



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Inteligencia emocional y motivación laboral en trabajadores de un
centro de salud, Sullana 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Calle Acha, Mirtha Haydee (orcid.org/0000-0002-1391-6566)

ASESORA:

Mg. Saavedra Ponce, Julia Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6339-5252)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a Dios por ser mi guía y brindarme muchas ganas para seguir en este camino de realizar uno de mis sueños más anhelados que es micarrera profesional; a mi abuelita que desde el cielo me guía y me da fuerza suficiente para seguir adelante en el cumplimiento de esta gran meta, a mi madre por su paciencia y dedicación, apoyo y consejos, a mi hermosa familia que siempre estuvieron apoyándome para el desarrollar esta tesis. A todos ellos se los agradezco de todo corazón y les dedico esta Tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios por haberme acompañado durante la realización de mi Tesis, por ser mi fuerza en mis momentos de debilidad, a mi hijo quien es la gran motivación que me impulsaba día a día a seguir con el objetivo de alcanzar todas mis metas, a mis amigos por ofrecerme siempre su ayuda durante el proceso de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula.	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de Análisis de Datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1 Baremo de inteligencia emocional.....	16
Tabla 2 Baremo de motivación laboral.....	17
Tabla 3 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	18
Tabla 4 Correlación entre inteligencia emocional y motivación laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud “Santa Teresita”. Sullana 2022	
Tabla 5 Distribución de la muestra según nivel de inteligencia emocional de los trabajadores del Establecimiento de Salud “Santa Teresita”. Sullana 2022	21
Tabla 6 Distribución de la muestra según género y nivel de motivación laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud “Santa Teresita”. Sullana 2022	22
Tabla 7 Correlación entre atención emocional y factores motivacionales intrínsecos en trabajadores del Establecimiento de Salud “Santa Teresita”. Sullana 2022	23
Tabla 8 Correlación entre claridad emocional y factores motivacionales extrínsecos en trabajadores del Establecimiento de Salud “Santa Teresita”. Sullana 2022	24
Tabla 9 Correlación entre reparación emocional y factores motivacionales extrínsecos de los trabajadores del Establecimiento de Salud “Santa Teresita”. Sullana 2022.....	25

Resumen

La Inteligencia Emocional (IE) denota a la capacidad que tiene una persona para identificar, interpretar y manejar sus propias emociones y las emociones de las personas de su entorno. La Motivación Laboral (ML) se refiere al deseo y la voluntad de un individuo para realizar tareas y alcanzar metas en su trabajo. Como objetivo se buscó identificar la relación entre IE y ML en trabajadores de un Establecimiento de Salud de Sullana en el año 2022. Se realizó una tesis de tipo aplicada, descriptiva, transversal y correlacional donde participaron 92 de los 103 trabajadores en planilla con tiempo laboral mayor a 2 meses. Para la evaluación de la IE y ML se aplicó un instrumento previamente validado que arrojó de Cronbach de 0.98. Se observó que el nivel medio representó el 70.7% y 56.5% en IE y ML, respectivamente. La IE y la ML tienen una correlación positiva significativa ($r=0.800$; $p<0.001$). La atención emocional y los factores motivacionales intrínsecos presentan una correlación positiva considerable ($r=0.735$; $p<0.001$). La claridad emocional y los factores motivacionales extrínsecos tienen una correlación positiva media ($r=0.592$; $p<0.001$). La reparación emocional y los factores motivacionales extrínsecos tienen una correlación positiva media ($r=0.603$; $p<0.001$). Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre la IE y la ML.

Palabras clave: Inteligencia emocional, motivación laboral, trabajadores de salud.

Abstract

Emotional Intelligence (EI) refers to a person's ability to recognize, understand, and manage their own emotions and the emotions of others. Work Motivation (ML) refers to the desire and willingness of an individual to perform tasks and achieve goals in her job. The objective of this study was to identify the relationship between EI and ML in workers of a Health Establishment in Sullana in the year 2022. An applied, descriptive, cross-sectional and correlational investigation was carried out where 92 of the 103 workers on the payroll participated with working time greater than 2 months. For the evaluation of EI and ML, a previously validated instrument was applied, which yielded a Cronbach score of 0.98. It was observed that the average level represented 70.7% and 56.5% in IE and ML, respectively. EI and ML have a significant positive correlation ($r=0.800$; $p<0.001$). Emotional attention and intrinsic motivational factors present a considerable positive correlation ($r=0.735$; $p<0.001$). Emotional clarity and extrinsic motivational factors have a medium positive correlation ($r=0.592$; $p<0.001$). Emotional repair and extrinsic motivational factors have a medium positive correlation ($r=0.603$; $p<0.001$). It was concluded that there is a significant positive correlation between EI and ML.

Keywords: Emotional intelligence, work motivation, health workers.

I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional (IE) es considerada una habilidad de elevada estimación para cualquier trabajador en su ámbito laboral y de especial consideración en los establecimientos que ofertan servicios relacionados a la salud. La facultad de identificar, entender y gestionar las emociones propias y las del entorno puede ayudar a manejar situaciones de alta tensión y a relacionarse mejor con los pacientes y sus familias. (Reshetnikov et. al, 2020)

Mayer, Caruso y Salovey (2016) en su trabajo, la escala de evaluación de las emociones, indican que la IE es la destreza para identificar, entender, regular y manifestar emociones de forma apropiada y efectiva, y para utilizar las emociones a fin de agilizar el pensamiento y la gestión de decisiones. En tal sentido, la IE puede tener un efecto positivo en el trabajo al mejorar las relaciones entre compañeros, el liderazgo y la reducción del estrés. (Boyatzis, 2017)

Por otro lado, en el ámbito organizacional, la motivación laboral (ML) se entiende como el conjunto de engranes psicológicos y sociales que impulsan a un sujeto a tomar acción, persistir en ella y dirigir sus esfuerzos hacia la obtención de logros específicos en su trabajo (Bakker y Demerouti, 2017). Romero, Assandri y Pintos (2016) señalan que la motivación laboral dentro de las organizaciones es una relación entre la empresa y su colaborador, y que esta relación tiene características intrínsecas que tienen que ver con las aspiraciones, expectativas, y forma de ser del empleado; también tiene características extrínsecas, las cuales tienen que ver con la competitividad empresarial, el uso de los recursos humanos, etc. en tal sentido, todas estas características son importantes para que la persona pueda movilizarse en pro de su objetivo organizacional.

Dentro de las organizaciones es necesario que los colaboradores tengan una gestión inteligente de sus emociones. La motivación toma mayor relevancia en el desempeño organizacional, debido a que se ha detectado que una baja motivación afecta la eficacia y eficiencia de los colaboradores en sus labores (Santillán et. al, 2021). Es por ello que la persona que tiene un buen nivel de IE tiene el poder de automotivarse para lograr objetivos propios y grupales.

Se reporta que, en los países europeos, como España, el 49% de los empleados de hospitales, durante el periodo de pandemia presentaron problemas

en la motivación laboral, debido a que refieren sensación de agobio, sentimiento de frustración frente a figuras líderes y falta de socialización con los compañeros de trabajo. (Observatorio de Recursos Humanos, 2021)

El informe de salud mental realizado por la consultora Dench, donde se encuestaron a más de 400 profesionales, encontró que el 66% de ellos afirman que en sus centros laborales no se promueven temas de la salud mental, sobre todo aquellos relacionados a la inteligencia emocional (Sección noticias, 2022). Por otro lado, esta información contrasta con lo indicado por Ana Romero, CEO de Coaching Power Empresas, quien en una entrevista refiere que es importante tener un equipo motivado en cada organización, por lo cual, de manera inherente se debe trabajar políticas que mejoren en las empresas peruanas la inteligencia emocional en los colaboradores, un sistema de reconocimiento y un buen trabajo en equipo; ya que todo ello motiva a los trabajadores logrando que puedan cumplir sus objetivos. (Andina, 202)

En Sullana, no hay datos claros sobre la influencia de la IE en la ML, sin embargo, de manera empírica, se percibe que las personas que desempeñan labores dentro del establecimiento de salud se encuentran con falta de iniciativa, poca motivación, baja gestión y control de sus emociones y sentimientos en el trabajo, por lo cual se plantea la siguiente incógnita investigativa ¿Existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022?

Esta investigación tiene justificación de nivel teórico porque busca contribuir al conocimiento actual sobre la relación entre la IE y la ML en trabajadores de un establecimiento de salud. Además, la investigación se basa en teorías previas y busca evaluar si se confirman o no las hipótesis planteadas, y cómo contribuye al conocimiento actual en el área de la psicología organizacional.

Se justifica de manera metodológica porque se está aportando con un instrumento que cuenta con sus respectivos coeficientes de validez y fiabilidad que cumplen con los estándares luego de haber realizado un proceso previo a la evaluación, el cual podrá ser útil para futuros investigadores que deseen profundizar en el estudio de alguna de las variables.

Se justifica a nivel práctico porque los resultados van a permitir que los responsables del establecimiento de salud pueden diseñar programas de

capacitación y desarrollo en IE y ML, así como, programas preventivos de salud mental que se coordinarán con el departamento de psicología en pro de fortalecer las relaciones entre compañeros e incrementar la productividad.

Se justifica a nivel social porque los trabajadores de la salud son responsables de proporcionar servicios de calidad y cuidado a los pacientes, y su motivación y bienestar emocional son fundamentales para cumplir con esta importante tarea. Si los trabajadores de la salud están motivados y tienen un alto nivel de IE, pueden desempeñarse de manera más efectiva y brindar una atención médica de mayor calidad.

Es necesario, resaltar que el objetivo general del presente trabajo fue identificar la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022. Por lo cual, se han establecido los siguientes objetivos específicos: describir los niveles de inteligencia emocional en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022; describir los niveles de motivación laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022; identificar la relación entre atención emocional y factores motivacionales intrínsecos en trabajadores de un establecimiento de salud; identificar la relación entre claridad emocional y factores motivacionales extrínsecos en trabajadores de un establecimiento de salud; identificar la relación entre factores motivacionales extrínsecos y reparación emocional en trabajadores de un establecimiento de salud.

Asimismo, como hipótesis general se planteó:

H1: si existe correlación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022.

