿Prefiere pasar desapercibido?	✓		✓		✓	
30	¿Existe desconfianza por parte de los mandos hacia los integrantes de su área?, de acuerdo a la colaboración y trabajo en equipo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. Escobar Ureta Darling A. DNI: 46267967

Especialidad del validador: Maestría en Docencia Universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de Octubre del 20.22



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

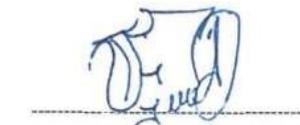
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. Toledo Flores Gaby Angelica DNI: 47115634

Especialidad del validador: Maestría en Docencia Universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de Octubre del 20.22



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ME. GEORGE CRISTIANI MIRANDA MACAVILCA DNI: 46378489

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

07 de OCTUBRE del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

E. Prueba piloto

Variable Inteligencia emocional 20 encuestados

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23: Tienelane... Visible: 30 de 30 variables

	Respecto asutococ nciencieae	Cuandoal gonoeede suagrado	cuandole hacenpro posicione	Considera quesimp ortante	Tienelane cesidad esentirse	Deacuerd nalacoria nza	Seguncon fanzadesi mismo	seenoj uandoloc litican	reacionw lenta	demuestr asustenti mientos	escudid osoydisc plinado	Analaza situación	motivacó ndelogo	Respecto alamiciati va	Empatia	Sesientos fendido	Sialguyen seincorpe raasutrab	ori nhu
1	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
2	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
3	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
4	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
5	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
6	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
7	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
8	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
9	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
10	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
11	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
12	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
13	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
14	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
15	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
16	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
17	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
18	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
19	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
20	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

20°C Intervalos 3uv 17:48 16/10/2022

Variable Motivación laboral 20 encuestados

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23: Eneltrabajotengol... Visible: 30 de 30 variables

	Mijefe	Losreconocimiento	Recibodeinformación	Eneltrabajo	Laoportunidad	Mesiento	Laposibilidaddecrecimiento	Trabajaria	Eneltrabajotengolasautonomía	Eneltrabajotengolarresponsab	Lasnormsdelaorganización	Lasnormsdelaorganización	Tengalibertaddecriticar	Mijefedelosgaescazmentelasf	Misupervisormedaciertalibert	Enmiespaciodetrabajajocuento	Lacantidadedetrabajoqueesem	El es
1	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	
2	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
3	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
4	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
5	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
6	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	
7	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	1,00	
8	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
9	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
11	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	
12	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	1,00	
13	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	
14	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	1,00	
15	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	
16	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	1,00	
17	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	
18	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	1,00	
19	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	
20	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	1,00	
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode: ACTIVADO

7°C Mucho frío ahora 16/10/2022 0:25

F. Prueba de normalidad

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23: existedesconfianza Visible: 32 de 32 variables

	nci iza	necesida desdelde sarrollo	influenal guine	Según lac omunicac ión	resolució ndeconflic tos	liderazgo	necesida desdeca mbio	pasades apercebido	existedes confianza	INTELIGE NCIAEM OCIONAL	MOTIVAC IONLABO RAL	VOT						
1	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	medio							
2	ica	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	medio	medio							
3	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	medio	medio							
4	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	medio	alto							
5	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	medio	alto							
6	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	medio	alto							
7	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	alto							
8	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	medio	alto							
9	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	alto							
10	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	alto							
11	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	alto							
12	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	medio	alto							
13	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	medio							
14	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	medio	medio							
15	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	medio							
16	pre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	medio	alto							
17	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	medio							
18	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	medio							
19	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	medio							
20	ica	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	alto	alto							
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Uniconda ACTIVADO

11°C Humedad 7:54 24/10/2022

G. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral de los colaboradores en una municipalidad del departamento de Huancavelica,2022

AUTOR: Miranda Macavilca, Jackjokemer Augusto

INSTITUCIÓN: Universidad Cesar Vallejo

PROPÓSITO DEL ESTUDIO: Lo estamos invitando a participar en un estudio para determinar si existe influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral de los colaboradores de un municipalidad del departamento de Huancavelica,2022, buscando así mejorar la productividad de los trabajadores de una empresa y proponer ideas con la finalidad de ayudar a los colaboradores de la municipalidad de Huancavelica. Este es un estudio desarrollado por Miranda Macavilca, Jackjokemer Augusto. Si luego de haber leído la información pertinente decide formar parte de esta investigación, deberá dar su aprobación para rellenar la encuesta virtual.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR: Se le efectuará una encuesta. Posteriormente se realizará una tabulación y análisis de los resultados obtenidos, con el fin de determinar si existe influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral de los colaboradores de un municipalidad del departamento de Huancavelica,2022

CONFIDENCIALIDAD: Solo el investigador, que también cumplen el rol de comité a interpretar, tendrán acceso a los datos, su identificación no aparecerá en ningún informe ni publicación resultante del presente estudio.

RIESGOS Y COSTOS: El presente trabajo, no contempla riesgos ni requiere costos por parte de los participantes.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA: La participación en el estudio es libre y voluntaria. Usted puede negarse a participar o puede interrumpir su participación en cualquier momento durante el estudio.

