



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA,  
IQUITOS 2020.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: ERICK ROMEL RAMÍREZ CÁRDENAS**

**ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2021**



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA,  
IQUITOS 2020.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: ERICK ROMEL RAMÍREZ CÁRDENAS**

**ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2021**



**UNAP**

*Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"  
Oficina de Asuntos Académicos*



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**020-2021-OAA-EPG-UNAP**

Con **Resolución Directoral N° 0138-2021-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la tesis: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, IQUITOS 2020", teniendo como jurados a los siguientes profesionales:

Lic. Adm. Gilbert Roland Alvarado Arbildo, Dr.	Presidente
Econ. Pedro Lito Rivera Cardozo, Mgr.	Miembro
Econ. Américo Navor Gomez Barrera, Mgr.	Miembro
Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.	Asesor

A los cinco días del mes de Marzo del 2021, a las 11:00 a.m en la modalidad virtual zoom institucional de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para escuchar y evaluar la sustentación de la tesis: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, IQUITOS 2020" presentado por el señor ERICK ROMEL RAMIREZ CARDENAS, como requisito para obtener el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:  
.Respondidas satisfactorimente.....  
.....

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:


1. Aprobado como: a) Excelente ( ) b) Muy bueno ( X ) c) Bueno ( )
2. Desaprobado: ( )

Observaciones :.....  
.....  
.....

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las....12.45 pm..... del cinco de marzo del 2021; con lo cual, se le declara a la sustentante.....APTO..... para recibir el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**.

  
Lic. Adm. Gilbert Roland Alvarado Arbildo, Dr.  
**Presidente**

  
Econ. Pedro Lito Rivera Cardozo, Mgr.  
**Miembro**

  
Econ. Américo Navor Gomez Barrera, Mgr.  
**Miembro**

  
Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.  
**Asesor**

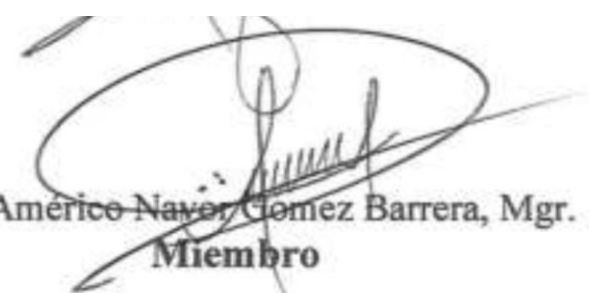
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 05 DE MARZO DEL  
2021 EN LA MODALIDAD VIRTUAL DE LA PLATAFORMA ZOOM  
INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA  
PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ



Lic. Adm. Gilbert Roland Alvarado Arbildo, Dr.  
**Presidente**



Econ. Pedro Lito Rivera Cardozo, Mgr.  
**Miembro**



Econ. Americo Nayer Gomez Barrera, Mgr.  
**Miembro**



Econ. Carlos Hernan Zumaceta Vasquez, Dr.  
**Asesor**

Quiero dedicar esta tesis de maestría a Dios por permitirme culminar con éxito mi tan anhelada carrera, darme buena salud y fortaleza en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de trasmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido

En especial a mi asesor **Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.**, por brindarme la orientación necesaria para poder culminar con éxito este proyecto de investigación y obtener una afable titulación profesional.

## INDICE DE CONTENIDO

	Páginas
Caratula	i
Contra caratula	ii
Acta de sustentacion	iii
Agradecimiento	vi
Indice de contenido	vii
Indice de tablas	ix
Indice de graficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	13
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>14</b>
2.1 Variables y su Operacionalización	14
2.2 Formulación de la hipótesis	14
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>16</b>
3.1. Tipo y diseño de la investigación	16
3.2. Población y muestra	16
3.3. Técnicas e instrumentos	17
3.4. Procedimientos de recolección de datos	17
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	18
3.6. Aspectos éticos	18
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO V: PROPUESTA</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>33</b>

## **ANEXOS**

1. Estadística complementaria
2. Instrumentos de recolección de datos
3. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Inteligencia emocional de los colaboradores	19
Tabla 2 Autoconciencia emocional	20
Tabla 3 Control de las emociones	21
Tabla 4 Aprovechamiento productivo de las emociones	22
Tabla 5 Empatía	22
Tabla 6 Habilidades sociales	23
Tabla 7 Motivación en los colaboradores	24
Tabla 8 Entorno físico de trabajo	25
Tabla 9 Labor desempeñada	26
Tabla 10 Prueba de normalidad de la inteligencia emocional y motivación	28
Tabla 11 Relación entre la inteligencia emocional y motivación de los colaboradores	28

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Inteligencia emocional de los colaboradores	19
Gráfico 2. Autoconciencia emocional	20
Gráfico 3. Control de las emociones	21
Gráfico 4. Aprovechamiento productivo de las emociones	22
Gráfico 5. Empatía	23
Gráfico 6. Habilidades sociales	24
Gráfico 7. Motivación en los colaboradores	25
Gráfico 8. Entorno físico de trabajo	26
Gráfico 9. Labor desempeñada	27

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020. Optando por una investigación de diseño no experimental y de nivel descriptiva-correlacional. La misma que ha tomado una población y muestra de 52 colaboradores la cual a sido elegida a través del muestreo no probabilístico por conveniencia. Personas que han sido encuestadas, aplicando un cuestionario para cada una de las variables. Posterior a la recolección de datos, se llegó a analizar los resultados y el trabajo concluyó que, la inteligencia emocional en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020, es inadecuada, esto debido que el personal tiene dificultades para manejar y controlar sus emociones, por lo que, es poco probable que estas sean aprovechadas de manera productiva, evidenciándose la falta de empatía con las personas y la dificultad para relacionarse con otras personas. Asimismo, se determina que la motivación en los colaboradores de dicha municipalidad es baja, esto debido a las deficiencias observadas en el entorno físico del trabajo, así como en la labor que desempeña. Finalmente, se determina que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación en los colaboradores de la municipalidad, decisión que es corroborada por el coeficiente de correlación de 0,906 y una significancia de 0,000.

Palabras clave: Inteligencia emocional; Motivación laboral; Municipio.

## **ABSTRACT**

The present investigation had as general objective to determine the relationship between Emotional Intelligence and Motivation in the collaborators of the District Municipality of San Juan Bautista, Iquitos 2020. Opting for a research of non-experimental design and descriptive-correlational level. The same that has taken a population and sample of 52 collaborators which has been chosen through non-probability sampling for convenience. People who have been surveyed, applying a questionnaire for each of the variables. After data collection, the results were analyzed and the work concluded that emotional intelligence in the District Municipality of San Juan Bautista, Iquitos 2020, is inadequate, this because the staff has difficulties to manage and control their emotions Therefore, it is unlikely that these will be used productively, evidencing the lack of empathy with people and the difficulty in relating to other people. Likewise, it is determined that the motivation in the employees of said municipality is low, this due to the deficiencies observed in the physical environment of the work, as well as in the work carried out. Finally, it is determined that there is a significant relationship between emotional intelligence and motivation in municipality employees, a decision that is corroborated by the correlation coefficient of 0.906 and a significance of 0.000.

Keywords: Emotional intelligence; Work motivation; Municipality.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día los altos niveles de competitividad exige a las organizaciones contar con profesionales cuya productividad no se vea afectada por un inadecuado manejo de sus emociones, es por ello que estos deben de poseer habilidades sociales que les permitan desenvolverse de manera eficiente bajo distintas situaciones y contextos laborales; organizaciones como Bosch y Mercedes Benz (España) ya han apostado por trabajar la inteligencia emocional como estrategia de optimización de la productividad y la calidad en sus servicios (ABC Economía, 2019) sin embargo la implementación de dichas estrategias es una labor muy complicada debido a la complejidad de las emociones humanas. La inteligencia emocional entendida como “la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarnos a nosotros mismos y para controlar adecuadamente las emociones” (Warner, 2015, pág. 10) resulta una herramienta muy importante para los directivos que buscan motivar a sus equipos de trabajo, pues para tener colaboradores motivados es necesario que estos tengan un buen manejo y entendimiento de la inteligencia emocional, ya que esto les permitirá realizar una eficiente interpretación de sus emociones y las situaciones frustrantes que se les presenten día a día. (Márquez, 2016)

Por otro lado, a lo largo de la historia humana, la motivación ha sido una fuerza determinante a la hora de lograr objetivos y cumplir metas, convirtiéndose de este modo en una fuerza impulsora en todos los ámbitos de la vida del ser humano, es así que ha ido avanzando y adaptándose a los distintos contextos a medida que este iba desarrollándose y consiguiendo su lugar entro del planeta. Hoy en día en un mundo cada vez más globalizado, la motivación de los colaboradores resulta un factor diferenciador muy deseado por todas las organizaciones y que muy pocas veces es alcanzado en su plenitud (Chiavenato, 2009). Es así que para lograr dicho objetivo en países como España, actualmente se analizan propuestas laborales algo controversiales como el de la semana laboral de cuatro días, el cual se encuentra sustentada en que la productividad, en la era de la automatización, no depende principalmente de las horas trabajadas, sino de la formación de los trabajadores, la inversión en tecnología y la estabilidad (Diario Critico - Madrid,

2019). La motivación al igual que todos los procesos psicológicos básicos dependen en gran medida de las características que cada individuo posee, es por ello que no se puede hablar de un nivel de motivación igual en todos los individuos de una organización, ya que es esta influyen factores como la inteligencia emocional, el ambiente laboral, el clima organizacional, entre otros. (Hernandez, 2012)

Según publicaciones del Diario Gestión (2019) en el Perú las organizaciones pierden en promedio el 30% de sus empleados cada año, lo que resulta realmente preocupante y demuestra las deficiencias de la gestión en nuestro país. Es así que un colaborador motivado y comprendido en su entorno laboral puede llegar a ser 80% más productivo, por lo que el liderazgo en las empresas e institución nacionales debe de hacerse de manera inteligente, buscando el cumplimiento de las metas organizacionales pero sin descuidar el bienestar de sus trabajadores (Gestión, 2017) es así que el líder deberá reconocer no solo como se siente el equipo en su conjunto, sino que deberá de tomar decisiones al respecto incentivando dentro de los colaboradores la libre expresión de sus emociones a interactuar con sus superiores.

