

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS Y LA
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
SALUD (DIRESA) CAJAMARCA, 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Presentado por:

Bachiller. Jorge Luis Vasquez Ñontol

Asesor:

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

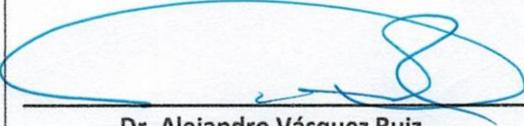
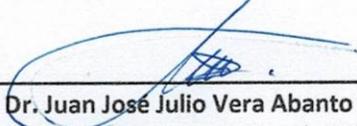
CAJAMARCA - PERÚ

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Jorge Luis Vasquez Ñontol
DNI: 70435291
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Administración - Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Departamento Académico:
Ciencias Contables y Administrativas
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD (DIRESA) CAJAMARCA, 2022
6. Fecha de evaluación: 27/12/2024
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 7%
9. Código Documento: oid:::3117:418870750
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DESAPROBADO

Fecha Emisión: 14/01/2025

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
 _____ Dr. Alejandro Vásquez Ruiz DNI: 17824300	 _____ Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-CECA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del Jurado Evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 048-2024-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el Bachiller JORGE LUIS VÁSQUEZ ÑONTOL, denominada:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD (DIRESA) CAJAMARCA, 2022

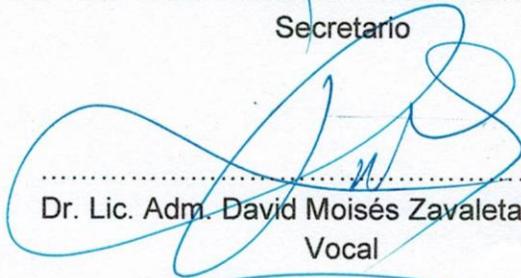
Fecha de sustentación: 03/12/2024



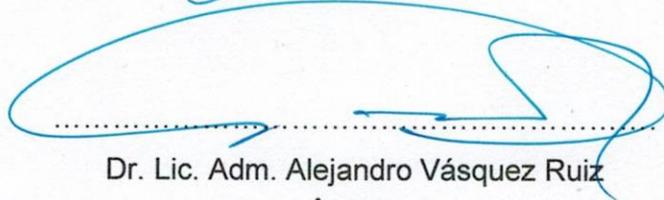
.....
Dra. Lic. Adm. Rosa Bertha Mendoza Esquives
Presidente



.....
Mtra. Lic. Adm. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho
Secretario



.....
Dr. Lic. Adm. David Moisés Zavaleta Chimbor
Vocal



.....
Dr. Lic. Adm. Alejandro Vásquez Ruiz
Asesor

DEDICATORIA

A Dios por clarificar el sendero de mi vida.

A mi madre por darme el amor, los valores y la motivación permanente para conseguir
mis sueños

A mi familia en general por su apoyo constante, sus invaluables consejos y deseos.

El autor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Escuela Académico Profesional de Administración por haberme formado profesionalmente.

A todos mis docentes por compartir desinteresadamente sus conocimientos y experiencias a lo largo de mi vida universitaria.

A mis compañeros de Promoción por su apoyo incondicional durante mi estancia en la Universidad

A mi asesor Dr. Alejandro Vásquez Ruíz, por sus sabias enseñanzas y permanente orientación para culminar mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I.....	14
INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Descripción del problema de investigación	14
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. <i>Problema general</i>	15
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	15
1.3. Objetivo general	15
1.4. Objetivos específicos.....	15
1.5. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.5.1. <i>Justificación teórica científica</i>	16
1.5.2. <i>Justificación práctica</i>	17
1.5.3. <i>Justificación institucional y personal</i>	17
1.6. Limitaciones de la investigación.....	18
1.7. Delimitaciones de la investigación	18
1.7.1. <i>Delimitación espacial</i>	18

1.7.2.	<i>Delimitación temporal</i>	18
1.7.3.	<i>Delimitación temática</i>	18
CAPÍTULO II.....		19
MARCO TEÓRICO		19
2.1.	Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1.	<i>Internacionales</i>	19
2.1.2.	<i>Nacionales</i>	20
2.1.3.	<i>Locales</i>	21
2.2.	Bases Teóricas.....	21
2.2.1.	<i>Inteligencia Emocional</i>	21
2.2.2.	<i>Motivación</i>	25
2.3.	Marco conceptual	27
2.3.1.	<i>Definición de Inteligencia Emocional</i>	27
2.3.2.	<i>Definición de motivación</i>	28
2.3.3.	<i>Dimensiones de la motivación</i>	28
2.3.4.	<i>Dirección Regional de Salud</i>	29
2.4.	Definición de términos básicos	31
CAPÍTULO III.....		33
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES		33
3.1.	Hipótesis.....	33
3.1.1.	<i>Hipótesis general</i>	33
3.1.2.	<i>Hipótesis específicas</i>	33
3.2.	Variables	33

CAPÍTULO IV	34
METODOLOGÍA	34
4.1. Tipo y diseño de la investigación	34
4.2. Método de investigación	34
4.3. Población y muestra	34
4.3.1. <i>Población</i>	34
4.3.2. <i>Muestra</i>	35
4.4. Unidad de análisis	35
4.5. Unidad de observación	35
4.6. Operacionalización de las variables.....	35
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
4.7.1. <i>Técnicas</i>	37
4.7.2. <i>Instrumentos</i>	37
4.8. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	37
CAPÍTULO V	39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
5.1. Análisis interpretación y discusión de resultados	39
5.1.1. <i>Análisis e interpretación para la Inteligencia Emocional</i>	39
5.1.2. <i>Análisis e interpretación para La Motivación</i>	42
5.2. Prueba de hipótesis	44
5.2.1. <i>Análisis de fiabilidad</i>	44
5.3. Discusión de resultados.....	47
CONCLUSIONES	50

RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	53
Apéndices.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	36
Tabla 2. Escala de valoración de la inteligencia emocional.....	38
Tabla 3. Escala de valoración de la motivación.....	38
Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad de Inteligencia Emocional.....	44
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad de la Motivación	44
Tabla 6. Coeficiente de correlación entre variables.....	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes básicos de la motivación de Mc Clelland.....	27
Figura 2. Organigrama DIRESA.....	30
Figura 3. Local Institucional Cajamarca	31
Figura 4. Dimensión de autoconocimiento	39
Figura 5. Dimensión de autorregulación.....	40
Figura 6. Dimensión de automotivación	40
Figura 7. Dimensión de empatía	41
Figura 8. Dimensión de logro	42
Figura 9. Dimensión de poder.....	42
Figura 10. Dimensión de afiliación	43

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito central examinar la relación entre la inteligencia emocional de los funcionarios y la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca durante 2022. Para alcanzar este objetivo, se analizaron las relaciones entre diversas dimensiones de la inteligencia emocional —incluyendo el autoconocimiento, la autorregulación, la automotivación y la empatía— y su conexión con la motivación del personal. Los hallazgos indicaron que, en la dimensión de inteligencia emocional, el autoconocimiento se mostró con alta frecuencia en el rango de “casi siempre”, seguido de la autorregulación y la automotivación, que también se posicionaron con alta frecuencia en esta misma categoría. Por otro lado, la empatía fue una dimensión que se manifestó comúnmente en el rango de “a veces”. En lo que respecta a la motivación, las dimensiones de logro, poder y afiliación predominaron en el intervalo de “a veces”. Además, el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Pearson evidenció una conexión significativa entre la inteligencia emocional y la motivación del personal, demostrando así que el nivel de desarrollo emocional de los funcionarios está estrechamente relacionado con la motivación general en el entorno laboral de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca.

Palabras clave: *Emociones, motivación, directivos.*

ABSTRACT

The central purpose of the research was to examine the relationship between the emotional intelligence of staff members and staff motivation in the Regional Health Directorate of Cajamarca during 2022. To achieve this objective, the relationships between various dimensions of emotional intelligence - including self-awareness, self-regulation, self-motivation and empathy - and their connection with staff motivation were analyzed. The findings indicated that, in the emotional intelligence dimension, self-awareness was shown with high frequency in the “almost always” range, followed by self-regulation and self-motivation, which were also positioned with high frequency in this same category. On the other hand, empathy was a dimension that was commonly manifested in the “sometimes” range. Regarding motivation, the dimensions of achievement, power and affiliation predominated in the “sometimes” range. In addition, statistical analysis using Pearson's correlation coefficient evidenced a significant connection between emotional intelligence and staff motivation, thus demonstrating that the level of emotional development of staff members is closely related to overall motivation in the work environment of the Regional Health Directorate of Cajamarca.

Key words: *Emotions, motivation, managers.*

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema de investigación

En las instituciones públicas, el desempeño de los funcionarios y del personal en general depende en gran medida de factores que van más allá de las competencias técnicas. Uno de estos factores clave es la inteligencia emocional de los directivos, la cual influye directamente en la capacidad para gestionar el clima laboral, tomar decisiones acertadas, y motivar a los equipos de trabajo. En la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Cajamarca, se ha identificado la necesidad de mejorar la motivación del personal, un aspecto crucial para alcanzar los objetivos de salud pública en la región, debido a que se pudo percibir que existe pocas ganas y alegría para desarrollar sus actividades.

