

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL
EN EL PERSONAL MILITAR DE UNA FUERZA ARMADA
PERUANA EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autoras:

Ana Vanessa Gutierrez Boza
Mercedes Giselle Ubillus Ponte

Asesor:

Mg. Tania Carmela Lip Marín de Salazar
<https://orcid.org/0000-0001-7439-1495>
Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	JOHNNY ERIC ENCISO RÍOS	40419265
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	NANCY ALFONSINA NEGREIROS MORA	18136825
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	KELLY MILAGRITOS CASANA JARA	43562136
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis final

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

20%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 2%
Excluir bibliografía	Activo		

DEDICATORIA

- “A mi menor hija que me inspira constantemente, a mi esposo que me incentiva a mejorar y crecer, a mi mejor amiga Mercedes por acompañarme en cada etapa, sobre todo en esta tan importante y, por último, a mis padres por siempre creer en mí”

A.V.G.B

- “A mis padres, mis abuelos, mi hermana Mariana, mi colega y mejor amiga Ana y mis amigos más queridos, por todo el amor y la inspiración que me brindan para superarme cada día.

M.G.U.P

AGRADECIMIENTO

- “Agradecer por todos los conocimientos y el apoyo brindado a nuestra asesora Tania Lip, quien semana tras semana nos orientó, motivó y nos hizo creer en nosotras mismas y a todos los maestros que nos enseñaron y guiaron durante toda nuestra formación profesional”.

A.V.G.B

- “Agradecer por todas las enseñanzas que nos ha brindado durante todo este proceso a nuestra asesora Tania Lip, quien, de manera constante, nos ha apoyado no sólo en el ámbito profesional sino también en el ámbito personal. Asimismo, agradecer a todos los profesores que nos enseñaron cada curso de la carrera, gracias por la inspiración.”

M.G.U.P

Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Resumen	8
Capítulo I: Introducción	9
Capítulo II: Metodología	19
Capítulo III: Resultados	25
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	31
Referencias	37
Anexos	42

Índice de tablas

TABLA 1. <i>Relación entre inteligencia emocional y motivación laboral.....</i>	26
TABLA 2. <i>Relación entre inteligencia emocional y la dimensión “Desmotivación...”</i>	27
TABLA 3. <i>Relación entre inteligencia emocional y la dimensión “Regulación externa”</i>	28
TABLA 4. <i>Relación entre inteligencia emocional y la dimensión “Regulación Introyectada”</i>	29
TABLA 5. <i>Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión “Regulación identificada”</i>	30
TABLA 6. <i>Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión “Motivación Intrínseca”</i>	31

RESUMEN

La presente investigación titulada “Inteligencia emocional y motivación laboral en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021” tiene como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral en personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021. La metodología empleada es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y de alcance descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 148 colaboradores, pertenecientes a una fuerza armada, con formación militar completa. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron: El inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE) y el cuestionario de Motivación MAWS. La recolección de datos fue a través de formularios virtuales y se realizó el análisis usando el software estadístico SPSS versión 29. Los resultados encontrados muestran que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y motivación en el personal de una fuerza armada del Perú.

PALABRAS CLAVES: Inteligencia emocional, motivación laboral, personal militar

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Pertenecer a la fuerza militar es una de las profesiones más rigurosas y demandantes a las que una persona puede hacer frente; indudablemente, es una experiencia laboral que, a comparación de otras profesiones, precisa de una mayor demanda psicológica y emocional. Según los portales laborales OficinaEmpleo y CareerCast (2022), esto puede deberse a la suma de múltiples factores, entre ellos se pueden mencionar como ejemplo: la rígida organización jerárquica, la presencia de un sistema de valores y normas éticas estructuradas que guían el comportamiento militar, la particularidad de las tareas y funciones que deben ejercer, además del contexto social en el que se desenvuelven.

En Europa, la Defensa Europea realizó un informe en el año 2022 donde se analiza en concreto, a nivel continental, los retos que afrontan los militares para desenvolverse en su ámbito laboral. Se enfatizaron factores como exigencias físicas, condiciones ambientales, el riesgo para la vida, las amenazas del entorno, entre otras causas. En América, Dammert, Cafferata y Esparch (2022) explicaron que las profesiones militares se relacionan con un alto riesgo de accidentes, cantidad de viajes, tener plazos muy estructurados, además de cumplir con misiones peligrosas.

En el contexto nacional, en una investigación realizada por Valenzuela y Gayoso (2017) que tuvo como muestra a una población representativa de 218 militares, se determinó que el 100% sufre de estrés. Teniendo el 79% un nivel de estrés moderado como mínimo. En este estudio se consideraron factores tales como desempeño de cargos, frecuentes cambios por traslado, sobrecarga de trabajo, escasa motivación, rigidez del servicio, problemas económicos; factores que representan serias dificultades y que asociadas a

situaciones diversas pueden resultar altamente estresantes y tener efectos negativos sobre su salud tanto física como mental.

Para y Sinche Aldave (2020) la psicología guarda una fuerte relación con las necesidades de las Fuerzas Armadas y su colaboración ha sido y es esencial para la realización de sus operaciones. Para Bayona (2018) las instituciones militares, se centran en convocar personas aptas, idóneas, con un alto valor de compromiso con el trabajo, y que sepan regular sus emociones de manera adecuada; sin embargo, un requisito primordial es que los individuos posean una adecuada madurez con el objetivo de adaptarse al contexto militar de manera apropiada, asimismo, la habilidad de conciencia motivacional es fundamental ya que les permite regular sus estados emocionales y generar un óptimo rendimiento, evidenciado en desempeñar las funciones y resultados planificados con éxito.

La pandemia afectó considerablemente el contexto militar a nivel mundial y Perú no fue ajeno a esta influencia. Ante el miedo a lo desconocido e incierto, según Zegarra (2020) los peruanos se refugiaron en las fuerzas armadas para sentirse protegidos. Entre los años 2020 y el 2021, los militares tenían la responsabilidad de la seguridad en las calles, toques de queda, protección en las fronteras, entre otras tareas delegadas por el Estado. Esto quiere decir, que dichas responsabilidades asumidas de manera individual por el personal militar pueden conllevar una sobrecarga emocional que en ocasiones afecta sus recursos psicológicos para hacer frente a estos desafíos permanentes. Previamente al contexto de pandemia, se solía evaluar al personal militar antes de cada misión; sin embargo, por el contexto de pandemia, las evaluaciones psicológicas eran de carácter rutinario. Se pudo evidenciar indicadores de estrés, ansiedad, angustia, conductas evitativas, entre otros, que

repercuten en un desempeño efectivo y sostenido de sus labores; así como afecta el nivel de motivación del personal.