H0: no existe correlación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022. Ha: existe relación inversa entre inteligencia emocional y motivación laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para apoyar la investigación actual, se han revisado trabajos internacionales, entre los cuales tenemos:

Chunga (2022) publicó una tesis descriptiva enfocada en identificar la influencia de la IE y la ML intrínseca en la satisfacción laboral. Participaron 103 docentes de la Ugel de Rímac. El enfoque utilizado fue cuantitativo, método hipotético deductivo. Para evaluar la IE se utilizó el TMMS-24 y para la ML la escala de motivación para el trabajo R – Masw. Los datos se analizaron bajo el estadístico de regresión logística ordinal, mediante el cual se contrastaron hipótesis. Se encontró que entre la IE y la ML existe una correlación significativa y alta ($r=0.928$). Es importante considerar este antecedente, porque, a pesar de que no es la misma población la correlación entre ambas variables reafirma y sustenta la hipótesis que se ha planteado para este trabajo.

Mohammed (2021) llevó a cabo un estudio con la intención de evaluar si existen diferencias de IE en la ML y para evaluar la naturaleza de la asociación entre ambas variables. Se seleccionó una muestra de 140 encuestados a través de un muestreo por conveniencia para la recopilación de datos primarios. Como instrumento de evaluación se aplicó un conjunto de cuestionarios desarrollados por el investigador cuyo α de Cronbach fue de 0.90. La información se analizó utilizando estadística descriptiva como la media y desviación estándar, y estadísticas inferenciales como la regresión, la correlación de Pearson y ANOVA. Del total de la muestra, el 57.9% fueron mujeres. Encontró correlación positiva con significancia estadística entre la IE y la ML ($r=0.367$). También observó una asociación significativa positiva ($p<0.01$) entre la IE y la ML, observando que cuando la puntuación de la IE aumenta en un 1% la ML aumenta en un 55%.

Por otro lado, Gorji, Darabinia y Ranjbar (2017) en su tesis buscaron identificar la relación entre la IE y la ML entre los docentes de una universidad de las ciencias médicas en Mazandaran, Irán. La muestra incluyó a 120 miembros del personal docente seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado. Entre los datos recopilados se incluyeron la escala demográfica, el cuestionario de IE desarrollado por Bradberry y Greaves, α de Cronbach ($\alpha=0.741$), y el cuestionario de niveles de ML, aprobada con α de Cronbach ($\alpha=0.81$). La data se presentó como

media \pm DE y también números y porcentajes. Se utilizó regresión univariada para mostrar la relación entre IE y ML. Entre sus resultados encontró que la puntuación media de ML fue de $173,76 \pm 25,62$ (IC 95%: 172,03 - 175,1), mientras que la de IE fue de $116,52 \pm 7,91$ (IC 95%: 115,6 - 117,69). También encontraron una correlación positiva con significancia estadística entre la puntuación global de IE y la de ML ($r = 0.465$, $p < 0.05$). Además, todas las variables examinadas en el cuestionario de niveles de ML mostraron una correlación significativa positiva con la puntuación global de IE ($p < 0.05$).

Por otro lado, se presentan también varios trabajos de investigación nacionales, que abren ciertas luces sobre la correlación de las variables estudiadas, por lo tanto, tenemos:

Curi y Asto (2020) realizaron una investigación que buscó identificar la correlación que tienen la IE y la ML entre los trabajadores municipales de Satipo. Se registró la participación de 131 trabajadores nombrados y contratados, a través de un muestreo intencional. Para la valoración de IE aplicó el inventario de habilidades emocionales de Goleman y para la valoración de la ML creó un instrumento, además, realizó validación por jueces y la confiabilidad por α de Cronbach = 0,979 para IE y α de Cronbach = 0,972 para ML. Entre sus resultados observaron una correlación positiva de nivel significativo ($r = 0,949$, $p < 0,001$) entre la IE y la ML en los trabajadores municipales de Satipo. Además, también encontró la siguiente correlación entre: autoconocimiento y motivación laboral ($r=0.92$; $p<0.001$), autocontrol y motivación laboral ($r=0.90$; $p<0.001$) y automotivación y motivación laboral ($r=0.89$; $p<0.001$).

Castro y Meléndez (2019) desarrollaron una tesis con la intención de identificar la relación entre IE y ML en los trabajadores del área de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo. La muestra se conformó por 23 trabajadores evaluados mediante el Cuestionario ICE BarOn EQ-I para IE y el Cuestionario MbM-Gestión para ML. Reportaron que la edad medio fue 41.6 años y el tiempo laboral tuvo una media 14.5 años. El 69.6% perteneció al sexo femenino. El 56.5% ($n=13$) tuvo IE de nivel muy alto, el 30.4% ($n=7$) tuvo IE de nivel alto y el 13% ($n=3$) tuvo IE de nivel moderado. El 65.2% ($n=15$) tuvo ML de nivel alto, el 21.7% ($n=5$) tuvo ML de nivel muy alto y el 13% ($n=3$) tuvo ML de nivel medio. Sus resultados

mostraron una correlación no significativa entre la IE y la ML del trabajador del área de esterilización del hospital ($r=0.06$, $p=0.728$).

Márquez (2016) en su estudio buscó identificar la existencia de asociación entre IE y ML en los trabajadores del departamento del talento humanos de una empresa azucarera. Se registró la participación de 30 trabajadores que fueron evaluados mediante el cuestionario TMMS-24 para valorar la IE y el cuestionario adaptado por Luz Máyela para evaluar la ML. Los resultados señalaron una correlación sin significancia estadística entre la IE y la ML de los trabajadores del departamento del talento humano de una industria azucarera ($r=0.138$, $p=0.163$). Concluyendo que los trabajadores poseen IE y ML alta, no obstante, no existe relación con significancia entre las variables evaluadas, es decir la IE no depende necesariamente de la ML y viceversa.

Cruzalegui, Cochan y Alomia (2021) presentaron un artículo científico donde buscaron identificar la correlación entre la IE y la ML en los profesionales médicos y enfermeros de un establecimiento privado de Lima. Este estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional. Para evaluar la IE se utilizó el TMMS-24 que tiene una confiabilidad de 0.82; mientras que para la ML se utilizó la escala de S20/23 de Meliá y Peiró (1998) cuya confiabilidad es de 0,90. Se incluyeron 80 trabajadores de la institución. Los resultados confirman la hipótesis general debido a que existe una correlación entre las variables ya mencionadas, esto se verifica por el coeficiente de Spearman ($r=0.431$); aunque no es muy fuerte, por lo cual se concluye que, si la IE es alta o aumenta, con ella aumentará la ML de los colaboradores.

Para poder continuar con la investigación, es relevante revisar las definiciones de cada variable, de manera profunda, haciendo énfasis en las dimensiones para un mayor conocimiento de estas.

La IE es un concepto que viene evolucionado con el transcurso del tiempo, desde la primera vez que se introdujo en las publicaciones científicas en la década de 1990. El concepto de que las emociones son de importancia para el bienestar y el éxito en la vida ha existido durante mucho tiempo, pero fue el trabajo de Peter Salovey y John Mayer en 1990 el que acuñó el término "inteligencia emocional". Para ellos, la IE se conforma de cuatro capacidades: la percepción, la comprensión, la regulación y la utilización de las emociones (Salovey y Mayer, 1990). En la

actualidad Brackett y Rivers (2015) sostienen que la IE es un conglomerado de capacidades emocionales y sociales que permiten a los individuos identificar, interpretar, expresar y regular sus emociones y las del entorno, y usar esta información para un adecuado guiado del pensamiento y la respuesta efectiva. Para Liu, Liao y Huang (2018) la IE se entiende como aquella destreza que permite identificar y adecuar las emociones propias y del entorno, y utilizar esta información para modular el comportamiento y las decisiones en momentos de complejidad emocional y social.

Goleman (1995) popularizó el concepto con el libro "Inteligencia Emocional", en el cual argumentaba que la IE era una capacidad de suma importancia para obtener éxito en la vida, incluso de mayor importancia que el coeficiente intelectual. Desde entonces, se han propuesto varias teorías y modelos de IE, algunos de los cuales se centran en las habilidades cognitivas relacionadas con las emociones, mientras que otros hacen hincapié en las capacidades sociales y relacionales.

El modelo de habilidades de Mayer y Salovey sugiere que estas habilidades emocionales están interconectadas y trabajan juntas para formar la IE. Además, estas se pueden aprender y desarrollar a través de la educación, el entrenamiento y la práctica. Este modelo tiene su base en la idea de que la IE es una habilidad que puede ser aprendida y desarrollada, y está conformada de cuatro capacidades de tipo emocional:

- Percepción emocional: Es la capacidad para identificar e interpretar las emociones propias del sujeto y de las personas del entorno, a través de señales emocionales como manifestaciones faciales, tono de voz y lenguaje corporal.
- Uso emocional: Es la capacidad para manejar y utilizar las emociones de manera efectiva para guiar el pensamiento y el comportamiento. Esto incluye la capacidad para expresar emociones apropiadamente, regular las emociones de tipo negativo y utilizar las emociones positivas para motivarse.
- Comprensión emocional: Es la habilidad para interpretar las complejas relaciones entre las emociones, incluyendo la capacidad para identificar la causa y el efecto de las emociones en uno mismo y en los demás.

- Regulación emocional: Es la capacidad para regular y controlar las emociones, incluyendo la capacidad para manejar situaciones emocionalmente desafiantes y responder adecuadamente a las emociones de las personas en nuestro entorno.

El modelo de mezcla de Goleman, también conocido como el modelo de IE de Goleman, tiene base en la idea de que la IE implica la capacidad para identificar y modular nuestras emociones, así como las emociones de las personas en nuestro entorno, y utilizarlas para guiar nuestro pensamiento y comportamiento. Este modelo se compone de cinco habilidades emocionales:

- Autoconciencia: se entiende como la habilidad que permite identificar e interpretar nuestras emociones, fortalezas, debilidades y valores personales. Esta habilidad incluye la capacidad para reflexionar sobre nuestras emociones e interpretar cómo influyen en nuestro pensamiento y comportamiento.
- Autogestión: Es la capacidad de regular y controlar nuestras emociones, pensamientos y comportamientos para alcanzar nuestras metas y objetivos personales. Esta habilidad incluye la capacidad para manejar el estrés y la ansiedad, y mantener un estado emocional positivo y constructivo.
- Motivación: Es la capacidad de automotivarnos para alcanzar nuestras objetivos y metas personales, mantener nuestra motivación a lo largo del tiempo. Esta habilidad incluye la capacidad para establecer metas realistas y desafiantes, y utilizar nuestras emociones positivas para impulsarnos hacia el éxito.
- Empatía: Es la capacidad de poder interpretar las emociones, necesidades y punto de vista de los demás, y responder de una manera adecuada y compasiva a ellas. Esta habilidad incluye la capacidad para escuchar activamente, identificar las señales emocionales y comunicarse efectivamente con los demás.
- Habilidades sociales: Es la capacidad de interactuar y relacionarse efectivamente con otras personas, y construir relaciones positivas y significativas. Esta habilidad incluye la capacidad para desarrollar trabajo

en equipo, resolver conflictos, influir en los demás y comunicarse efectivamente.