Sin embargo, no existen investigaciones que analicen la relación entre la inteligencia emocional de los funcionarios que ocupan posiciones directivas y la motivación del personal en esta institución. Es fundamental comprender cómo las habilidades emocionales de los directivos influyen en el bienestar y la motivación de los empleados, y cómo esto se traduce en su rendimiento laboral.

El problema central radica en que, a pesar de los esfuerzos por mejorar las condiciones laborales en la DIRESA Cajamarca, se ha percibido una falta de motivación que podría estar relacionada entre otros aspectos con deficiencias en las competencias emocionales de sus directivos. Este problema afecta tanto el desempeño como la calidad de los servicios de salud brindados a la población. Por lo tanto, surge la necesidad de investigar si existe una relación significativa entre la inteligencia emocional de los funcionarios y los niveles de motivación del personal en esta entidad, lo que permitiría proponer estrategias más efectivas de gestión y liderazgo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la dimensión autoconocimiento de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión autorregulación de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión automotivación de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión empatía de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022?

1.3. Objetivo general

Determinar la relación de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.

1.4. Objetivos específicos

- Identificar la relación de la dimensión autoconocimiento de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.

- Identificar la relación de la dimensión autorregulación de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.
- Identificar la relación de la dimensión automotivación de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.
- Identificar la relación de la dimensión empatía de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación teórica científica

La investigación sobre la inteligencia emocional y su relación con la motivación del personal en organizaciones públicas como la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Cajamarca se fundamenta en varias teorías y estudios que destacan la importancia de los factores emocionales en el entorno laboral.

Desde el punto de vista teórico, la inteligencia emocional ha sido ampliamente explorada por autores como Daniel Goleman (1995), quien sostiene que las habilidades emocionales son tan importantes como las capacidades cognitivas para el éxito en la vida profesional. En este sentido, los líderes que poseen una alta inteligencia emocional pueden influir positivamente en el clima organizacional, fomentando un ambiente de trabajo más motivador y colaborativo. Este marco teórico se aplica directamente al contexto de la DIRESA Cajamarca, donde los funcionarios tienen la responsabilidad de liderar equipos en un entorno complejo y demandante.

El estudio permitira precisar e incrementar el conocimiento científico respecto a la inteligencia emocional y la motivación del personal.

1.5.2. *Justificación práctica*

La investigación sobre la inteligencia emocional de los funcionarios y su relación con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Cajamarca tiene una clara relevancia práctica, ya que aborda aspectos fundamentales para mejorar la eficiencia y el rendimiento en una institución clave para el bienestar de la población de la región, lo que servirá como insumo para elegir adecuadas estrategias para mejorar las capacidades de los directivos y por ende la motivación del personal.

Los resultados de este estudio pueden ser aplicados para diseñar estrategias de capacitación dirigidas a mejorar la inteligencia emocional de los líderes en la DIRESA, fomentando un estilo de liderazgo más empático, colaborativo y motivador. Esto contribuye a un ambiente de trabajo más positivo, reduciendo el estrés laboral, mejorando las relaciones interpersonales y, en última instancia, incrementando la productividad y calidad de los servicios de salud.

1.5.3. *Justificación institucional y personal*

La presente investigación permitió a la Dirección Regional de Salud de Cajamarca a que pueda mejorar la imagen propia y por ende la imagen general del sector en la ciudad de Cajamarca.

Asimismo, la investigación me permitirá ampliar los conocimientos adquiridos durante mi formación profesional y obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.6. Limitaciones de la investigación

Fundamentalmente fue la poca disponibilidad de tiempo y predisposición de los trabajadores para responder encuestas o participar en entrevistas fue limitada, lo que afectó la representatividad de los resultados.

1.7. Delimitaciones de la investigación

1.7.1. Delimitación espacial

El ámbito geográfico de este estudio comprendió la sede de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca (DIRESA), ubicada en la Avenida Mario Urteaga N° 500, dentro del distrito, provincia y departamento de Cajamarca.

1.7.2. Delimitación temporal

La investigación tuvo una duración de tres meses (de febrero a junio del 2022 y estudió el primer semestre del año 2022; es decir de enero a junio.

1.7.3. Delimitación temática

La investigación se enfocó en la inteligencia emocional de los funcionarios y la motivación del personal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Moreno (2022) en su tesis titulada: *Impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral*. El objetivo de la investigación fue analizar el impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral. El tipo de investigación fue aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con horizonte de tiempo transversal. Los resultados indicaron que la inteligencia emocional en los trabajadores de la empresa analizada era baja, y que el entorno laboral era deficiente por ende los trabajadores se encontraban dentro del rango de no motivados para realizar las actividades en el área de trabajo de la institución. Por ende la conclusión de la investigación fue que el impacto fue alto de la inteligencia emocional en el entorno y motivación laboral, a medida que aumenta la inteligencia emocional también aumenta la motivación en el entorno laboral.

Falconí (2022) en su tesis titulada: *Inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal seleccionado del período diciembre 2021 a abril 2022 en SODETUR SAS*. El objetivo de la investigación fue analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal seleccionado en el período mencionado. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel relacional, de diseño no experimental. Los resultados indicaron que la inteligencia emocional está en el nivel promedio con 57% y 13% con inteligencia emocional excelente y el 30% de inteligencia emocional bajo; mientras que el desempeño laboral el 72% es bueno, 81% tiene comportamiento contraproducentes. La conclusión fue que el 72% tiene un rendimiento bueno y está motivado y 28% tiene una motivación regular.

2.1.2. Nacionales

Andia (2022) en su tesis titulada: *Relación de la inteligencia emocional y la motivación laboral de los profesionales jerárquicos del equipo de salud, microred de Cerro Colorado, MINSA en Arequipa*. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que exista entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los profesionales de la microred. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, y horizonte de tiempo longitudinal. Los resultados indicaron que la inteligencia emocional fue baja en 23%, media en 72% y alta 5%, para la motivación laboral fue baja con 3%, media con 92% y alta motivación con 5%. La conclusión de la investigación fue que existe una correlación significativa entre las variables de inteligencia emocional y la motivación laboral.

Rodríguez (2019) en la tesis titulada: *"Inteligencia emocional y motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao."* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo de Lima, concluye que: Existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación ($p=0,024 < 0,05$) de los trabajadores. No existe relación entre la dimensión Autorregulación y motivación ($p=0,405 > 0,05$) en el personal de enfermería. Existe relación entre la automotivación y la motivación ($p=0,024 < 0,05$) en el personal de enfermería de un Hospital Nivel II 2, Callao, 2018.

Calle (2022) en su tesis titulada: *Inteligencia emocional y motivación laboral en trabajadores de un centro de salud, Sullana 2022*. Cuyo objetivo fue identificar la relación entre la Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral del establecimiento de salud en el año 2022. La investigación estuvo enmarcada dentro del tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal. Los resultados indicaron que para la inteligencia emocional estuvo en el nivel medio con 71% y la motivación laboral también en el mismo nivel con 57%. La conclusión de la investigación fue que la inteligencia emocional y la motivación laboral tienen una correlación significativa.

2.1.3. Locales

Sánchez (2020) en su tesis titulada: *Inteligencia emocional y motivación laboral en los colaboradores de una entidad financiera en Cajamarca en el año 2020*. El objetivo de la investigación fue determinar en qué medida la inteligencia emocional se relaciona con la motivación laboral. La investigación fue cuantitativa de diseño no experimental, transversal de tipo aplicada y nivel correlacional. Los resultados indicaron que la Inteligencia Emocional fue media con 58%, al igual que la motivación laboral también media con 52%. Concluye que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con la motivación laboral de los colaboradores de la entidad financiera.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Inteligencia Emocional

a) Modelo de Daniel Goleman

Se tienen en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Autoconocimiento; se desarrollan competencias para comprender señales, identificar emociones en el desempeño del trabajo y reconocer sentimientos expresados a través de comportamientos.

Goleman (1998) afirma que el reconocimiento de las emociones a medida que surgen es fundamental para la inteligencia emocional; comprender y regular las emociones es crucial para llevar una vida plena. La inteligencia emocional se basa fundamentalmente en la capacidad de identificar las emociones.

La autoconciencia significa la capacidad de comprender y reconocer las emociones a través de la escucha atenta o el desempeño eficaz del trabajo, facilitado por un marco de acciones.

Dimensión 2: Autorregulación. La gestión de la conexión se basa en la adquisición interna por parte del individuo del beneficio personal antes que el de los demás, por lo que fomenta el optimismo y la autorregulación dirigida hacia el interior.

Goleman (1998) sostiene que la capacidad de gestionar las propias emociones y ajustarlas a diversas situaciones es esencial. Esta señal se clasifica en control, confianza, adaptabilidad e innovación.

Dimensión 3: Automotivación. Es crucial antes del estado consciente e individual dentro de la organización. Es la capacidad de transmitir energía en una dirección determinada para un objetivo concreto.

Goleman (1998) identifica cuatro fuentes primarias de motivación: el yo, los compañeros, la familia y el entorno, haciendo hincapié en la necesidad de gestionar eficazmente estos factores abordando con prontitud las ideas y elaborando respuestas a los problemas al tiempo que se gestionan las excitaciones emocionales.

Dimensión 4: Empatía. Hace hincapié en las competencias, las disputas y el liderazgo en la cooperación en equipo.