En la región, debido a la naturaleza de las organizaciones, son muy pocas las organizaciones que sepan aplicar de manera eficiente las estrategias de motivación en sus colaboradores y la gran mayoría no dan mucha importancia a la inteligencia emocional como factor determinante para la contratación de sus empleados, dicha afirmación se aplica para la mayoría de organizaciones tanto privadas como públicas, dentro de estas últimas se encuentra la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista de Iquitos. Es así que en dicha institución actualmente se encuentra atravesando por un periodo de desmotivación laboral en una parte representativa de sus colaboradores, a lo que se les ha visto que algunas ocasiones no saben lidiar con sus emociones y estas han ocasionado un clima de descontento y desmotivación en algunas áreas, asimismo las sugerencias realizadas por el líder son mal interpretadas y estas alimentan resentimientos que a la larga pueden afectar la motivación de los colaboradores pudiendo causar la renuncia de trabajador. Es por ello que en la presente investigación partiendo de la premisa de que la inteligencia emocional de los colaboradores está relacionada con la desmotivación laboral

que se viene presentando, se pretende identificar por un lado cuales son los factores de la inteligencia emocional en los que los colaboradores prestan deficiencias para de este modo poder tomar las medidas correctivas pertinentes. El Problema general estuvo dado por la siguiente interrogante

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020? Y los problemas específicos formulados de la siguiente manera

¿Cómo se viene manejando la inteligencia emocional en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020?

¿Cuál es el nivel de motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020?

Con el objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020.

Y los Objetivos específico de Conocer la inteligencia emocional en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020.

Conocer el nivel de motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

En 2016, se desarrolló una investigación de tipo correlacional con un diseño no experimental, se tomó como muestra a 152 trabajadores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyó que: existe una significativa relación entre las variables antes mencionadas en el tema, ya que mientras más alta sea la inteligencia emocional mejor será el desempeño laboral; sin embargo se percibió que la institución no ejerce capacitaciones continuas dirigida a su personal principalmente para comprender sus funciones y el rol que deben de cumplir, e incluso los talleres que realiza no son los apropiados para ayudar a los colaboradores sobre el manejo de sus emociones y el desarrollo del trabajo, ya que en gran manera su desempeño laboral está siendo perjudicado, asimismo el compañerismo y la comunicación no es practicada dentro de la institución, debido a que entre compañeros existe conflictos y problemas personales, dicha municipalidad deberá implementar nuevas técnicas para disminuir las deficiencias presentadas en la misma. (Herrera, 2016)

En 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva con un diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 165 personas, quienes fueron evaluadas mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyó que: muchas instituciones se preocupan en su rentabilidad y en el crecimiento de sus propias actividades y operaciones más no se preocupan por la inteligencia emocional de su personal, ya que en muchas ocasiones no brindan talleres para el desarrollo profesional y personal del colaborador; sin embargo la inteligencia emocional en las empresas públicas, es un término que al pasar el tiempo toma más peso, ya que la mayoría de las instituciones buscan profesionales que sean capaces de gestionar e identificar sus emociones propias y de los demás ayudados normalmente de sus habilidades sociales, e incluso buscan profesionales no solo que estén preparados técnicamente sino que sean



personas adaptables, empáticas y resolutivas, lo cual será la clave fundamental para contribuir en el desarrollo de la institución. (Vallejo & Abarca, 2017)

En 2018, se desarrolló una investigación de tipo explicativo con un diseño no experimental, se tomó como muestra a 45 personas, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Se concluyó que: los niveles de inteligencia emocional desarrollado por los colaboradores de la institución son bajos, es así que el 49% de los colaboradores señalaron que no reconocen los efectos que causa sus emociones en el lugar donde ejercen sus labores, mientras que el 44% señalaron que no cuentan con la capacidad necesaria para manejar apropiadamente los impulsos conflictivos que puede causar sus emociones, e incluso se percibió que los factores negativos principales que influyen en el comportamiento organizacional son la falta de compromiso con los cargos que se ejercen, y el escaso desarrollo de liderazgo. (Ospina, 2018)

En 2018, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva con un diseño no experimental, se tomó como muestra a 75 personas, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyó que: en la municipalidad de Arequipa si existe el compañerismo, la comprensión, actitudes empáticas y sociales entre trabajadores, asimismo la institución cuenta con un equipo de psicólogos los cuales asumen responsabilidades socio-afectiva de los colaboradores principalmente para descubrir el potencial que los mismos poseen, pero estos no cuentan con conocimientos actualizados para contribuir en el desarrollo emocional de los trabajadores, e incluso el personal indica que la institución deberá capacitar a su equipo de psicólogos con la intención de aumentar el nivel de calidad en los mismos. (Cáceres, 2018)

En 2018, se desarrolló una investigación de tipo explicativa con un diseño no experimental, se tomó como muestra a 86 trabajadores, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como

instrumento. Concluyó que: la Municipalidad si fomenta un ambiente laboral favorable a su personal de trabajo, especialmente para que tomen sus decisiones correctas y para escuchar sus análisis en cuanto a al cumplimiento de los objetivos de la institución, motivos por el cual el nivel de motivación de los mismos se encuentra en un 78%, esto indica que las estrategias institucionales implementadas por la municipalidad son las apropiadas para la ejecución de sus actividades y operaciones; e incluso el área de RR.HH realiza charlas continas a los colaboradores indicándoles que la motivación es el motor que maneja nuestra forma de actuar ante situaciones que debemos ejecutar. (Ríos, 2018)

En 2018, se desarrolló una investigación de tipo básica con un diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 156 personas, quienes fueron evaluadas mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. concluyó que: el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad de Yamón fue percibida como buena con un 67%, mientras que el clima laboral se encontró con un nivel bueno de 69%, asimismo se logró percibir que la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima laboral es significativa y directa, esto indica que al mejorar el nivel de inteligencia emocional, se incrementará el nivel de clima laboral, además dicha municipalidad se preocupa por el rendimiento de sus colaboradores, puesto que si aplica sus estrategias más convenientes sobre la comunicación, valores, autoestima, manejo de conflictos, asertividad y trabajo en equipo, con la finalidad de que se lleve un buen desarrollo de las actividades y operaciones de la institución. (Ruiz, 2018)

En 2019, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva con un diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 95 personas, quienes fueron evaluadas mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyó que: dentro de la institución existe la comunicación oportuna, lo cual resulta ser un factor fundamental para cumplir las actividades y operaciones de la manera más conveniente, e incluso el personal se encuentra con un nivel de 76% de motivación, esto indica que cuentan con una adecuada actitud para

ejercer sus funciones, asimismo el área de RR.HH gestiona debidamente los recursos humanos, con la intención de tener un capital humano apropiado para desarrollar y cumplir las metas profesionales, además dicha área si se preocupa por brindar capacitaciones y mejorar las relaciones interpersonales de su personal de trabajo. (Córdova, 2019)

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Inteligencia emocional**

#### **Definición de la Inteligencia emocional**

Para Araujo (2007), la inteligencia emocional es un tipo de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y la de los demás, usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno, es decir es la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, demostrando la habilidad para direccionar o guiar, y la capacidad para automotivarse y así mejorar las emociones internas y las relaciones con los demás.

#### **Orígenes y evolución de la Inteligencia emocional**

De acuerdo a Fragoso (2015), la inteligencia emocional ha evolucionado en cinco fases, la concepción de la inteligencia y emoción, precursores de la inteligencia, los precursores de la inteligencia emocional, la creación del concepto a manos de Mayer y Salovey, la popularización del concepto, y la institucionalización del modelo de habilidades.

Las cuales se detallan a continuación:

- Primera Fase: concepción de inteligencia y emoción, este inicia en 1900 y culmina en los 70, coincide con el surgimiento del enfoque psicométrico de la inteligencia humana, donde se emplean instrumentos científicos para medir el razonamiento abstracto.
- Segunda fase: precursores de la inteligencia emocional, esta etapa duro 20 años aproximadamente, dentro de esta fase influía el paradigma cognitivo y el procesamiento de información, es así que

surgen grandes autores creando la teoría de las inteligencias múltiples y la teoría triádica basada en el procesamiento de información.

- Tercera Fase: creación del concepto, esta fase duro 3 años, la cual se centró en explicar el procesamiento de la información emocional, asimismo desarrollaron un modelo sobre los componentes de la inteligencia emocional, logrando deducir que la inteligencia emocional se integra con tres habilidades la percepción, la regulación emocional y la utilización de la inteligencia.
- Cuarta Fase: popularización del concepto, en esta fase la inteligencia emocional comienza a difundirse de forma rápida en los círculos académicos y en los no académicos.
- Quinta fase: institucionalización del modelo de habilidades e investigación, esta etapa inicia en 1998 y hasta la actualidad no se concluye, dentro de esta fase se produce un refinamiento del constructo, pasando de un modelo de tres habilidades básicas a uno de cuatro percepción y valoración, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación reflexiva. Además, se crean nuevos instrumentos de medición, y crece el número de investigaciones.