El modelo de inteligencia emocional que tiene como habilidades la atención emocional, claridad emocional y reparación emocional es conocido como el modelo ACE, el cual fue propuesto por el psicólogo español Pablo Fernández-Berrocal y sus colegas.

El modelo ACE se enfoca en la importancia de prestar atención a las emociones propias y de los demás, interpretarlas con claridad y tener habilidades para reparar las emociones cuando sea necesario.

- Atención emocional: Es la habilidad de prestar atención consciente a las emociones propias y de los demás, sin juzgarlas ni suprimirlas. Esta habilidad implica estar presente en el momento actual y ser consciente de los cambios emocionales en uno mismo y en los demás.
- Claridad emocional: Es la habilidad de entender e interpretar las emociones propias y de otras personas de manera precisa. Esta habilidad implica tener un vocabulario emocional rico y preciso, así como una comprensión profunda de las emociones y su efecto en el pensamiento y comportamiento.
- Reparación emocional: Es la habilidad de regular las emociones propias y de otras personas de manera efectiva, a través de estrategias como la expresión emocional, la búsqueda de apoyo social y la resolución de problemas emocionales. Esta habilidad implica ser capaz de lidiar con las emociones negativas de manera efectiva y restaurar el bienestar emocional.

La motivación laboral se refiere al grupo de situaciones internas y externas que incentivan a los empleados a alcanzar los objetivos de la organización y satisfacer sus propias necesidades, lo que a su vez genera un alto rendimiento y una mayor satisfacción laboral (Kumar y Pansari, 2016). Para Robbins y Judge (2019) la ML se define como el impulso interno que orienta el comportamiento de las personas hacia la consecución de un objetivo específico en el ámbito laboral, y que es influenciado por factores como la remuneración, el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo y la satisfacción en el trabajo.

Diferentes teorías han sido propuestas con la intención de explicar entender la naturaleza y los determinantes de la ML en el trabajo. Entre las teorías más conocidas se encuentran la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, dicha teoría de la motivación de Herzberg, la teoría de la expectativa de Vroom y la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan.

- La teoría de Maslow propone que las necesidades del ser humano se organizan en una jerarquía, donde las necesidades más básicas deben ser satisfechas antes de buscar satisfacer dichas necesidades más elevadas.
- La teoría de Herzberg se enfoca en dos grupos de condicionantes que influyen en la ML. Los condicionantes de tipo higiénico son necesarios para prevenir la insatisfacción laboral, pero no son suficientes para motivar a los trabajadores, algunos ejemplos de factores higiénicos son el salario, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral, las políticas de la empresa y la relación con los compañeros de trabajo. Los factores motivacionales, en cambio, son los que realmente impulsan la motivación y el compromiso laboral. Estos factores están relacionados con el contenido del trabajo y las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, algunos ejemplos de factores motivadores son el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento profesional, la satisfacción en el trabajo y la realización personal.
- La teoría de Vroom sostiene que los seres humanos toman decisiones sobre su comportamiento en el trabajo basándose en la expectativa de que su comportamiento conducirá a una determinada consecuencia y en el valor que dan a esa consecuencia. Por tal motivo, para incrementar la ML de los empleados, las empresas deben enfocarse en que los empleados perciban que sus esfuerzos están relacionados con el rendimiento y que el rendimiento está relacionado con resultados valiosos.
- La teoría de Deci y Ryan sostiene que la motivación intrínseca es más fuerte y duradera que la motivación extrínseca. La motivación intrínseca se basa en una satisfacción de dichas necesidades psicológicas básicas como son la autonomía, la competencia, y la relación social: la necesidad

de competencia se refiere a la necesidad de sentirse competente y eficaces en las tareas que se realizan, la necesidad de autonomía se refiere a la necesidad de percibir que se tiene cierto grado de control y elección en la toma de decisiones y en la ejecución de las tareas, y la necesidad de relación se dice a la necesidad de sentirse conectado y relacionado con otras personas. Además, establece que existen dos tipos de motivación extrínseca: la motivación regulada y la no regulada. La motivación regulada se refiere a cuando una persona realiza una tarea porque cree que es importante o valiosa, mientras que la motivación no regulada se refiere, cuando una persona realiza una tarea porque está siendo presionada externamente (por ejemplo, por recompensas o amenazas). Cada teoría ofrece una perspectiva diferente sobre lo que motiva a las personas y puede ser útil para interpretar el comportamiento laboral y diseñar estrategias para motivar a los trabajadores en diferentes contextos.

En el contexto laboral, la IE puede influir en la ML de los trabajadores de varias maneras:

- Autoconocimiento emocional: La IE ayuda a los trabajadores a entender sus propias emociones, necesidades y valores. Esto les permite establecer metas y objetivos laborales que sean significativos y congruentes con sus valores y motivaciones personales. Además, les permite identificar las emociones que les generan bienestar y las que les generan malestar en su trabajo, lo que puede influir en su motivación laboral.
- Autogestión emocional: La inteligencia emocional también ayuda a los trabajadores a gestionar sus emociones de forma efectiva. Esto significa que pueden regular sus emociones para no dejarse llevar por la ansiedad, el estrés o la frustración, y mantener un estado emocional positivo que les permita estar motivados en su trabajo. También les permite manejar situaciones difíciles o conflictivas en el trabajo de forma adecuada, sin afectar su motivación laboral.
- Empatía: La inteligencia emocional permite a los trabajadores interpretar las emociones y necesidades de sus colegas, lo que les permite establecer relaciones más positivas y colaborativas en el trabajo. Esto

puede generar un ambiente laboral más amigable y cohesionado, lo que puede influir en la ML de los trabajadores.

- **Habilidades sociales:** La IE también ayuda a los trabajadores a desarrollar habilidades sociales efectivas, como son la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y el liderazgo, lo que puede mejorar su desempeño laboral y su motivación para enfrentar nuevos desafíos. En resumen, la IE puede influir en la ML de los trabajadores de varias maneras, permitiéndoles establecer metas y objetivos significativos, regular sus emociones, establecer relaciones positivas en el trabajo y desarrollar habilidades sociales efectivas. Todo esto puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y motivación en el desempeño de su trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

La tesis fue de tipo aplicada porque buscó identificar de qué manera influye la inteligencia emocional sobre la motivación laboral en un grupo de trabajadores de un establecimiento de salud en Sullana. a fin de poder aportar posibles soluciones a la baja motivación laboral observada. (Concytec, 2018)

3.1.2. Diseño

Responde al diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, el cual estuvo enfocado a analizar las variables de investigación de manera observacional; es decir, no se afectan ni se alteran las variables de estudio. Se consideró transversal debido a que el análisis desarrollado se generó en un periodo de tiempo específico. Descriptivo debido a que se analizó las características de las variables de manera específica. Correlacional porque se planeó evaluar si el incremento de los niveles de IE influyen de manera directa o inversa sobre el incremento de los niveles de ML (Ñaupas et. al, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Inteligencia emocional

Definición conceptual: Facultad para percibir, interpretar, regular y expresar emociones de manera apropiada y efectiva, y para utilizar las emociones en busca de facilitar el pensamiento y la toma de decisiones. (Mayer et. al, 2016)

Definición operacional: Los niveles correspondientes a estas variables serán medidos por medio del cuestionario de TMMMS-24 adaptado por Mestre y Berrocal (2004).

Dimensión e indicadores: Cuenta con tres dimensiones.

Atención emocional que tiene como indicadores la atención a los sentimientos, preocupación por los sentimientos, razonamiento de las emociones y atención a los estados de ánimo.

Claridad emocional que tiene como indicadores definición de los sentimientos, expresión y comprensión emocional.

Reparación emocional que tiene como indicadores manejo del estado del ánimo, trabajo en el estado de ánimo y gestión de las emociones.

Escala de medición: ordinal porque se disponen según un orden, de máximo a mínimo, según la intensidad de una determinada característica.

Motivación laboral

Definición conceptual: Conjunto de procesos psicológicos y sociales que impulsan a un individuo a tomar acción, persistir en ella y dirigir sus esfuerzos hacia la consecución de fines específicos en su trabajo (Bakker y Demerouti, 2017)

Definición operacional: Se midió a través de la escala de motivación laboral creada por Herzberg (1959).

Dimensión e indicadores: Cuenta con dos dimensiones.

Factores extrínsecos, que tienen que ver con los factores de higiene y corresponden al contexto del trabajo, tiene como indicadores a las condiciones de trabajo, los sueldos, la relación con jefes, la cultura organizacional, las normas de trabajo, la sensación de seguridad laboral y el respeto por la privacidad.

Factores intrínsecos, que influyen en el aspecto motivacional de la persona, tiene como indicadores el reconocimiento, las responsabilidades, el crecimiento personal y el progreso personal.

Escala de medición: ordinal porque se disponen según un orden, de máximo a mínimo, según la intensidad una determinada característica.

3.3. Población, muestra

La población estuvo conformada por el total de trabajadores del Establecimiento de Salud "Santa Teresita", la cual, según el registro de la oficina de personal fue de 103 personas. Además, debieron cumplir con los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores femeninos o masculinos con edades comprendidas entre 18 y 65 años.
- Trabajadores que tienen contrato por planilla en el Establecimiento de Salud.

- Trabajadores del establecimiento de salud con tiempo de servicio mayor a los 2 meses con relación a la fecha de la evaluación psicológica.
- Trabajadores que desearon participar del estudio y firmaron el consentimiento informado, previo a la evaluación psicológica.

Criterios de exclusión

- Trabajadores con contratos Esporádicos.
- Trabajadores que estuvieron sancionados por inasistencias o tardanzas.
- Personal de apoyo que asistían al centro de Salud.

Muestra: Se trabajó con población censal, es decir, se incluyó a la totalidad de trabajadores que cumplieron con los criterios de selección. No obstante, solo 92 trabajadores participaron del estudio. Por lo tanto, la muestra final estuvo conformada por 92 personas.