Goleman (1998) postula que esta capacidad facilita el reconocimiento de los deseos y aspiraciones de los demás, mejorando así la eficacia relacional. Los individuos con esta capacidad son perceptivos a las señales emocionales, exhiben habilidades de escucha activa, demuestran sensibilidad a otras perspectivas y las comprenden, ofreciendo ayuda basada en la comprensión de las necesidades y emociones de los demás.

Dimensión 5: Habilidades sociales. La habilidad de conexión interpersonal se basa principalmente en la capacidad de evocar emociones en los demás. Esta capacidad sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal. Los individuos con este rasgo muestran una mayor eficacia en todos los aspectos de la interacción interpersonal. Los aspectos clave de esta dimensión que hay que tener en cuenta son la apertura, el asertividad y la escucha activa.

La inteligencia emocional se evalúa mediante la conceptualización de las emociones de un individuo, que está influida por su capacidad emocional aprendida y el contexto en el que se manifiesta este potencial.

b) Modelo de BarÓN

Bar-On indica que este modelo diferencia aspectos como las habilidades intrapersonales, las habilidades interpersonales, la adaptabilidad, la gestión del estrés y el estado de ánimo general, que a su vez se clasifican en 15 componentes de orden superior. Debido a sus subcomponentes, entre los que se incluyen la aceptación de la realidad, la regulación del estrés y el control de los impulsos se clasifica como un modelo mixto. Sus creadores han indicado que sirve para evaluar diversas competencias emocionales y sociales. Este instrumento cuenta con 133 ítems derivados de cinco escalas y 15 subescalas. Emplea cuatro indicadores de validación y factores de corrección para su cuantificación.

A continuación, se exponen las definiciones de las dimensiones evaluadas por este inventario:

Aspecto intrapersonal (IPA). Engloba elementos como la autoconciencia emocional, el asertividad, el autoconcepto, la autorrealización y la autonomía.

Autoconciencia emocional (CM). Es la capacidad de reconocer y comprender nuestras sensaciones y emociones, así como de distinguir entre ellas.

Asertividad (AS). Capacidad de articular emociones, convicciones e ideas sin causar daño emocional a los demás, a la vez que hacemos valer nuestros derechos de forma constructiva.

Autoconcepto (AC). Capacidad de comprenderse, aceptarse y honrarse a sí mismo, reconociendo tanto nuestras fortalezas y debilidades como nuestros límites y potencial.

Autorrealización (SR): Capacidad de comprender nuestras verdaderas capacidades, deseos y placeres.

Independencia (IN). Capacidad de autodirección, seguridad en uno mismo y autonomía emocional en la toma de decisiones.

Elemento Interpersonal (CIE). Compuesto por los elementos: empatía y relaciones interpersonales. Además, responsabilidad social.

Empatía (EM). Capacidad de ver, comprender y valorar las emociones de los demás.

Relaciones interpersonales (RI). Capacidad para formar y mantener relaciones mutuamente gratificantes marcadas por la intimidad emocional.

Responsabilidad social (RS). Capacidad para mostrarse como un individuo que contribuye y es un miembro positivo del grupo social.

Componente de Adaptabilidad (CAD). Incluye componentes de resolución de problemas, comprobación de la realidad y adaptabilidad.

Resolución de problemas (SP). Capacidad de reconocer y articular problemas, junto con la capacidad de idear y ejecutar resoluciones eficaces.

Comprobación de la realidad (RT). Capacidad para evaluar la concordancia entre las realidades subjetiva y objetiva.

Flexibilidad (FL). Capacidad para modificar adecuadamente nuestras emociones, ideas y acciones en respuesta a la evolución de los acontecimientos y las condiciones.

Componente de gestión del estrés (SMC). Elementos: resiliencia al estrés y regulación de los impulsos.

Resiliencia al estrés (TE). Capacidad de soportar experiencias desfavorables, circunstancias difíciles y emociones intensas sin sucumbir, al tiempo que se gestiona el estrés de forma activa y constructiva.

Control de los impulsos (CI). Capacidad para resistir o aplazar los impulsos y las ganas de actuar, así como para regular nuestras emociones.

Componente Afectivo General (CAG). Comprende: Felicidad, Optimismo.

Satisfacción (FE). Capacidad de experimentar satisfacción con la propia existencia, de obtener placer de uno mismo y de los demás, y de participar en actividades placenteras mientras se expresan buenas emociones.

Optimismo (OP). Habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

2.2.2. Motivación

a) Teoría de los factores de Herzberg

Robbins (2014) señala que la Teoría de Herzberg, establece que los factores que generan insatisfacción (higiénicos) en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción (motivacionales).

Esta teoría pretende dilucidar el comportamiento en el lugar de trabajo y postula la presencia de dos elementos rectores: los aspectos externos o higiénicos y los motivacionales o intrínsecos.

Elementos higiénicos:

También denominados extrínsecos. La ausencia o insuficiencia de estos elementos conduce a la infelicidad, pero su presencia tiene escasa repercusión en el contento a largo plazo. Se incluyen:

- Remuneración y ventajas.
- Las políticas y la estructura de la empresa:
- Interacción con los compañeros.
- Entorno físico.
- Supervisión.
- Condiciones laborales.
- Estabilidad en el empleo.

Factores motivacionales, a veces denominados factores intrínsecos. Estas características aumentan el placer individual, pero influyen poco en el descontento. Se incluyen:

- Logro.
- Reconocimiento.
- Autonomía laboral.
- Responsabilidad.

b) Teoría de Mc Clelland

Robbins (2005), señala que la teoría de las motivaciones de David Mc Clelland es uno de los modelos psicológicos sobre las necesidades humanas más conocidos, especialmente en el ámbito empresarial y de las organizaciones en general.

McClelland ha mejorado la comprensión de la motivación delineando tres demandas motivacionales fundamentales en su teoría: necesidades de poder, afiliación y logro. Los tres motores -poder, afiliación y logro- son esenciales para la gestión, ya que su reconocimiento es crucial para el funcionamiento eficaz de una empresa organizada.

La teoría de McClelland, también conocida como la teoría de las necesidades aprendidas o adquiridas, es un modelo de motivación desarrollado por David McClelland en la década de 1960. Esta teoría sugiere que las personas están motivadas por tres tipos de necesidades principales: logro, poder y afiliación. Aunque McClelland no vinculó directamente su teoría con la inteligencia emocional, podemos interpretar cómo estas necesidades pueden relacionarse con aspectos de la inteligencia emocional y la motivación de las personas (Aguirre, 2001).

Integración de la Teoría de McClelland con la Inteligencia Emocional:

La inteligencia emocional, según Daniel Goleman, incluye cinco componentes principales: autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales. Estos componentes pueden relacionarse con las necesidades identificadas por McClelland de la siguiente manera (Aguirre, 2001):

Autoconocimiento: Conocer las propias emociones y cómo afectan el comportamiento puede ayudar a las personas a identificar qué necesidades (logro, poder, afiliación) son más importantes para ellas.

Autorregulación: La capacidad de manejar las propias emociones es crucial para actuar de manera adecuada en situaciones donde las necesidades de logro, poder o afiliación están en juego.

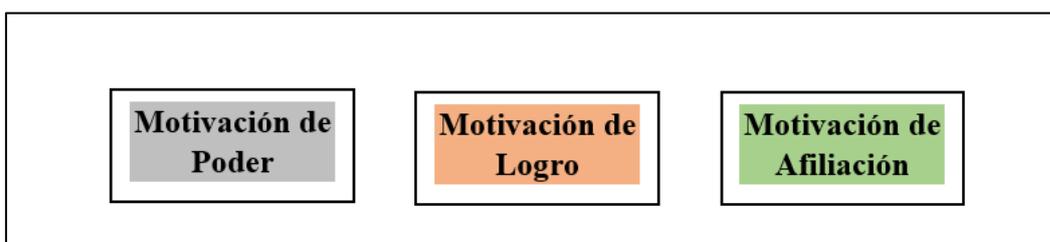
Automotivación: La capacidad de motivarse a uno mismo está directamente relacionada con la necesidad de logro y, en menor medida, con las necesidades de poder y afiliación.

Empatía: Comprender y compartir los sentimientos de los demás es esencial para satisfacer la necesidad de afiliación y también puede mejorar la efectividad del poder interpersonal.

Habilidades sociales: La capacidad de manejar relaciones y construir redes de apoyo es fundamental para satisfacer la necesidad de afiliación y puede facilitar la consecución de logros y la influencia en otros.

Figura 1

Componentes básicos de la motivación de Mc Clelland



Nota. Tomado de Robbins, 2014.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Definición de Inteligencia Emocional

Goleman (1998) afirma que la inteligencia emocional (IE) está intrínsecamente relacionada con las sensaciones y emociones de la vida cotidiana. En estas condiciones, la evaluación del intelecto de los individuos se basa ahora en la Inteligencia Emocional y en la forma en que los seres humanos utilizan estos recursos para afrontar los numerosos retos de la vida cotidiana.

La inteligencia emocional (IE) denota la capacidad de percibir, evaluar y expresar con precisión nuestras emociones, de influir o generar estados de ánimo que fomenten

una serie de pensamientos y de comprender la realidad para armonizar sentimientos que estimulen el crecimiento psicológico, emocional e intelectual. La administración progresa dentro de los sistemas sanitarios, desarrollándose en un ambiente dinámico, complaciente y empático, a la vez que más competitivo y exigente. Esta variable afecta al bienestar del trabajador en el trabajo y está vinculada a las condiciones individuales y grupales, así como a las variables físicas ambientales.