### **Teorías de la inteligencia Emocional**

Tras la popularización del concepto inteligencia emocional surgieron diversos modelos conformados en función de la visión particular de sus autores, que según Mayer (2001), se clasifican en dos grupos modelos mixtos, y el modelo de habilidades.

Los que a continuación se describen:

Modelo Goleman (Modelo Mixto): este autor concibe la inteligencia emocional como un conjunto de características claves para resolver con éxito los problemas vitales entre las que sobresalen las habilidades de automotivarse y persistir sobre las decepciones, controlar el impulso para demorar la gratificación, regular el humor, evitar trastornos que

reduzcan las capacidades cognitivas, mostrar empatía y generar esperanza. (Fragoso, 2015)

Modelo de Bar – On (Modelo mixto): para el autor la inteligencia socioemocional es el conjunto de competencias y habilidades para que los individuos comprendan a otros, expresen sus emociones y afronten las demandas de la vida cotidiana. En base en esta definición el autor formula un modelo denominado ESI (Emotional Social Intelligence), producto de un largo proceso de investigación, donde instrumenta la inteligencia socio-emocional en cinco dimensiones básicas. (Fragoso, 2015)

Modelo de Habilidad: es importante señalar que antes de la construcción de este modelo, existían dos concepciones de la emoción, la tradicional donde se considera a la emoción como enemiga del pensamiento como una perturbación producida por un evento externo, y una pérdida de control, asimismo esta la contemporánea la cual considera que las emociones ayuda al desarrollo del pensamiento y forman parte del procesamiento de información. (Fragoso, 2015)

### **1.2.2. Motivación laboral**

#### **Definición**

La motivación es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. Por su parte Sum (2015) afirma que la motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

Para Chaparro (2006), es un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados

motivos en su comportamiento. Tiene diferentes niveles de estructura y desarrollo; en algunas ocasiones sucede que, aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración ya que se transfiere a otra necesidad, la satisfacción de algunas necesidades es transitoria dado que el comportamiento humano es un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades.

### **Teorías de la motivación**

Existen varias teorías acerca de la motivación hacia el trabajo, de las cuales sólo se tomaron en cuenta algunas conocidas y aceptadas. A continuación, se presenta una descripción resumida y esquemática de los principios propuestos.

### **Teoría de las necesidades de Maslow**

De acuerdo a Acosta (2012), la teoría de Maslow establece una jerarquía de cinco necesidades. Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades del yo y las necesidades de autorrealización, las mismas que se detallan a continuación:

- Necesidades fisiológicas: se refiere, a todas aquellas necesidades que tiene el ser humano, como hambre, sed, abrigo, descanso, ejercicio y otras necesidades corporales, en el ámbito organizacional el salario es un indicador que permite cubrir estas necesidades.
- Necesidad de seguridad: se refiere a la protección que necesita una persona contra daños emocionales y materiales.
- Necesidades sociales: es la necesidad de pertenencia y amistad que tiene una persona.
- Necesidades del yo: estas necesidades están relacionadas con la estima propia, es decir es la confianza en uno mismo, las cuales se relacionan con la reputación, la necesidad de estatus, reconocimiento y aprecio.

- Necesidades de autorrealización: es la necesidad de potenciar las propias habilidades, capacidades y conocimientos, logrando así un desarrollo sostenible.

### **Teoría de la motivación – higiene**

Para Pérez (2015), entre las diversas teorías de motivación que existen, está la teoría de motivación – higiene de Herzberg, donde se establece que las personas están influenciadas por dos factores.

- La satisfacción, que es el resultado de los factores de motivación, los cuales contribuyen al nivel de satisfacción de la persona, sin embargo, tienen poco efecto sobre la insatisfacción.
- La insatisfacción es el resultado de los factores de higiene, si estos factores faltan o son deficientes, generan insatisfacción, pero su presencia tiene poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

### **Teoría de las relaciones humanas de McGregor**

La teoría de las relaciones humanas se basó en la teoría de Maslow, pues determinó que la falta de motivación y productividad laboral se debe a que una vez supliadas las necesidades básicas los estímulos necesarios para satisfacerlas dejan de ser motivante, se generan nuevas necesidades como la estima y autorrealización que la mayor parte de empresas de la época no se interesan en suplir, por ello propone un nuevo funcionamiento empresarial frente a las limitaciones del tradicional: la teoría y que contrapone como al modelo tradicional o teoría x, siendo ambos modelos mutuamente excluyentes. (Castillero, 2019)

- Teoría x: es la repugnancia del ser humano al trabajo y lo evita, las personas deben ser impulsadas, controladas y a veces amenazadas para que se orienten a cumplir con los objetivos de la organización, el único incentivo para los trabajadores es el salario.
- Teoría y: tiene una visión positiva acerca del desempeño del individuo, dependiendo de las condiciones, el trabajo es una fuente de satisfacción y en algunas condiciones, el trabajo es una

fuente de satisfacción y en condiciones normales asume responsabilidades, una recompensa importante para el hombre es la satisfacción de las necesidades de autorrealización.

### **Factores que favorecen la motivación laboral**

La conducta humana está orientada a alcanzar objetivos, ello permitirá favorecer la motivación en el trabajo, es decir el colaborador que este motivado aportara sus esfuerzos y conocimientos para alcanzar los objetivos organizacionales, ya que los objetivos de la empresa también formaran parte de sus objetivos personales. Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas.

La motivación del personal puede ir desde obtener una retribución económica para solventar sus necesidades básicas, hasta buscar reconocimiento y prestigio social, asimismo los elementos motivadores del personal van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. (García, 2012, p. 6)

La personalidad y las necesidades de los colaboradores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para garantizar la motivación de sus trabajadores.

### **Principales fuentes de motivación externa**

Para García (2012) las principales fuentes de motivación son:

- La retribución económica: a medida que el colaborador eleva su estatus económico, empieza a disminuir la importancia del dinero, por ello lo económico no va motivar de igual forma a un colaborador que tengan sus necesidades cubiertas, que a un colaborador que necesita cubrir.
- Reconocimiento: el reconocimiento motiva al personal, siempre que este sea proporcional al trabajo que desarrolle.
- Responsabilidad: el personal deberá responder con la formación y las capacidades que el colaborador posea.



- **Reconocimiento social:** es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de una actividad sea valorado y reconocido por la sociedad.

### 1.3. Definición de términos básicos

**Democrático:** forma de gobierno que se caracteriza por hacer que el poder recaiga sobre el pueblo. Es decir, que las decisiones tomadas por el Ejecutivo sean consultadas por un grupo elegido por la población. El origen etimológico de la palabra proviene del griego y significa pueblo y gobierno. (Córdova, 2019)

**Directrices:** conjunto de pautas escritas o verbales que deben seguirse para la consecución de un fin. Su uso en su forma plural es generalizado, ya que normalmente son varias las pautas que deben aplicarse para lograr un propósito. (Chiavenato, 2009)

**Desempeño:** cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel. (Chiavenato, 2009)

**Equipo:** el término equipo (del francés equipe) refiere a un “grupo de personas que se reúnen y agrupan para trabajar en vistas de un objetivo común, para lo cual deben establecer cierta organización interna, así como una división de tareas. (Mayer, 2001)

**Líder:** persona que actúa como guía o jefe de un grupo. Para que su liderazgo sea efectivo, el resto de los integrantes debe reconocer sus capacidades. (Pérez, 2015)

**Motivación:** es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. (Ríos, 2018)

**Participación:** el término puede utilizarse para nombrar a la capacidad de la ciudadanía de involucrarse en las decisiones políticas de un país o región. (Araujo, 2007)

## **CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS**

### **2.1 Variables y su Operacionalización**

#### **Variable 1: Inteligencia Emocional**

Definición conceptual: Capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar los estados emocionales de uno mismo y también de los demás. (Goleman, 2013)

Definición operacional: Para la evaluación de la presente variable se elaborará un cuestionario a partir de los 5 factores que Goleman menciona en su libro (El cerebro y la inteligencia emocional: Nuevos descubrimientos), el cual será aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.

#### **Variable 2: Motivación laboral**

Definición conceptual: Capacidad que tienen las entidades y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. (Napolitano, 2014)

Definición operacional: La motivación laboral se abordará bajo las dimensiones entorno físico de trabajo y labor desempeñada planteadas por Gabriele Napolitano en su libro (Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble) a partir de las que se elaborará un cuestionario el cual será aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.

### **2.2 Formulación de la hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y la Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020.

### **Hipótesis específicas**

Hi1: La inteligencia emocional en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020, se viene manejando adecuadamente.

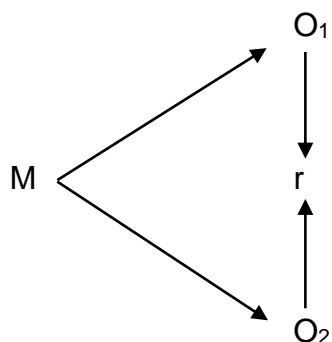
Hi2: El nivel de motivación en los colaboradores de Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020, es alto.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación, se manejó bajo un diseño no experimental y de nivel descriptiva-correlacional, ya que no se manipulo bajo ninguna forma las variables objeto de estudio, sin embargo, la investigación busco analizar de manera independiente cada variable para que al final en base a los resultados obtenidos se pueda establecer una correlación estadística. (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018)

Esquema del diseño



Donde

M: muestra del estudio (Colaboradores)

r: relación entre las variables ( $O_1 / O_2$ )

$O_1$ : evaluación de la inteligencia emocional

$O_2$ : evaluación de la motivación laboral

### 3.2. Población y muestra

**Población:**

La población para el presente estudio estuvo compuesta por 52 colaboradores que actualmente laboran en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista de Iquitos.