CONSENTIMIENTO INFORMADO: He leído y entendido este consentimiento informado, también he recibido las respuestas a todas mis preguntas, por lo que acepto voluntariamente participar en esta investigación.

BENEFICIOS: Se le otorgara un drive con libros, y resúmenes de cursos de la carrera.

Nombres y Apellidos

Fecha y Hora

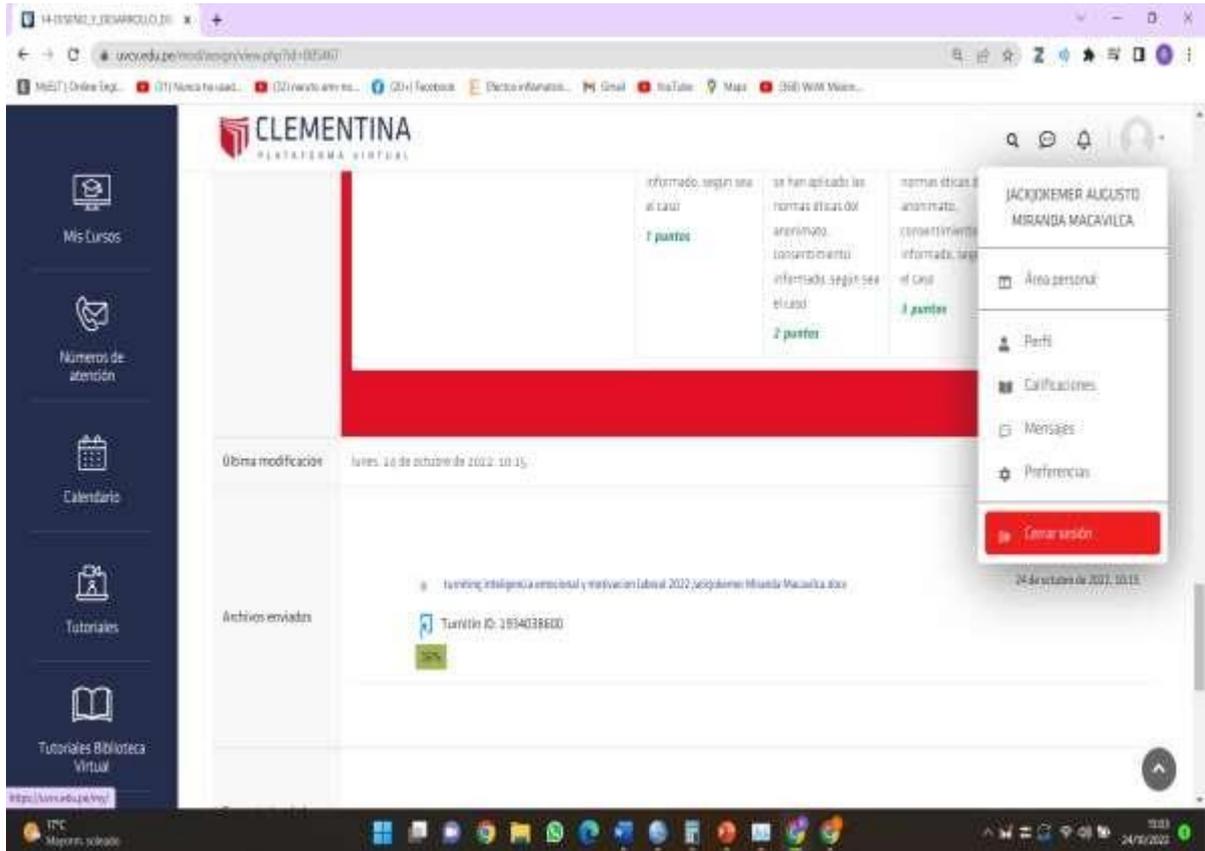
Participante

Nombres y Apellidos

Fecha y Hora

investigador

Imagen 4: Prueba de turniting sacado de la plataforma clementina





**EL SUB GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAYACAJA**

CONSTANCIA

EL SUB GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS QUE:

Por el presente documento se hace constar que el señor: **JACKJOKEMER AUGUSTO MIRANDA MACAVILCA**, Identificado con DNI N° 42901941, Con domicilio legal en Jr. Córdova N°729.Pampas-Tayacaja-Huancavelica: está autorizada a realizar el estudio para el desarrollo de tesis de la Maestría en Gestión Pública de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo: estudio que se realizará en "Influencia de la Inteligencia Emocional en la Motivación Laboral de los Colaboradores en una Municipalidad del departamento de Huancavelica,2022".

El presente documento se remite al interesado para los fines que estime por conveniente.

Pampas, octubre del 2022

Atentamente,



Variable Inteligencia emocional

Imagen 1: Estadística de fiabilidad de la variable inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	30

Variable Motivación Laboral

Imagen 2: Estadística de fiabilidad de la variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	30



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la inteligencia emocional en la motivación laboral de los

colaboradores en una municipalidad del departamento de

Huancavelica,2022", cuyo autor es MIRANDA MACAVILCA JACKJOKEMER AUGUSTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He 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, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID: 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 21- 01-2023 07:40:00

Código documento Trilce: TRI - 0510623