Identificación y regulación de las emociones a través de las actitudes.

Conglomerado de habilidades no cognitivas y capacidades adquiridas que afectan a la capacidad de los individuos para afrontar eficazmente las demandas y retos del entorno. Bar-On.

Conjunto de rasgos emocionales esenciales necesarios para abordar eficazmente cuestiones críticas, facilitados por la automotivación y la resiliencia ante los contratiempos, complementados con el sentido del humor y la reducción de la empatía excesiva para fomentar el optimismo.

Estos componentes del modelo de Goleman se consideran como las dimensiones que se investigarán.

2.3.2. Definición de motivación

Avolio y Bass (2004) lo define como el estado emocional positivo o negativo que manifiestan los trabajadores en su centro laboral y que influido por factores internos y externos.

Motivación término que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

2.3.3. Dimensiones de la motivación

Dimensión 1: Motivación de logro. El impulso intrínseco de alcanzar el éxito en los individuos se manifiesta como aspiraciones intensas, enfrentándose al miedo al fracaso. Persiguen objetivos desafiantes con una mentalidad orientada al riesgo, favoreciendo el análisis y la evaluación de los problemas al tiempo que asumen la

responsabilidad personal de garantizar la finalización de la tarea. Muestran inquietud, favorecen las horas de trabajo prolongadas, tienen menos ansiedad ante el fracaso y prefieren supervisar sus propias tareas administrativas.

Dimensión 2: Motivación de poder. Los individuos con una marcada necesidad de poder se centran en ejercer influencia y control. Suelen desempeñar funciones de liderazgo y muestran grandes dotes de conversación, aunque también pueden entablar disputas. Prefieren imponerse, suelen ser muy expresivos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público.

Dimensión 3: Motivación afiliativa: Los individuos con una marcada necesidad de afiliación a menudo desean experimentar afecto y suelen eludir la angustia asociada al rechazo social. Dan prioridad a la conservación de vínculos sociales amistosos, aprecian la sensación de cercanía y comprensión, están dispuestos a proporcionar consuelo y ayuda a quienes se encuentran en apuros y disfrutan participando en interacciones cordiales con los demás.

2.3.4. Dirección Regional de Salud

Generalidades:

La DIRESA es una organización regional que pertenece al Gobierno Regional de Cajamarca y está enmarcada en un modelo de gestión y atención integral en salud garantizando la atención de la población cajamarquina sobre todo la más pobre, y vulnerable, a través de paquetes de servicios de salud de promoción, de prevención, recuperación y rehabilitación, así como la vigilancia permanente de la salud pública asegurando el respeto y la dignidad de los derechos de las personas y su cultura. (www.diresa.gob.pe, 2020).

Visión:

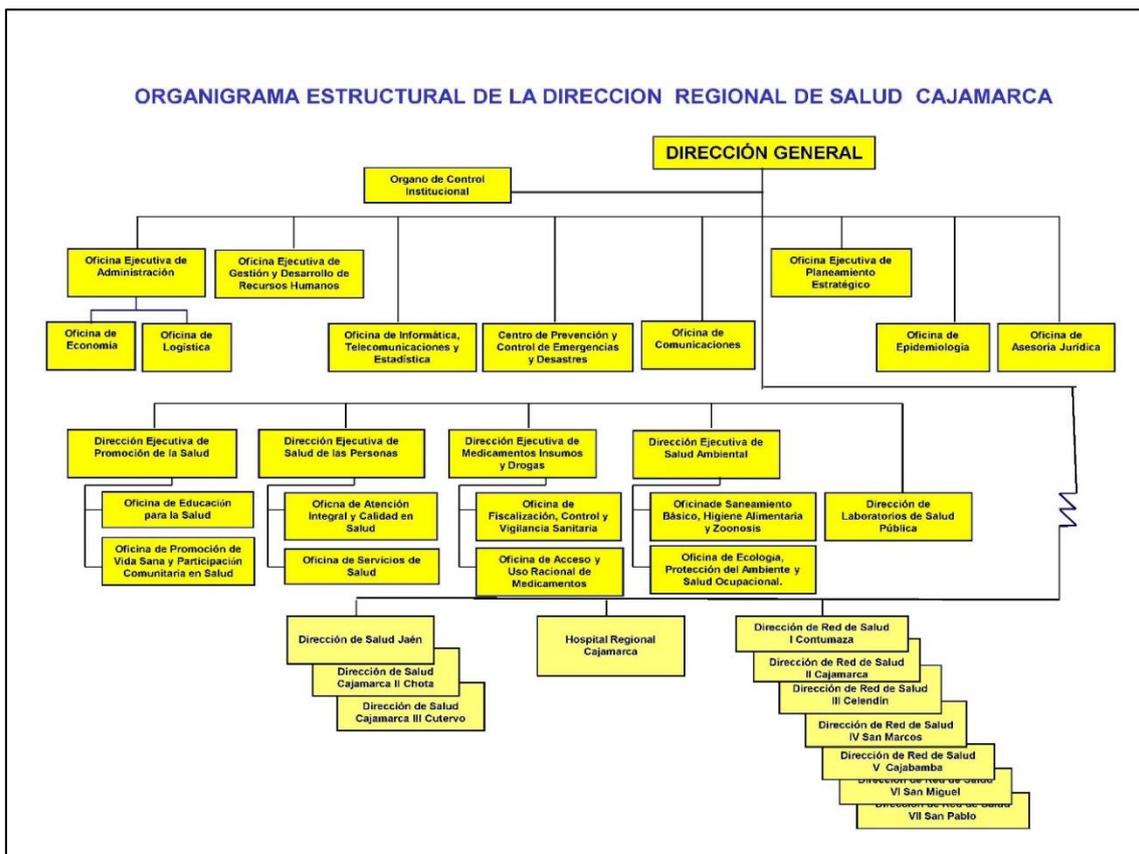
Alcanzar el bienestar biopsicosocial de las personas, familia y comunidad en un entorno saludable, con la prestación de servicios integrales de salud y el fomento del autocuidado.

Misión:

Garantizar adecuados procesos de gestión para la atención integral de salud a favor de las comunidades de diversas culturas y creencias, proporcionándoles los medios necesarios para salvaguardar su salud, ejerciendo mayor control sobre ella y propiciando la participación de la sociedad civil en la región Cajamarca.

Figura 2

Organigrama DIRESA



Nota: Tomado de www.diresa.gob.pe (2022)

Figura 3

Local Institucional Cajamarca



Nota: Tomado de www.diresa.gob.pe, 2022.

2.4. Definición de términos básicos

Actitud:

Conducta de un individuo respecto a una situación determinada.

Desempeño laboral

Performance o rendimiento de un trabajador en su trabajo.

DIRESA:

Dirección Regional de Salud, es una institución pública perteneciente al Gobierno Regional de Cajamarca que vela por la salud de la población.

Eficacia organizacional:

Se refiere al logro de los objetivos planeados por un organismo social.

Institución pública:

Dependencia del Estado encargada de determinadas actividades en servicio de la colectividad.

Motivación:

Estado psicológico de la persona ante un contexto determinado.

Objetivos:

Llamadas también metas. Es algo que se espera alcanzar en un futuro determinado.

Recursos humanos:

Personas que trabajan y pertenecen a una organización.

Servicios de salud:

Actividades médicas a cargo de una institución de salud como una clínica, una posta o un hospital público o privado.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

La inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- La dimensión autoconocimiento de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.
- La dimensión autorregulación de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.
- La dimensión automotivación de la inteligencia emocional de los funcionarios relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.
- La dimensión empatía de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.
- La dimensión habilidades sociales de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.

3.2. Variables

V1 = Inteligencia emocional.

V2 = La motivación.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo: La investigación fue Aplicada, ya que se usó la aplicación de conocimiento que construyeron el marco teórico y los antecedentes de la investigación (Hernández-Samiperi & Mendoza Torres, 2018).

Diseño: No experimental, porque no se manipularon los datos; solo analizaron e interpretaron de acuerdo con los indicadores de las dimensiones de las variables. Transversal porque la investigación se realizó en un momento del tiempo, en este caso el año 2022 (Hernández-Samiperi & Mendoza Torres, 2018).

Según el Enfoque: Cuantitativo, porque se usó el método científico de manera estructurada para arribar a las conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación (Hernández-Samiperi & Mendoza Torres, 2018).

4.2. Método de investigación

Para examinar los determinantes de la inteligencia emocional y la motivación se utilizó el método deductivo-inductivo, comenzando por los aspectos más generales de las dos variables, seguidos de una comparación de ideas y nociones a partir de lo específico. El enfoque analítico-sintético incluyó la desagregación del todo en sus componentes constituyentes para la investigación, seguida de la síntesis de los resultados. Por último, se utilizó la técnica estadística para tabular y graficar las conclusiones derivadas de las encuestas realizadas.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada de la siguiente manera:

Inteligencia emocional: Por 25 funcionarios administrativos de la sede central de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Cajamarca.