**Muestra:**

La muestra para el presente estudio abarco la totalidad de la población de estudio, es decir los 52 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista de Iquitos.

**Muestreo:**

El tipo de muestreo a usar en la presente investigación fue el muestreo no probabilístico, ya que no se usó ninguna fórmula estadística para la selección de la muestra, sino que se procedió a tomar la población total como muestra de estudio.

**3.3. Técnicas e instrumentos**

La técnica utilizada en el presente estudio fue la encuesta, ya que se elaboraron preguntas a partir de cada uno de los indicadores identificados para las variables de estudio.

El instrumento utilizado, fue el cuestionario, el cual estuvo elaborado de manera que permita al colaborador tener 5 opciones de respuesta a cada una de las preguntas formuladas (Totalmente en desacuerdo; En desacuerdo; Ni de acuerdo ni en desacuerdo; De acuerdo; Totalmente de acuerdo).

Los instrumentos estuvieron validados por el criterio de tres (3) expertos quienes darán fe de la viabilidad de los cuestionarios creados. Asimismo, los datos recolectados en la prueba piloto fueron analizados a través del estadístico Alfa de Cronbach de tal forma se pudo establecer el nivel de confiabilidad de cada instrumento. (ver anexo 2)

**3.4. Procedimientos de recolección de datos**

Para la recolección de datos se ha solicitado a la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, la autorización para aplicar la investigación, posterior a ello, se coordino con cada uno de colaboradores para que firmen el consentimiento informado, para la respectiva aplicación de las encuestas.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos**

El análisis de los datos se hizo mediante las siguientes fases: en primer lugar, se elaborará tablas y gráficos en el programa Microsoft Excel por cada dimensión de cada variable, los cuales fueron descritos en base a su comportamiento; en segundo lugar, se realizó un análisis estadístico de correlación mediante el programa SPSS, por lo que se hizo uso del coeficiente Rho de Spearman para lograr dicho objetivo.

### **3.6. Aspectos éticos**

Se respetó y siguió al pie de la letra el reglamento de grados y títulos de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. No se manipuló bajo ningún motivo los resultados obtenidos mediante las encuestas, por lo que los resultados fueron la fiel imagen de la realidad. Se respetó todas las opiniones y puntos de vistas de los encuestados.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

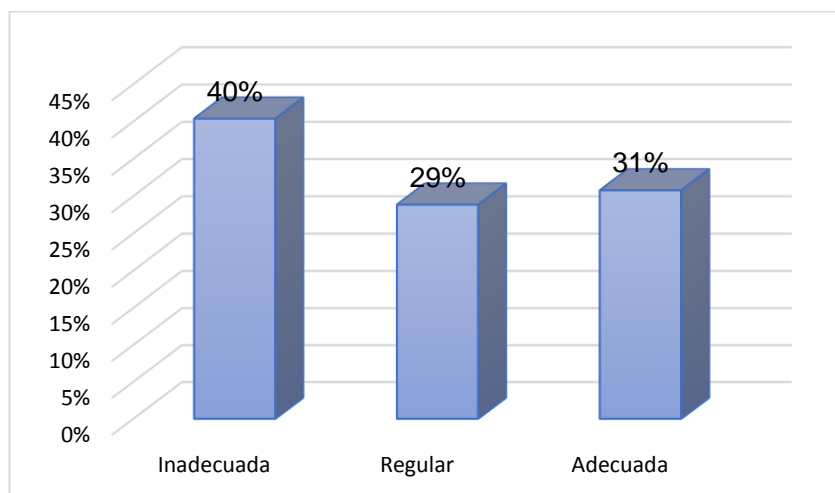
### Inteligencia emocional en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020.

Tabla 1

*Inteligencia emocional de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuada</b>	21	40%
<b>Regular</b>	15	29%
<b>Adecuada</b>	16	31%
<b>TOTAL</b>	52	100%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad.



*Gráfico 1. Inteligencia emocional de los colaboradores*

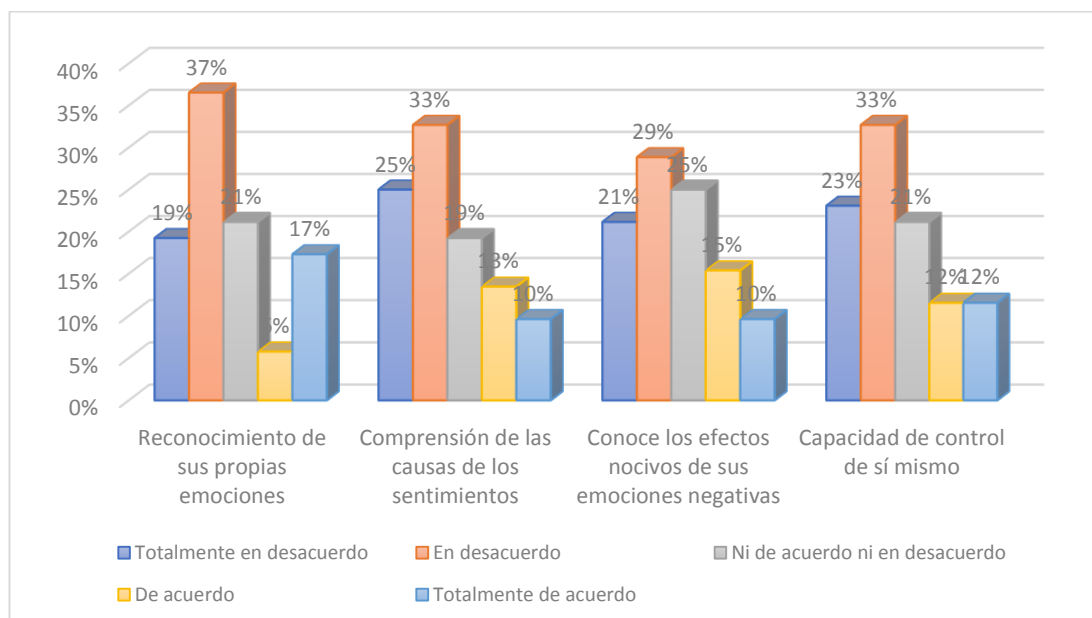
A partir de la aplicación de las encuestas a los trabajadores Municipalidad Distrital de San Juan Bautista en el año 2020, se determina que el manejo de la inteligencia emocional es inadecuado, siendo calificada de esta manera por el 40%, de la misma forma, el 29% lo califica como regular y el 31% lo califica de manera adecuada. Dado ello, en las siguientes tablas se detallan el comportamiento de cada uno de los indicadores agrupados de acuerdo a las dimensiones de la variable.

Tabla 2

*Autoconciencia emocional*

	TD		D		NAD		A		TA	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Reconocimiento de sus propias emociones</b>	10	19%	19	37%	11	21%	3	6%	9	17%
<b>Comprensión de las causas de los sentimientos</b>	13	25%	17	33%	10	19%	7	13%	5	10%
<b>Conoce los efectos nocivos de sus emociones negativas</b>	11	21%	15	29%	13	25%	8	15%	5	10%
<b>Capacidad de control de sí mismo</b>	12	23%	17	33%	11	21%	6	12%	6	12%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad.



**Gráfico 2. Autoconciencia emocional**

En la tabla y gráfico 2 se analiza la autoconciencia emocional de los colaboradores de la municipalidad, dado ello, se reconoce que en gran medida el 37% tiene dificultades para reconocer sus propias emociones, asimismo, el 33% demuestra tener dificultades para comprender la causa de sus sentimientos, además, el 29% tiene dificultades para conocer los efectos que pueden generar sus acciones, al igual que, el 33% tienen dificultades para controlar sus emociones.