Es debido a la importancia de la autorregulación de los estados de ánimo y el desarrollo motivacional en el contexto institucional de cada miembro militar que la actual investigación pretende identificar la existencia de una relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en población militar de una Fuerza Armada Peruana en el año 2021, ya que, de comprobarse, tendría un impacto positivo en el contexto laboral y su futuro desarrollo sostenible del mismo, integrándose a la inteligencia emocional como uno de los aspectos principales del desarrollo adecuado del bienestar del individuo. Se necesita resaltar también, como lo hacen Arellano y Santos (2019) la importancia de investigar ambas variables en la población militar, ya que se podría mejorar la salud y seguridad ocupacional de éstos y reducir los riesgos y peligros en las misiones, debido a que se ha comprobado en la literatura científica revisada, que el error humano sería el factor principal de incidentes y/o accidentes. Además, la presente investigación busca contribuir al conocimiento relacionado a ambas variables y servir como punto de partida para futuras investigaciones.

Debido a lo especificado anteriormente, *el problema eje* de la investigación es: ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral en el personal militar de una Fuerza Armada Peruana en el año 2021?, y como problemas específicos; ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la *desmotivación* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021?; ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la *regulación externa* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021?; ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la *regulación introyectada* en el

personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021?; ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la *regulación identificada* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021?; ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la *motivación intrínseca* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021?

Dentro de las investigaciones internacionales, no se ha hallado investigaciones con objeto de estudio de ambas variables y población semejante. Por lo que la presente investigación tiene como antecedentes principales a estudios a nivel nacional. En el contexto social peruano, se ha evidenciado que la inteligencia emocional tiende a aumentar con el paso de los años y el sexo tiene variantes diferenciales para casi todos los elementos factoriales. Sobresale el estudio de Andía (2022) quien investigó sobre la inteligencia emocional y la motivación laboral. Se evaluó a 42 colaboradores pertenecientes a profesiones jerárquicas de un equipo de salud. El resultado obtenido manifiesta que existe una relación negativa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral.

Asimismo, Zuñiga (2022) elaboró un estudio de tipo no experimental- transversal, en los colaboradores de la empresa de Automotores Gildemeister en la región de Lambayeque. Los instrumentos de evaluación administrados fueron: El inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE) y Cuestionario de Motivación de Herzberg. La muestra estuvo conformada por 80 colaboradores de las áreas de Ventas y Operaciones. Los resultados evidencian que no hay relación entre las variables y que existen dificultades en los colaboradores en relación con su nivel de inteligencia emocional y un nivel regular relacionado a la motivación laboral.

Por otro lado, Curi y Asto (2022) desarrollaron un estudio de tipo aplicado correlacional en los colaboradores del municipio de Satipo en la región Junín. La herramienta de evaluación empleada fue un cuestionario elaborado por los autores, que mide ambas variables. Se evaluó a 97 colaboradores pertenecientes a las diferentes gerencias del municipio de Satipo. El resultado indica que existe correlación positiva y alta entre la inteligencia emocional y la motivación laboral.

Asimismo, Ramírez (2021) indagó sobre la inteligencia emocional y la motivación laboral. Elaboró un estudio de tipo no experimental, descriptivo- correlacional, de la municipalidad distrital de San Juan Bautista, Iquitos. El instrumento de evaluación empleado fue creado por el autor. La muestra estuvo conformada por 52 colaboradores. Los resultados evidencian una relación significativa entre ambas variables.

Por último, en el ámbito local Bouvery y García (2017) estudiaron la relación entre la motivación laboral y el síndrome de burnout en la Escuela de Aviación Civil (EDACI) en la Base Aérea Las Palmas perteneciente a la Fuerza Aérea del Perú. La investigación fue de diseño no experimental- transaccional, las herramientas de evaluación fueron Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) y Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS). La muestra incluyó a 79 participantes militares. Como resultado, encontraron presencia mínima de Burnout y niveles muy elevados de autonomía, independencia y capacidad de vencer nuevas situaciones en el personal.

Con respecto a las *precisiones conceptuales* señalaremos que el estudio de la “Inteligencia emocional” ha sido explicado en diversas teorías hasta el día de hoy. Dentro de la literatura científica destacan autores importantes como Trigoso, García y Pacheco

(2013) en el cual consideran que el modelo de Bar-On prioriza el bienestar psicológico en el que se define la inteligencia emocional como el conjunto de capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la habilidad de uno mismo para afrontar con éxito las demandas y presiones del entorno. Este modelo, busca representar cómo estos factores se relacionan de manera positiva con la inteligencia emocional y la inteligencia social, facilitando así la habilidad global de esta medida para cubrir eficazmente las demandas cotidianas (Mestre & Guil, 2006).

Según Gabel (2005) Bar-On presenta un modelo donde se distinguen 5 factores: 1) Habilidades intrapersonales, definida como la capacidad de ser consciente, de entender y poder relacionarse con su medio; 2) Habilidades interpersonales, integrándose por el manejo de emociones fuertes y el control de impulsos; 3) Adaptabilidad o ajuste; 4) Manejo de estrés que consta de la capacidad de mantener una visión optimista y positiva; 5) Estado anímico, que forma parte de la habilidad de adaptarse a cambios y la resolución de problemas personales y sociales. De igual manera dividió las capacidades emocionales en dos clases: Las capacidades fundamentales o básicas, las cuales son necesarias para la existencia de la inteligencia emocional, tales como; la autoevaluación, la autoconciencia emocional, asertividad, la empatía, las relaciones sociales, el afrontamiento de situaciones de presión, el control de impulsos, el examen de realidad, la flexibilidad, la solución de problemas. Asimismo, las capacidades facilitadoras, las cuales se subdividen en: La alegría, la independencia emocional y la responsabilidad.

Para la definición de la inteligencia emocional, Andia basado en la teoría de Goleman de 1995 plantea que es una clase específica dentro de una gama general de inteligencia, una categoría de inteligencia cognitiva, la cual es una nueva forma de conectar y conocer la

realidad. Ejemplificando que las capacidades cognitivas tienden hacia la comprensión de sentimientos propios y de los demás, como el entendimiento de las normas de comportamiento, diálogos y constructos sociales.