Unidad de análisis: Trabajadores del Establecimiento de Salud “Santa Teresita”, varón o mujer y con edad entre los 18 y 65 años, que viven en su mayoría en la ciudad de Sullana.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: se recolectaron los datos mediante una evaluación psicológica por medio de la aplicación de dos cuestionarios. La evaluación psicológica se realizó debido a que se estudió a un grupo de sujetos con el fin de explicar su conducta frente a determinadas variables (Gregory, 2015). La aplicación del instrumento se realizó posterior a dos charlas que se realizaron en dos fechas: viernes 10 de febrero y viernes 17 de febrero, las charlas fueron tituladas “Inteligencia emocional en las instituciones de salud”, brindada por la licenciada de psicología del establecimiento de salud. Una vez concluida la presentación de las charlas se procedió a explicar a todos los asistentes la motivación e importancia del estudio. A aquellos trabajadores que accedieron a participar de la investigación se les entregó un consentimiento informado para el registro de su firma de manera voluntaria, posteriormente se les explicó la forma de llenado de cada pregunta y lo que significaba cada puntuación según escala de Likert y se les otorgó 15 minutos para el llenado de ambos cuestionarios.

Instrumentos: Se utilizó un instrumento para cada variable que permitió medir las dimensiones e indicadores de una manera acertada, además, el instrumento sirvió para recolectar la información demográfica (Baena, 2017)

Para valorar la inteligencia emocional se utilizó el TMMS.24 creado por Salovey et. al (1995) y modificado al idioma castellano por Fernández et. al (2004). Tiene la finalidad de evaluar la IE a través de 24 reactivos que evalúan la autopercepción en relación con la capacidad de afrontar las emociones y de las cualidades invariables de las emociones. La cual varía entre 1 = nada de acuerdo, 2 = algo de acuerdo, 3 = bastante de acuerdo, 4 = muy de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo. Es de aplicación personal con una duración máxima de veinte minutos. Para la interpretación de los datos se asigna un puntaje a cada respuesta del 1 al 5 y se realiza la sumatoria de manera general. Tiene un baremo con las siguientes puntuaciones:

Tabla 1

Baremo de inteligencia emocional.

Nivel	Puntuación
Nivel bajo	< 68 puntos
Nivel medio	68 – 105 puntos
Nivel alto	> 105 puntos

Fuente: calculado por el autor

Mediante una prueba piloto en 30 trabajadores del establecimiento de salud se realizó una reafirmación de las propiedades psicométricas mediante el juicio de expertos, además, el análisis de fiabilidad obtuvo un α de Cronbach = 0.986 y un ω de McDonald = 0.986.

Para valorar la motivación laboral se utilizó la Escala de Herzberg (1959) adaptado por Camacho et. al (2014). Se trabajó con una puntuación tipo Likert: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo. Su aplicación puede ser colectiva o individual, con una duración máxima de 20 minutos. Tiene un baremo con las siguientes puntuaciones:

Tabla 2

Baremo de motivación laboral.

Nivel	Puntuación
Nivel bajo	< 61 puntos
Nivel medio	61 – 83 puntos
Nivel alto	> 83 puntos

Fuente: calculado por el autor

Mediante una prueba piloto en 30 trabajadores del establecimiento de salud se realizó una reafirmación de las propiedades psicométricas mediante el juicio de expertos, además, el análisis de fiabilidad obtuvo un α de Cronbach = 0.985 y un ω de McDonald = 0.988.

3.5. Procedimientos

Se coordinó con el director del establecimiento de salud explicándole que de manera empírica se ha detectado la necesidad de investigar la IE y la ML en los colaboradores del establecimiento, por lo cual, accedió a brindar el permiso correspondiente.

Se presentó un permiso por parte de la Universidad César Vallejo para poder realizar una investigación en el Establecimiento de Salud “Santa Teresita” durante el mes de diciembre, durante el horario laboral, hasta alcanzar la toma de la muestra necesaria.

Se elaboró un consentimiento informado, que fue entregado antes de completar los cuestionarios de recolección de información, respetando si desea o no ser parte de la investigación.

Finalmente, en base de datos como PUBMED y Google académico, se indagaron trabajos previos relacionados a la inteligencia emocional y motivación laboral, y se fortalecieron los conocimientos teóricos sobre las variables para proceder a desarrollar el proyecto de tesis.

3.6. Método de análisis de datos

Por la facilidad de uso y compatibilidad con las tablas en formato Excel se tabuló la información mediante el software estadístico SPSS V.25 y se presentaron los datos en tablas de frecuencia según las variables y sus porcentajes respectivos.

Para identificar si tipo de estadístico a usar, a todas las dimensiones se les aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov a fin de establecer si todas las dimensiones seguían una distribución normal, encontrando que algunas variables obtuvieron un p-valor < 0.01, por lo tanto, la prueba estadística a usar fue de tipo no paramétrico. Para establecer relación entre la inteligencia emocional y motivación laboral se utilizó fue la correlación de Spearman donde el valor obtenido se interpretó según la siguiente tabla:

Tabla 3

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor del coeficiente r	Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill

3.7. Aspectos éticos

Durante todo el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta los principios Éticos del Colegio de Psicólogos del Perú, de acuerdo con la ley N°30702 donde menciona en el artículo 22 que se trabajará la investigación respetando la normatividad internacional y nacional.

Principio de beneficencia: en todo momento se buscó identificar la relación entre inteligencia emocional que permitió plantear recomendaciones en busca del bien de los trabajadores.

Principio de no maleficencia: en todo momento se respetó la integridad física y psicológica de los trabajadores del establecimiento de salud.

Así mismo se respetaron los siguientes artículos del código de ética del colegio de psicólogos del capítulo VIII:

Art 45: señala la obligatoriedad del profesional a continuar con los procesos científicos para desarrollar una investigación que pueda considerarse válida y para la estandarización de una prueba psicológica.

Art 46: señala el compromiso del profesional de la psicología de utilizar pruebas que ya tengan confiabilidad y validez. Esto se obtuvo a través de una prueba piloto en 30 trabajadores del establecimiento de salud, según lo descrito en el apartado de técnicas e instrumentos.

Art 47: sostiene que se debe guardar la privacidad de los datos de los evaluados durante el proceso de investigación. Esto se logró a través de la codificación de cada instrumento sin registro de nombres o DNI.

Por otra parte, se respetó la ley que otorga protección a los datos recopilados, ya que en todo momento se mantuvo en anonimato las evaluaciones realizadas, además, se hizo uso de un consentimiento informado que fue utilizado antes de aplicar la prueba piloto y la evaluación psicológica en la muestra final.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Correlación entre inteligencia emocional y motivación laboral de los trabajadores del establecimiento de salud. Sullana 2022.

	Inteligencia emocional	
	p	rho
Motivación laboral	<0.001	0.800

Fuente: encuestas

rho: coeficiente de Spearman.

La tabla muestra que la correlación de Spearman entre los puntajes de la inteligencia emocional y la motivación laboral existe una correlación positiva considerable ($r=0.800$), lo que nos da a entender que a mayor nivel de inteligencia emocional en los colaboradores existe mayor nivel de motivación laboral.

Tabla 5

Distribución de la muestra según nivel de inteligencia emocional de los trabajadores del establecimiento de salud. Sullana 2022.

	Nivel	fi	%
Inteligencia emocional	Bajo (< 68 ptos)	16	17.4%
	Medio (68 - 105 ptos)	65	70.7%
	Alto (> 105 ptos)	11	12.0%
	Total	92	100%

Fuente: evaluación psicológica

La tabla muestra que entre los trabajadores participantes del estudio predomina la inteligencia emocional de nivel medio.

Tabla 6

Distribución de la muestra según género y nivel de motivación laboral de los trabajadores del establecimiento de salud. Sullana 2022.

	Nivel	fi	%
Motivación laboral	Bajo (< 61 ptos)	18	19.6%
	Medio (61 - 83 ptos)	52	56.5%
	Alto (> 83 ptos)	22	23.9%
	Total	92	100%

Fuente: evaluación psicológica

La tabla muestra que entre los trabajadores participantes del estudio predomina la motivación laboral de nivel medio.

Tabla 7

Correlación entre atención emocional y factores motivacionales intrínsecos de los trabajadores del establecimiento de salud. Sullana 2022.

	Atención emocional	
	P	rho
Factores intrínsecos	<0.001	0.735

Fuente: encuestas

rho: coeficiente de Spearman.

La tabla muestra que la correlación de Spearman entre los puntajes de la atención emocional y los factores intrínsecos existe una correlación positiva media ($r=0.735$), es decir, conforme incrementa el nivel de atención emocional de los trabajadores existe mayor efecto sobre los factores emocionales intrínsecos.

Tabla 08

Correlación entre claridad emocional y factores motivacionales extrínsecos de los trabajadores del establecimiento de salud. Sullana 2022.

	Claridad emocional	
	P	rho
Factores extrínsecos	<0.001	0.592

Fuente: encuestas

rho: coeficiente de Spearman.

La tabla muestra que la correlación de Spearman entre los puntajes de la claridad emocional y los factores extrínsecos existe una correlación positiva media ($r=0.592$), es decir, a mayor nivel de claridad emocional de los trabajadores existe mayor efecto de los factores extrínsecos.

Tabla 9

Correlación entre reparación emocional y factores motivacionales extrínsecos de los trabajadores del establecimiento de salud. Sullana 2022.

	Reparación emocional	
	P	rho
Factores extrínsecos	<0.001	0.603

Fuente: encuestas

rho: coeficiente de Spearman.

La tabla muestra que la correlación de Spearman entre los puntajes de la reparación emocional y los factores extrínsecos existe una correlación positiva media ($r=0.603$), es manifestar, a mayor nivel de reparación emocional de los trabajadores existe mayor nivel efecto de los factores extrínsecos.

V. DISCUSIÓN

La investigación a priori en el área de la inteligencia emocional y la motivación laboral continúa generando interés en la literatura debido a los resultados laborales de los empleados dentro de las organizaciones. Los responsables de las organizaciones están interesados en aumentar la productividad del trabajo para asegurar el crecimiento sostenible asegurando la mejora en los niveles de motivación y satisfacción. Un trabajador bien motivado es un activo importante en una organización debido a los resultados laborales. En tal sentido, se desarrolló una investigación aplicada que buscó identificar de qué manera influye la inteligencia emocional sobre la motivación laboral en un grupo de trabajadores de un establecimiento de salud en Sullana. El diseño fue descriptivo, transversal y correlacional. Se creó un instrumento, en base al cuestionario TMMMS-24 para evaluar la inteligencia emocional y la escala de Herzberg para evaluar la motivación laboral, el cual fue validado por juicios de expertos y a través de una prueba piloto que arrojó una confiabilidad de 0.98 para ambos cuestionarios. De un total de 103 trabajadores solo 92 de ellos cumplieron con los criterios de selección y aceptaron de manera voluntaria participar de la investigación.

En el presente estudio se encontró una relación positiva y significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral. Dicho resultado concuerda con lo encontrado por Chunga et. al (2022) quien reporta una relación fuerte entre ambas variables ($r=0.928$), del mismo modo, Curi y Asto (2022) también reportan una relación positiva muy fuerte entre inteligencia emocional y motivación laboral ($r=0.949$). Esta similitud de resultados se puede explicar porque la inteligencia emocional tiene un impacto directo en la motivación laboral, ya que cuando los empleados tienen una mayor comprensión y control de sus propias emociones, pueden trabajar de manera más efectiva con sus compañeros de trabajo, lo que puede generar una mayor motivación.

Por su parte, Mohammed (2021) encontró una relación más débil ($r=0.367$). Es diferencia de resultados puede ser secundaria al instrumento utilizado por dicho autor, teniendo en cuenta que en el presente estudio se utilizaron instrumentos validados y aceptados en la comunidad internacional, además, se realizó una validación previa que arrojó elevada confiabilidad.

Por otro lado, Castro y Meléndez (2019) encontraron que existe una correlación muy débil entre inteligencia emocional y la motivación laboral fue ($r=0.06$, $p=0.728$) pero sin significancia estadística. Del mismo modo, Márquez (2016) obtuvo un valor correlativo ($r=0.138$; $p=0.163$) entre la inteligencia emocional y motivación laboral. Estas diferencias pueden ser secundarias a los años de trabajo que reporta Castro y Meléndez (2019) en su estudio, donde la media de años laborales obtuvo un valor de 14.3 años lo cual puede generar acúmulo de males experiencias laborales repercutiendo sobre su motivación laboral. Otra posible explicación está con relación a la diferencia de poblaciones entre estudios, siendo el estudio de Márquez (2016) una investigación que se realizó en una población de trabajadores de un ingenio azucarero donde muchas de las condiciones laborales son desfavorables y repercuten sobre la motivación laboral.

En relación con los niveles de inteligencia emocional, se encontró que el nivel medio representó el 70.7% de la muestra. Castro y Meléndez (2019) encontraron que el 56.5% ($n=13$) tuvo un nivel de IE muy alta y solo un 13% ($n=3$) tuvo un nivel moderado. Esta diferencia entre la frecuencia de inteligencia emocional según niveles puede ser secundaria a la herramienta de medición ya que cada una puede tener diferentes criterios y enfoques para evaluarla. Esto puede llevar a que algunos cuestionarios arrojen resultados diferentes en cuanto a los niveles de inteligencia emocional de una persona al momento de la aplicación del cuestionario. Por lo tanto, algunos cuestionarios pueden ser más exhaustivos en la evaluación de ciertas habilidades en comparación con otros, además, se ha observado que por elapuro en concluir el test algunos trabajadores pueden marcar las respuestas más altas como medio de salida y dar buena impresión al entrevistador.

Con respecto a los niveles de motivación laboral, se encontró que el nivel medio representó el 56.5% de la muestra. Castro y Meléndez (2019) encontraron que el 65.2% ($n=15$) tuvo un nivel de motivación laboral alto y un 13% ($n=3$) tuvo un nivel medio. Esta diferencia puede ser secundaria a la influencia de factores como la cultura organizacional, el tipo de trabajo, la experiencia laboral y el estado de ánimo de la persona en el momento de la evaluación. Según Kanfer et. al (2017), la motivación puede explicarse como un poder que inicia procedimientos complicados de ideas y acciones orientadas a objetivos. El procedimiento invierte las fuerzas ambientales externas y las fuerzas psicológicas internas del individuo,

y regula el camino, la profundidad y el comportamiento individual continuo dirigido a una meta particular. La motivación laboral puede explicarse como un conjunto de fuerzas agresivas que surgen dentro de un individuo y su entorno laboral, para iniciar acciones relacionadas con el trabajo y su naturaleza, orientación, fuerza y período.

Con respecto a la relación entre atención emocional y factores motivacionales intrínsecos se observó que existe relación significativa y positivamente considerable entre las dos variables ($r=0.735$; $p<0.001$). La atención emocional puede tener un impacto importante en la motivación intrínseca de los trabajadores, ya que permite a los sujetos entender y valorar sus propias emociones y las emociones de los demás en el contexto del trabajo. Esto puede ayudar a los trabajadores a encontrar significado y objetivos en su trabajo, y a sentirse más comprometidos y motivados en su desempeño laboral. Además, la atención emocional puede ayudar a los empleados a desarrollar habilidades de comunicación y relaciones interpersonales más efectivas en el lugar de trabajo, lo que puede aumentar la colaboración y la cooperación en la obtención de las metas en equipo, y contribuir al sentido de pertenencia a la institución laboral (Côté, 2014). Con respecto a la relación entre claridad emocional y factores motivacionales extrínsecos se encontró que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables ($r=0.592$; $p<0.001$). Esta relación se puede explicar porque la claridad emocional puede influir en los factores motivacionales extrínsecos en una empresa. Cuando los empleados tienen una mayor claridad emocional, son más conscientes de sus emociones y pueden manejarlas de manera más efectiva en el trabajo, lo que puede aumentar su rendimiento y su capacidad para recibir recompensas y reconocimientos. Además, los empleados que tienen una mayor claridad emocional también pueden ser más efectivos en su capacidad para comunicarse y trabajar en equipo con otros, lo que puede aumentar la probabilidad de recibir recompensas y reconocimientos en la empresa. (David y Congleton, 2018)

VI. CONCLUSIONES

1. Es positiva y fuerte la correlación entre inteligencia emocional y motivación laboral entre los trabajadores del Establecimiento de Salud.
2. El nivel es medio de inteligencia emocional que predomina entre los trabajadores del Establecimiento de Salud "Santa Teresita" de Sullana en el año 2022.
3. El nivel medio de motivación laboral es alto entre los trabajadores del Establecimiento de Salud "Santa Teresita" de Sullana en el año 2022.
4. Se ha reconocido que existe relación significativa $r=0.735$ entre la variable atención emocional y la variable factores intrínsecos.
5. Se ha identificado que existe relación significativa $r=0.592$ entre la variable claridad emocional y la variable factores extrínsecos.
6. Se ha identificado que existe relación significativa $r=0.603$ entre la variable reparación emocional y la variable factores extrínsecos.

VII. RECOMENDACIONES

- ❖ A los directores de los establecimientos de salud se les recomienda implementar estrategias que refuercen la inteligencia emocional de sus colaboradores a través de un programa que contenga estrategias como fomentar interacciones libres, diario de emociones, prácticas de meditación entre otras ya que según los resultados obtenidos esta repercute directamente sobre su motivación laboral.
- ❖ Al personal que está laborando en el Centro de Salud se les recomienda acudir a talleres o conferencias de motivación laboral ya que puede influir atención y claridad emocional, se pueden encontrar diversas conferencias o talleres organizados por Universidades, asociaciones o en las diferentes sedes del colegio de psicólogos, también podrían ser organizados por la Sub Región de Salud en al área de recursos humanos y el departamento de Psicología de dicha Institución.
- ❖ Se recomienda mejorar las habilidades en inteligencia emocional de sus trabajadores ya que contribuirá positivamente a los niveles de motivación laboral, productividad y crecimiento de la organización. Por lo tanto, las organizaciones deberán esforzarse por identificar las circunstancias que mejoran la motivación laboral de sus colaboradores mediante encuestas de satisfacción que les dé una visión clara de las necesidades de sus empleados y de esa manera puedan implementar las mejoras que se adecuen a la institución.

REFERENCIAS

- Abarca, Y.; Apaza, Y.; Carrillo, G. y Espinoza, T. (2021) Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1). 1-14. Recuperado a partir de <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531>.
- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz Restrepo, J. (2010). Experimental y no-experimental. *La Sociología En Sus Escenarios*, (18). Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>.
- Andina (04 de enero 2023). *Perú: el 66% de empresas en el país no promueve la salud mental de sus colaboradores*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-66-empresas-el-pais-no-promueve-salud-mental-sus-colaboradores-883494.aspx>.
- Aragón, J., (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6 (1),55-68. DOI: <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>.
- Arias, S.; Arias, O. y Arias, C. (2022) Modelo de inteligencia emocional para la solución de conflictos en las organizaciones. *Revista Mundo Financiero*, 3(8). 41 – 63. Recuperado de <http://resolve.scienceontheweb.net/ark:/79347/RMF.v3i8.67>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Biedma, J. M. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 8(1), 1-17 DOI: <https://doi.org/10.22579/23463910.272>.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Boyatzis, R. (2017). *Resonant Leadership: Renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope, and compassion*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

- Bueno, A. (2019). La inteligencia emocional: exposición teórica de los modelos fundantes. *Revista Series y Saberes*, 6. 57 – 62. Recuperado de <http://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1816>.
- Calderón, N. y Andrade, F. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias. *Digital Publisher*, 5(4). 40 – 51. DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5.115>.
- Castro, S. y Meléndez, C. (2019). Inteligencia emocional y motivación laboral en personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, lima -2017. [tesis de maestría]. Universidad Norbert Wiener.
- Código de ética y de Principios de Psicólogos (2014). Colegio de Psicólogos del Perú. Colegio de Psicólogos Del Perú Código de Ética Profesional, 15.
- Coronado, H. y Villón, S. (2017) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(4). 177-192. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Côté, S. (2014). Emotional intelligence and self-determination theory in the workplace. In *Emotional intelligence in everyday life* (2nd ed., pp. 101-124). Psychology Press.
- Cruzalegui, P.; Cochan, S.; Alomia, D. y Geraldo, L. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal Asistencial de la Clínica San Juan de Dios. *Revista Pakamuros*, 9(4). 96-107. DOI: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i4.240>
- Chunga, T. (2021). *Inteligencia emocional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas de la Red 16, UGEL 02 Rímac, 2021*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- Curi, D. y Asto, A. (2020). *Inteligencia Emocional y Motivación Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020*. [Tesis de grado] Universidad Peruana Los Andes.
- David, S., & Congleton, C. (2018). Claridad emocional en el lugar de trabajo: definición y desarrollo de un constructo. *Revista de Psicología Positiva*, 3(4), 298-310.
- Extremera, N., Mérida, S., Sánchez, N., Quintana, C., y Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y

- engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69-92. DOI: <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>.
- Fragoso, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?* *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(16), 110-125. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>.
- Gamarra, G. (10 de agosto de 2022). Inteligencia emocional, por qué es tan importante en el trabajo. FACTORIALHR. Recuperado de <https://factorialhr.es/blog/inteligencia-emocional-trabajo/>
- González, R.; Custodio, J. y Abal, F. (2020). Propiedades psicométricas de Trait Meta Mood Scale – 24 en estudiantes universitarios argentinos. *Psicogente*, 23(44). 1-26. DOI: <https://doi.org/10.17081/psico.23.44.3469>
- Gorji, A. H., M., Darabinia, M., & Ranjbar, M. (2017). Relationship between emotional intelligence and job motivation among faculty staff in Mazandaran University of medical sciences, Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(2).e8065. DOI: 10.17795/ijpbs-8065
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- López, M. E. C., y Mendoza, L. P. V. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* 29.1-18. DOI: <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>.
- Márquez, C. (2016). *Relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero* [Tesis de grado]. Universidad Rafael Landívar.
- Mayer, J.D., Caruso, D.R. y Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300. DOI: <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. *Revista researchgate*. Obtenido de <https://www.researchgate>.

net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa.