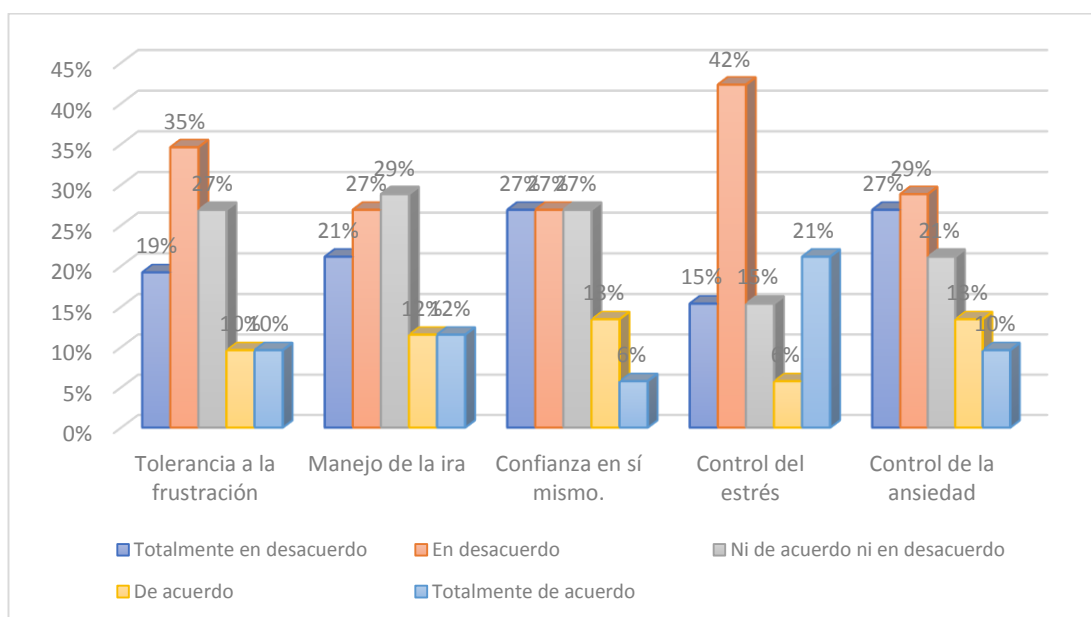


Tabla 3

*Control de las emociones*

	TD		D		NAD		A		TA	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Tolerancia a la frustración</b>	10	19%	18	35%	14	27%	5	10%	5	10%
<b>Manejo de la ira</b>	11	21%	14	27%	15	29%	6	12%	6	12%
<b>Confianza en sí mismo.</b>	14	27%	14	27%	14	27%	7	13%	3	6%
<b>Control del estrés</b>	8	15%	22	42%	8	15%	3	6%	11	21%
<b>Control de la ansiedad</b>	14	27%	15	29%	11	21%	7	13%	5	10%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad.



*Gráfico 3. Control de las emociones*

Por otro lado, en cuanto al control de las emociones, en la tabla y gráfico 3 se evidencia que, 35% de los colaboradores tiene dificultades para tolerar la frustración en su día a día, asimismo, el 29% no está seguro de poder controlar la ira sin reaccionar de manera agresiva, además, se evidencia que el 27% demuestra que poco probable es que cumpla con lo que se propone, de la misma forma, se identifica que el 43% tiende a estresarse en las actividades de su día a día, evidenciándose también que, el 29% demuestra que la ansiedad es un factor que afecta su vida.

Tabla 4

*Aprovechamiento productivo de las emociones*

	TD		D		NAD		A		TA	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Adaptabilidad</b>	8	15%	21	40%	12	23%	6	12%	5	10%
<b>Responsabilidad</b>	7	13%	23	44%	11	21%	3	6%	8	15%
<b>Concentración en el trabajo</b>	9	17%	20	38%	11	21%	4	8%	8	15%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad.

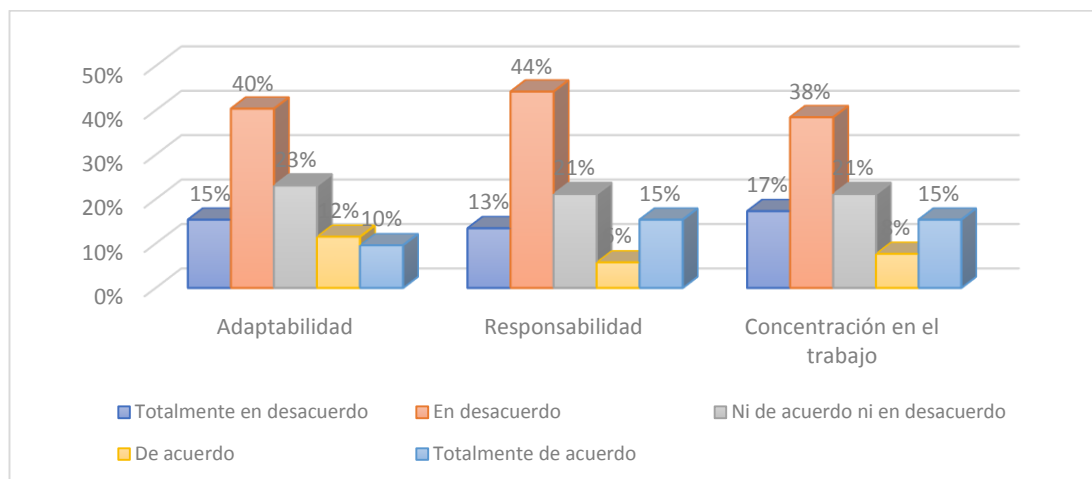


Gráfico 4. Aprovechamiento productivo de las emociones

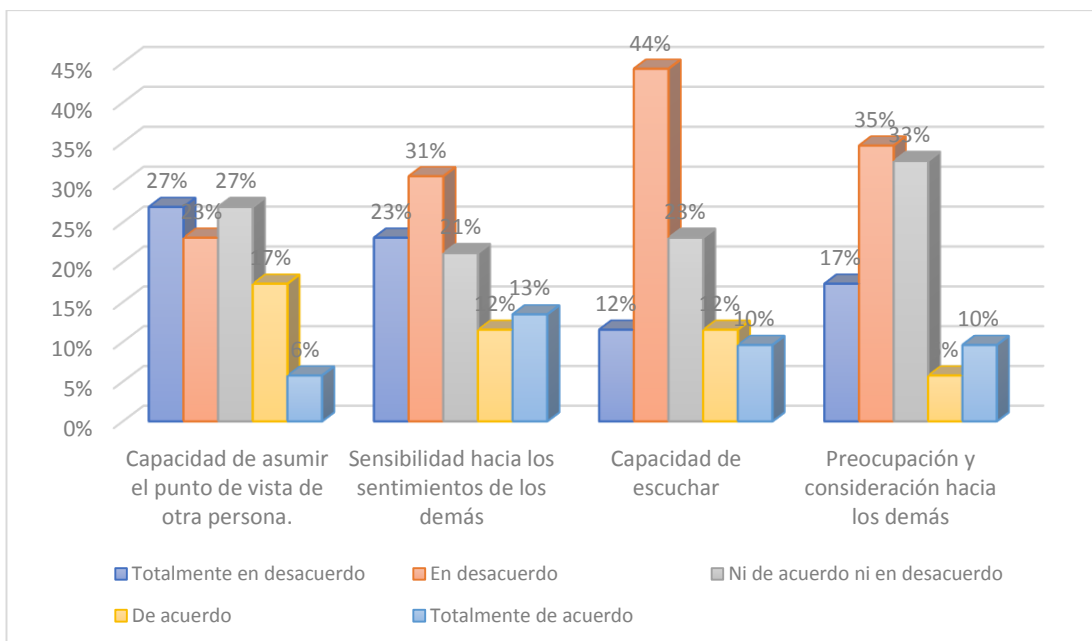
Al mismo tiempo, en la tabla y gráfica 4 se observa el aprovechamiento productivo de las emociones en los colaboradores, en cual se puede identificar que, el 40% tiene dificultades para adaptarse a los distintos requerimientos y acontecimiento de su puesto, asimismo, el 44% demuestra tener dificultades para ser responsable con su trabajo, al igual que, el 38% demuestra tener dificultades para concentrarse en su trabajo.

Tabla 5

*Empatía*

	TD		D		NAD		A		TA	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Capacidad de asumir el punto de vista de otra persona.</b>	1	27%	1	23%	1	27%	9	17%	3	6%
	4		2		4					
<b>Sensibilidad hacia los sentimientos de los demás</b>	1	23%	1	31%	1	21%	6	12%	7	13%
	2		6		1					
<b>Capacidad de escuchar</b>	6	12%	2	44%	1	23%	6	12%	5	10%
			3		2					
<b>Preocupación y consideración hacia los demás</b>	9	17%	1	35%	1	33%	3	6%	5	10%
			8		7					

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad.



**Gráfico 5. Empatía**

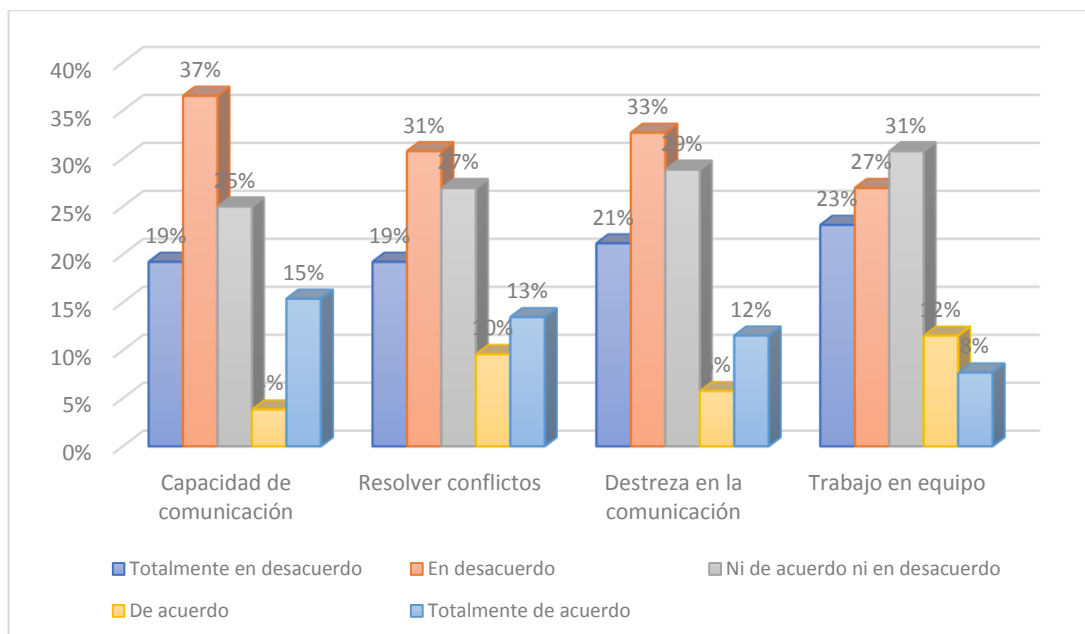
Por otro lado, en la tabla y gráfico 5 se observa características de la empatía en los colaboradores, dado ello, gran porcentaje, en es decir el 27% y 23% demuestra tener dificultades para comprender el punto de vista de otras personas, al igual que, el 31% tiene dificultades para comprender los sentimiento de los demás, asimismo, el 44% demuestra tener dificultades para escuchar a otra personas sin interrumpirlo, en la misma línea, se evidencia que, el 35% poca importancia le al bienes de las personas que le rodean.