Motivación: Por 39 colaboradores de la sede central de la Dirección Regional de Salud (DIRESA), la fuente de la información fue los registros escalafonarios brindados por la oficina de Recursos Humanos de la DIRESA.

4.3.2. Muestra

La muestra en la investigación fue la misma que la población:

Inteligencia emocional: Por 25 funcionarios administrativos de la sede central de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Cajamarca.

Motivación: Por 39 colaboradores de la sede central de la Dirección Regional de Salud (DIRESA). De acuerdo con los registros escalafonarios de la DIRESA.

4.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por la Dirección Regional de Salud de Cajamarca.

4.5. Unidad de observación

Cada uno de los funcionarios y colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca.

4.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recojo de Datos
Inteligencia emocional	Goleman (1998) define la inteligencia emocional como: "la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones".	Capacidad para la auto reflexión. Identificar las propias emociones y regularlas de forma apropiada.	Autoconocimiento	Conciencia emocional	Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta con las siguientes alternativas: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Prospección	
				Sensatez	
				Transparencia	
				Sinceridad	
			Autorregulación	Control emocional	
				Pragmatismo	
				Fuerza mental	
				Actitud mental positiva	
				Calma	
			Automotivación	Regulación del pensamiento	
				Educación emocional	
				Desinterés	
				Tranquilidad	
				Mejora continua	
			Empatía	Responsabilidad	
				Orgullo	
				Iniciativa	
				Capacidad de escucha	
				Preocupación	
			Habilidades sociales	Asertividad	
				Interés	
				Ayuda	
				Identificación de necesidades	
				Razonamiento lógico	
			Logro	Educación emocional	
				Retos y desafíos	
				Responsabilidad	
Objetivos					
Satisfacción					
Poder	Competencia				
	Trabajo bajo presión				
	Ecuanimidad				
	Liderazgo				
	Control emocional				
Afilación	Compromiso				
	Compañerismo				
	Relaciones interpersonales				
	Pertenencia				
	Trabajo en equipo				

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Técnicas

El estudio utilizó una metodología de encuesta para recopilar datos mediante un instrumento de cuestionario. Este método facilitó la obtención de datos para cada variable.

4.7.2. Instrumentos

Cuestionario: El cuestionario sirvió de instrumento para recabar información. Este método de recogida de datos incluía una serie de preguntas formuladas para obtener la información necesaria para cumplir los objetivos del estudio en función de las dimensiones de cada variable.

Los instrumentos de recogida de datos consistían en preguntas de opción múltiple con posibilidades de respuesta predeterminadas, por lo que los encuestados se limitaban a las alternativas proporcionadas. Los cuestionarios facilitaron la estandarización y uniformidad de la información.

Se cuenta con dos cuestionarios uno por cada variable.

Para la inteligencia emocional se determinó 27 items y para la motivación se determinó 15 items.

4.8. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La recolección de datos fue analizada a través del examen detallado de las respuestas obtenidas mediante cuestionarios. Para iniciar el análisis estadístico, se realizó primero una exploración inicial de los datos, lo cual permitió identificar las valoraciones asignadas a cada pregunta en los cuestionarios completados por los participantes.

Se llevaron a cabo análisis estadísticos utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, una técnica adecuada para variables medidas en escalas de intervalo o de

razón, así como para analizar relaciones lineales entre variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La investigación procesó manualmente la información obtenida a partir de encuestas orientadas a captar expectativas y percepciones de los encuestados. Estos datos fueron organizados en Microsoft Excel, que facilitó la creación de tablas y figuras necesarias para la presentación de los resultados. Finalmente, se realizó un análisis e interpretación de cada indicador relacionado con las dimensiones estudiadas, en función de las variables establecidas en el estudio.

El análisis e interpretación consideró la siguiente escala de valoración:

Tabla 2

Escala de valoración de la inteligencia emocional

Malo	Regular	Bueno
Nunca	A veces	Casi siempre
Casi nunca		Siempre
0%-33%	34%-67%	67%-100%

Tabla 3

Escala de valoración de la motivación

Bajo	Regular	Alto
Nunca	A veces	Casi siempre
Casi nunca		Siempre
0%– 33%	34% - 67%	68% – 100%

CAPÍTULO V

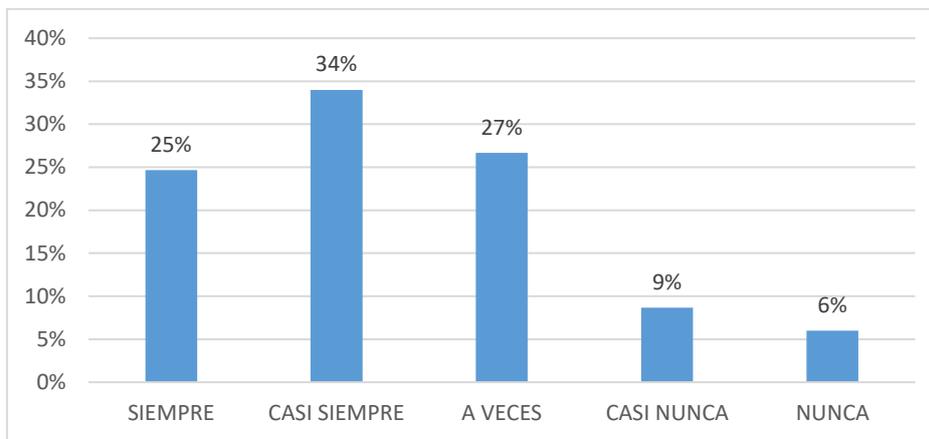
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Análisis e interpretación para la Inteligencia Emocional

Figura 4

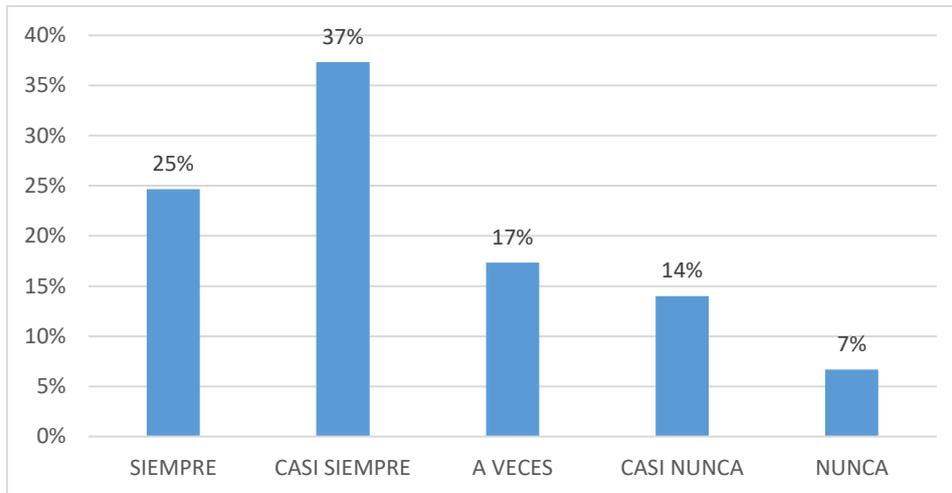
Dimensión de autoconocimiento



Para la variable de inteligencia emocional, los resultados arrojaron que el 25% siempre posee autoconocimiento, el 34% posee casi siempre autoconocimiento, el 27% posee a veces autoconocimiento, el 9% casi nunca posee autoconocimiento y el 6% nunca posee autoconocimiento.

Figura 5

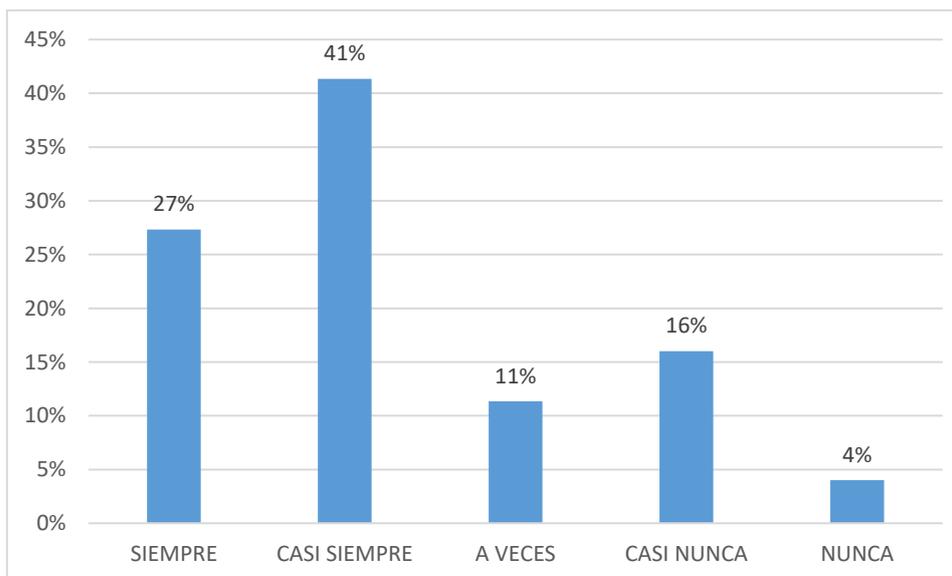
Dimensión de autorregulación



Para la variable de inteligencia emocional, los resultados arrojaron que el 25% siempre posee autorregulación, el 37% posee casi siempre autorregulación, el 17% posee a veces autorregulación, el 14% casi nunca posee autorregulación y el 7% nunca posee autorregulación.