Bueno (2019) Menciona que la forma en cómo un individuo percibe la realidad y consiguientemente le brinda un significado, interiorizando de esa manera sus experiencias y futuras respuestas a distintas situaciones. Además, considera que es la habilidad para comprender con exactitud, valorar y expresar emociones; como también la comprensión y conocimiento de las emociones; regalándole para promover el crecimiento emocional e intelectual. Es equivalente a decir, que esta clase de inteligencia permite el autoconocimiento y el de los demás en favor del crecimiento personal y desenvolvimiento asertivo en la sociedad.

El estudio de la motivación laboral es una variable que en los últimos años ha sido estudiada a profundidad. Sin embargo, se enfatizan autores como Ryan y Deci (2000) quienes elaboraron la Teoría de la Autodeterminación (TAD) que se enfoca en el desarrollo de las personas y sus necesidades psicológicas innatas. En ella, se explica que los seres humanos son seres dinámicos inclinados hacia su crecimiento, y a generar nuevas experiencias en una congruente dirección del sí-mismo. Este último término hace referencia al desarrollo que incluye las fuerzas externas y sus emociones e impulsos en una organización interna uniforme. Se plantea tres necesidades psicológicas básicas: De competencia, de autonomía, y de relacionarse. Estas necesidades deben cumplirse a lo largo del transcurso de la existencia para que cada individuo manifieste sensación de plenitud y bienestar, si en todo caso no son satisfechas, producen sufrimiento y malestar, al mismo tiempo, estas necesidades se satisfacen dentro del ámbito social.

De igual manera, Gagné y Deci (2005) explican que para la presente teoría es de vital importancia establecer diferencias entre motivación autodeterminada y motivación controlada. La primera expresa el proceder del individuo relacionado al comportamiento volitivo y a la toma de decisiones. De distinta manera, la motivación controlada corresponde a la acción bajo influencia del entorno, asociada con la noción de participación de ciertas responsabilidades y labores. Ryan (2017) clasifica a esta teoría en tres tipos generales de motivación relacionada al grado de autodeterminación que posea el individuo; diferencia entonces: motivación intrínseca, motivación extrínseca y desmotivación. La motivación intrínseca es la dimensión más autónoma de este constructo y se conceptualiza como la actuación de un comportamiento solo por el regocijo y la satisfacción originada de su accionar. Por otro lado, Battistelli, Galletta, Odoardi, Nuñez y Ntalianis (2015) sostienen que la motivación extrínseca conlleva a la satisfacción de una demanda perteneciente al factor externo tales como recibir alguna recompensa o la evitación de castigos. La desmotivación refleja el estado de carencia de valor para actuar.

El *concepto de motivación laboral* es definido como la fortaleza psicológica que fomenta en las personas el iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales. La motivación es considerada como el impulso de los individuos que conforman la organización y, en consecuencia, se transforma en la fuerza psicológica de ésta (García & Forero, 2014). Continuando con la misma línea de investigación, se percibe que la motivación laboral implica al grupo de actividades que se ejecutan para lograr el contentamiento de las necesidades, y se aplica tanto a los comportamientos más básicos como a las tareas más elaboradas de los individuos en sus respectivos puestos laborales (Navarro, Ceja, Curioso & Arrieta, 2014).

En relación a las definiciones antes mencionadas y tal como lo explican Núñez, Pérez, Fernández y Del Canto (2008), la motivación está relacionada con las competencias básicas de la inteligencia emocional, donde el conocimiento del propio individuo y cómo este autoconocimiento aumenta la productividad en el desenvolvimiento laboral. Es decir, la motivación está orientada al resultado del comportamiento efectivo de la persona con la situación estrechamente entrelazada hacia la acción que se va ejecutar, evidenciando un adecuado automanejo afectivo. De la misma manera, Peña y Villón (2017) consideran que la motivación laboral se refiere al impulso de la organización con el objetivo de plantear ideas que se conviertan en futuros modelos que conlleven a los colaboradores a cumplir sus metas. Esto significa, que se le puede atribuir a este constructo el fomento del individuo para lograr su propia autorrealización, en un grato ambiente laboral y con condiciones de trabajo adecuadas.

El *objetivo general* de la presente investigación es: Determinar la relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral en personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021; y los *objetivos específicos* son; 1) Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la *desmotivación* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021; 2) Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la *regulación externa* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021; 3) Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la *regulación introyectada* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021; 4) Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la *regulación identificada* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021; 5) Identificar la relación

que existe entre la inteligencia emocional y la *motivación intrínseca* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021.

En relación a la *hipótesis general*, se plantea que si existe una relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral en personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021. La *hipótesis nula* es que no existe una relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral en personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021. y como *hipótesis específicas*; H₁) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la *desmotivación* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021; H₂) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la *regulación externa* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021; H₃) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la *regulación introyectada* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021; H₄) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la *regulación identificada* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021; H₅) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la *motivación intrínseca* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Según Hernández (2018) la presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, nivel y alcance correlacional, de corte transversal, diseño no experimental ya que no se busca manipular e influir en las variables de estudio.

La población estuvo conformada por 148 colaboradores, pertenecientes a una fuerza armada, con formación militar completa; estuvieron distribuidos en relación con su nivel de formación en: 41.9% oficiales y 29.1% suboficiales y 29.1% técnicos. Con respecto a los oficiales se contó con una la participación de los siguientes grados: Alférez, teniente, capitán, mayor, comandante; con respecto a los técnicos: Técnico inspector, técnico supervisor y finalmente suboficiales de segunda y de tercera.

Debido al número y características propias de la población en estudio y a que los tres niveles de colaboradores interactuaban diariamente para la ejecución de sus tareas programadas, se vio por conveniente realizar un muestreo de tipo censal. (Hernández, 2018).

Dentro del muestreo censal se consideró que los participantes debían también cumplir con ciertos criterios para garantizar que tuvieran las características requeridas para dar cumplimiento a los objetivos de investigación. Se tuvo como *criterios de inclusión*: Colaborador con formación militar completa, perteneciente a una Fuerza Armada, sexo masculino y femenino, aceptación expresa y voluntaria de participación, personal activo y con actividades no programadas en las fechas de evaluación.

Con respecto a los *criterios de exclusión*: Colaboradores de la fuerza armada que no tenían formación militar, internos (practicantes) de distintas carreras de salud que están en periodo de aprendizaje por convenio con las principales universidades según demanda de la institución, personal, personal con formación militar de licencia por vacaciones, motivos personales o salud y personal que no dio su consentimiento expreso para ser evaluado.

La presente investigación ha empleado la técnica de la encuesta y el instrumento elegido fue cuestionario escrito, aplicándose la modalidad virtual vía Google Forms debido las restricciones indicadas para la disminución del riesgo de contagio del Covid-19. Los cuestionarios de la presente investigación son: El inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE) y, el cuestionario de Motivación MAWS. Es así que los participantes que conforman la muestra de estudio completaron dos cuestionarios elegidos por sus propiedades psicométricas e idoneidad para la evaluación de las variables de estudio. Los datos recabados fueron luego revisados, donde los 148 participantes respondieron correctamente ambos cuestionarios.

Para la *recolección de datos* en relación con la variable inteligencia emocional se utilizó la aplicación del inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE) Nombre Original: EQ-I Baron. Autor: Reuven Bar-On y James D. A. Parker. Año de publicación: 1997. Procedencia: Toronto- Canadá. Objetivo: Evaluar el nivel de inteligencia emocional. Población: Jóvenes y adultos. Aplicación: Individual o colectiva. Duración: 30 a 40 minutos aproximadamente. Número de ítem: 133 ítems. Dimensiones: Interpersonal, intrapersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo en general. Adaptación: última versión disponible: Nelli Ugarriza 2001 quién adaptó el cuestionario original, aplicándolo a 1.996

individuos de Lima Metropolitana, varones y mujeres, mayores de 15 años. El presente instrumento está sustentado por más de 17 años de investigación. Tiene un enfoque multicultural e internacional (información proveniente de los resultados obtenidos en distintos lugares del Norte, Sudamérica, Europa, Asia y África) y es el primer sistema de investigación de la inteligencia emocional. El coeficiente alfa de Cronbach es 0,93 para el coeficiente emocional total y evidencia la adecuada consistencia interna del inventario en su adaptación a la cultura peruana, además, de enfatizar su nivel óptimo de covarianza entre ítems. Se recalca que esta adaptación ha cumplido con las normas de administración, corrección e interpretación del Inventario original. Confiabilidad (alfa de Cronbach): 0.93 (consistencia interna excelente) Validez de la escala original: Validación por constructo, análisis factorial. Escala: Tipo Likert con el valor de 0.6.

Con el objetivo de medir la variable de motivación laboral, se empleó la Escala de motivación para el trabajo R – Masw. Nombre Original: Revised Motivation at Work Scale de Gagné. Autor: Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Marloni. Año de publicación: 2010. Procedencia: Nueva York- Estados Unidos. Objetivo: Identificar el tipo de motivación laboral de los colaboradores. Población: Jóvenes y adultos. Aplicación: Individual o colectiva. Duración: 30 a 40 minutos aproximadamente. Número de ítem: 19 ítems. Dimensiones: Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. Adaptación: La psicóloga Karla Gastañaduy en el 2012, valida esta escala en el Perú, en una muestra de 188 trabajadores, donde 94 personas eran bomberos voluntarios y el resto de los participantes eran trabajadores remunerados. Su adaptación buscaba estudiar la Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores que perciben remuneración y personas voluntarias. Se desarrolló una validación

de jueces expertos en motivación para validar el instrumento en el entorno peruano. Unánimemente todos destacaron que el instrumento era idóneo para medir motivación laboral. Finalmente se obtuvo que los índices de concordancia fueron superiores a los 0.50, por lo que se considera un instrumento confiable para medir motivación en el Perú. Confiabilidad (alfa de Cronbach): 0.60. Validez del cuestionario original: Validación por constructo, análisis exploratorio 0.979. Escala: Tipo Likert de 0.6.

La escala de motivación para el trabajo es un instrumento de medida multidimensional diseñado para evaluar, no sólo la intensidad de la motivación al realizar una actividad, sino también, permite observar cómo las personas se motivan. Si bien esta escala fue desarrollada originalmente en inglés, ha sido validada en 10 idiomas incluyendo el español. La estructura factorial de esta escala presentó un modelo de cuatro dimensiones inicialmente (regulación externa, introyectada, identificada y motivación intrínseca), pero su validación en 10 idiomas incluyó la dimensión de desmotivación, presentándose, por tanto, un modelo de cinco dimensiones (Gagné et al., 2012).

Para la *recolección de datos*, las investigadoras se contactaron con las instituciones militares vía correo electrónico dónde se presentó el tema de investigación de tesis, las variables, objetivos, etc. Posteriormente al tener la aceptación, se solicitó el permiso correspondiente para encuestar a los oficiales, suboficiales y técnicos. Después de este primer contacto, se envió los consentimientos informados a cada militar participante. Una vez que el consentimiento informado fue enviado y aceptado por cada miembro del personal militar, se envió ambos instrumentos mediante un enlace de Google Forms enviado a través del líder del área, quien lo difundió con los participantes; este formulario incluyó todos los

ítems relacionados con la medición de las variables de la investigación y sus respectivas opciones de respuestas. A través de una ficha personal se registraron y recogieron los datos personales de cada miembro del personal militar. Se brindó una semana de plazo para el llenado del formulario, obteniéndose al final de la revisión un total de 148 respuestas válidas.

Es importante enfatizar que la participación en la presente investigación fue totalmente voluntaria y cada participante pudo abandonar la evaluación cuando lo haya creído pertinente. Además, se recalcó la confidencialidad de cada evaluación.

Con respecto al procedimiento de *análisis de datos*, desde el inicio, se desarrolló el análisis en relación con las pruebas psicométricas empleadas como instrumentos de evaluación. Posteriormente, se generó la base de datos en programas estadísticos como Microsoft Excel 2016 y SPSS versión 29 a partir de la información obtenida de los participantes del estudio; finalmente, se realizaron los análisis estadísticos respectivos para buscar la existencia de algún tipo de correlación entre ambas variables y los resultados fueron organizados en tablas, de acuerdo a la normativa de redacción científica. Para calcular los análisis inferenciales se realizó el estudio de la distribución de normalidad de las variables con la prueba de bondad de ajuste de Kolgomorov – Smirnov (K-S), debido a que la muestra es mayor que 50 casos. Las variables no presentan distribución normal ya que en la prueba de K-S casi todos los niveles de significancia son menores a 0.05, exceptuando la variable Inteligencia emocional y la dimensión Regulación externa. Sin embargo, considerando que los datos con respecto a la variable Inteligencia emocional y la mayoría de las dimensiones de motivación laboral tienen una distribución no normal se prosiguió con los estadísticos no paramétricos para poder contrastar las hipótesis de la investigación.

Con respecto a las *consideraciones éticas*, la presente investigación se encuentra regida bajo el Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano en los artículos del 79 al 89. Asimismo, se ha respetado los derechos de autor de las investigaciones que han precedido el presente estudio, acatándose las normas APA 7° edición y los artículos 5°, 6° y 7° del Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad Privada del Norte relacionados a autoría, titularidad y confidencialidad. Por último, se ha resguardado la identidad de los participantes desarrollando la investigación bajo estricta protección de los datos y únicamente serán utilizados con fines académicos. En relación con lo anterior, cabe mencionar que los participantes del estudio han sido convocados de manera voluntaria y se les solicitó el consentimiento informado antes de ser evaluados.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 01

Relación entre inteligencia emocional y motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL	
rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	0.092
		<i>p</i> sig. (bilateral)	0.264
		<i>n</i>	148

Nota. Fuente de información: datos procesados en el programa estadístico SPSS 29

Valor referencial de $p = 0.05$

H_0 : No existe una relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral en personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

H_1 : Si existe una relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral en personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

En la tabla 01 se puede apreciar un índice de correlación rho ascendente a 0.092, y un valor de p de $0.264 > 0.05$, lo que indicaría la existencia de una correlación positiva, débil y estadísticamente no significativa entre la inteligencia emocional y la motivación del personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021. Por tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 2

Relación entre inteligencia emocional y la dimensión “Desmotivación”

		DESMOTIVACIÓN	
rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	-,283
		<i>p</i> sig. (bilateral)	0.000
		<i>n</i>	148

Nota. procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS 29

Valor referencial de $p = 0.05$

H₀: No existe una relación entre la inteligencia emocional y la *desmotivación* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

H₂) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la *desmotivación* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

En la tabla 02 se puede apreciar un índice de correlación rho ascendente a -0.283, y un valor de p de $0.0 < 0.05$, lo que indicaría la existencia de una correlación negativa, débil y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión “desmotivación” del personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 3

Relación entre inteligencia emocional y la dimensión “Regulación externa”

			REG. EXTERNA
rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	0.025
		<i>p</i> sig. (bilateral)	0.766
		<i>n</i>	148

Nota. procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS 29

Valor referencial de $p = 0.05$

H₀: No existe una relación entre la inteligencia emocional y la *regulación externa* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

H₃) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la *regulación externa* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

En la tabla 03 se puede apreciar un índice de correlación rho ascendente a 0.025, y un valor de p de $0.766 > 0.05$, lo que indicaría la existencia de una correlación positiva, débil y estadísticamente no significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión “regulación externa” del personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021. Esto quiero decir que, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre inteligencia emocional y la dimensión “Regulación Introyectada”

		REG.	
		INTROYECTADA	
rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	0.072
		<i>p</i> sig. (bilateral)	0.384
		<i>n</i>	148

Nota. procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS 29

Valor referencial de $p = 0.05$

H₀: No existe una relación entre la inteligencia emocional y la *regulación introyectada* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

H₄) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la *regulación introyectada* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

En la tabla 04 se puede apreciar un índice de correlación rho ascendente a 0.072, y un valor de p de $0.384 > 0.05$, lo que indicaría la existencia de una correlación positiva, débil y estadísticamente no significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión “regulación introyectada” del personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021. En otras palabras, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión “Regulación identificada”

		REG. IDENTIFICADA	
rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	0.251
		<i>p</i> sig. (bilateral)	0.002
		<i>n</i>	148

Nota. procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS 29

Valor referencial de $p = 0.05$

H₀: No existe una relación entre la inteligencia emocional y la *regulación identificada* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

H₅) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la *regulación identificada* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

En la tabla 05 se puede apreciar un índice de correlación rho ascendente a 0.251, y un valor de p de $0.002 < 0.05$, lo que indicaría la existencia de una relación directa, baja y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión “regulación identificada” del personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021. Es decir, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6

Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión “Motivación Intrínseca”

		MOTIVACION. INTRINSECA	
rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	0.356
		<i>p</i> sig. (bilateral)	0.000
		<i>n</i>	148

Nota. procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS 29

Valor referencial de $p = 0.05$

H₀: No existe una relación entre la inteligencia emocional y la *motivación intrínseca* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

H₆) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la *motivación intrínseca* en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021

En la tabla 06 se puede apreciar un índice de correlación rho ascendente a 0.356, y un valor de p de $0.0 < 0.05$, lo que indicaría la existencia de una relación directa, baja y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión “motivación intrínseca” del personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021. Esto significa que, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En relación con el objetivo principal de este estudio no se verificó una correlación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en el personal militar de una de una fuerza armada peruana en el año 2021. Al respecto, Zúñiga (2020) igualmente encontró que no existe relación entre las variables de Inteligencia emocional y la Motivación en su muestra de estudio, lo cual concuerda con lo hallado en la presente investigación. Asimismo, Ramírez (2021) encontró una correlación significativa y muy alta entre inteligencia emocional y motivación laboral en los colaboradores del municipio distrital de San Juan Bautista; lo que discrepa del presente estudio. Estas variaciones en los resultados de los estudios podrían deberse a la tendencia de deseabilidad social. Según Del valle y Zamora (2021), la deseabilidad en la investigación en psicología hace referencia al sesgo premeditado en las respuestas a las evaluaciones con la finalidad de dar una imagen social deseada, de tal manera que las respuestas correspondan más a las presiones sociales o normativas, en lugar de proporcionar un estudio auténtico y efectivo, por lo que se hace necesario afinar la metodología y condiciones de toma de datos.

Con respecto al primer objetivo específico, este último antecedente señalado nos permite verificar que la correlación inversa encontrada entre la dimensión “desmotivación” e Inteligencia emocional recibe una evidencia más, dándose por entendido que a mayor nivel de inteligencia emocional que manifiesten los miembros analizados en esta investigación, menor nivel de desmotivación evidenciarían. Esto, se explicaría en la teoría de la expectativa o también reconocida como la teoría VIE planteada por Wanaos, Keon y Latack en 1983. La satisfacción, los logros obtenidos y la equidad son parte básica de la teoría, y es ésta última fundamental ya que si el colaborador considera que debe recibir algún tipo de recompensa por su esfuerzo y no la recibe, entonces considerará injusta a la organización en la que labora, trayendo como consecuencia la desmotivación del colaborador.

En consideración al segundo objetivo específico, Andía (2020) en su investigación realizada en la ciudad de Arequipa, se comprueba que la Inteligencia emocional y motivación laboral no se correlacionan en los profesionales jerárquicos del equipo de salud de la Microred de Cerro Colorado- MINSa. En este estudio se dimensiona la variable motivación laboral en: Motivación interna y motivación externa, conociéndose gracias a esta investigación que la motivación externa no guarda relación con la variable inteligencia emocional. Esto concuerda con los resultados obtenidos en la presente investigación entre la dimensión regulación externa y motivación laboral. Según el autor del antecedente mencionado anteriormente, la dimensión interpersonal, no se relaciona directamente con la variable inteligencia emocional porque, a grandes rasgos, el interrelacionarse con otras personas no arregla el problema estructural sistemático de acceso a oportunidades en las organizaciones, ni influye en el desempeño laboral individual.

En relación con el tercer objetivo específico, Curi y Asto (2020) verificaron que si existe una correlación positiva y altamente significativa entre motivación laboral e inteligencia emocional en los colaboradores de la municipalidad de Satipo. También comprobaron que existe una relación positiva muy alta entre la variable motivación laboral y autocontrol. Definida por los autores como el proceso psicológico que tiene lugar en un estado mental consciente y gozando de plena libertad de acción por el que se genera una respuesta de acción u omisión ante un estímulo interno o externo para evitar emociones negativas que influyan en la persona. Este concepto perteneciente a la teoría de Inteligencia emocional de Goleman se relaciona al concepto de regulación introyectada, definida como tipo de motivación laboral se relaciona con la satisfacción del ego, buscando evitar las sensaciones de culpa, vergüenza y/o ansiedad. La correlación entre motivación laboral y autocontrol presenta una rho ascendente a 0.90 y una significancia de p igual a 0. Según los autores se confirma con referencia de los datos obtenidos en su estudio, que dentro de la municipalidad de Satipo se realiza capacitaciones semanales referentes a la motivación para todo el personal, con el fin de que los trabajadores mejoren la capacidad del control y dominio sobre si mismos por los cual sabrán enfrentar mejor cualquier inconveniente que se presente dentro de su centro de labores, evitando en ellos emociones y estados de ánimo negativos. Lo anteriormente mencionado puede ser una causa para que los resultados obtenidos en su investigación discrepen de los resultados del presente estudio.

De igual manera se verifica que la dimensión regulación identificada, posee un vínculo significativo con la inteligencia emocional, demostrando ser un indicador importante más no decisivo en el campo de la inteligencia emocional, para el posterior éxito en la esfera

profesional. Del mismo modo, lo manifiesta el estudio de Bouvery y García (2017) en el cual se manifiesta un alto nivel de motivación laboral, tomando en cuenta la presencia de factores externos negativos decisivos tomando en cuenta cualidades individuales inherentes. Los resultados de la investigación antes mencionada, se pueden universalizar en otras instituciones militares tales como el Ejército, la Marina, la Policía y otras unidades de la Fuerza Aérea del Perú, debido a que las relaciones de estas instituciones son de carácter similar y el estudio realizado abarca una amplia variedad de muestra y concuerda con los resultados de esta tesis y con investigaciones con muestras similares al presente estudio.

Citando nuevamente a Andía (2022) en relación a la motivación intrínseca y su relación con la variable inteligencia emocional, en su estudio evidencia que no hay una relación entre estas dos variables. Con respecto a esta última premisa, los hallazgos de este estudio discrepan de los resultados de la actual investigación, ya que se encontró que si existe relación directa, baja y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión “motivación intrínseca”. Esto podría deberse a que las poblaciones de estudio tienen diferentes características, como lo menciona Bouvery y García (2017), el personal militar de una fuerza armada peruana es constantemente capacitado e instruido para desarrollar y mantener un alto nivel de motivación laboral; así como el sentimiento de orgullo y pertenencia a un estamento militar que brinda un servicio especial a la población de un país.

En relación con las limitaciones de la presente investigación, el proceso de estudio se elaboró en un periodo de pandemia, que conllevó dificultades para evaluar a los participantes presencialmente. Por lo explicado anteriormente, se decidió difundir los instrumentos de manera virtual, posiblemente pudiendo haber alteraciones involuntarias

sobre los datos recabados. Además, para poder contar con la participación de todo el personal militar, se tuvo que extender la cantidad de días para poder recepcionar sus respuestas, ya que algunos participantes se encontraban de comisión en la semana de evaluación; sin embargo, de igual manera se logró evaluar a todo el personal militar. Por último, dentro de la literatura científica que estudia ambas variables, no se encontró investigaciones que analicen muestras similares al presente estudio.

El aporte a nivel teórico del presente trabajo fue analizar la relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral, destacando de esta última las dimensiones: Regulación identificada, motivación intrínseca y desmotivación como las de mayor correlación y altamente significativa, las cuales presentan una correlación altamente significativa, comparada a las dimensiones totales e incluso a la variable en general en concordancia a la inteligencia emocional. Se recomienda que en futuras investigaciones se pueda emplear las dimensiones de motivación laboral con el fin de analizar su relación con otras variables, de esta manera, se pueda lograr identificar y comprobar una correlación entre éstas. A nivel metodológico, el presente estudio permite a que futuras investigaciones puedan emplear los instrumentos utilizados durante la investigación en poblaciones similares. A nivel práctico, ante la falta de investigación sobre el tema en poblaciones similares a la nuestra, el presente estudio pretende contribuir en las investigaciones efectuadas en la entidad y en organizaciones semejantes a nivel nacional sobre la importancia de la relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en una fuerza armada del Perú, como un elemento fundamental para promover mejores prácticas a nivel de procesos operacionales atención, productividad, eficacia, eficiencia y mejora el estilo de comunicación. Por otro lado, la investigación contribuye con ampliar datos sobre la inteligencia emocional y su

relación con la motivación laboral para contrastar con otros estudios similares y analizar las posibles variantes según la cultura y características de la organización y el contexto en el que se encuentran. El estudio buscará proporcionar información que será de utilidad a la comunidad científica para mejorar el conocimiento sobre el alcance del posible problema existente, las formas de prevenirlo y solucionarlo.

Finalmente, el presente estudio concluye:

- No existe correlación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y motivación en el personal de una fuerza armada del Perú.
- Existe una correlación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión *desmotivación* y la inteligencia emocional en el personal de una fuerza armada del Perú.
- Existe una correlación positiva, débil y estadísticamente no significativa entre la *regulación externa* y la inteligencia emocional en el personal de una fuerza armada del Perú.
- No existe una correlación estadísticamente significativa entre y la *regulación introyectada* e inteligencia emocional en el personal de una fuerza armada del Perú.
- Existe una correlación estadísticamente significativa entre la *regulación identificada* y la inteligencia emocional en el personal de una fuerza armada del Perú.
- Existe una correlación estadísticamente significativa entre la *motivación intrínseca* y la inteligencia emocional en el personal de una fuerza armada del Perú.

BIBLIOGRAFÍA

- Arellano y Santos (2019) La influencia del factor humano en los accidentes aéreos ocurridos en la Aviación del Ejército. [Tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas]. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/20460>
- Aldave, C., Sinche, H. (2020). Satisfacción con la vida y bienestar psicológico en estudiantes de una escuela superior castrense de Lima [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/25097>
- Andia, 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, 2021-2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12169>
- Battistelli, A., Galletta, M., Odoardi, C., Núñez, J., & Ntalianis, F. (2015). Proposal for a Version of MWMS across Mediterranean Countries. A Validation Study in Greece, Italy, and Spain. *European Journal of Psychological Assessment*, 33(2), 104-115. doi: 10.1027/1015-5759/a000277
- Bayona, E. (2018). Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución castrense del Perú. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/a2f2eef2-4cc8-4a2c-a0da-712bbf15776d>

- Bouverie, J. & García, R. (2017) Motivación laboral y síndrome de burnout en el personal de la escuela de aviación civil del Perú [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/ae14553f-a82c-4f16-a4dd-dbd08656631a>
- Bueno, A. (2019). La inteligencia emocional: exposición teórica de los modelos fundantes. *Revista Seres y Saberes*, 6, 57-62. <http://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1816>
- Curi, D., Asto, A. (2020) Inteligencia emocional y Motivación Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Satipo, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4280>
- Dammert, L., Cafferata, F., Esparch, N. (2022). ¿Militarización? El rol de las Fuerzas Armadas en seguridad en el Perú. *Militares y Gobernabilidad*, 91(4), 150-180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8732325>
- Del Valle, M., Zamora, E. (2021) El uso de las medidas de auto-informe: Ventajas y Limitaciones en la investigación en Psicología (Informe n° 47). *Alternativas Psicológicas*. <https://www.researchgate.net/publication/354127080>
- Gabel, R. (2005) Inteligencia Emocional Perspectivas y aplicaciones ocupacionales. Repositorio institucional Esan. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/517>

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.

<https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0182>

García, M. & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como determinantes asociados al cambio organizacional. *Apuestas de investigación*.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009

Glicken, M. (4 de mayo del 2020). Los conflictos éticos aumentan el estrés laboral y el agotamiento. CarrerCast. [https://www.careercast.com/career-news/ethical-](https://www.careercast.com/career-news/ethical-conflicts-increase-work-stress-and-burnout)

[conflicts-increase-work-stress-and-burnout](https://www.careercast.com/career-news/ethical-conflicts-increase-work-stress-and-burnout)

Hernandez- Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018), “Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta”. México. *Editorial Mc Graw Hill Education*, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714p.

Mestre, J.M., Palmero, F. & Guil, R. (2004) Inteligencia emocional: una explicación integradora desde los procesos psicológicos básicos. En J. M. Mestre y F. Palmero (Coords.), *Procesos psicológicos básicos: una guía académica para los estudios en Psicopedagogía, Psicología y Pedagogía* (pp. 249-280). Madrid: McGraw-Hill.

Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. & Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del psicólogo*. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2319.pdf>

- Nieto, M. (2022) La defensa europea y la Europa de la defensa: Europa geopolítica y defensa: Los Tratados. (Informe n° 54). Diego López Garrido. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/74234/1/0%20Isabel%20Nieto.pdf>
- Núñez, C, Pérez, M. Fernández, Y., & Del Canto, E. (2008). Análisis del nivel de aplicación de las competencias básicas de la inteligencia emocional por supervisores de operaciones. *Revista científica teorías, enfoques y aplicaciones en las Ciencias Sociales*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905118.pdf>
- Oficina Empleo (13 de febrero del 2022). Los 10 trabajos más estresantes del mundo. <https://www.oficinaempleo.com/blog/los-10-trabajos-mas-estresantes-del-mundo/>
- Peña, H., & Villón, S. (febrero de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, III (7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ramirez, E. (2021) Inteligencia emocional y Motivación Laboral en la municipalidad distrital de San Juan Bautista. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. <https://hdl.handle.net/20.500.12737/7362>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivacion, Development and Wellness. Londres: Guilford Press. Recuperado de: http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsyh.pdf
- Trigoso, García y Pacheco (2013). Inteligencia Emocional en Jóvenes y Adolescentes Españoles y peruanos: variables psicológicas y educativas. [Tesis doctoral, Universidad de León] Repositorio Dialnet. <https://doi.org/10.18002/10612/3344>

- Valenzuela, D., & Gayoso, M. (2017). Estrés laboral y su correlación con la prevalencia de dispepsia funcional en militares en actividad que acudieron al hospital geriátrico del ejército. *Revista de Gastroenterología del Perú*, 37(1), 16-21. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1022-51292017000100003&lng=es&tlng=es.
- Wanous, J., Kenon, T. y Latack, J. (1983). Expectancy theory and occupational/organizational choices: A review and test. (traducción: Teoría de la expectativa y elecciones ocupacionales/organizacionales: una revisión y una prueba). Estados Unidos. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90140-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90140-X)
- Zegarra, H. (2019) Trabajo en equipo y motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019. [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2400>
- Zúñiga, Y., Elizabeth, N. (2020). Inteligencia emocional y su relación con la motivación de los colaboradores de automotores Gildemeister Perú S.A- Lima 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7338>


ANEXOS


ANEXO 1

Consentimiento informado

Investigación" Inteligencia emocional y motivación laboral en el personal militar"

La presente investigación tiene como finalidad recopilar información acerca de sus experiencias, por lo que agradeceríamos sus más honestas respuestas. Es importante enfatizar que no hay respuestas equivocadas. Los resultados obtenidos serán mantenidos de manera confidencial, de igual manera esta encuesta es anónima.

 **mercedesgubillusp23@gmail.com**
(no se comparten) [Cambiar cuenta](#)




***Obligatorio**

De acuerdo a lo descrito anteriormente, *
¿Acepta participar de manera voluntaria en este proceso de investigación? *

Sí

No



ANEXO 2

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral en el personal militar de una Fuerza Armada Peruana en el año 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral en personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación entre inteligencia emocional y la motivación laboral en personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021</p>	<p>Variable 1</p> <p>Inteligencia emocional</p>	<p>Intrapersonal</p> <p>Interpersonal</p> <p>Manejo del estrés</p> <p>Adaptabilidad</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Alcance Correlacional</p> <p>Diseño No experimental - transaccional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre la inteligencia</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>H₁) Si existe una relación entre la inteligencia</p>		<p>Estado del ánimo en general</p>	<p>Técnica Encuesta</p>

<p><i>desmotivación</i> en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021?</p>	<p>emocional y la <i>desmotivación</i> en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021.</p>	<p>emocional y la <i>desmotivación</i> en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021</p>		<p>Desmotivación</p>	<p>Instrumento (1) El inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE)</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la <i>regulación externa</i> en el personal militar de una fuerza armada</p>	<p>2) Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la <i>regulación externa</i> en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021.</p>	<p>H₂) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la <i>regulación externa</i> en el personal militar de una fuerza</p>	<p>Variable 2 Motivación laboral</p>	<p>Regulación Introyectada</p> <p>Regulación identificada</p> <p>Motivación intrínseca</p>	<p>(2) Cuestionario de Motivación MAWS</p>

<p>peruana en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la <i>regulación</i> <i>introyectada</i> en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021?</p>	<p>3) Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la <i>regulación</i> <i>introyectada</i> en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021</p> <p>4) Identificar la relación que</p>	<p>armada peruana en el año 2021.</p> <p>H₃) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la <i>regulación</i> <i>introyectada</i> en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021.</p>			
---	--	---	--	--	--

<p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la <i>regulación</i> <i>identificada</i> en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021?</p>	<p>existe entre la inteligencia emocional y la <i>regulación</i> <i>identificada</i> en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021.</p>	<p>H4) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la <i>regulación</i> <i>identificada</i> en el personal militar de una fuerza armada peruana en el año 2021.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la <i>motivación</i> <i>intrínseca</i> en el personal militar de una</p>	<p>5) Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la <i>motivación</i> <i>intrínseca</i> en el personal militar de una fuerza</p>	<p>H5) Si existe una relación entre la inteligencia emocional y la <i>motivación</i> <i>intrínseca</i> en el personal</p>			

fuerza armada peruana en el año 2021?	armada peruana en el año 2021.	militar de una fuerza armada peruana en el año 2021.			
---	-----------------------------------	--	--	--	--

ANEXO 3

Variable	Conceptualización	Definición Operacional	Niveles	Indicadores	
Inteligencia Emocional BarOn (I-CE)	Según Ugarriza (2001) es la agrupación de conocimientos y habilidades correspondientes al plano emocional, que son expresados en la esfera social, influyendo en la capacidad general para afrontar de forma efectiva las demandas del ambiente.	Nivel alcanzado por el colaborador con formación militar, se obtiene por la ubicación del puntaje total de la escala según los baremos correspondientes	Marcadamente alta	Capacidad súper desarrollada de conocimiento interno de la manera de pensar, sentir y actuar.	
			Muy alta	Capacidad desarrollada de conocimiento interno de la manera de pensar, sentir y actuar.	
			Promedio	Capacidad que permite hacer uso de las herramientas internas adecuadas frente a situaciones complicadas e inciertas.	
			Baja	Capacidad emocional en situación de mejora.	
			Muy baja	Capacidad que evidencia un humor desagradable, expresándose matices afectivos inadecuados.	
			Marcadamente baja	Dificultad con tendencia a no comprender ni gestionar saludablemente sus emociones ni las de su entorno.	
Variable	Conceptualización	Definición Operacional	Tipos	Definición	Items

Motivación laboral (<i>R-Maws</i>)	Según Gastañaduy (2012) es la fortaleza psicológica que fomenta en las personas el iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales. La motivación es considerada como el impulso de los individuos que conforman la organización y, en consecuencia, se transforma en la fuerza psicológica de ésta	Puntaje total obtenido en el cuestionario que indica el tipo de motivación laboral que tiene	Desmotivación	Ausencia de motivación laboral	2 15 16
			Regulación externa	Motivación basada en refuerzos y recompensas del entorno al realizar actividades determinadas	3 8 9 10 14 17
			Regulación introyectada	Tipo de motivación laboral se relaciona con la satisfacción del ego, buscando evitar las sensaciones de culpa, vergüenza, ansiedad.	1 2 7 19
			Regulación identificada	Tipo de motivación que permite desarrollar las diferentes acciones laborales debido a que las acciones son reguladas por	4 11 18

				importancia personal.	
			Motivación intrínseca	Motivación auto-administrada, inherente a la persona, permite la sensación de autonomía, autoconfianza y competencia.	6 12 13

ANEXO 4

Baremos del Inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE)

Cociente Emocional total	Pautas interpretativas
130 o más	Marcadamente alta- capacidad emocional
120-129	Muy alta- capacidad emocional
90 -109	Capacidad emocional promedio
80-89	Baja capacidad emocional
70-79	Muy baja capacidad emocional
Debajo de 70	Marcadamente baja capacidad emocional

ANEXO 5

Escala de motivación en el trabajo (R-Maws)

Sub escalas	Ítems
Desmotivación	2, 15,16
Regulación externa	3, 8, 9, 10, 14, 17
Regulación introyectada	1,5, 7, 19
Regulación identificada	4, 11, 18
Motivación intrínseca	6, 12, 13

ANEXO 6

*Pruebas de normalidad estadística Kolmogorov-Smirnov de Inteligencia Emocional y las
dimensiones de Motivación Laboral*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL I	.060	148	,200*
DESMOTIVACIÓN	.155	148	.000
REG. EXTERNA	.087	148	.009
REG. INTROYECTADA	.121	148	.000
REG. IDENTIFICADA	.217	148	.000
MOTIVACIÓN INTRINSECA	.145	148	.000

Nota: Fuente de información