**Tabla 6**

*Habilidades sociales*

	TD		D		NAD		A		TA	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Capacidad de comunicación</b>	10	19%	19	37%	13	25%	2	4%	8	15%
<b>Resolver conflictos</b>	10	19%	16	31%	14	27%	5	10%	7	13%
<b>Destreza en la comunicación</b>	11	21%	17	33%	15	29%	3	6%	6	12%
<b>Trabajo en equipo</b>	12	23%	14	27%	16	31%	6	12%	4	8%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad.



**Gráfico 6.** Habilidades sociales

Para terminar con el análisis de la inteligencia emocional, en la tabla y gráfico 6 se identifica que, el 37% de los colaboradores tienen dificultades para entablar comunicación con otra persona, asimismo, el 31% demuestra tener dificultades para solucionar conflictos que tenga con otra persona, de la misma forma, para el 33% le es difícil comunicarse oportunamente con otras personas, por lo que, probablemente le resulte complicado trabajar en equipo (32%).

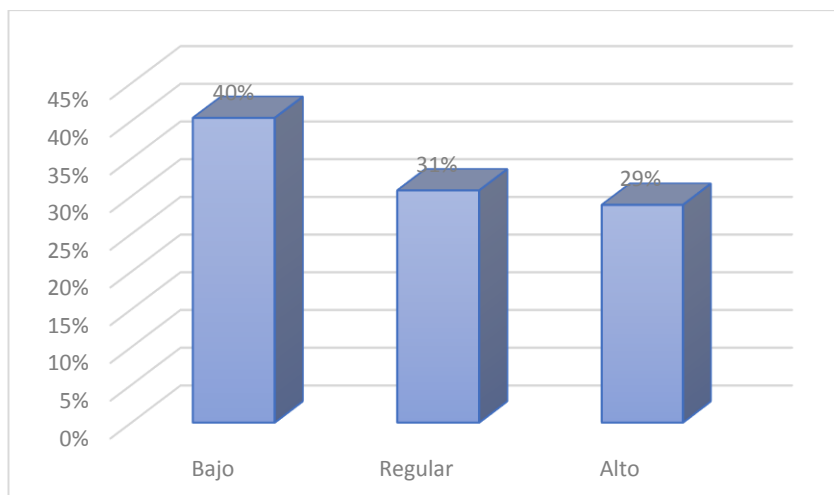
### **Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020.**

**Tabla 7**

*Motivación en los colaboradores*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	21	40%
<b>Regular</b>	16	31%
<b>Alto</b>	15	29%
<b>TOTAL</b>	52	100%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad.



**Gráfico 7.** Motivación en los colaboradores

Respecto a la segunda variable, se logra observar que la motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista en el año 2020, es ponderada a un nivel bajo (40%), de la misma forma el 31% mantienen una motivación regular, y solo el 29% mantienen una motivación alta. Dado ello, se evidencia que gran porcentaje de colaboradores se encuentran desmotivados, situación que se detalla a través del análisis de los indicadores de la variable, agrupadas en sus diseminaciones.

**Tabla 8**

*Entorno físico de trabajo*

	TD		D		NAD		A		TA	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Comodidad</b>	12	23%	18	35%	10	19%	6	12%	6	12%
<b>Iluminación, temperatura y ventilación</b>	12	24%	15	29%	11	22%	5	10%	8	15%
<b>Equipos</b>	9	17%	21	40%	10	19%	9	17%	3	6%
<b>Materiales</b>	11	21%	17	33%	13	25%	4	8%	7	13%
<b>Servicios</b>	12	23%	15	29%	17	33%	2	4%	6	12%
<b>Independencia</b>	9	17%	19	37%	15	29%	3	6%	6	12%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad.

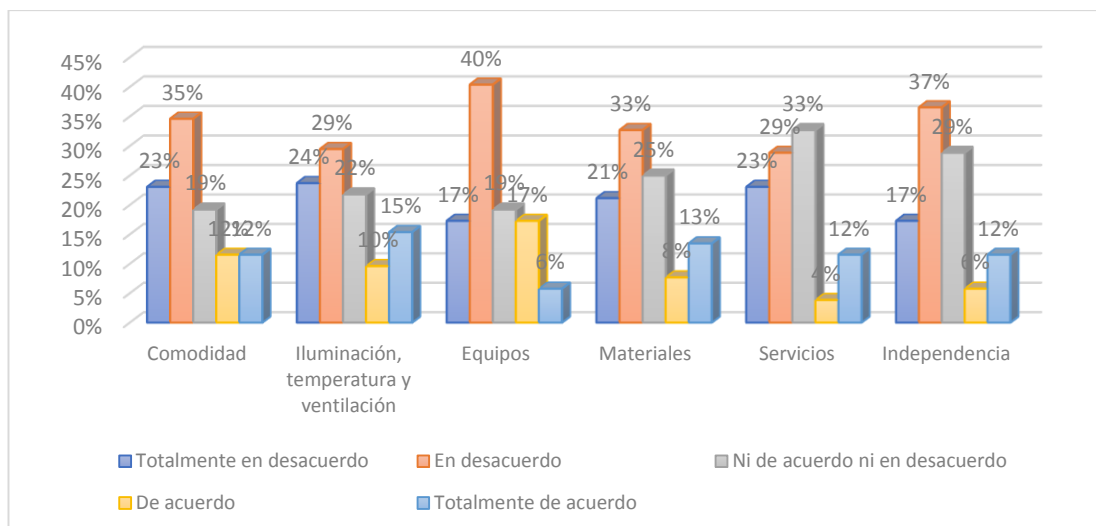


Gráfico 8. Entorno físico de trabajo

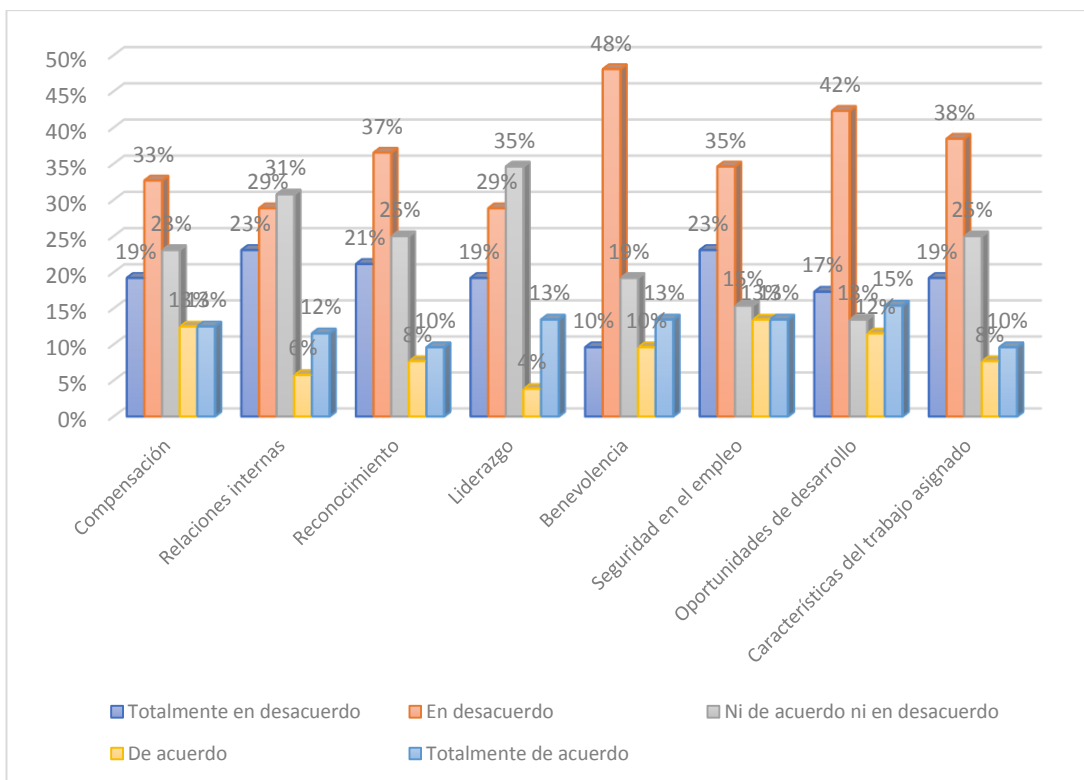
En la tabla y gráfico 8 se observa la motivación de los colaboradores respecto al entorno físico, como ya se había mencionado existe un bajo porcentaje de motivación, dado que el 35% no se siente cómodo trabajando en la municipalidad, asimismo, el 29% demuestra que la iluminación, temperatura y la ventilación no es la adecuada para desarrollar eficientemente su labora; además, el 40% demuestran no esta conforme con los equipos de su trabajo, al igual que, el 33% tampoco esta conforme con los materiales para el desarrollo de su labor, a pesar de ello, el 33% demuestra que pocas veces es permitido realizar su labora de manera que le resulte más cómoda.