Figura 6

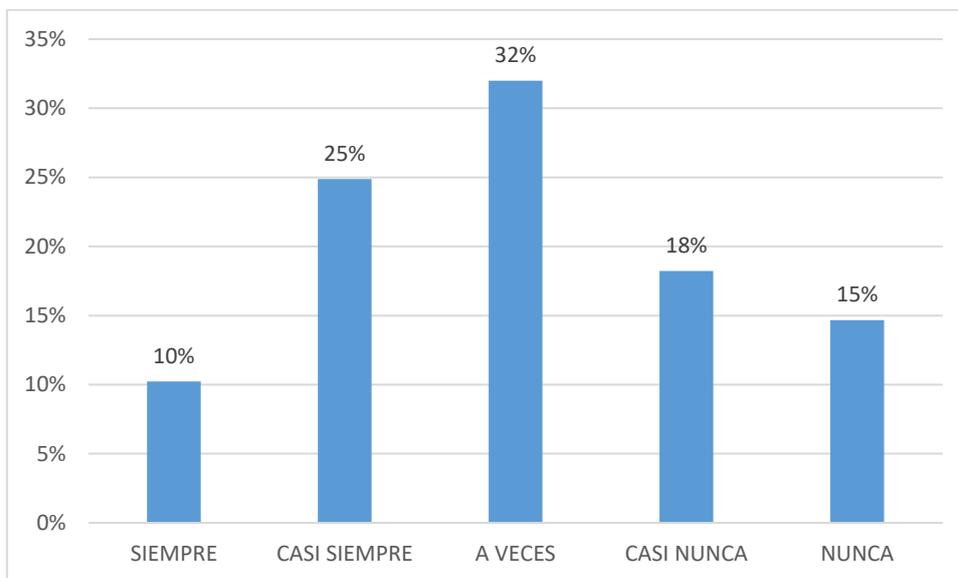
Dimensión de automotivación



Para la variable de inteligencia emocional, los resultados arrojaron que el 27% siempre posee automotivación, el 41% posee casi siempre automotivación, el 11% posee a veces automotivación, el 16% casi nunca posee automotivación y el 4% nunca posee automotivación.

Figura 7

Dimensión de empatía

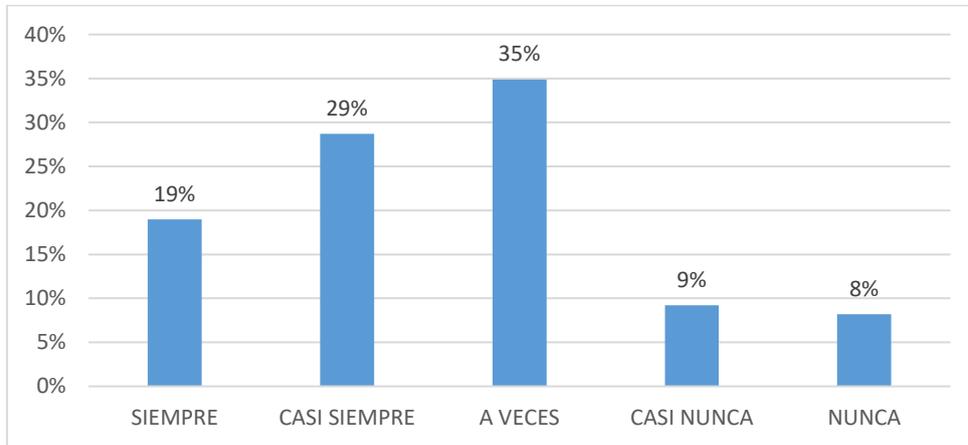


Para la variable de inteligencia emocional, los resultados arrojaron que el 10% siempre posee empatía, el 25% posee casi siempre empatía, el 32% posee a veces empatía, el 18% casi nunca posee empatía y el 15% nunca posee empatía.

5.1.2. Análisis e interpretación para La Motivación

Figura 8

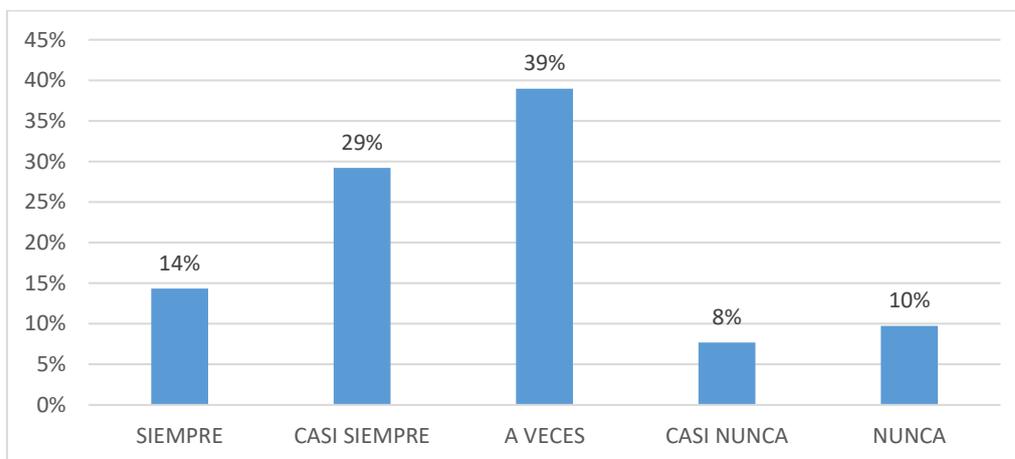
Dimensión de logro



Para la variable de motivación, los resultados arrojaron que el 19% siempre percibe el logro, el 29% posee casi siempre la percepción de logro, el 35% posee a veces la percepción de logro, el 9% casi nunca posee la percepción de logro y el 8% nunca posee la percepción de logro.

Figura 9

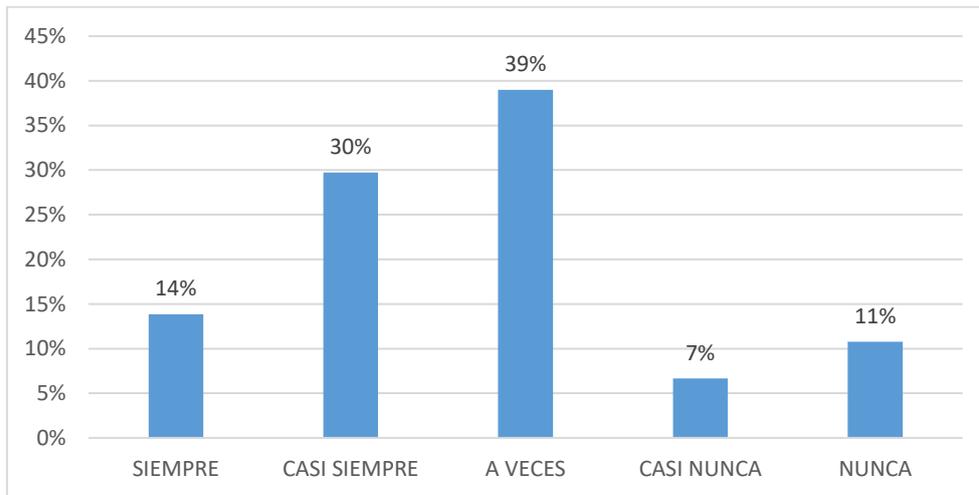
Dimensión de poder



Para la variable de motivación, los resultados arrojaron que el 14% siempre percibe el poder, el 29% posee casi siempre la percepción de poder, el 39% posee a veces la percepción de poder, el 8% casi nunca posee la percepción de poder y el 10% nunca posee la percepción de poder.

Figura 10

Dimensión de afiliación



Para la variable de motivación, los resultados arrojaron que el 14% siempre percibe la afiliación, el 30% posee casi siempre la percepción de afiliación, el 39% posee a veces la percepción de afiliación, el 7% casi nunca posee la percepción de afiliación y el 11% nunca posee la percepción de afiliación.

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Análisis de fiabilidad

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad de Inteligencia Emocional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,84	27

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad de la Motivación

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,82	15

Como se observó, el Alfa de Cronbach para los instrumentos es mayor a 0.8, tiene un valor de 0.84 y 0.82 respectivamente, lo que indica que tiene un alto grado de confiabilidad, por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

Respecto la Hipótesis general

La inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre variables

	<i>IE</i>	<i>MO</i>
<i>IE</i>	1	1
<i>MO</i>	0.91	1

Es un coeficiente de correlación muy alto, porque su valor es cercano a 1, entonces se puede decir que existe una correlación muy alta entre la inteligencia emocional y la motivación, en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca. Las dimensiones que condicionan de la inteligencia emocional fueron: autoconocimiento, autorregulación, automotivación y empatía; mientras que las dimensiones que condicionan a la motivación fueron: el logro, el poder y la afiliación.

Coefficiente de correlación Autoconocimiento e Inteligencia Emocional

	<i>AU</i>	<i>MO</i>
<i>AU</i>	1	1
<i>MO</i>	0.87	1

La dimensión autoconocimiento de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022, porque tienen un coeficiente de correlación muy alto ya que su valor es cercano a 1.

Autorregulación e inteligencia emocional

	<i>AUT</i>	<i>MO</i>
<i>AUT</i>	1	1
<i>MO</i>	0.81	1

La dimensión autorregulación de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022; porque tiene un coeficiente de correlación muy alto ya que su valor es cercano a 1.

Automotivación e inteligencia emocional

	<i>AUT</i>	<i>MO</i>
<i>AUT</i>	1	1
<i>MO</i>	0.82	1

La dimensión automotivación de la inteligencia emocional de los funcionarios relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022; porque tiene un coeficiente de correlación muy alto ya que su valor es cercano a 1.

Empatía e Inteligencia Emocional

	<i>EM</i>	<i>MO</i>
<i>EM</i>	1	1
<i>MO</i>	0.85	1

La dimensión empatía de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022; porque tiene un coeficiente de correlación muy alto ya que su valor es cercano a 1.

Habilidades sociales e Inteligencia Emocional

	<i>HA</i>	<i>MO</i>
<i>HA</i>	1	1
<i>MO</i>	0.84	1

La dimensión habilidades sociales de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022; porque tiene un coeficiente de correlación muy alto ya que su valor es cercano a 1.

5.3. Discusión de resultados

El estudio de Moreno (2022) sobre el impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral concluyó que una baja inteligencia emocional en los trabajadores contribuye a un ambiente de trabajo deficiente y a una motivación laboral reducida. Este hallazgo coincide con los resultados en DIRESA, donde se evidenció que las dimensiones de inteligencia emocional, como el autoconocimiento y la autorregulación, están estrechamente vinculadas con la motivación del personal. Al igual que en el contexto estudiado por Moreno, los funcionarios de DIRESA con mayor inteligencia emocional mostraron también niveles más altos de motivación, lo que sugiere que una mejora en la inteligencia emocional podría contribuir positivamente a las condiciones de trabajo.

Asimismo, Falconí (2022) resaltó que, aunque la inteligencia emocional general de los trabajadores estaba en un nivel promedio, aquellos con mayor inteligencia emocional exhibían un mejor desempeño laboral. En el caso de DIRESA, el alto coeficiente de correlación (0.91) entre inteligencia emocional y motivación laboral apoya esta relación positiva. Los funcionarios con una inteligencia emocional desarrollada tienen una motivación más fuerte, lo que impacta positivamente en sus responsabilidades.

A nivel nacional, Andia (2022) identificó una relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación en profesionales de la salud, con predominio de inteligencia emocional y motivación en niveles medios. Este hallazgo es comparable al contexto de DIRESA, donde también se observó una correlación importante entre ambas variables. Las dimensiones de autoconocimiento, automotivación y empatía fueron determinantes en la motivación de los funcionarios, coincidiendo con las conclusiones de Andia sobre la importancia de estos factores en el ambiente laboral de salud.

Por otro lado, Rodríguez (2019) en el estudio sobre personal de enfermería, subrayó la relación entre automotivación y motivación, aunque no encontró un vínculo significativo con la autorregulación. En el contexto de DIRESA, la autorregulación presentó un coeficiente de correlación alto (0.81) con la motivación, lo cual sugiere que esta dimensión es relevante para el personal de salud de la región. Esta diferencia podría deberse a variaciones en los perfiles y funciones del personal en ambos estudios.

Finalmente, Calle (2022) también encontró una correlación significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral en trabajadores de un centro de salud. Al igual que en DIRESA, el nivel medio de inteligencia emocional y motivación refleja una realidad similar en los entornos de salud en el país, destacando la necesidad de políticas de desarrollo emocional para potenciar la motivación laboral.

El estudio local de Sánchez (2020) sobre colaboradores de una entidad financiera en Cajamarca reveló que tanto la inteligencia emocional como la motivación se encuentran en niveles medios y están interrelacionadas. Este patrón se observa también en DIRESA, lo que indica que la relación entre inteligencia emocional y motivación es aplicable en diversos sectores laborales en la región. Además, el alto coeficiente de correlación encontrado (0.91) refuerza la validez de estos hallazgos en entornos laborales locales y sugiere la posibilidad de que programas de fortalecimiento de la inteligencia emocional impacten favorablemente en la motivación del personal.

CONCLUSIONES

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ La inteligencia emocional de los funcionarios tiene una relación significativa y positiva con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca en 2022. El alto coeficiente de correlación obtenido confirma que a medida que los funcionarios desarrollan habilidades de inteligencia emocional, se observa un incremento en los niveles de motivación del personal, lo cual impacta favorablemente en el entorno laboral y el rendimiento.
- ✓ En cuanto a la dimensión de autoconocimiento, los resultados evidencian una relación positiva y alta con la motivación del personal, reflejada en un coeficiente de correlación. Esto indica que los funcionarios que poseen un mayor nivel de autoconocimiento son más propensos a influir positivamente en la motivación de su equipo, ya que su autopercepción contribuye a un ambiente de trabajo más efectivo y armonioso.
- ✓ Respecto a la dimensión de autorregulación, se identificó una correlación fuerte con la motivación del personal, lo que indica que la capacidad de los funcionarios para gestionar sus propias emociones tiene un impacto directo en la motivación de sus colegas. La autorregulación permite que los funcionarios mantengan la calma y afronten desafíos laborales de manera constructiva, lo cual se traduce en un efecto motivador para el personal.
- ✓ En la dimensión de automotivación, se observó una relación alta con la motivación del personal, con un coeficiente de correlación. Los funcionarios con altos niveles de automotivación no solo demuestran una actitud proactiva, sino que también inspiran a otros a comprometerse con sus responsabilidades y alcanzar sus objetivos, fomentando así una cultura de motivación continua en el entorno laboral.

- ✓ La dimensión de empatía mostró una correlación alta con la motivación del personal. Los funcionarios empáticos tienen una mayor capacidad para comprender las necesidades y emociones de sus compañeros, lo cual mejora las relaciones interpersonales y fomenta un clima laboral positivo. Esta comprensión mutua y apoyo emocional entre los funcionarios y el personal son elementos clave que impulsan la motivación en la institución.

RECOMENDACIONES

A los directivos de la DIRESA:

- Realizar mejoras para sí mismos respecto a la Inteligencia Emocional con capacitaciones y/o cursos de manejo respecto a la variable, con la finalidad de mejorar este aspecto y sus dimensiones.
- Mejorar la variable motivación en los colaboradores de la institución con la finalidad de mejorar la gestión que repercutirá en todos los aspectos.
- Realizar talleres de capacitación en la dimensión de autoconocimiento de la inteligencia emocional. Para poder lograr una mayor motivación.
- Realizar talleres de capacitación en la dimensión de Auto regulación de la inteligencia emocional, para que así el personal pueda manejar indicadores como actitud mental positiva, tranquilidad y regulación del pensamiento
- Realizar talleres de capacitación en la dimensión de automotivación de la inteligencia emocional, para que así el personal pueda manejar indicadores como mejora continua, responsabilidad e iniciativa.
- Realizar talleres de capacitación en la dimensión de empatía de la inteligencia emocional, para que así el personal pueda manejar indicadores capacidad de escucha, ayuda e identificación de necesidades.
- Realizar talleres de capacitación en la dimensión de habilidades sociales de la inteligencia emocional así mejorar la motivación del personal.

REFERENCIAS

- Aguirre, V. (2001). *Gestión de calidad en la Educación Superior en México, una prospectiva futura*. Universidad Autónoma de Guadalajara. Mexico DF.
- Andia Torres, E. E. (2022). *Relación de la inteligencia emocional y la motivación laboral de los profesionales jerárquicos del equipo de salud, microred de Cerro Colorado, MINSA en Arequipa*. Universidad Continental.
https://doi.org/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12169/1/IV_FCE_308_TE_Andia_Torres_2022.pdf
- Avolio, & Bass. (2004). Multifactorial cuestionario de liderazgo. Prueba manual y toma de muestras. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 441-462.
- Bar-On, R. (1997a). *EQ-i Bar-On inventario cociente emocional: una medida de inventario emocional*. Canadá: Technical Manual.
- Calle Acha, M. H. (2022). *Inteligencia emocional y motivación laboral en trabajadores de un centro de salud, Sullana 2022*. Universidad César Vallejo.
https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116556/Calle_AMH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falconí Naveda, M. D. (2022). *Inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal seleccionado del período diciembre 2021 a abril 2022 en SODETUR SAS*. Universidad Central de Ecuador.
<https://doi.org/https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2315fa70-bd81-4abf-a19c-7adc9cc34792/content>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional: por qué puede ser más importante que el coeficiente intelectual*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (1998). *What makes a leader*. *Harvard Business Review*.

Hernández-Samiperi, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.

Moreno Valero, J. (2022). *Impacto de la inteligencia emocional en el entorno laboral*. Universitas Miguel Hernández.
<https://doi.org/https://dspace.umh.es/bitstream/11000/28403/1/TFG-Moreno%20Valero,%20Jenifer.pdf>

Robbins, S. P. (2005). *Administración*. México: Prentice Hall.

Rodríguez Castillo, L. (2018). *Cultura Empresarial y Evasión Tributaria en la Ciudad de Cajamarca*. Cajamarca-Perú.

Salovey, & Mayer. (1990). *Inteligencia Emocional*.

Sánchez Vargas, T. T. (2020). *Inteligencia emocional y motivación laboral en los colaboradores de una entidad financiera en Cajamarca 2020*. Universidad Privada del Norte.
https://doi.org/https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_a79f42cd43095c4afdef7f6ebcbb369e

Apéndices

Apéndice A

Matriz de consistencia metodológica

Matriz de consistencia metodológica

Título: La inteligencia emocional de los funcionarios administrativos y la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud Cajamarca, 2022						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de Recojo de Datos
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona la dimensión autoconocimiento de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022? ¿Cómo se relaciona la dimensión autorregulación de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022? ¿Cómo se relaciona la dimensión automotivación de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022? ¿Cómo se relaciona la dimensión empatía de la inteligencia emocional de los funcionarios con la 	<p>Objetivo general Determinar la relación de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación de la dimensión autoconocimiento de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022. Identificar la relación de la dimensión autorregulación de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022. Identificar la relación de la dimensión automotivación de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022. Identificar la relación de la dimensión empatía de la inteligencia emocional de los funcionarios con la 	<p>Hipótesis general La inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> La dimensión autoconocimiento de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022. La dimensión autorregulación de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022. La dimensión automotivación de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022. La dimensión empatía de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022. 	Inteligencia emocional	<p>Autoconocimiento</p> <p>Autorregulación</p> <p>Automotivación</p> <p>Empatía</p> <p>Habilidades sociales</p> <p>Logro</p>	<p>Conciencia emocional</p> <p>Prospección</p> <p>Sensatez</p> <p>Transparencia</p> <p>Sinceridad</p> <p>Control emocional</p> <p>Pragmatismo</p> <p>Fuerza mental</p> <p>Actitud mental positiva</p> <p>Calma</p> <p>Regulación del pensamiento</p> <p>Educación emocional</p> <p>Desinterés</p> <p>Tranquilidad</p> <p>Mejora continua</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Orgullo</p> <p>Iniciativa</p> <p>Capacidad de escucha</p> <p>Preocupación</p> <p>Asertividad</p> <p>Interés</p> <p>Ayuda de necesidades</p> <p>Razonamiento lógico</p> <p>Educación emocional</p> <p>Amabilidad</p> <p>Cortesía</p> <p>Adaptabilidad al equipo</p> <p>Relaciones armoniosas</p> <p>Desempeño</p> <p>Retos y desafíos</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Objetivos</p> <p>Satisfacción</p> <p>Competencia</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta tipo escala de Likert con las siguientes alternativas: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>

motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022?

- ¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades sociales de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022?

motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.

- Identificar la relación de la dimensión habilidades sociales de la inteligencia emocional de los funcionarios con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.

- La dimensión habilidades sociales de la inteligencia emocional de los funcionarios se relaciona directamente con la motivación del personal en la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2022.

Motivación

Poder

Afiliación

- Trabajo bajo presión
- Ecuanimidad
- Liderazgo
- Control emocional
- Compromiso
- Compañerismo
- Relaciones interpersonales
- Pertenencia
- Trabajo en equipo

Apéndice B

Instrumento para la obtención de datos de Inteligencia Emocional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO PARA LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado usuario:

Califique entre 1 a 5 la importancia que usted le otorga a cada uno de los siguientes ítems relacionados con la satisfacción.

Considere 1 como la menor calificación y 5 como la mayor calificación.

Nunca = 1, Casi nunca= 2, A veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

V.1. "X" INTELIGENCIA EMOCIONAL	1	2	3	4	5
Dimensión: Autoconocimiento					
Indicador: Conciencia Emocional					
1. Reconoce con facilidad sus propias emociones					
Indicador: Prospección					
2. Identifica con rapidez el factor o evento desencadenante de su emoción					
Indicador: Sensatez					
3. Es consciente del efecto que tiene su comportamiento sobre los demás.					
Indicador: Transparencia					
4. Expresa con facilidad sus sentimientos (alegría, tristeza, enojo, etc.) a las personas cercanas a usted					
Indicador: Sinceridad					
5. Cuando identifica sus necesidades, solicita abiertamente lo que requiere					
Indicador: Control emocional					
6. Mantiene control de sus reacciones					
Dimensión: Autorregulación					
Indicador: Pragmatismo					
7. Sabe decir "NO" cuando algo no le conviene					
Indicador: Fuerza mental					
8. Se recupera con facilidad de los malos momentos					
Indicador: Actitud mental positiva					
9. Reacciona positivamente ante situaciones nuevas e inesperadas					
Indicador: Calma					
10. Cuando se encuentra en una situación estresante se mantiene calmado					
Indicador: Regulación del pensamiento					
11. Procura aprender de sus errores y faltas					
Indicador: Educación emocional					
12. Cuando tiene que hablar en público y se siente nervioso, domina con facilidad sus emociones y canaliza positivamente sus emociones					

Dimensión: Automotivación					
Indicador: Desinterés					
13. La Considera que puede realizar bien su trabajo sin necesidad de ser estimulado					
Indicador: Tranquilidad					
14. Ante la adversidad mantiene una actitud positiva					
Indicador: Mejora continua					
15. Hace las cosas lo mejor que puede					
Indicador: Responsabilidad					
16. Realiza bien su trabajo y se esfuerza sin esperar ser recompensado por ello					
Indicador: Orgullo					
17. Esta orgulloso (a) de sus logros y aportes					
Indicador: Iniciativa					
18. Posee iniciativa propia para empezar las actividades que le brindan satisfacción					
Dimensión: Empatía					
Indicador: Capacidad de escucha					
19. Tiene la capacidad de escuchar a otra persona sin emitir juicios o dar consejos durante la conversación					
Indicador: Preocupación					
20. Sabe identificar los sentimientos de los demás					
Indicador: Asertividad					
21. Puede dejar a un lado su punto de vista y ponerse en el lugar de las otras personas					
Indicador: Interés					
22. Al escuchar a otras personas se interesa por lo que sienten					
Indicador: Ayuda					
23. Ofrece su ayuda cuando los demás tiene problemas					
Indicador: Identificación de necesidades					
24. Percibe con facilidad las necesidades de los demás					
Indicador: Razonamiento lógico					
25. Se le facilita afrontar una crítica sin molestarse					
Indicador: Educación emocional					
26. Cuando le dicen algo que le molesta o no es de su grado lo expresa abiertamente con respeto					
Indicador: Amabilidad					
27. Es capaz de ser amable e iniciar una conversación con una persona que recién acaba de conocer					

Apéndice C

Instrumento para la obtención de datos de La Motivación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN

Estimado colaborador:

Califique entre 1 a 5 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems relacionados con la satisfacción.

Considere 1 como la menor calificación y 5 como la mayor calificación.

Nunca = 1, Casi nunca= 2, A veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

	VARIABLE "Y" MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
	Dimensión: Logro					
	Indicador: Desempeño					
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
	Indicador: Retos y desafíos					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
	Indicador: Responsabilidad					
3	Me gusta que me asignen tareas complejas					
	Indicador: Objetivos					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
	Indicador: Satisfacción					
5	Disfruta con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
	Dimensión: Poder					
	Indicador: Competencia					
6	Me gusta trabajar en competencia y ganar					
	Indicador: Trabajo bajo presión					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
	Indicador: Ecuanimidad					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
	Indicador: Liderazgo					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir objetivos					
	Indicador: Control emocional					
10	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos que me rodean					
	Dimensión: Afiliación					
	Indicador: Compromiso					
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mis labores					
	Indicador: Compañerismo					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la oficina					
	Indicador: Relaciones interpersonales					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
	Indicador: Pertenencia					
14	Me gusta pertenecer a los equipos de trabajo					
	Indicador: Trabajo en equipo					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo (a)					

Apéndice D

Validación por expertos de los instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:** Mayra Alcalde Martos
- 1.2. Grado académico:** Doctora en Ciencias Económicas
- 1.3. Cargo e institución donde labora:** Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación:** "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD (DIRESA) CAJAMARCA, 2022".
- 1.5. Autor del instrumento:** Bach. Jorge Luis Vásquez Nontol
- 1.6. Licenciatura/ maestría/ doctorado:** Licenciatura
- 1.7. Nombre del instrumento:** Inteligencia Emocional y Motivación.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80	
SUB TOTAL					240	595
TOTAL (PROMEDIO)						83.5

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total X 0.20): 16,70.

VALORACIÓN CUALITATIVA: BUENO.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se puede aplicar.

Lugar y fecha: Cajamarca, 25 de marzo del 2024.


Posfirma
DNI: 71439943

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1. Apellidos y nombres del experto:** Ronal Salcedo Campos
- 2.2. Grado académico:** Doctor en Ciencias Económicas
- 2.3. Cargo e institución donde labora:** PP147-MINEDU
- 2.4. Título de la investigación:** "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD (DIRESA) CAJAMARCA, 2022".
- 2.5. Autor del instrumento:** Bach. Jorge Luis Vásquez Nontol
- 2.6. Licenciatura/ maestría/ doctorado:** Licenciatura
- 2.7. Nombre del instrumento:** Inteligencia Emocional y Motivación

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80	
SUB TOTAL					240	595
TOTAL (PROMEDIO)						85

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total X 0.20): 116

VALORACIÓN CUALITATIVA: BUENO.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se puede aplicar.

Lugar y fecha: Cajamarca, 28 de mayo del 2024.



Ronal Salcedo Campos
CORLAD: 21800