- Mohammed, S. (2021). The Influence of Emotional Intelligence on Work Motivation. An Empirical Assessment. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(11), 2611–2623. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v9i11.em11>.
- Montoya, Y. y Durán, E. (2017). Inteligencia Emocional en tiempos de cambios. *Revista REDINA*, 9(2). 1-8. ISSN: 2244-7997
- Observatorio de Recursos Humanos. (8 de junio de 2021). *La mitad de los españoles se siente atrapado en su trabajo debido a la incertidumbre económica*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-mitad-de-los-espanoles-se-siente-atrapado-en-su-trabajo-debido-a-la-incertidumbre-economica.html>.
- Parizaca, G. y Vera, C. (2021). Resiliencia y Motivación laboral en contexto de la COVID – 19 en enfermeras del ámbito comunitario. *VERITAS JOURNAL*, 22(2). 15 – 19. <https://doi.org/10.35286/veritas.v22i2>
- Pérez, J.; Quispe, J. y Tuesta, Y. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de Inteligencia Emocional TMMS-24 en adultos de Lima Metropolitana, 2020. *Revista científica digital de psicología PsiqueMag*, 9(9). 51-59. Recuperado de: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/219/209>
- Pérez, K., Pedraza, L., y Vilorio, J. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1140-1150. DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- Ramos, A. (2017). Inteligencia emocional y motivación laboral en el Centro Materno Infantil Juan Pablo II de Villa El Salvador, Lima 2017 [Tesis de grado] Universidad César Vallejo
- Rivas, H. C. P., y Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Reshetnikov, V. A., Tvorogova, N. D., Hersonskiy, I. I., Sokolov, N. A., Petrunin, A. D., & Drobyshev, D. A. (2020). Leadership and Emotional Intelligence: Current Trends in Public Health Professionals Training. *Frontiers in public health*, 7, 413. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00413>.

- Rodríguez, O. (2018) Inteligencia emocional y motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018 [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.
- Romero, M.; Assandri, C. y Pintos, G. (2018). La motivación laboral en las cooperativas de trabajo. *Revista Idelcoop*, 1(225). 72 – 79. Recuperado de https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/225_72-99_reflex.pdf.
- Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro. Recuperado de: <https://docplayer.es/37121935-Tomas-rubio-recursos-humanos-direccion-y-gestion-de-personas-en-las-organizaciones.html>.
- Santillán, W.; Araque, M.; Villarroel, E. y López, T. (2021). La inteligencia emocional desarrolla colaboradores exitosos en las organizaciones. *Conciencia digital*, 4(4.1). 67-80. DOI: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i4.1.1926>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (2016). What is emotional intelligence? En J. D. Mayer, P. Salovey, & D. R. Caruso (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of personality and individual differences: Volume III: Intelligence and its measurement* (pp. 272-293). Wiley-Blackwell.
- Brackett, M. A., & Rivers, S. E. (2015). *The power of emotional intelligence: Cultivating success, self-awareness, and well-being in today's collaborative workplace*. Hachette Books.
- Liu, Y., Liao, H., & Huang, X. (2018). Linking emotional intelligence to job satisfaction: The mediating role of affective commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(2), 73-80.
- Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bloomsbury Publishing.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Inteligencia emocional y motivación laboral en trabajadores de un centro de salud, Sullana 2022. Autor: Calle Acha, Mirtha Haydee (ORCID 000-0002-1391-6566)				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables/Indicadores	Metodología
<p>General ¿Existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022??</p> <p>Específicos ¿Cuáles son los niveles de inteligencia emocional en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022? ¿Cuáles son los niveles de motivación laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022? ¿Cuál es la relación entre atención emocional y factores motivacionales intrínsecos en trabajadores de un establecimiento de salud? ¿cuál es la relación entre claridad emocional y factores motivacionales extrínsecos en trabajadores de un establecimiento de salud? ¿Cuál es la relación entre factores motivacionales extrínsecos y reparación emocional en trabajadores de un establecimiento de salud?</p>	<p>General Identificar la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022.</p> <p>Específicos Describir los niveles de inteligencia emocional en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022. Describir los niveles de motivación laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022. Identificar la relación entre atención emocional y factores motivacionales intrínsecos en trabajadores de un establecimiento de salud. Identificar la relación entre claridad emocional y factores motivacionales extrínsecos en trabajadores de un establecimiento de salud. Identificar la relación entre factores motivacionales extrínsecos y reparación emocional en trabajadores de un establecimiento de salud.</p>	<p>General H1: Si existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022.</p> <p>Específicas H1: Si existe relación entre la atención emocional y los factores motivacionales intrínsecos en los trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022. H1: Si existe relación entre la claridad emocional y factores motivacionales extrínsecos en los trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022. H1: Si existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y la reparación emocional en los trabajadores de un establecimiento de salud de Sullana en el año 2022.</p>	<p>V1: Inteligencia emocional V2: Motivación laboral</p> <p>V1: Atención emocional V2: Factores motivacionales intrínsecos</p> <p>V1: Claridad emocional V2: Factores motivacionales extrínsecos</p> <p>V1: Factores motivacionales extrínsecos V2: Reparación emocional</p>	<p>Enfoque: cuantitativo Diseño: no experimental, transversal, descriptivo, correlacional. Nivel: correlacional. Tipo: aplicada. Técnicas e instrumentos: Técnica: evaluación psicológica Instrumento: Para valorar la inteligencia emocional se utilizó el TMMS.24 creado por Salovey et. al (1995) y modificado al idioma castellano por Fernández et. al (2004). Para valorar la motivación laboral se utilizó la Escala de Herzberg (1959) adaptado por Camacho et. al (2014). De procesamiento de datos: Excel y SPSS De análisis descriptivo: frecuencias, porcentajes, media y desviación estándar. De análisis inferencial: correlación de Spearman Población: estuvo conformada por el total de trabajadores del Establecimiento de Salud "Santa Teresita", la cual, según el registro de la oficina de personal fue de 103 personas. Muestra: solo 92 trabajadores participaron del estudio</p>

ANEXO 2: OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	ÍTEMS	VALOR FINAL	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Habilidad para percibir, interpretar, regular y expresar emociones de manera apropiada y efectiva, y para utilizar las emociones para facilitar el pensamiento y la toma de decisiones. (Mayer, J., Caruso, D. & Salovey, P. 2016)	Según cuestionario TMMS-24 adaptado por Mestre y Berrocal (2004).	Atención emocional	• Atención a los sentimientos	Ordinal	P1	Nivel bajo <68 puntos Nivel medio 68-105 puntos Nivel alto >105 puntos	
				• Preocupación por los sentimientos		P2		
				• Razonamiento de las emociones		P3		
				• Atención a estados de animo		P4		
						P5		
						P6		
						P7		
						P8		
						P9		
						P10		
			Claridad emocional	• Definición de los sentimientos		P11		
				• Expresión emocional		P12		
				• Comprensión emocional		P13		
						P14		
						P15		
						P16		
				Reparación emocional		• Manejo del estado del ánimo		P17
								P18
						• Trabajo en el estado de ánimo		P19
								P20

				<ul style="list-style-type: none"> Gestión de las emociones 	P21 P22 P23 P24	
MOTIVACIÓN LABORAL	Conjunto de procesos psicológicos y sociales que impulsan a un individuo a tomar acción, persistir en ella y dirigir sus esfuerzos hacia la consecución de metas específicas en su trabajo (Bakker, A. & Demerouti, E., 2017)	Según escala de motivación laboral creada por Herzberg (1959).	Factores motivacionales intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> El reconocimiento 	P1 P2 P3 P4	
				<ul style="list-style-type: none"> Las responsabilidades 	P5	
				<ul style="list-style-type: none"> El crecimiento personal 	P6	
				<ul style="list-style-type: none"> El progreso profesional 	P7	
					P8	Nivel bajo
					P9	<61 puntos
					P10	Nivel medio
					P11	61-83 puntos
			Factores de higiene extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones de trabajo 	P12	Nivel alto
				<ul style="list-style-type: none"> Sueldos 	P13	>83 puntos
				<ul style="list-style-type: none"> Relación con jefes 	P14	
				<ul style="list-style-type: none"> Cultura organizacional 	P15	
				<ul style="list-style-type: none"> Normas de trabajo 	P16	
				<ul style="list-style-type: none"> Seguridad laboral 	P17	
				<ul style="list-style-type: none"> Respeto por la privacidad 	P18 P19	
					P20	

PRUEBA PILOTO

Tabla 10

Inteligencia emocional.

G E N	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	TO TAL A.E	TO TAL C.E	TO TAL R.E	TO TAL INT. EM O
F	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	28	30	31	89
F	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	36	35	37	108
F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	32	31	33	96
M	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	38	36	40	114
F	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	12	13	15	40
F	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	4	2	2	4	2	2	2	14	14	20	48
F	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	30	32	39	101
M	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	9	8	25
F	5	2	2	4	5	2	2	4	5	2	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	26	31	39	96
F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	24	23	26	73
F	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	30	32	37	99
F	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	5	2	5	2	2	1	2	2	2	12	17	18	47
F	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	32	32	38	102
M	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	34	36	40	110
F	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	26	27	31	84
F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	24	23	25	72
M	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	30	29	31	90
F	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	34	33	34	101
F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	1	3	3	3	24	24	24	72
F	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	36	40	110
F	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	28	29	31	88
F	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	40	39	38	117
F	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	12	15	17	44
M	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	34	33	38	105
F	1	2	4	4	1	2	4	4	1	2	4	4	4	1	1	2	1	4	1	1	4	1	1	1	22	19	14	55
F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	24	24	25	73
F	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	38	39	40	117
M	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	12	11	10	33
F	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	26	27	32	85
M	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	34	35	37	106

Tabla 11

Motivación laboral

V 1	V 2	V 3	V 4	V 5	V 6	V 7	V 8	V 9	V1 0	V1 1	V1 2	V1 3	V1 4	V1 5	V1 6	V1 7	V1 8	V1 9	V2 0	DIM INT R	DIM EXT R	TOTA L MOT. LAB.
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	44	92
4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47	42	89
3	2	3	2	2	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33	27	60
3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	35	78
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	12	12	24
3	2	3	2	2	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33	27	60
3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47	38	85
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	44	98
3	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	24	19	43
3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	33	27	60
3	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32	29	61
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	35	29	64
3	2	3	4	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	31	27	58
4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38	28	66
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	20	19	39
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	30	27	57
4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47	38	85
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	41	35	76
4	2	3	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	35	27	62
3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	38	30	68
4	2	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	40	34	74
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	44	98
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54	44	98
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	18	40
5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44	35	79
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	37	83
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46	37	83
4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	35	78
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	27	63
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	28	63

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE ÍTEMS

Tabla 11

Análisis descriptivo de ítems: Inteligencia emocional

DIMENSIONES	ÍTEMS	M	D.S	g1	g2	Ihc	h2	id	Aceptable
ATENCIÓN	Ítems 01	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI
	Ítems 02	3.20	1.215	-0.410	-0.501	0.862	0.764	0.001	SI
	Ítems 03	3.33	1.269	-0.575	-0.571	0.816	0.685	0.002	SI
	Ítems 04	3.07	1.202	-0.264	-0.728	0.737	0.569	0.006	SI
	Ítems 05	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI
	Ítems 06	3.20	1.215	-0.410	-0.501	0.862	0.764	0.001	SI
	Ítems 07	3.33	1.269	-0.575	-0.571	0.816	0.685	0.002	SI
	Ítems 08	3.07	1.202	-0.264	-0.728	0.737	0.569	0.006	SI
CLARIDAD	Ítems 09	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI
	Ítems 10	3.20	1.215	-0.410	-0.501	0.862	0.764	0.001	SI
	Ítems 11	3.33	1.269	-0.575	-0.571	0.816	0.685	0.002	SI
	Ítems 12	3.07	1.202	-0.264	-0.728	0.737	0.569	0.006	SI
	Ítems 13	3.23	0.898	0.422	-0.360	0.713	0.531	0.004	SI
	Ítems 14	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI
	Ítems 15	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI
	Ítems 16	3.20	1.243	-0.291	-0.577	0.691	0.506	0.015	SI
REPARACIÓN	Ítems 17	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI
	Ítems 18	4.00	1.145	-1.330	1.456	0.678	0.485	0.015	SI
	Ítems 19	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI
	Ítems 20	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI
	Ítems 21	3.40	1.221	-0.605	-0.482	0.610	0.401	0.018	SI
	Ítems 22	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI
	Ítems 23	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI
	Ítems 24	3.70	1.393	-0.731	-0.770	0.958	0.931	0.001	SI

Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación. D: dimensión

Tabla 12*Análisis descriptivo de ítems: Motivación laboral*

DIMENSIONES	ÍTEMS	M	D.S	g1	g2	Ihc	h2	id	Aceptable
FACTORES MOTIVACIONES INTRINSECCOS	Ítems 01	3.43	0.858	0.046	-0.484	0.712	0.544	0.001	SI
	Ítems 02	3.10	1.155	0.368	-0.895	0.802	0.650	0.000	SI
	Ítems 03	3.43	0.971	-0.283	0.153	0.971	0.961	0.000	SI
	Ítems 04	3.23	1.006	-0.070	-0.395	0.784	0.648	0.001	SI
	Ítems 05	3.10	1.155	0.368	-0.895	0.802	0.650	0.000	SI
	Ítems 06	3.43	0.971	-0.283	0.153	0.971	0.961	0.000	SI
	Ítems 07	3.47	1.008	-0.227	-0.057	0.978	0.975	0.000	SI
	Ítems 08	4.20	1.157	-1.707	2.441	0.787	0.650	0.000	SI
	Ítems 09	3.63	1.474	-0.834	-0.695	0.701	0.517	0.002	SI
	Ítems 10	3.50	1.009	-0.324	-0.022	0.960	0.946	0.000	SI
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS	Ítems 11	3.50	1.009	-0.324	-0.022	0.966	0.952	0.000	SI
	Ítems 12	3.50	1.009	-0.324	-0.022	0.954	0.938	0.000	SI
	Ítems 13	3.50	0.974	-0.240	0.242	0.960	0.945	0.000	SI
	Ítems 14	4.13	0.900	-0.886	0.213	0.704	0.520	0.000	SI
	Ítems 15	3.50	1.009	-0.324	-0.022	0.962	0.947	0.000	SI
	Ítems 16	3.10	1.155	0.368	-0.895	0.802	0.650	0.000	SI
	Ítems 17	3.43	0.971	-0.283	0.153	0.978	0.968	0.000	SI
	Ítems 18	3.43	0.971	-0.283	0.153	0.958	0.941	0.000	SI
	Ítems 19	3.40	0.968	-0.185	0.155	0.948	0.919	0.000	SI
	Ítems 20	3.43	0.971	-0.283	0.153	0.958	0.939	0.000	SI

Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación. D: dimensión

VALIDEZ DE CONTENIDO

Tabla 13

V de Aiken: Inteligencia emocional

Items	TMMS 24 DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
I01	Presto mucha atención a los sentimientos.
I02	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento
I03	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.
I04	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.
I05	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.
I06	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.
I07	A menudo pienso en mis sentimientos.
I08	Presto mucha atención a cómo me siento.
I09	Tengo claros mis sentimientos.
I10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.
I11	Casi siempre sé cómo me siento.
I12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.
I13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.
I14	Siempre puedo decir cómo me siento
I15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.
I16	Puedo llegar a interpretar mis sentimientos.
I17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.
I18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.
I19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.
I20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.
I21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.
I22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo
I23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.
I24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.

		PREGUNTA																								
		JUEZ	I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo	Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo	Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

S	Suma de la valoración de los jueces por ítem
n	N° de expertos que participaron en el estudio
c	Número de niveles de la escala de valoración por ítem

n=	7
c=	2

		Pertinencia																							
V de Aiken por ítem		I0 1	I0 2	I0 3	I0 4	I0 5	I0 6	I0 7	I0 8	I0 9	I1 0	I1 1	I1 2	I1 3	I1 4	I1 5	I1 6	I1 7	I1 8	I1 9	I2 0	I2 1	I2 2	I2 3	I2 4
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Relevancia																							
V de Aiken por ítem		I0 1	I0 2	I0 3	I0 4	I0 5	I0 6	I0 7	I0 8	I0 9	I1 0	I1 1	I1 2	I1 3	I1 4	I1 5	I1 6	I1 7	I1 8	I1 9	I2 0	I2 1	I2 2	I2 3	I2 4
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Claridad																							
V de Aiken por ítem		I0 1	I0 2	I0 3	I0 4	I0 5	I0 6	I0 7	I0 8	I0 9	I1 0	I1 1	I1 2	I1 3	I1 4	I1 5	I1 6	I1 7	I1 8	I1 9	I2 0	I2 1	I2 2	I2 3	I2 4
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

V de Aiken del cuestionario	1
-----------------------------	---

Tabla 14*V de Aiken: Motivación laboral*

Items	INSTRUMENTO DE MOTIVACION LABORAL
I01	¿En tu centro laboral existe un adecuado reconocimiento de las labores efectuadas?
I02	¿En tu centro laboral existe alguna compensación como reconocimiento por concretar el objetivo planteado?
I03	¿Considera que es merecedor de un reconocimiento en su centro laboral?
I04	¿Usted, generalmente logra los objetivos encomendados en su centro laboral?
I05	¿En su centro laboral cumple las tareas encomendadas?
I06	¿En su centro laboral tiene un adecuado nivel de responsabilidad en las tareas que realiza?
I07	¿En su centro laboral concluye generalmente la labor encomendada?
I08	¿En su centro laboral considera que tiene un adecuado desarrollo profesional?
I09	¿Considera que la institución le permite una línea de carrera?
I10	¿En su centro laboral le permiten tener un adecuado nivel de crecimiento?
I11	¿En su centro laboral tiene Ud. Oportunidad de promoción?
I12	¿En su centro laboral existen las condiciones físicas adecuadas?
I13	¿Considera que es ergonómico su ambiente de labores en su centro laboral?
I14	¿En su centro laboral realiza su labor adecuadamente?
I15	¿En su centro laboral está de acuerdo con el salario que percibe?
I16	¿La institución le informa adecuadamente sobre sus beneficios sociales?
I17	¿En su centro laboral considera que los beneficios labores le satisfacen?
I18	¿En su centro laboral considera que tiene seguridad en el empleo?
I19	¿Considera que existe algún riesgo de perder su plaza en el centro laboral?
I20	¿Cree Usted que es imprescindible en su centro laboral?

		PREGUNTAS																				
		JUEZ	I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo	Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo	Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Juez 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

S	Suma de la valoración de los jueces por ítem
n	Nº de expertos que participaron en el estudio
c	Número de niveles de la escala de valoración por ítem

n=	7
c=	2

V de Aiken por ítem	Pertinencia																			
	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I1	I2									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
V de Aiken por ítem	Relevancia																			
	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I1	I2									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
V de Aiken por ítem	Claridad																			
	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I0	I1	I2									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

V de Aiken del cuestionario	1
-----------------------------	---

CONFIABILIDAD

Tabla 15

Fiabilidad de inteligencia emocional

Estadísticas de Fiabilidad de Escala		
	α de Cronbach	ω de McDonald
Escala	0.986	0.986

Tabla 16

Fiabilidad de motivación laboral

Estadísticas de Fiabilidad de Escala		
	α de Cronbach	ω de McDonald
Escala	0.985	0.988

DATOS NORMATIVOS

Tabla 17

Baremos de inteligencia emocional

ESCALA INTELIGENCIA EMOCIONAL			
N		Válido	30
		Perdidos	0
	Mínimo		25
	Máximo		117
Percentiles		25	67.75
		75	105.25
		<68	bajo
		68-105	medio
		>105	Alto

Tabla 18

Baremos de motivación laboral

ESCALA MOTIVACION LABORAL			
N		Válido	30
		Perdidos	0
	Mínimo		24
	Máximo		98
Percentiles		30	60.00
		70	83.50
		<61	bajo
		61-83	medio
		>83	alto

EQUIVALENCIA

Informe de lingüística

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

**A: CALLE ACHA MIRTHA HAYDEE
FLORES HINOSTROZA CARLOS RAÚL**

**DE: LISSETH DEL PILAR LÓPEZ RIVERA
LIC. EN LENGUA Y LITERATURA**

**Asunto: Corrección gramatical a los instrumentos Cuestionario de
Inteligencia Emocional y Motivación laboral.**

Después de haber efectuado una revisión a los instrumentos: ***Cuestionario
Inteligencia Emocional y Motivación laboral se indica;***

Que los dos Instrumentos a nivel fonético, fonológico y semántico y a nivel gramatical se encuentran correctamente redactados y no se observa ninguna modificación en ninguno de los dos cuestionarios.

Es todo cuanto debo informar.

Atentamente,

 MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Lisseth del Pilar López Rivera
LIC. EN LENGUA Y LITERATURA

EVIDENCIA DE PRUEBA PILOTO

2.1.- Criterio de Jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fajardo Palacios, Norma Beatriz

DNI: 08824056.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Licenciada	1979 - 1985
02	Universidad César Vallejo	Magister en psicología educativa	2017 - 2018
03	Universidad César Vallejo	Doctorando e Psicología	2021 -

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad José Carlos Mariátegui	Docente tiempo parcial	Lima	2011 - 2015	Docencia
02	Universidad César Vallejo	Docente tiempo completo	Lima	2020 - 2022	Docencia
03	Universidad Autónoma del Perú	Docente Tiempo Parcial	Lima	2022 - 2023	Docencia

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Mg. Norma Beatriz Fajardo Palacios
Psicóloga
C.Ps.P 6505
20 de enero de 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Apellidos y nombres del juez validador: GUTIÉRREZ ADRIANZÉN, BILLY JAVIER
DNI: 09598963

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

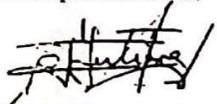
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN	PSICÓLOGO CLÍNICO Y SOCIAL	2001 - 2006
02	UNIVERSIDAD RAMON LLULL - BARCELONA	MÁSTER EN BIOÉTICA	2011 - 2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Clinica San Juan de Dios	Director Ejecutivo	Arequipa	2006 - 2014	Gerenciales
02	Centros hospitalarios de América Septentrional	Director de Centros	Perú, Venezuela y Ecuador	2014 -2015	Gerenciales y ejecutivas
03	Centro de investigación e intervención psicológica "La Casa de Teresa" S.R.L.	Gerente general	Piura	2015 a la fecha	Gerenciales y asistenciales.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


 Billy Javier Gutierrez Adrianzen
 Psicólogo
 09598963

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Cornejo del Carpio, Manuel Francisco**DNI:** 08823488.**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Licenciado en psicología	1977 - 1982
02	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Maestro en terapia cognitiva conductual de los trastornos psicológicos y psiquiátricos	2009 – 2010
03	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2017 - 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Docente	Lima	2010 - 2011	Docencia
02	Universidad Alas Peruanas	Docente	Lima	2011 - 2014	Docencia
03	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2014 - 2023	Docencia

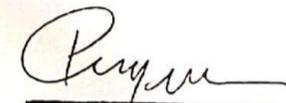
Observaciones:**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**MANUEL CORNEJO DEL CARPIO**
Doctor en psicología
C.Ps.P. 5916**20 de enero de 2023**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. José Luis Pereyra Quiñones**DNI:** 08004266**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMDP Universidad San Martín de Porres	Investigación estadística	2014
02	Escuela Nacional de Estadísticas e informática	Manejo de SPSS	2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2013- actualidad	Docente investigador
02	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
03	UCV Lima Norte	Docente	Lima	2017-19	Docente de Psicometría

Observaciones: ninguna**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4538
20 de enero de 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Altamirano Ortega, Livia
DNI: 07121852

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular San Martín de Porres	Licenciada en Psicología	1985
02	Universidad César Vallejo	Magister en Psicología educativa	2013
03	Universidad César Vallejo	Doctora en Psicología	2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Los Olivos	2014-2022	Docente pre grado
02	Universidad Tecnológica del Perú.	Docente	Los Olivos	2022	Docente pregrado

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


.....
Dra. Livia Altamirano Ortega
CPsP 11732

20 de enero de 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Apellidos y nombres del juez validador: MARVI ESCURRA, ÁNGEL DAVID
 DNI: 25708857

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

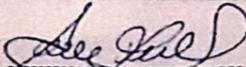
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	TERAPIA COGNITIVA	2018 - 2020
02	UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO	DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	2004 - 2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ESSALUD - PIURA	PSICOLOGO CLINICO	H.R.J.C.H	2009 – actualidad	EV. PS. TRATAMIENTO
02	UNP	DOCENTE	PIURA	2012 - actualidad	Dictado de clases de Pregrado y posgrado
03	MINDIS	PSICÓLOGO	CEM PIURA	2001 - 2009	Evaluación casos de violencia Familiar y sexual.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Lic. Ángel David Marvi Escarra
 CPS 6207
 PSICOLOGO CLINICO

20 de enero de 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**Apellidos y nombres del juez validador: JOSÉ LUIS CIUDAD****DNI: 18182998****Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MG. PSICÓLOGO CLINICO	2009 - 2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Poura	2020 – actualidad	Docente
02	Centro Peruano de Psicología e Intervención Familiar “Cenfamil”	Terapeuta	Trujillo	2012 – 2020	Psicoterapia
03	Universidad César Vallejo	DTC	Piura	2017 - 2022	Docente

Observaciones:**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Psic. José Luis Rojas Ciudad
C.Ps P. 11649
Mg. Psicología Clínica
Psicoterapeuta

20 de enero de 2023

2.2.- Revisión del lingüista: Inteligencia Emocional:

TMMS-24

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.
No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de acuerdo

						SUGERENCIAS	
1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5	CORRECTO
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5	CORRECTO
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5	CORRECTO
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5	CORRECTO
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5	CORRECTO
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5	CORRECTO
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5	CORRECTO
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5	CORRECTO
9.	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5	CORRECTO
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5	CORRECTO
11.	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5	CORRECTO
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5	CORRECTO
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5	CORRECTO
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5	CORRECTO
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5	CORRECTO
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5	CORRECTO
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5	CORRECTO
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5	CORRECTO
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5	CORRECTO
20.	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5	CORRECTO
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5	CORRECTO
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5	CORRECTO
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5	CORRECTO
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5	CORRECTO

CONCLUSIÓN: NO SE OBSERVA NINGUNA MODIFICACION, TODO ESTA BIEN REDACTADO.

MINISTERIO EDUCACIÓN
Lisseth del Pilar Lopez Rivera
LIC. EN LENGUA Y LITERATURA

2.3.- Revisión del lingüista: Motivación laboral

Escala de motivación laboral para trabajadores

Edad: _____ Sexo: _____ Especialidad: _____

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente: (duración aproximada: 25 minutos)

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	Factores motivacionales intrínsecos	Valoración					SUGERENCIAS
		1	2	3	4	5	
1	¿En tu centro laboral existe un adecuado reconocimiento de las labores efectuadas?						CORRECTO
2	¿En tu centro laboral existe alguna compensación como reconocimiento por concretar el objetivo planteado?						CORRECTO
3	¿Considera que es merecedor de un reconocimiento en su centro laboral?						CORRECTO
4	¿Usted, generalmente logra los objetivos encomendados en su centro laboral?						CORRECTO
5	¿En su centro laboral cumple las tareas encomendadas?						CORRECTO
6	¿En su centro laboral tiene un adecuado nivel de responsabilidad en las tareas que realiza?						CORRECTO
7	¿En su centro laboral concluye generalmente la labor encomendada?						CORRECTO
8	¿En su centro laboral considera que tiene un adecuado desarrollo profesional?						CORRECTO
9	¿Considera que la institución le permite una línea de carrera?						CORRECTO
10	¿En su centro laboral le permiten tener un adecuado nivel de crecimiento?						CORRECTO
11	¿En su centro laboral tiene Ud. Oportunidad de promoción?						CORRECTO
	Factores de higiene extrínsecos	Valoración					
		1	2	3	4	5	
12	¿En su centro laboral existen las condiciones físicas adecuadas?						CORRECTO
13	¿Considera que es ergonómico su ambiente de labores en su centro laboral?						CORRECTO
14	¿En su centro laboral realiza su labor adecuadamente?						CORRECTO
V1 5	¿En su centro laboral está de acuerdo con el salario que percibe?						CORRECTO
16	¿La institución le informa adecuadamente sobre sus beneficios sociales?						CORRECTO
17	¿En su centro laboral considera que los beneficios labores le satisfacen?						CORRECTO
18	¿En su centro laboral considera que tiene seguridad en el empleo?						CORRECTO
19	¿Considera que existe algún riesgo de perder su plaza en el centro laboral?						CORRECTO
20	¿Cree Usted que es imprescindible en su centro laboral?						CORRECTO

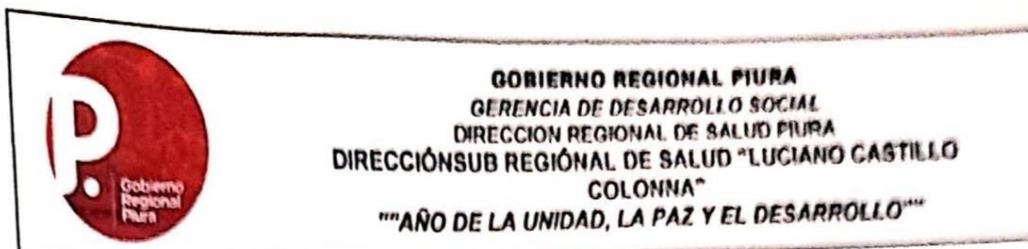
CONCLUSIÓN: NO SE OBSERVA NINGUNA MODIFICACION, TODO ESTA BIEN REDACTADO


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Lic. del Pilar López Rivera
 LIC. EN LENGUA Y LITERATURA

PERMISOS

3.1.- Permiso de la Institución

MNBJDI



CONSTANCIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

LA JEFA DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD SANTA TERESITA HACE CONSTAR QUE.

MIRTHA HAYDEE CALLE ACHA

Identificada con DNI 42452819 estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado su trabajo de Investigación en la cual se realizó la aplicación de los Instrumentos Psicométricos en el Centro de Salud Santa Teresita Sullana, ubicado en La Provincia de Sullana departamento de Piura, perteneciente a la Sub Región de Salud Luciano Castillo Colonna.

Se expide la siguiente constancia a solicitud del interesado Para los fines que estime pertinente.

Sullana 24 de Febrero del 2023


Ana Esther Delgado Becerra



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA PONCE JULIA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y motivación laboral en trabajadores de un centro de salud, Sullana 2022.", cuyo autor es CALLE ACHA MIRTHA HAYDEE, 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.

PIURA, 07 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA PONCE JULIA ELIZABETH DNI: 47510081 ORCID: 0000-0002-6339-5252	Firmado electrónicamente por: JSAAVEDRAP92 el 20-04-2023 15:15:27

Código documento Trilce: TRI - 0535741