Tabla 9

*Labor desempeñada*

	TD		D		NAD		A		TA	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Compensación</b>	1	19%	1	33%	1	23%	6.	13%	7	13%
	0		7		2		5			
<b>Relaciones internas</b>	1	23%	1	29%	1	31%	3	6%	6	12%
	2		5		6					
<b>Reconocimiento</b>	1	21%	1	37%	1	25%	4	8%	5	10%
	1		9		3					
<b>Liderazgo</b>	1	19%	1	29%	1	35%	2	4%	7	13%
	0		5		8					
<b>Benevolencia</b>	5	10%	2	48%	1	19%	5	10%	7	13%
			5		0					
<b>Seguridad en el empleo</b>	1	23%	1	35%	8	15%	7	13%	7	13%
	2		8							
<b>Oportunidades de desarrollo</b>	9	17%	2	42%	7	13%	6	12%	8	15%
			2							
<b>Características del trabajo asignado</b>	1	19%	2	38%	1	25%	4	8%	5	10%
	0		0		3					

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad.



**Gráfico 9. Labor desempeñada**

En la tabla y gráfico 9 se observa la motivación respecto a la labor que desempeña el colaborador, dado ello, se identifica que, 33% no esta contento con el salario y las prestaciones sujetas al puesto que ocupa, asimismo, el 31% demuestra que es poco probable que se lleve bien con todas las personas, además, el 37% demuestra que los jefes no saben reconocer el esfuerzo realizado por el personal, al mismo tiempo, el 35% demuestra que es poco probable que el líder sea carismático, de la misma forma, el 48% demuestra que sus jefes no son benevolentes ante errores cometidos, se evidencia también que, el 35% demuestra no estar seguro trabajando en la municipalidad, dado ello, el 42% demuestra no esta seguro de tener un buen futuro laboral, además, el 38% demuestra no gustarle la labor que desempeña en la misma.

**Relación entre la inteligencia emocional y motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020.**

Tabla 10

*Prueba de normalidad de la inteligencia emocional y motivación*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Inteligencia emocional</b>	,196	52	,000
<b>Motivación laboral</b>	,192	52	,000

Fuente: procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS.

De acuerdo a la prueba de normalidad a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov (50 casos a más), se observa una significancia de 0,000 para ambas variables, por lo que, al menor al p-valor esperado (0,05) se determina que no existe una distribución normal de los datos procesados, lo cual nos lleva a tomar en cuenta al estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 11

*Relación entre la inteligencia emocional y motivación de los colaboradores*

			<b>Inteligencia emocional</b>	<b>Motivación laboral</b>
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,906
		Sig. (bilateral)	.	,000**
		N	52	52
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,906	1,000
		Sig. (bilateral)	,000**	.
		N	52	52

Fuente: procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS.

En la tabla 11 se observa la estadística de relación entre las variables de estudio, la cual arrojo un coeficiente de correlación de 0,906 y un grado de significancia (bilateral) de 0,000 que al ser menor al índice de probabilidad (0,05 = 5%) se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna o de investigación, la cual determina que existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y la Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020.



## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

A partir del análisis de los resultados obtenidos en la investigación se ha podido identificar que el 40% de los colaboradores poseen bajos nivel de inteligencia emocional, la cual normalmente se debe porque el personal tiene dificultad para manejar sus emociones, mucho menos cuando se presenta algún conflicto, la misma que le ha dificultado adaptarse con facilidad a los cambios de la organización. Situación similar se identifica en el estudio de Ospina (2018), quien explica que los niveles de inteligencia emocional desarrollado por los colaboradores son bajos, debido que el personal no reconoce los efectos que causa sus emociones en el lugar donde ejercen sus labores, además que, no cuentan con la capacidad necesaria para manejar apropiadamente los impulsos conflictivos que puede causar sus emociones. Respecto a ello, Cáceres (2018) establece que la mejor manera de genera compañerismo, comprensión, actitudes empáticas y sociales entre los trabajadores, es instaurando un área o grupo de trabajo conformado por psicólogos que se encarguen de preparar y capacitar al personal para manejar adecuadamente sus emociones.

Por otro lado, la investigación ha demostrado que el nivel de motivación es bajo, ello debido a la falta de acondicionamiento de los ambientes físicos de la municipalidad, al igual que, por la labor realizada en su puesto de trabajo, esta última, abarca gran porcentaje de factores que desmotivan al personal, como es las relaciones, oportunidades, remuneraciones y la integración del personal para el desarrollo eficiente de su trabajo. Situación que se puede comparar con los resultados de Córdova (2019) que a pesar de haber determinado que la motivación de los trabajadores es alta, cabe resaltar que esto se debe a la adecuada administración del talento humano. De la misma forma, Ríos (2018) refleja una situación similar, pues determinar que la motivación de los colaboradores es alta, ya que las estrategias institucionales implementadas por la municipalidad son las apropiadas para la ejecución de sus actividades y operaciones.

## CAPÍTULO V: PROPUESTA

El entorno laboral es cambiante, con diversas complejidades que se presentan diariamente, es por ello que los líderes deben enfrentarse a estas situaciones armados de conocimiento y herramientas que permitan inspirar y motivar a sus trabajadores, incrementando el talento y la creatividad de cada uno, siendo entonces importante que independientemente del cargo que desempeñen, apliquen inteligencia emocional en su liderazgo, porque conociendo y comprendiendo sus emociones, sabiendo como controlarlas, podrán entender a los demás. En tanto la propuesta está encaminada a incentivar en cada líder la importancia de tomar conciencia de sus emociones y su efecto sobre los colaboradores y la relación laboral con los mismos.



## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

Se determina que la inteligencia emocional en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020, es inadecuada, esto debido que el personal tiene dificultades para manejar y controlar sus emociones, por lo que, es poco probable que estas sean aprovechadas de manera productiva, evidenciándose la falta de empatía con las personas y la dificultad para relacionarse con otras personas.

Asimismo, se determina que la motivación en los colaboradores de dicha municipalidad es baja, esto debido a las deficiencias observadas en el entorno físico del trabajo, así como en la labor que desempeña.

Finalmente, se determina que existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y la Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos 2020, decisión que es corroborada por el coeficiente de correlación de 0,906 y una significancia de 0,000.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

.Se sugiere al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos, fortalecer las prácticas de las relaciones interpersonales, pues es importante mejorar las relaciones entre compañeros para crear un mejor entorno laboral.

Se sugiere al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos, Incluir en los planes operativos capacitación continua para lograr el fortalecimiento de las debilidades técnico – operativas, pues ello contribuye a mejorar la motivación laboral.

Se sugiere al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Iquitos, monitorear y evaluar periódicamente la inteligencia emocional y la motivación laboral para realizar intervenciones oportunas y mantener la calidad del servicio.

## CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABC Economía. (07 de noviembre de 2019). *Directivos de las grandes empresas alemanas apuestan por la FP y por trabajar la «inteligencia emocional»*. Obtenido de [www.abc.es](http://www.abc.es): [https://www.abc.es/economia/abci-directivos-grandes-empresas-alemanas-apuestan-y-trabajar-inteligencia-emocional-201911072007\\_noticia.html](https://www.abc.es/economia/abci-directivos-grandes-empresas-alemanas-apuestan-y-trabajar-inteligencia-emocional-201911072007_noticia.html)
- Acosta, K. (24 de Mayo de 2012). *La Pirámide de Maslow*. Obtenido de Escuela de Organizacion Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
- Araujo, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de educacion superior publicas*. Artículo científico, Universidad Rafael Beloso Chacin, Venezuela. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de Dialnet- [InteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188%20\(1\).pdf](https://www.dialnet.org/urn/dialnet/3218188%20(1).pdf)
- Cáceres, E. (2018). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa*. Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/8253/76.0369.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true>
- Castillero, O. (11 de Noviembre de 2019). *La teoría X y la teoría Y de McGregor*. Obtenido de Douglas M. McGregor hizo cambiar la concepción del empleado que tenían los directivos de empresa.: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factoresdiferenciadores entre las empresas pública y privada. *Innovar*, 16(28). Recuperado el 10 de Noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf?forcedefault=true>

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (Vol. Segunda edición). México: MCGRAW-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Córdova, B. (2019). *La comunicación y motivación como elementos de cumplimiento de la responsabilidad social con los miembros de AIESEC en la PUCE, sede Quito*. Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16504/LA%20COMUNICACION%20Y%20MOTIVACION%20COMO%20ELEMENTOS%20DE%20CUMPLIMIENTO%20DE%20LA%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20CON%20LOS%20M.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true>
- Diario Critico - Madrid. (14 de octubre de 2019). *Errejón explica su propuesta de jornada laboral de 4 días, su postura con Venezuela y los pactos con el PSOE*. Obtenido de [www.diariocritico.com](http://www.diariocritico.com): <https://www.diariocritico.com/nacional/errejon-propuesta-de-jornada-laboral-de-4-dias>
- Fragoso, R. (12 de Abril de 2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior. *Revista Iberoamericana de Educacion Superior*, VI(16), 125. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf?forcedefault=true>
- Garcia, V. (2012). *La motivacion laboral*. Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid, España. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=A3759EA2EDEFD55430A326F515885F5A?sequence=1?forcedefault=true>
- Gestión. (22 de mayo de 2017). *www.gestion.pe*. Obtenido de *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%*: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>

- Gestion. (05 de noviembre de 2019). *www.gestion.pe*. Obtenido de Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué?: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824-noticia/https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824-noticia/>
- Goleman, D. (2013). *El cerebro y la inteligencia emocional: Nuevos descubrimientos*. España: Ediciones B.S.A. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=o\\_kVCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=el+cerebro+y+la+inteligencia+emocional+nuevos+descubrimientos+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi6m-2SgeDIAhWotlkKHZBUB4IQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=o_kVCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=el+cerebro+y+la+inteligencia+emocional+nuevos+descubrimientos+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi6m-2SgeDIAhWotlkKHZBUB4IQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false)
- Hernandez, A. I. (09 de noviembre de 2012). *Pontificia Universidad Catolica del Ecuador*. Obtenido de [https://www.puce.edu.ec:ftp.puce.edu.ec > CienciasEducacion > Procesos\\_psicologicos\\_basicos-Parte1](https://www.puce.edu.ec:ftp.puce.edu.ec/CienciasEducacion/Procesos_psicologicos_basicos-Parte1)
- Herrera, G. (2016). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de san Martín, Región San Martín, 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/400/Gleydi\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/400/Gleydi_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true)
- Márquez, C. R. (2016). *Relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero*. Escuintla. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Markuez-Carlos.pdf>
- Mayer, J. (2001). *A field guide to emotional intelligence*. Filadelfia: Psychology.
- Napolitano, G. (2014). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Madrid: BadPress. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=L1rIBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjy7SV\\_NIAhWyslkKHZd\\_AKoQ6AEIKDAA#v=onepage&q=indicador&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=L1rIBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjy7SV_NIAhWyslkKHZd_AKoQ6AEIKDAA#v=onepage&q=indicador&f=false)

- Ospina, K. (2018). *La inteligencia emocional y el comportamiento organizacional en los servidores públicos del área administrativa Gad Municipal Santiago de Píllaro en la provincia de Tungurahua*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28607/1/82300017620%20Ospina%20Osorno%20Kely%20Daniela.pdf?forcedefault=true>
- Pérez, A. (22 de Junio de 2015). *La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg*. Obtenido de CEOLEVEL: <http://www.ceolevel.com/herzberg>
- Ríos, I. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, Tarapoto, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20-%20Isa%C3%AD%20R%C3%ADos%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true>
- Ruiz, E. (2018). *Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón provincia Utcubamba región Amazonas –2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27077/Ruiz\\_TEM.pdf?sequence=4&isAllowed=y?forcedefault=true](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27077/Ruiz_TEM.pdf?sequence=4&isAllowed=y?forcedefault=true)
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Bussiness Support Aneth S.R.L. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Sum, M. (2015). *Motivacion y desempeño laboral*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango.
- Vallejo, D., & Abarca, R. (2017). Inteligencia emocional y el neuroliderazgo en las empresas públicas. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 3(16), pp. 1-18. Obtenido de



<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/inteligencia-emocional-empresas.html>

Warner, J. (2015). *Inteligencia emocional: Perfil de competencias. Guía del entrenador*. Madrid: Centro de Estudios Ramon Areces S.A. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=k3mnDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inteligencia+emocional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj4zZHkoN3IAhXSzIkKHdZXDo8Q6AEIOjAD#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false>

# **ANEXOS**

## 1. Estadística complementaria

### Variable 1: Inteligencia emocional

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	52	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	20

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
IE1	49,17	431,950	,861	,983
IE2	49,33	432,891	,890	,983
IE3	49,19	435,688	,851	,983
IE4	49,27	432,514	,887	,983
IE5	49,27	438,789	,830	,983
IE6	49,17	434,656	,862	,983
IE7	49,38	437,104	,865	,983
IE8	49,08	429,327	,880	,983
IE9	49,33	431,558	,905	,983
IE10	49,23	438,142	,858	,983
IE11	49,17	435,715	,852	,983
IE12	49,17	434,303	,847	,983
IE13	49,31	434,884	,885	,983
IE14	49,21	432,327	,861	,983
IE15	49,19	441,296	,819	,983
IE16	49,27	440,789	,825	,983
IE17	49,23	434,142	,857	,983
IE18	49,15	433,741	,870	,983
IE19	49,29	436,327	,856	,983
IE20	49,29	436,876	,869	,983

## Variable 2: Motivación laboral

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	52	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	17

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ML1	41,56	313,624	,898	,980
ML2	41,31	308,060	,909	,979
ML3	41,48	310,333	,901	,980
ML4	41,60	316,598	,874	,980
ML5	41,56	319,036	,879	,980
ML6	41,50	315,745	,851	,980
ML7	41,58	319,347	,808	,981
ML8	41,52	319,235	,836	,980
ML9	41,48	312,333	,898	,980
ML10	41,38	318,124	,839	,980
ML11	41,56	317,702	,836	,980
ML12	41,62	318,830	,844	,980
ML13	41,46	319,077	,808	,981
ML14	41,40	319,030	,839	,980
ML15	41,50	311,980	,894	,980
ML16	41,44	313,036	,885	,980
ML17	41,60	320,049	,826	,980

## 2. Instrumentos de recolección de datos

### INTELIGENCIA EMOCIONAL

A continuación, se le presenta un cuestionario de 20 preguntas, el cual busca medir su manejo de la inteligencia emocional, para lo cual se le pide marcar la casilla que represente de mejor manera su punto de vista sobre la afirmación realizada, siguiendo las siguientes indicaciones:

Totalmente en desacuerdo	TD	1
En desacuerdo	D	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NAD	3
De acuerdo	A	4
Totalmente de acuerdo	TA	5

Se le recuerda que el tratamiento de sus respuestas será bajo total discreción, a fin de no perjudicar a ninguno de los participantes.

N	Ítems	TD	D	NAD	TA	A
		1	2	3	4	5
1	Se reconocer mis propias emociones					
2	Comprendo la causa de mis cada una de mis emociones					
3	Tengo pleno conocimiento de lo que mis acciones puedan generar					
4	Soy capaz de controlar plenamente cada uno de mis emociones					
5	Soy capaz de tolerar la frustración en mi día a día					
6	Soy capaz de controlar mis momentos de ira sin reaccionar de manera agresiva					
7	Sé que puedo cumplir con lo que me propongo					
8	Es muy difícil que me estrese en mi día a día					
9	La ansiedad no afecta mi vida					
10	Soy capaz de adaptarme a los distintos requerimientos y acontecimientos de mi puesto					
11	Soy una persona responsable en mi trabajo					
12	Cuando hago mi trabajo es muy difícil que me distraiga de el					
13	Me resulta sencillo entender el punto de vista de otras personas					
14	Soy capaz de entender los sentimientos de los que me redan					
15	Me gusta escuchar a los demás sin interrumpirlos					

16	Me preocupa el bienestar de los que me rodean					
17	Soy capaz de entablar comunicación con otra persona					
18	Cuando tengo un conflicto con otra persona soy plenamente capaz de solucionarlo					
19	Me resulta muy sencillo comunicarme con cualquier otra persona					
20	Me resulta fácil poder trabajar en equipo					

## MOTIVACIÓN LABORAL

A continuación, se le presenta un cuestionario de 17 preguntas, el cual busca medir su nivel de motivación laboral, para lo cual se le pide marcar la casilla que represente de mejor manera su punto de vista sobre la afirmación realizada, siguiendo las siguientes indicaciones:

Totalmente en desacuerdo	TD	1
En desacuerdo	D	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NAD	3
De acuerdo	A	4
Totalmente de acuerdo	TA	5

Se le recuerda que el tratamiento de sus respuestas será bajo total discreción, a fin de no perjudicar a ninguno de los participantes.

N	Ítems	TD	D	NAD	TA	A
		1	2	3	4	5
1	Me siento cómodo trabajando en la municipalidad.					
2	La iluminación en mi centro de trabajo es la adecuada para desarrollar mi labor de manera eficiente					
3	La temperatura en mi centro de trabajo es la adecuada para desarrollar mi labor de manera eficiente					
4	La ventilación en mi centro de trabajo es la adecuada para desarrollar mi labor de manera eficiente					
5	Los equipos que mi centro de trabajo me brinda son los más adecuados para el desarrollo eficiente de mi labor					
6	Cuento con todos los materiales necesarios para el desarrollo de mi labor en la municipalidad.					
7	Cuento con todos los servicios necesarios para el desarrollo de mi labor en la municipalidad.					
8	En mi centro de trabajo se me permite realizar mi labor de la manera que me resulte más cómoda					
9	Estoy muy contento con el salario que me brinda la municipalidad.					
10	Estoy muy contento con las prestaciones (salud, gratificaciones, bonos, etc.) que me brinda la municipalidad.					

11	Me llevo muy bien con todas las personas en la municipalidad.					
12	Mis jefes saben reconocer el esfuerzo realizado en el trabajo					
13	La municipalidad posee un líder carismático					
14	Mis jefes son benevolentes ante errores poco graves					
15	Me siento seguro trabajando en la municipalidad.					
16	Considero que tengo un buen futuro laboral en la municipalidad.					
17	Me gusta la labor que desempeño en la municipalidad.					



### 3. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....  
.....

....., del Sr. .... tiene como objetivo medir la planificación estratégica y la competitividad institucional

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

**Nombre del participante:**

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable