

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD**

**DEL CUSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIONES PSICOSOCIALES EN ESTUDIANTES  
DE LA ESCUELA TÉCNICO SUPERIOR PNP MARIANO SANTOS, CUSCO 2023**

**PRESENTADO POR:**

**-Br SALLY ABARCA PEÑA**

**-Br. SOYBELL GUZMÁN COLLANTES**

**PARA OPTAR AL TÍTULO**

**PROFESIONAL DE LICENCIADA EN**

**PSICOLOGÍA**

**ASESORA:**

**Mg. KAROLA ESPEJO ABARCA**

**CUSCO – PERÚ**

**2024**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: Inteligencia Emocional y Motivaciones Psicosociales en estudiantes de la Escuela Técnica Superior Mariano Santos, Cusco 2023

presentado por: Sally Abarca Peña con DNI Nro.: 70448975

presentado por: Soybell Guzman Calantes con DNI Nro.: 72947875

para optar el título profesional/grado académico de Licenciada en Psicología

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 8%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 01 de Febrero de 2024



Firma

Post firma Karolo Espejo Abarca

Nro. de DNI 45634597

ORCID del Asesor 0000-002-3004-9919

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid:27259:319794295

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS ULTIMA VERSION FINAL.docx**

AUTOR

**Sally Abarca Soybell Guzman**

RECUENTO DE PALABRAS

**26103 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**145935 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**145 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**14.9MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 31, 2024 5:30 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jan 31, 2024 5:33 PM GMT-5****● 8% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



Mg Karola Espejo Abarca  
PSICÓLOGA  
DOCENTE UNIVERSITARIO

*Dedicatoria*

*A Dios y a la Virgen Asunta, a mis padres Benedicto y Julieta, por nunca soltarme la mano y ser mi mayor soporte y motivación de vida en cada uno de mis logros; a Mitwar, por ser tan constante y mostrarme con tanto amor lo que es contar con un hermano mayor; y a Berny, por ser mi razón de ser.*

*Sally Abarca Peña*

*A mi Pablito que ya no está conmigo, pero vive en mi corazón, a mi Lucy grande que es mi mayor tesoro y me cuida como si yo fuera el suyo, a mi Lucy pequeña rayito de sol que ilumina y abriga mis días, a mi Darhuin que es la parte bella de la vida es la roca que habito, a mi Anny que es mi mejor amiga y compañera y a Paul mi socio más leal.*

*Soybell Guzman Collantes*

## **Agradecimientos**

A nuestra casa de estudios “Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco”, a nuestra querida Escuela Profesional de Psicología, que nos dio la oportunidad de enrumbarnos en este hermoso viaje de formación profesional para el servicio de la sociedad.

A nuestros docentes, a todos y cada uno por compartir su conocimiento y su ejemplo a seguir.

A la Dra. Karola Espejo Abarca nuestra asesora y guía en este proceso de elaboración de tesis, por su dedicación, disposición y calidad humana que nos acompañó en cada etapa con asertividad y compromiso.

Al Coronel Antonio Loreño Beltrán, Director de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, por su apertura y colaboración en los trabajos de investigación para la mejora de la Institución que dirige.

## Resumen

El objetivo del trabajo de la presente investigación es identificar la relación entre Inteligencia Emocional y Motivaciones Psicosociales estudiantes de la Escuela Técnico Superior Mariano Santos PNP, Cusco 2023. El estudio tiene un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de corte transversal, en la que participaron 172 alumnos siendo todos varones. Los instrumentos aplicados son el Inventario de la Inteligencia Emocional de Baron Ice que evalúa 5 dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo, aceptación e inteligencia. También se aplicó la Escala de Motivaciones Psicosociales cuyas dimensiones evaluadas son: reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder, seguridad. Los resultados indican que existe relación positiva entre, aceptación e integración, reconocimiento social, autoestima o autoconfianza y poder con la inteligencia emocional. Se concluye que la investigación presenta una correlación positiva entre la inteligencia emocional y las motivaciones psicosociales en la población de estudio por ende se acepta la hipótesis alterna, por lo que se afirma que los estudiantes del instituto superior PNP que presentan niveles altos de aceptación e integración, reconocimiento social, autoestima o autoconfianza y poder tienen mayores niveles de inteligencia emocional y los alumnos que presentan niveles moderados presentan niveles medios de inteligencia emocional. Se recomienda fortalecer el autodesarrollo y la seguridad para elevar los niveles de inteligencia emocional.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, motivaciones psicosociales, PNP.

*Abstract*

The objective of the work of this research is to identify the relationship between Emotional Intelligence and Psychosocial Motivations students of “Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos Mateo, Cusco 2023”. The study has a quantitative approach with a non-experimental correlational design, in which 169 students participated, all of whom were men. The instruments applied are the Baron Ice Emotional Intelligence Inventory that evaluates 5 dimensions: intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management, mood, acceptance and intelligence. The Psychosocial Motivations Scale was also applied, whose dimensions evaluated are: social recognition, self-esteem, self-development, power, security. The results indicate that there is a positive relationship between integration, social recognition, self-esteem or self-confidence and power with emotional intelligence. It is concluded that the research presents a positive and significant correlation between emotional intelligence and psychosocial motivations in the study population, therefore the alternative hypothesis is accepted, therefore it is stated that the students of the PNP higher institute who present high levels of integration , social recognition, self-esteem or self-confidence and power have higher levels of emotional intelligence and students who present moderate levels have medium levels of emotional intelligence. It is recommended to strengthen self-development and security to raise levels of emotional intelligence.

**Keywords:** Emotional intelligence, psychosocial motivations, PNP.

## Índice

Dedicatoria *ii*

Agradecimientos *iii*

Resumen *iv*

Abstract *v*

Índice *vi*

Índice de tablas *x*

Índice de figuras *xi*

Introducción *xii*

### **Capítulo I**

#### **Planteamiento de la Investigación**

1.1. Descripción del problema de la investigación *1*

1.2. Formulación del problema de Investigación *12*

1.2.1. Problema general *12*

1.2.2. Problemas específicos *13*

1.3. Objetivos de la Investigación *14*

1.3.1. Objetivo general *14*

1.3.2. Objetivos específicos *14*

1.4. Justificación *15*

1.4.1. Valor social *15*

1.4.2. Valor teórico *16*

1.4.3. Valor aplicativo *16*

1.4.4. Valor metodológico *17*

1.4.5. Novedad y originalidad *17*

1.5. Viabilidad *18*

1.6. Limitaciones *18*

1.7. Consideraciones éticas *18*



## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### 2.1. Antecedentes de la investigación **19**

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales *19*

##### 2.1.2. Antecedentes nacionales *21*

##### 2.1.3. Antecedentes locales *23*

#### 2.2. Bases teórico – Científicas *25*

##### 2.2.1. Inteligencia emocional *25*

###### 2.2.1.1. Definición *25*

###### 2.2.1.2. Modelo Teórico de BarOn *30*

###### 2.2.1.3 Modelos teóricos de la inteligencia emocional *33*

##### 2.2.2. Motivación Psicosocial *37*

###### 2.2.2.1. *Definición 37*

###### 2.2.2.2 *Modelo teórico de Fernández 40*

###### 2.2.2.3 *Modelos teóricos de Motivación Psicosocial 41*

###### 2.2.2.4 *Fases de la motivación 50*

###### 2.2.2.5 *Formación profesional PNP – Mariano Santos Mateos 50*

#### 2.3. Definición de términos básicos *57*

## **Capítulo III**

### **Hipótesis y Variables**

#### 3.1. Hipótesis **59**

##### 3.1.1. Hipótesis General *59*

##### 3.1.2. Hipótesis Específicas *59*

#### 3.2. Variables **61**

## **Capítulo IV**

### **Metodología**

- 4.1. Tipo de investigación 63
- 4.2. Diseño de Investigación 64
- 4.3. Población y muestra 65
- 4.4. Métodos y técnicas de investigación 66
  - 4.4.1. Técnicas 66
  - 4.4.2. Instrumentos 68
  - 4.4.3. Validación de los instrumentos a la población investigada 70
  - 4.4.4. Confiabilidad de los instrumentos a la población investigada 73
- 4.4. Procedimiento de recolección de datos 75
- 4.5. Procesamiento y análisis de datos 75
- 4.7 Matriz de consistencia 77

## **Capítulo V**

### **Resultados**

- 5.1. Estadística descriptiva del estudio 78
- 5.2. Estadística inferencial del estudio 88
  - 5.2.1. Prueba de Normalidad 88
  - 5.2.2. Prueba de hipótesis General 89
  - 5.2.3. Correlación entre la dimensión aceptación e integración social y la variable Inteligencia Emocional 90
  - 5.2.4. Correlación entre la dimensión reconocimiento social y la variable Inteligencia Emocional 91
  - 5.2.5. Correlación entre la dimensión autoestima/autoconfianza y la variable Inteligencia Emocional 92
  - 5.2.6. Correlación entre la dimensión autodesarrollo y la variable Inteligencia Emocional 93
  - 5.2.7. Correlación entre la dimensión poder y la variable Inteligencia Emocional 93
  - 5.2.8. Correlación entre la dimensión seguridad y la variable Inteligencia Emocional 94

**Capítulo VI**

**Discusión De Resultados**

**Capitulo VII**

**Conclusiones y Sugerencias**

7.1. Conclusiones *102*

7.2. Recomendaciones *104*

Referencias *106*

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	62
Tabla 2 Resultado de la calificación mediante juicio de expertos Inteligencia emocional	71
Tabla 3 Resultado de la calificación mediante juicio de expertos Motivaciones Psicosociales	71
Tabla 4 Determinación de la ubicación del valor DPP en la escala de valoración de juicio de expertos	72
Tabla 5 Confiabilidad del inventario de Inteligencia Emocional	73
Tabla 6 Confiabilidad de la escala de Motivaciones Psicosociales (parte 1)	73
Tabla 7 Confiabilidad de la escala de Motivaciones Psicosociales (parte 2)	73
Tabla 8 Confiabilidad de la escala de Motivaciones Psicosociales (parte 3)	74
Tabla 9 Escala de valoración por Alfa de Cronbach	74
Tabla 10 Matriz de consistencia	77
Tabla 11 Distribución de la muestra según la edad	78
Tabla 12 Niveles de la inteligencia emocional	83
Tabla 13 Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional	84
Tabla 14 Niveles de las motivaciones psicosociales	85
Tabla 15 Niveles de las dimensiones de las motivaciones psicosociales	86
Tabla 16 Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	88
Tabla 8 Correlación de Spearman entre la aceptación e integración social con la inteligencia emocional	90
Tabla 19 Correlación de Spearman entre el reconocimiento con la inteligencia emocional	91
Tabla 20 Correlación de Spearman entre la autoestima/autoconfianza con la inteligencia emocional	92
Tabla 21 Correlación de Spearman entre el autodesarrollo con la inteligencia emocional	93
Tabla 22 Correlación de Spearman entre el poder con la inteligencia emocional	94
Tabla 23 Correlación de Spearman entre la seguridad con la inteligencia emocional	95

## Índice de figuras

Figura 1 Malla curricular 56

Figura 2 Esquema de diseño 64

Figura 3 Niveles de la inteligencia emocional 83

Figura 4 Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional 84

Figura 5 Niveles de las motivaciones psicosociales 85

Figura 6 Niveles de las dimensiones de las motivaciones psicosociales 87

## Introducción

La Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, en Cusco cumple una labor muy importante y presente en la sociedad al atender y dar la oportunidad a muchos jóvenes, quienes, incluso proviniendo de diferentes lugares a su vez lejanos, intentan sobresalir e integrarse a la sociedad siendo profesionales de esta casa de formación técnica. Su personal está compuesto por profesionales de la salud, así como administrativos muy competitivos y altamente calificados en sus especialidades. No obstante, dicho personal debe también manejar eficientemente sus emociones, sentimientos y estímulos. En concreto, debe aplicar también los elementos de la Inteligencia Emocional y, de esta manera, sentirse motivados para brindar un servicio que esté a la altura de las exigencias.

La presente investigación describe un problema presente en la sociedad desde muchos años atrás pero evidenciada a lo largo de la convulsión social que atravesó el país durante la crisis política surgida por la vacancia del ex presidente Pedro Castillo durante fines del 2022 e inicios del 2023 que llevo a la sociedad una clara polarización y a crudos enfrentamientos entre las fuerzas armadas y policiales en contra de la población manifestante, dejando saldos lamentables de incontables muertos y heridos a manos de las mismas, y la huella histórica y psicológica en la sociedad peruana.

La policía nacional del Perú es una Institución constituida por 133 880 miembros, lo que la constituye como un grupo importante, cumple funciones de regulación y control interno, es decir, cada miembro de la policía posee un nivel de autoridad y poder sobre otros miembros de la sociedad, durante el contexto social antes mencionado se pudo observar conductas y comportamientos que generaban malestar y confusión sobre las motivaciones de los efectivos para tomar actitudes y decisiones durante la ejecución de sus funciones.

Para determinar la especificidad del problema se realizaron entrevistas con los altos mandos de la Institución policial en la región del Cusco mismos que manifestaron que debería realizarse un estudio en el centro de formación principal de la región, Escuela Técnico Superior Mariano Santos, encargados de formar a los nuevos efectivos por lo que se seleccionó como población para la recolección de datos.

La investigación se realizó con el fin de establecer la relación entre Inteligencia emocional y Motivaciones psicosociales en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior Mariano Santos, Cusco 2023.

El presente estudio fue elaborado a partir de la estructura establecida en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Psicología, y contemplará los siguientes capítulos:

En el CAPÍTULO I, se describe el planteamiento del problema, la formulación de los problemas y objetivos, la justificación.

En el CAPÍTULO II, se considera el marco teórico, en el cual se muestra las diferentes teorías que dan base al estudio de las variables, también hacemos mención a los antecedentes y así mismo la definición conceptual de los términos básicos.

En el CAPÍTULO III, se formulan las hipótesis generales y específicas, detallando la operacionalización de las variables.

En el CAPÍTULO IV, se abordará la metodología empleada, se precisa la técnica e instrumentos a utilizar, se describe la población y la muestra de estudio y se da a conocer la matriz de consistencia.

En el CAPÍTULO V, se muestran los resultados de la investigación especificando las características sociodemográficas de la muestra, el análisis descriptivo e inferencial y la interpretación de cada uno de estos.

En el CAPITULO VI, nos centramos en la discusión de resultados en función de los objetivos planteados en nuestra investigación comparándolas con nuestro marco teórico.

Finalmente, se muestra las conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones o estudios en poblaciones similares.



## **Capítulo I**

### **Planteamiento de la Investigación**

#### **1.1. Descripción del problema de la investigación**

En nuestra sociedad la Policía Nacional del Perú cumple un rol de suma importancia, enfrentando a diario múltiples desafíos como la protección de poblaciones vulnerables, en ellas los niños, jóvenes y adultos mayores, la protección del orden público, refrenar y disminuir la delincuencia entre otros factores que ponen en peligro su salud física como psicológica; por ende, el proceso de formación es fundamental para tener a priori profesionales eficientes en el desenvolvimiento de sus labores. Ello implica que durante su formación académica no solo se desarrolla materias relacionadas a su preparación policial, actividades físicas sino también a su salud mental y prepararlos adecuadamente para el ejercicio profesional en el que es importante poseer adecuada inteligencia emocional por la exposición a situaciones de riesgo, conflictos, presión y estrés.

La Policía Nacional del Perú es una Institución perteneciente al estado que, de acuerdo a la Constitución Política del Perú, Art.166 (1993) “tiene como finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Dispone protección y ayuda a que las personas y a la comunidad estén a buen recaudo. Haciendo cumplir las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila e inspecciona las fronteras”. Por ello es considerada como uno de los ejercicios profesionales más desgastantes a nivel emocional, estando vulnerables a desarrollar alteraciones psicopatológicas que afecten su bienestar psicológico desde su formación en las diferentes Escuelas del país.

En las Escuelas de formación de la Policía Nacional del Perú se prioriza la formación disciplinada y subordinada, el adoctrinamiento en la mística policial, así como la preparación física, de conocimiento y ética. Sin embargo, se resta importancia a la formación psicológica, especialmente al control de los impulsos y emociones. Esta omisión en la formación policial perjudica el ejercicio profesional cuando son externados y puestos al servicio en sus diferentes áreas, involucrándose en situaciones de violencia, incluso crímenes por no tener control adecuado de sus emociones que trae consigo consecuencias negativas personales y familiares que generan desconfianza por parte de la ciudadanía y dañan la imagen institucional.

Los problemas en materia de salud mental tienen una importante presencia en policías. Una investigación, que involucró a 67 estudios de 24 países, indicó que el 14,6% de los policías presentaba síntomas de depresión, el 14,2% trastorno de estrés postraumático, el 9,6% trastorno de ansiedad generalizada, 8,5% presentaba ideaciones suicidas, y el 5% era dependiente del alcohol (Caycho-Rodríguez T, 2020).

La Empresa Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública (CPI, 2014, citado en Castillo y Rodríguez, 2016). Señala que el Perú, no se exceptúa de esta situación, debido a que el 58% de los efectivos de la PNP manifestaron haber experimentado situaciones de moderado a alto estrés y se identificaron aproximadamente que el 35% ha manifestado haber padecido niveles bajos del estrés.

López, Acosta, García y Fumero (2006) afirman que, en la atmosfera policial se ha generado un interés por la inteligencia emocional, por sus actividades cotidianas en el que se enfrentan a circunstancias complicadas y exigentes para mantener el orden público y la seguridad ciudadana empleando herramientas como armas de fuego. Es por ello que la inteligencia emocional juega un papel protagónico en la adaptación y crecimiento en el medio y las percepciones en situaciones del diario vivir. Como grafican los resultados del estudio que realizo en miembros de la Policía local de Canarias, el 72% de los evaluados presta demasiada o muy poca atención a sus emociones, el 49% tiene mejorar su habilidad para conocerlas y comprenderlas, y el 31% aparenta tener dificultades para regularlas. De esta premisa el autor define que los policías con un adecuado nivel de inteligencia emocional manifiestan estabilidad emocional, confianza en los demás, interés por el bienestar de los otros, aptitud para los relacionamientos sociales, inclinación a tener emociones positivas, disposición hacia nuevos valores sociales, sentido de deber y auto exigencia en la labor, aspectos de vital importancia en el contexto laboral. (M. López Curbelo, 2006)

Por otra parte (Dueñas, 2002), señala que la carencia y mal manejo de las emociones es uno de los mayores problemas por el que atraviesan muchos profesionales y la policía no es la excepción dado que este fenómeno se inicia en la

infancia a raíz de diversos problemas en el hogar como la violencia física, verbal, sexual, emocional y psicológica. La intranquilidad que se experimenta a causa de esta experiencia generalmente se reprime y se esconden los sentimientos, pensamientos y emociones. De este modo, forma un conflicto emocional y se pierde la seguridad limitando la toma de decisiones y cada cierto tiempo se puede leer en los medios situaciones en los que los policías cometen abusos de autoridad, violencia, asesinatos, agresiones en contra de los ciudadanos, estos son indicadores del poco control y mal manejo de las emociones por parte de algunos policías.

En el caso de la Escuela Técnico Superior PNP, en Cusco, desafortunadamente restan importancia a la salud mental y de igual manera a la Inteligencia emocional debido a que los jefes a cargo no diseñan y menos implementan acciones, estrategias y actividades que oriente a los profesionales del orden público a la mejora de la inteligencia emocional. Así mismo no se observa la realización de capacitaciones, charlas o seminarios por parte de expertos en la materia dirigidos a los alumnos PNP por lo que, se vendría generando externalidades negativas como la apatía, desdén, desánimo, indiferencia y letanía en sus funciones incumpliendo sus objetivos laborales a nivel personal y a nivel institucional. Sobre esta temática, Berardi en el 2015, afirma que la motivación laboral es elevada, cuando se desarrolla a partir de relaciones de satisfacción, animación, interés entre los colaboradores. Empero, cuando la motivación es baja, existen estados de depresión, apatía, insatisfacción y depresión que puede traer como consecuencia la agresividad y la insubordinación. (Berardi, 2015).

La labor policial es una profesión en la que constantemente el efectivo se ve expuesto a situaciones altas de estrés ,riesgo ,conflicto y enfrentamientos con delincuentes y ciudadanos en las que muchas veces no tienen herramientas y la capacidad para manejar y controlar adecuadamente sus emociones y como consecuencia se reprimen y pueden desencadenar conflictos interpersonales y familiares que pueden llevarlo a actuar de manera incorrecta en su trabajo y por consiguiente daños en su salud e integridad.

Determinamos como investigadoras realizar el presente estudio en una población conformada por los alumnos de la Escuela Técnico Superior PNP Cusco, debido a que es donde se brinda la formación integral de un policía, observamos que en la instrucción que ellos reciben desde que forman parte de esta Institución, están sometidos a un estrés prolongado y/o permanente, que conlleva a un agotamiento físico y mental, debido a la educación castrense que fomenta la pertenencia y la obediencia como medio para lograr eficacia. Continuando cuando estos se integran al ejercicio y labor diaria dentro de la Institución, sometidos a una jornada laboral extensa que irá cambiando de acuerdo al servicio y turno asignado, la jurisdicción a la que pertenecen donde tienen que cubrir operativos dentro y fuera, siendo este un factor que la distancia de sus familias y su frecuente sobre exposición a la problemática de la sociedad no siendo reconocido muchas veces el esfuerzo que realizan.

Por lo que vimos conveniente entrevistarnos de forma preliminar con el director de la Escuela Técnico Superior PNP, acerca del contexto de la Institución, mencionando lo siguiente:

“La Policía Nacional del Perú, es una de las Instituciones menos consideradas por la población, pero pese a ello y a las dificultades que atravesamos y seguimos atravesando seguimos trabajando con esfuerzo, dedicación y afecto a nuestra Institución, cumpliendo con el Art N° 166 de nuestra Constitución. Estamos dedicados a formar con disciplina a nuestros estudiantes y futuros colegas para servir a la sociedad”.

Asimismo, también se entrevistó a otros miembros policiales del área administrativa de la Escuela Técnico Superior PNP, quienes manifestaron cumplir los roles y funciones asignadas por sus superiores aun a pesar de las dificultades que estas traen consigo, ya que en la formación de la que ellos también son partícipes se les inculca el respeto a su Institución y resaltan la importancia de su deber como policía, de la misma forma que influye en el sentimiento de identidad y pertenencia de una Institución como la PNP y los beneficios que se les otorga por el empeño que le entregan. Sin embargo, algunos estudiantes indicaron que existe carencia de compañerismo lo que resulta en que algunos no se sientan completamente comprometidos con su desempeño dentro de la Escuela y al ejercer como policías, comentaron también que el hecho de estar sometidos a la educación castrense los convierte en personas sumisas y atentas solo a las órdenes que se les pueda asignar, terminando, así como personas rígidas y prestas a obedecer sin objeción alguna.

Es así que en nuestra realidad inmediata podemos observar que el manejo de la inteligencia emocional en el trabajo policial debe formar parte de la preparación básica del agente de policía, por lo mismo que nuestra problemática gira en torno a la relación que existe entre la Inteligencia Emocional con las dimensiones de las

motivaciones psicosociales de los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

Pese a toda la problemática descrita hemos notado que los policías de esta Institución se esfuerzan por cumplir satisfactoriamente con las tareas que requiere su profesión, brindar auxilio en casos de emergencia, diferentes patrullajes y las intervenciones en situaciones de violencia y/o disturbios, etc., estas actividades demandan su presencia en el sector que se desempeñen, sin embargo, en la duración de la formación policial, el manejo de las emociones en entornos desfavorables como el trabajo policial, requiere primeramente del conocimiento, es decir los efectivos aun cuando son alumnos deben de conocer sus propias emociones y la de los demás a través de entrenamiento específico para trabajar e interiorizar adecuadamente las técnicas aprendidas para hacerle frente a todas las necesidades que van a surgir cuando estén en las calles. Por esta razón el principal objetivo de la presente investigación será establecer la relación entre Inteligencia emocional y Motivaciones psicosociales en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP, especialmente por la importancia que esta pueda tener para la seguridad y el bienestar de los futuros policías, sobre todo en la ejecución de sus funciones de acuerdo al cumplimiento de la misión de su Institución y el éxito de sus objetivos.

Por otro lado, y con la misma importancia la variable de motivación psicosocial, en el entendido que la motivación es la fuerza interior que lleva actuar a cada ser humano a alcanzar sus metas a nivel personal y laboral, mientras que la carencia de motivación psicosocial afecta el rendimiento académico o en el

desenvolvimiento de las labores y en consecuencia un desequilibrio motivacional que no les permite cumplir con sus funciones programadas.

Poder comprender sobre las motivaciones psicosociales es hablar de temas complejos en el campo de la psicología, donde pauta patrones de conducta del individuo en su vida cotidiana, donde según Arévalo (2018, p.5) aclara que existen factores importantes como el reconocimiento social afiliación, pertenencia de grupo, estima, autoestima, entre otros permitirá conocer y definir las conductas que adopte cada persona en el entorno que se desarrolla.

En esa misma línea, en su estudio Alba (2016) señala que, el inadecuado manejo de los patrones de conducta y de las motivaciones psicosociales influye de manera directa en la calidad de vida, por ende, se manifiesta conductas estresantes que afectan en la salud del individuo y que por diversas causas limitan el adecuado rendimiento en sus actividades cotidianas personales y laborales, tanto el aspecto psicológico como físico.

Cabe destacar que dentro de los rasgos característicos que debe poseer un efectivo policial para realizar adecuadamente sus labores destacan el trabajo en equipo, lo que implica el compromiso y desempeño conjunto de acuerdo al marco de doctrina policial, propósitos y metas en común y la adaptabilidad que se basa principalmente en la resiliencia profesional, así lo afirma el último perfil policial peruano aprobado por Resolución Ministerial N° 0590-2021-IN (Ministerio del Interior, 2021)

Consecuentemente, existen motivos psicosociales, que determinan aspectos del ser humano en relación a su entorno; el primero es denominado Afiliación, hace



mención a personas que por mantener relaciones interpersonales positivas se preocupan por su dominio de la colectividad, demostrando la pertenencia como necesidad para ser apreciado como integrante del colectivo; Estima, que es el valor y deferencia que los otros ofrecen; Aceptación Social, que es la aquiescencia del equipo de labor; Autoestima, que es la apreciación del mérito individual; Realización, es la construcción y ejecución de las capacidades inherentes y experimentar sensaciones creativas en el significado más amplio; Determinación, es el ímpetu de llevar a efecto objetivos propios; Consecución, es el afán de obtener un supremo resultado progresando con uno mismo y otros; Dominio, hace referencia a individuos que se encuentran angustiados por influir sobre otras personas conservando ciertas normas y Seguridad, que es la mantención justa y equitativa en los tratos afectivos y en el desarrollo laboral. (Fernández, 1987).

Las protestas del 2023, evidenciaron a lo largo de la convulsión social que atravesó el país durante la crisis política surgida por la vacancia del ex presidente Pedro Castillo, lo que llevo a la sociedad a una clara polarización y a crudos enfrentamientos entre las fuerzas armadas y policiales en contra de la población manifestante, dejando saldos lamentables de incontables muertes y heridos a manos de las mismas, y como no mencionar la huella histórica y psicológica que quedara grabada en la sociedad peruana, esto evidencio algunos comportamientos de búsqueda de seguridad de los miembros de la policía los cuales anteponían su seguridad personal por encima del bienestar de la población que se manifestaba incurriendo en hechos de violencia y uso excesivo de la fuerza con la premisa de “cumplir órdenes

superiores” lo que consta en una búsqueda de seguridad laboral por encima de todo lo que puede limitar en mayor medida sus posibilidades de autorrealización.

Es así que la presente investigación es planteada a modo de dos variables para rescatar la importancia que tiene cada una de ellas dentro del marco policial. Como primera variable se tiene la Inteligencia Emocional, capacidad de suma importancia para entender, comprender y gestionar las propias emociones, dando una respuesta asertiva del futuro efectivo policial a diferentes situaciones que atraviere, es decir mejoran su capacidad de resolución de conflictos, autorregulan sus respuestas frente a factores estresantes, teniendo mejor control sobre sus emociones, quedando como evidencia en múltiples investigaciones que afirman que una adecuada Inteligencia Emocional permite un mejor rendimiento, ser más productivos en sus tareas, reconociendo oportunidades y amenazas a las que se enfrenta su Institución. Como segunda variable se tiene a la Motivación psicosocial, que cumple un papel importante en el desarrollo de la vida cotidiana siendo esta un complejo proceso de modelar los patrones de conducta indicando la existencia de diversos factores importantes como la afiliación, pertenencia de grupo, estima, reconocimiento social, autoestima, entre otros que permitirá definir las conductas que adopte cada persona en su entorno, mejorando así su desempeño y productividad, lo que reduce los niveles de deserción de los futuros efectivos policiales dentro de la Institución.

Por lo que es necesario comprender la magnitud de la formación y la problemática por la que atraviesan constantemente y de no prestar atención a los problemas descritos anteriormente se continuara arrastrando las consecuencias que esta origina: en cuanto a la inteligencia emocional, inadecuada gestión emocional,

problemas para enfrentar el estrés, la presión y ansiedad, bajo rendimiento formativo que perjudica la relación con la ciudadanía; y en cuanto a la motivación psicosocial, al concluir su periodo de estudio, una deficiente relación del personal policial con la Institución, disminuyendo así sus niveles de productividad y desempeño, poca satisfacción al realizar sus funciones, por lo que es necesario que la PNP tome en cuenta las necesidades y repercusiones que requieren los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP afectando así los niveles de Inteligencia emocional y Motivaciones psicosociales.

Para hacer de esta investigación lo más objetiva posible se empleará el enfoque cuantitativo pues no se manipularán las variables sino se procederá a la medición de ambas aplicando los siguientes instrumentos: para medir la variable inteligencia emocional se utilizara el Inventario de Cociente Emocional de Baron (Ice), mientras que, para la variable motivación psicosocial el instrumento a utilizar será la Escala de Motivaciones Psicosociales. La validación de ambos instrumentos de será mediante juicio de expertos, la determinación de su confiabilidad se obtendrá mediante un estudio piloto en la población a estudiar y finalmente el procesamiento estadístico de los datos obtenidos se realizará para aceptar o negar las hipótesis planteadas.

Es así que para la sociedad nuestra investigación surgirá significativamente, pues en la formación del efectivo policial se debe incluir la preparación psicológica para responder con adecuada inteligencia emocional a los retos y demandas que trae consigo la profesión. A nivel científico se estudia desde el campo de la psicología clínica, organizacional y social, en los últimos años la salud mental de las personas se ha visto afectada por lo que se convierte en preocupación para la Psicología, ello

refuerza nuestra motivación de investigar dicho tema pues consideramos que una persona debe ser capaz de resolver conflictos y situaciones adversas al igual que desempeñarse con convicción y motivaciones propias.

La realización de este trabajo de investigación nos reta como investigadoras, pues será la primera vez que se lleve a cabo un estudio que relacione las variables Inteligencia emocional y Motivaciones psicosociales en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, pues al ser una institución poco estudiada y de difícil acceso existen pocos estudios y se desconoce su realidad, por lo que la ejecución de nuestro estudio nos permitirá llenar vacíos y fomentar investigaciones en este ámbito.

Buscamos contribuir de forma positiva con la institución policial, después de investigar esta problemática, a través de una propuesta de un programa que busca fortalecer la adecuada inteligencia emocional y motivaciones psicosociales de los estudiantes, siendo beneficiada directamente la población de estudio, la Escuela Técnico Superior PNP, se obtendrá un aporte significativo a su continuo desarrollo y desempeño, para su propio beneficio y a la vez de la ciudadanía.

## **1.2. Formulación del problema de Investigación**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre Inteligencia Emocional y Motivaciones Psicosociales en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

- ¿Cuáles son los niveles de Inteligencia Emocional y Motivaciones Psicosociales en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión aceptación e integración social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión reconocimiento social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión autoestima/autoconfianza y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión autodesarrollo y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión poder y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión seguridad y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023?

### ***1.3. Objetivos de la Investigación***

#### ***1.3.1. Objetivo general***

**OG:** Establecer la relación entre Inteligencia Emocional y Motivaciones Psicosociales en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

- Determinar los niveles de Inteligencia Emocional y Motivaciones Psicosociales en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión aceptación e integración social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión reconocimiento social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión autoestima/autoconfianza y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión autodesarrollo y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión poder y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

- Establecer la relación entre la dimensión seguridad y la Inteligencia Emocional en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

#### ***1.4. Justificación***

La investigación estudia la relación entre inteligencia emocional y motivaciones psicosociales en estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos porque se evidencia que esta población está expuesta a muchos factores que intervienen en el adecuado desarrollo de la inteligencia emocional y motivaciones psicosociales, lo que hace que se incrementen las dificultades en el ejercicio de la profesión, ya sea en las manifestaciones, los conflictos delictivos o la inseguridad ciudadana, poniendo en peligro su salud mental y física. De esta forma resulta importante y relevante el estudio para desarrollar propuestas de solución que les permita desempeñarse eficientemente en sus labores.

##### ***1.4.1. Valor social***

La investigación tendrá importancia social ya que la población estudiada es un grupo relevante en número de efectivos y funciones desarrolladas dentro de la estructura social, por lo cual se debe realizar un profundo análisis de sus características socioemocionales y motivacionales para mejorar las practicas dentro de su formación dando a conocer la realidad que viven para una adecuada ejecución profesional una vez externados. El estudio de estos aspectos propiciará nuevos estudios en grupos similares siendo esta una población poco estudiada en nuestro país será de beneficio social en múltiples áreas.

#### **1.4.2. Valor teórico**

La investigación tiene relevancia teórica porque se tomó elementos nuevos y recientes sobre las variables provenientes de bases exactas y confiables donde se estudiaron la inteligencia emocional y motivaciones psicosociales de manera individual o relacionándose con otras variables, estas investigaciones se dieron en contextos diferentes al de la población estudiada y del mismo modo servirán para tomarse de base para otras construcciones científicas, académicas y profesionales.

Además, al comprobar las hipótesis, analizar y obtener los resultados; y elaborar las conclusiones permitirá aportar nuevos conocimientos sobre las variables de estudio y cubrir el vacío científico al no encontrarse investigaciones anteriores que relacionen ambas variables dentro de la población estudiada.

#### **1.4.3. Valor aplicativo**

La investigación también tiene importancia *práctica* ya que será un insumo importante porque permitirá evidenciar una realidad, que además logrará informar a las instituciones y también a que éstas realicen proyectos de intervención.

Las inferencias del estudio proporcionarán la sensibilización a los miembros de alto mando de la institución policial, así como, al área de salud mental, concerniente a la significancia de gestionar y motivar el proceso de evaluación, y de la misma manera fomentar la protección de los afectos emocionales y deseos en beneficio de las aptitudes laborales, las habilidades profesionales y la preservación de la salud mental en los integrantes del conjunto de los efectivos de la PNP y así cubrir las necesidades de desarrollo personal y el bienestar subjetivo, lo que contribuirá en la mejora del



cuidado a los ciudadanos, a los jefes de alto mando y a todos los integrantes de la policía.

#### **1.4.4. Valor metodológico**

La investigación tiene importancia *metodológica* puesto que el desarrollo y uso de criterios de evaluación para cada variable que se estudia mediante métodos científicos, después de demostrar la validez y confiabilidad de las mismas, se pueden usar en otras investigaciones y otras instituciones para tener un mejor conocimiento del estado de la salud mental de la Escuela PNP y grupos similares mediante información válida científicamente. Para medir la variable inteligencia emocional se utilizara el Inventario de Cociente Emocional de Baron (Ice), la cual está compuesta por 133 ítems con una escala tipo Likert que va del 1 al 5, en donde 1 es “rara vez” y el 5 es “muy frecuente”, mientras que para la variable motivación psicosocial el instrumento a utilizar será la Escala de Motivaciones Psicosociales , conformada por 173 ítems con una escala dicotómica y escala tipo Likert que va del 1 al 4, en donde 1 es “alguna” y 4 es “muchísima”.

#### **1.4.5. Novedad y originalidad**

Para finalizar, esta investigación concluirá novedosa y original; la primera porque no se pudieron encontrar investigaciones anteriores que relacionen directamente las variables a estudiar y porque la base de datos de ambas variables se actualizara, y la segunda porque el estudio se llevó a cabo en una población donde anteriormente no se estudiaron ambas variables juntas.

### ***1.5. Viabilidad***

La presente investigación es viable, debido a que se contó con los recursos necesarios para su elaboración, recursos humanos, económicos, administrativos y de materiales. Se tuvo acceso a las diferentes fuentes de información en relación al contexto, como son los repositorios locales, nacionales e internacionales a los cuales se valoró para una mejor comprensión de las variables y para la redacción de los antecedentes. Se contó también con los instrumentos de investigación.

### ***1.6. Limitaciones***

Durante el proceso de realización de la investigación se presentaron algunas dificultades para el acceso a la población, pues mencionaron que durante el día los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP desarrollan clases académicas y físicas por lo que fue superado y sobrellevado pues se utilizó un horario extra al finalizar dichas actividades.

### ***1.7. Consideraciones éticas***

Dentro de las consideraciones éticas es imprescindible el uso correcto de los lineamientos éticos, por lo que se tomó en consideración una metodología fiable en el lineamiento que nos brinda el código de ética de la APA (Asociación Americana de Psicología), que abarca varios estándares en referencia al consentimiento informado, el engaño, el interrogatorio, el uso de sujetos animales no humanos, la integridad académica en la investigación. (Academia Saylor, 2012, p.48). Tomando de referencia, se brindó a los participantes un consentimiento informado donde se especifica que su participación es libre, voluntaria y confidencial.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### *2.1.1. Antecedentes Internacionales*

Amador (2020) en la investigación que nombro “Inteligencia emocional y motivación académica en estudiantes de nivel medio superior con adecuado promedio académico” en la Universidad de la Salle Bajío (México, 2020) que tuvo como objetivo identificar qué relación existe entre la inteligencia emocional y la motivación académica de acuerdo con el sexo. A través del método de investigación transversal en 119 estudiantes (75 mujeres y 44 hombres) de la Universidad De La Salle Bajío. Teniendo en los resultados que en los hombres se identificó menor promedio de calificaciones y rendimiento académico, pero un mayor manejo del estrés y estado de ánimo que en las mujeres. La motivación universitaria, el dominio del estrés, la adaptabilidad y el coeficiente emocional general demuestra una correspondencia

positiva con el rendimiento académico, vinculado a esto la edad con el rendimiento académico demostró una relación negativa. Cabe destacar que no se hallaron variables relacionadas con la media de puntuaciones en los hombres. Sin embargo, menciona que la motivación universitaria, la inteligencia interindividual, el dominio del estrés, la adaptabilidad, el estado de ánimo, la impresión positiva y el coeficiente emocional general obtuvo una relación positiva con el rendimiento académico. A diferencia de los hombres, en las mujeres se relacionó el dominio del estrés con la media de puntuaciones y el rendimiento académico. Conclusión: Los resultados muestran que los hombres presentan un menor rendimiento académico que las mujeres, aun en algunos alumnos con una aptitud académica idónea. En los alumnos de nivel medio superior la inteligencia emocional aparece de manera separada por sexo y se relaciona con el rendimiento académico en las mujeres solo por el dominio del estrés. Los resultados obtenidos son iniciativas para enfocarse en la elaboración de planteamientos nuevos y guías en esta colectividad educativa para reforzar las habilidades emocionales conforme al sexo.

Granero y Gómez (2020) en su investigación titulada “La motivación y la inteligencia emocional en secundaria. Diferencias por género” en la Universidad de Murcia, España; tuvo como objetivo precisar el grado de inteligencia emocional y motivación de los adolescentes de secundaria, además de contrastar las disimilitudes en las dos variables, de acuerdo al género del estudiante. Con tal efecto se contestaron a las adaptaciones verificadas al castellano de la “Trait Meta-Mood Scale” al igual que la “Sport MotivationScale-II”. 464 estudiantes de secundaria entre 12 y 17 años conformaron la muestra. Finalmente, en su mayoría los alumnos evidenciaron la

motivación de forma autónoma en el desarrollo de la asignatura de Educación Física y adquirir valores idóneos de inteligencia emocional. En relación al género, son las chicas las que consiguieron los valores más bajos de motivación autónoma y los chicos los que puntuaron más bajo en atención emocional.

Terán (2019) en su investigación titulada “Impacto de la Inteligencia Emocional en la Motivación y el Rendimiento Académico del alumnado de 1º Pedagogía de la Universidad de Oviedo, España” la cual tuvo como objetivo identificar si existe relación entre las competencias emocionales, la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes de primer curso del Grado de Pedagogía de la Universidad de Oviedo. Los participantes han sido de 78 alumnos y alumnas que han respondido a la Emotional Quotient Inventory-Young Version (Bar-On & Parker, 2000) y el Cuestionario de Evaluación de las Estrategias de Aprendizaje de los Estudiantes Universitarios (Gargallo et al., 2009). Los resultados obtenidos señalan una relación entre la inteligencia emocional y las motivaciones y estrategias de aprendizaje del alumnado.

### ***2.1.2. Antecedentes 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, 2021 – 2022” la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existiría entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los profesionales de la Microred de Cerro Colorado, MINSA, en la región Arequipa, el método de la investigación utilizó un enfoque cuantitativo, tipo básica y nivel descriptivo; la investigación tuvo como resultados que  $p = 0.342 \geq 0.05 = se$

desestima la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula, se determina que no existe relación entre la inteligencia emocional y motivación laboral, en los expertos de acuerdo a la jerarquía del plantel de salud de la Micro red de Cerro Colorado MINSA, región Arequipa, 2021 – 2022. Para alcanzar un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, llego a la conclusión de que la inteligencia emocional repercute negativamente en la motivación laboral en los profesionales jerárquicos del equipo de salud de la Microred de Cerro Colorado MINSA, región Arequipa, 2021 – 2022.

Zúñiga (2020) en su investigación titulada “Inteligencia emocional y su relación con la motivación de los colaboradores de automotores Gildemeister Perú S.A. – Lima 2018” la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la motivación de los colaboradores de dicha empresa, del mismo esta investigación utilizo la metodología tipo cuantitativo correlacional de diseño no experimental; se llegó a la conclusión de que no existe relación entre inteligencia emocional y motivación en los colaboradores de Automotores Gildemeister Perú S.A. – Lima 2018. El nivel de inteligencia emocional y de motivación en los colaboradores de Automotores Gildemeister Perú S.A. – Lima 2018es de nivel medio. Mientras que los factores intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, estrés y estado de ánimo en los colaboradores de Automotores Gildemeister Perú S.A. – Lima 2018 presentan un nivel medio. De todos los encuestados, se revela que el 74.2% de los trabajadores se sitúa en un nivel medio en inteligencia emocional, el 24.2% en el nivel bajo y el 1.5 % en un nivel alto. Se señala que el personal tiene un promedio tolerable que les permite terminar con sus funciones respecto a la variable inteligencia emocional, aunque no presenten un adecuado nivel

de motivación y que sea el componente necesidad que no les proporcione hallar nuevas oportunidades.

### ***2.1.3. Antecedentes Locales***

Yavar (2021) en su investigación titulada “Correlación Entre Inteligencia Emocional Y Motivación En Estudiantes De Docencia Universitaria De Posgrado De La Universidad Andina Cusco 2019” la cual tuvo como objetivo precisar la relación de la inteligencia emocional y la motivación de los aprendices de maestría en docencia universitaria de la escuela de posgrado de la Universidad Andina del Cusco, se empleó el diseño correlacional, transeccional donde se encuestó al total de estudiantes siendo esta la suma de 126 pertenecientes a la maestría en docencia universitaria de la escuela de posgrado de la Universidad Andina del Cusco, a través de estas encuestas se administraron los test de ICE Bar ON y el test MSLQ de Paul Pintrich. Los resultados denotaron que, entre la inteligencia emocional y la motivación si existe correlación, del mismo modo que entre las dimensiones de ambas variables se encuentra correlación claro que en menor intensidad. Finalmente se muestra que un 56.3% de los aprendices de la maestría en docencia universitaria de la Universidad Andina del Cusco goza una inteligencia emocional buena y un 6.3% de nivel muy bueno, agregando a lo anterior un 71.9% de los entrevistados dispone una motivación de nivel alto.

Choquehuanca (2021) en su tesis titulada “Inteligencia emocional y su influencia en el desarrollo moral de los estudiantes de 5to grado de secundaria” la cual tuvo como objetivo fue determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desarrollo moral de los estudiantes, del mismo modo utilizó la metodología

cuantitativa y de tipo básica, diseño no experimental. Se llegó a la conclusión de que existe relación entre las variables, a un nivel de significancia de 0.05 y un 95% de confianza. Se halló la fase a desarrollar y un desarrollo moral en el estadio 4 del valor convencional que la mayoría de los alumnos presenta en la inteligencia emocional. Se acertó también que el desarrollo moral de los alumnos termina siendo influido por la inteligencia emocional; de la misma forma, se descubrió que no existe relación del desarrollo moral con el área experiencial formada por las secciones percepción y facilitación emocional, no obstante, entre el área estratégica fundamentalmente con la sección comprensión emocional si se desarrolla una relación significativa, sin embargo, no sucede lo mismo con la sección manejo emocional.

Encisco (2020) en la tesis titulada “Inteligencia emocional y motivación académica de los estudiantes de la Universidad Andina del Cusco, filial Quillabamba, 2019” la cual tuvo como principal objeto definir la relación entre la inteligencia emocional y la motivación académica en estudiantes de la Filial Quillabamba de la Universidad Andina del Cusco. La investigación empleó el enfoque cuantitativo como metodología, usando el diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. Se aplicó con las escuelas Profesionales de Contabilidad Derecho y Administración, conformando una muestra de 338 concurrentes. Se administró dos instrumentos para la recolección de datos. El Inventario emocional de Baron Ice y el cuestionario EAM-56P. De manera que como hallazgo principal se obtuvo la relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación académica en los alumnos de la Universidad Andina del Cusco, filial Quillabamba. El



grado de tendencia acorde a la Rho de Spearman fue  $-0,134$  y su valor de significancia fue de  $0,05$ .

## **2.2. Bases Teórico – Científicas**

### **2.2.1. *Inteligencia emocional***

#### **2.2.1.1. *Definición***

(Izard, 1991), Señala que la *emoción* es el conjunto de conexiones neuronales de respuesta y un estado/proceso de sentimientos que provoca la cognición y acción. Cuando el individuo lo experimenta es a través de la información que brinda la emoción, motivando así al comportamiento de evitación o acercamiento.

Asimismo, la *emoción* es un complejo conjunto de interacciones entre factores subjetivos y objetivos, mediados por sistemas neuronales/hormonales, que pueden a) dar lugar a experiencias afectivas como los sentimientos de excitación, placer/desagrado, b) generar procesos cognitivos emocionalmente relevantes como la percepción, las valoraciones, o procesos de etiquetado, c) activar ajustes fisiológicos generalizados ante ciertas situaciones o condiciones, y d) dar lugar a un comportamiento que es a menudo, pero no siempre, expresivo, dirigido a un objetivo, y adaptativo. (Kleinginna & Kleinginna, 1981, p. 355).

La “Inteligencia Emocional es un conjunto de capacidades no-cognitivas, competencias y destrezas que influyen en nuestra habilidad para afrontar exitosamente las presiones y demandas ambientales” (Bar-On, 1997, p.14). En tal sentido, la inteligencia no cognitiva es un componente importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional (Ugarriza, 2001).

La “Inteligencia Emocional es un conjunto de habilidades que explican las diferencias individuales en el modo de percibir y comprender nuestras emociones. Más formalmente, es la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, para comprender emociones y razonar emocionalmente, y finalmente la habilidad para regular emociones propias y ajenas” (Mayer y Salovey, 1997, p.10)

Sobre el constructor de inteligencia emocional, Ugarriza (2001) realiza una revisión bibliográfica, hallando a inicios de la década de los 90, Mayer y Salovey llegaron a considerar a la inteligencia emocional como la habilidad de los sujetos para, primero, evaluar verbal y no verbalmente, reconocer, diferenciar y expresar sus propias emociones; segundo, evaluar y reconocer las emociones de los demás, lo que se relacionaría con la empatía; tercero, para regular las emociones propias y la de los demás, de modo que dirija las emociones desagradables a emociones agradables; y finalmente, habilidad para dirigir las emociones que ayuden a la consecución de objetivos, manteniendo la atención selectiva, la automotivación entre otras capacidades imprescindibles para el logro de metas.

En 1995, Goleman desarrolla y profundiza la definición de la inteligencia emocional, definiéndolo como “la capacidad de motivarnos a uno mismo, de insistir en nuestros deseos a pesar de que se presenten ciertas dificultades o fracasos, de regular y manejar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de concertar nuestros propios estados afectivos y no dejarse derribar por la dificultad de un problema y, por último -pero no por ello, menos importante-, la habilidad de tener empatía y creer en otras personas” (p. 25).

Goleman (1995) contempla la determinación de Salovey y extiende su tipo ideológico estimando cinco aptitudes principales:

- Entender las propias emociones individuales: Es percibida como la consigna de la inteligencia emocional. Mencionando a nuestras propias emociones y a saber identificar la sensación que generan en el preciso momento que sucede. Goleman refiere que las personas que mejor conducen sus vidas son las que demuestran más abiertamente sus emociones.
- Dirigir las emociones: Uno mismo admite y mantiene el control de los sentimientos y emociones a raíz de la propia conciencia, con el fin de intercambiar de manera aceptada.
- Impulsarse a sí mismo: Goleman manifiesta que el manejo de las emociones y su dependencia a un objeto determinado resulta indispensable para conservar la atención, motivación y la imaginación constructiva. El autocontrol emocional implica manejar las recompensas, contener y reducir esos impulsos, los que están presentes en la realización de objetivos y la vida.
- Distinguir las emociones de los demás: Realiza hincapié en el altruismo, teniéndola en cuenta como la manera de construir el bien a las personas de forma desprendida.
- Constituir relaciones: A través del liderazgo, competencia social y la eficiencia interpersonal se fortalecerán nuevas habilidades. Siendo esta la forma estética de generar relaciones positivas con el colectivo y también manejar las emociones de los demás.

Goleman (1995) considera que no todos nos expresamos en el mismo nivel de desempeño en cada uno de los dominios debido a que estos dominios representan un grupo de hábitos y reacciones y pueden llegar a mejorar por que se sustenta en una base neurológica.

Las afirmaciones que mencionan Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre y Guil (2004) sobre la determinación de inteligencia emocional reconocida en la sociedad científica, es la que abarca la capacidad para distinguir, asimilar, comprender y adaptar las emociones individuales y de otros, como los aspectos básicos de un sujeto con acertada inteligencia emocional. Entonces es de este modo que Bar-On agrega otros factores como son las manifestaciones del modo de ser y capacidad en las relaciones sociales y afectivas.

Puede denotarse entonces la Inteligencia emocional como la capacidad del individuo de conocer, reconocer, distinguir, analizar, gestionar y regular las emociones propias y la de los demás, para hacer frente a las circunstancias o dificultades que plantee el medio, así mismo establecer relaciones sociales satisfactorias, duraderas y cercanas; de esta manera constituye una habilidad esencial para la adaptación el alcance del bienestar, la felicidad y el éxito.

Bar-On (1997, citado en Ugarriza, 2001), utiliza la definición de inteligencia cognitiva para distinguirla de la concepción de inteligencia emocional y social, y le asigna la capacidad para innovarse a lo largo de la vida; Bar-On señala que la capacidad de adaptación al entorno y hacer frente a las demandas donde intervienen diferentes competencias y destrezas definen a la inteligencia emocional, estableciéndose en un elemento de éxito y bienestar general en la vida, planteando un

modelo acerca de la inteligencia emocional, permitiendo ser analizada y tratada desde dos posiciones distintas, uno táctico y otro de prospección. La primera de ellas postula cinco componentes principales, compuestos por subcomponentes; en tanto que el estudio de prospección ordena los factores de la inteligencia emocional en orden de rangos, precisando tres tipos de factores o niveles, factores centrales, resultantes y de soporte.

Se determina que la inteligencia emocional puede variar y evolucionar en el tiempo, según Ugarriza (2001) a través de la realización de actividades de entrenamiento como programas y técnicas terapéuticas. En la investigación se considerará la perspectiva sistémica del modelo de Bar-On.

Simons y Simons (1997, p. 26), plantean que la Inteligencia Emocional al inicio fue relacionada con el carácter y al darse cuenta de la sinonimia entre ambos términos finalmente lo consideraron términos equivalentes.

Consiguientemente, aclara que la Inteligencia Emocional se define como “la capacidad de identificar los sentimientos propios y ajenos, de poder auto-motivarse para mejorar de forma positiva las emociones internas y las relaciones con los demás”. De modo que Carrión (2001), a partir de esto sustenta que la Inteligencia Emocional examina la autoridad emocional, la motivación, constancia, orden y comprensión hacia los demás. Sugiere que un sujeto emocionalmente inteligente es responsable de sí mismo, aceptando el aquí y el ahora, evitando que alguna emoción destruya o altere su equilibrio.

La Inteligencia Emocional fue definida como la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones, como recurso energético

humano, información, conexión, e influencia por Cooper y Sawaf (2004). Abarca un paradigma de elementos los cuales se conjugan, la inteligencia es un conjunto de funciones a través del cual se hace producir un nivel exitoso, aparte de ser una capacidad cerebral.

### ***2.2.1.2. Modelo Teórico de BarOn***

Este modelo se caracterizó en intentar obtener una medición de la inteligencia emocional en forma de bienestar psicológico. Obtuvo información de los aportes de Darwin respecto a la expresión emocional para la convivencia y posibilita integrarse al medio ambiente; así como de Thorndike, sobre los detalles de la inteligencia social; y de Wechsler, sobre el efecto de las causas de principio no cognitivo y volitivos en referencia al comportamiento inteligente (López, Pulido y Augusto, 2013).

La teoría se sustenta en los desafíos que el individuo presenta en su conexión con los demás y con el entorno que convive. Es así que, el modelo es una interrelación de desafíos sociales y emocionales.

El autor postula cinco componentes en su modelo, los cuales también comprenderían otras 15 escalas o factores medibles (Bar-On, 1997, citado en López, Pulido y Augusto, 2013). Que son los siguientes:

- Componente Intrapersonal (CIA): Es la habilidad que el individuo tiene con el fin de comprender sus sentimientos mismos, manifestándolo de forma no perjudicial y está compuesta por las escalas de:
  - a) Asimilación emocional de sí mismo: Es la aptitud que consiste en darse cuenta y discernir las emociones y sentimientos, distinguirlos y conocer el porqué de cada uno.

- b) Asertividad: Es la facultad que consiste en proteger de manera no destructiva nuestros propios derechos, manifestando sentimientos, creencias y pensamientos evitando afectar las emociones del grupo.
  - c) Auto concepto: Es la capacidad para asumir nuestros aspectos positivos y negativos; entendiendo, admitiendo y considerándose a uno mismo, como nuestros impedimentos y posibilidades.
  - d) Autorrealización: Es la habilidad de originar y obrar a través de la capacidad en efectuar lo que realmente podemos, anhelamos y gozamos.
  - e) Independencia: Es la capacidad en auto dirigirse, percibirse confiando en uno mismo en nuestros pensamientos y actividades y ser más autónomos emocionalmente en asumir las decisiones.
- Componente Interpersonal (CIE): Es la capacidad para reconocer y distinguir emociones y sentimientos de los demás demostrando la habilidad de crear interrelaciones cooperativas, positivas y agradables para todos, reúne las siguientes escalas:
- a) Empatía: Es la capacidad que tiene el ser humano para percibirse, entenderse y valorar las emociones de los demás.
  - b) Relaciones interpersonales: Son asociaciones entre dos o más personas en establecerse y sostener semejanzas recíprocas y agradables que son caracterizadas por una proximidad emocional y de confianza.
  - c) Responsabilidad social: Es un compromiso en manifestarse a sí mismo como un individuo colaborativo y que es un integrante creativo y que aportará al grupo social.

- Componente de Adaptabilidad (CAD): Es la capacidad para una resolución adecuada de situaciones problemáticas, a su vez conducirse, acoplarse y solucionar inconvenientes de carácter particular o comunitario, así como la capacidad en discriminar las emociones de sí mismas conforme a las circunstancias y agrupo las siguientes escalas:
  - a) Resolución de problemas: Es la aptitud de identificar y delimitar las dificultades más aun para imaginar y gestionar resoluciones positivas y activas.
  - b) Prueba de la realidad: Es la facultad de decidir la relación entre lo que juzgamos y diferenciamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad esta (lo objetivo).
  - c) Flexibilidad: Es la habilidad para realizar un trato adecuado de nuestros sentimientos, ideas y modos de actuar a situaciones y características novedosas.
  
- Componente del Manejo de Estrés (CME): Es la disposición idónea de dar la cara el estrés y manejar las fases emocionales, el componente congrega las siguientes escalas:
  - a) Tolerancia al estrés: Es la habilidad para permitir circunstancias desfavorables, situaciones estresantes, y a fuertes emociones evitando “desmoronarse”, provocando de manera segura, rápida y favorablemente al estrés.
  - b) Control de los impulsos: Es la capacidad en aplazar alicientes para orientar y destacar las propias emociones.



- Componente del Estado de Ánimo en General (CAG): Es la capacidad que poseemos para percatarse y expresar emociones positivas y estar auto motivado, agrupa las siguientes escalas:
  - a) Felicidad: Es la habilidad para sentirse satisfecho con la vida, para gozar de sí mismo y de los demás y para entretenerse y manifestar sentimientos positivos.
  - b) Optimismo: Es la habilidad en considerar el aspecto más resaltante de nuestra vida y mantener una actitud positiva a pesar de los inconvenientes y sentimientos negativos.

### ***2.2.1.3 Modelos Teóricos de la Inteligencia Emocional***

#### ***Modelo de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey.***

Planteado en 1990, y reestructurado en 1997. La idea inicial desarrollada por los escritores, demuestra la incidencia de emplear la investigación emocional con el fin de amoldarse al diario vivir, admitiendo la solución de conflictos y propiciando el reacondicionamiento del propio espacio. De modo que, la inteligencia emocional se concretiza como “La capacidad para observar y controlar los sentimientos y estados emocionales de uno mismo y de las otras personas, de distinguir entre ellos y de utilizar la información para el mejor sentido y dirección de nuestros actos y las ideaciones propios” (Salovey y Mayer, 1990, citados en López, Pulido y Augusto, 2013, p. 25).

De esta primigenia concepción se sostiene que Mayer y Salovey apartan tres clases de aptitudes del razonamiento involucrados en la inteligencia emocional, primero, la valoración y explicación de las emociones, segundo, la paz mental, y

tercero la aplicación y uso de las emociones. En este primer acercamiento se advierten limitaciones, si bien aporta predominio a la apreciación e interpretación de emociones, omite la capacidad de comprensión sobre las mismas. Es por ello que este modelo se reformuló en 1997, considerando la inteligencia emocional como:

La habilidad para observar, apreciar y manifestar emociones con precisión, la habilidad para aceptar y/o originar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual (López, Pulido y Augusto, 2013, p. 25).

De este modo se presume cuatro fases que están cuidadosamente clasificadas:

- Habilidad de percepción, evaluación y exteriorización emocional: Habilidad que admite no solo reconocer las emociones mismas, sino también las etapas y efectos fisiológicos y saberes que las emociones traen consigo, así como la opinión que permite representar sobre los hallazgos emocionales de los demás.
- Habilidad para generar sentimientos de gestión emocional: Hace referencia a la aptitud para concebir, emplear y expresar emociones valiosas al instante de comunicar los sentimientos o darlos a conocer en los procesos cognoscitivos, consiguiendo una adhesión emocional.
- Habilidad de comprensión emocional: Afecta en la disposición al clasificar las emociones y reconocer el origen entre los términos y las emociones. Estos saberes comprenden el hecho de examinar las connotaciones que las emociones suponen en cuanto a las relaciones, así como asimilar sentimientos complejos (de sentir hacia alguien al mismo momento amor y odio).

- **Habilidad de regulación emocional:** Son las aptitudes para emplear la comunicación asertiva y adecuar los sentimientos, los que son positivos y también negativos, y reflexionar sobre la relación de uno mismo con las emociones y a su vez con los otros individuos, fomentando la intensificación emocional e intelectual.

Este paradigma indica que existe conexión entre sí en la mayoría de estas habilidades, y para desarrollar una adecuada regulación emocional se necesita de un buen juicio, para un argumento válido y se requiere también de una mejor sensación e impacto para la manifestación emocional.

#### ***Modelo de la Inteligencia Emocional de Goleman.***

Orientado más al campo de las organizaciones y el desarrollo humano, Goleman (1995) define la inteligencia emocional como una habilidad para influenciarse a sí mismo, de preservar y mantener la perseverancia a pesar de las posibles dificultades, de examinar los impulsos, de diferir las gratificaciones, ajustar los estados de ánimo, evitando la angustia que pudiera interferir en las capacidades racionales, y de la habilidad de comprender y creer en los demás.

La inteligencia emocional de Goleman basada en datos de investigaciones descubiertas a diferentes organismos, involucrando cuatro desafíos individuales y colectivos que representan a las personas prosperas y admirables. Dentro de los desafíos individuales se incorporan la cognición y la facultad de controlar las propias emociones, de motivación; si bien, en el interior de las competencias emocionales se hallan estudiadas las emociones de los demás y respecto a sí mismas están controladas. Los componentes primordiales son:

- Autoconciencia: Habilidad para reconocer y comprender los estados emocionales, sentimientos, rasgos y su repercusión en los colectivos. Abarcando las competencias de autoconfianza y estados emocionales favorables.
- Autorregulación: Capacidad de autocuidado, conveniente madurez, responsabilidad, adaptable a situaciones y dispuestas al cambio.
- Conciencia social: Capacidad de caer en cuenta sobre las emociones, intranquilidad, angustia y ausencia de los demás; esta competencia está relacionada con la repercusión interpersonal, el acuerdo y la relación, la resolución de problemas, dirección y predominio de masas y el fortalecimiento de lazos.
- Relaciones de dirección: Capacidad para accionar, interceder y atribuir las relaciones con los colectivos y hacer alianzas de afinidad social.

***Modelo de Inteligencia Emocional de Petrides y Furnham (2000).***

Dichos escritores enfocan su atención en la teoría del rasgo, detallan y explican acerca de la inteligencia emocional y la autosuficiencia emocional. Acoge los efectos de las singularidades de identidad, del modelo de inteligencia emocional de Thorndike, de los componentes intrapersonal e interpersonal de Gardner. Donde se considera 15 dimensiones, siendo estimada como un modelo multifactorial: adaptabilidad (capacidad de ser dócil a la acomodación y a recientes situaciones que sugiere la vida), asertividad (posee un comportamiento honesto, sincero, protegiendo los derechos), impresión emocional particular y de los demás (siendo evidente con los

sentimientos propios y de las personas), manejo emocional (aptitud de trascender en los sentimientos de los miembros de una multitud), exposición emocional (habilidad de manejar los sentimientos de los sujetos), impulsividad baja (capacidad de reflexionar y autodominio de impulsividad), relaciones (habilidad de sostener interrelaciones personales y grupales), auto concepto de uno mismo (de logro y autoconfianza), automotivación (frente a situaciones no favorables), conciencia social (aptitudes de generar vínculos con los demás y conservar adecuadas habilidades sociales), gestión de estrés (capacidad de tratar la tensión y de regular el estrés), empatía (capacidad para situarse en el espacio del otro), felicidad (actitud entusiasta y dichosa con la vida), y optimismo (semblante firme y predispuesto a extraer lo mejor de la vida) (Petrides y Furnham, 2000).

### **2.2.2. Motivación Psicosocial**

#### ***2.2.2.1. Definición***

Fernández (1987) hace mención que la motivación siempre está en constantes cambios que involucran fenómenos psicológicos, teniendo en cuenta que para la motivación no existe un patrón de comportamiento determinado, por así decirlo, por lo que, cuando se habla de los constantes cambios se refiere a que, durante nuestra vida nosotros estaremos inmersos en muchos campos donde aprenderemos nuevas formas de conductas.

La Teoría de las Motivaciones Psicosociales, propuesta por el autor Fernández (1987) señala también que, las motivaciones psicosociales son un proceso complejo que enmarca componentes subjetivos; como son los estados de necesidad, activación, aspiraciones, expectativas, satisfacción y valoración de incentivos; mientras que, están

los objetivos tales como incentivos y ejecución juegan un papel importante sobre el comportamiento de la persona al establecer con su teoría que la motivación abarca también el contexto social, es decir presentan cambios desde el aspecto psicológico hasta el comportamiento con la finalidad de acoplarse a su medio.

Winter (1973), lo definió como “la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o mundo en general”. Dentro del ámbito laboral los comportamientos activados por este son: liderazgo ya que las personas con una alta necesidad de este motivo tienden a buscar el reconocimiento del entorno y una forma de ser visibles por los demás, en un intento por obtener poder o influencia. Así mismo, se describen los” impulsos agresivos activados por este motivo, este motivo también está relacionado con la búsqueda y el ejercicio de puestos de responsabilidad en las organizaciones, por último, las personas con alta tendencia de poder tienden a acumular símbolos de poder o pertenencias religiosas” (Reeve, 1994).

Maslow (León y Díaz, 2013) considera en su teoría que las principales motivaciones del comportamiento son las necesidades que están regidas por un orden jerárquico, de tal manera que están organizadas desde las más urgentes hasta las menos urgentes, es decir esta misma establece el orden de importancia según las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y las de autorrealización.

El psicólogo David McClelland, profesor de la universidad de Harvard, focalizo sus estudios en la variable motivación, de la cual tomo en consideración tres necesidades de ámbito social, los cuales son: La necesidad de logro, el cual está dirigido al triunfo personal; la necesidad de poder, el cual resalta en los individuos que buscan regir sobre el comportamiento de terceros y por último la necesidad de

afiliación, aquel deseo o necesidad de generar relaciones interpersonales (Sanchez, 2016).

Hellriegel y Slocum (Hellriegel & Solum, 2009) incorpora en su definición el propósito del comportamiento, al definir la motivación como “fuerzas que se ejecutan sobre la persona de forma intrínseca que origina que se comporte de una manera particular, conduciéndola hacia una meta”.

Mientras que, de modo más puntual, Robbins (2004) lo traduce como una secuencia de “procesos que expresan la magnitud, dirección y perseverancia del esfuerzo de una persona por alcanzar un fin”.

Gibson, Ivancevich y Donnelly tienen en cuenta la misma definición, indicando la motivación como la “energía que actúa y radica en el individuo surge de él para comenzar y encaminar su comportamiento”. Esta explicación directamente queda incorporada en el aspecto manifiesto de la motivación y dos significativos fundamentos de los comportamientos que origina: el principio y la orientación de su conducta propiamente dicha, por otro lado, López destaca que “lo que hace que un sujeto actúe de un determinado modo es el hecho de la motivación”. Es entonces que se infiere como una combinación de procedimientos intelectuales, fisiológicos y psíquicos que apresta en un contexto determinado con qué fuerza se procede y como se direcciona.

Chiavenato (Chiavenato, 2009) establece la motivación como “la energía que incita al sujeto a satisfacer una carencia o insuficiencia” y de la misma manera indica que la necesidad es la ausencia o carencia de algo que la persona buscara satisfacer.

Creemos, que, las motivaciones, se aproximan a una complicada transformación en la cual incorporan diferentes elementos de carácter intrínseco (siendo la necesidad, grado de activación, propósitos, anhelos, estimación de los incentivos y complacencias) y objetivos (estímulos, cumplimientos) que representan un papel protagónico en el comportamiento humano, puesto que BOLLES (1969) señala, que los acontecimientos notoriamente observables no son motivaciones.

Nuestra perspectiva plantea que se puede exteriorizar cada motivo en diversas formas y manifestar distintos aspectos de expresión. Por otro lado, es importante enfatizar que las motivaciones no son apariencias inmóviles, y que manifiestan cambios anteriores, oscilantes y débiles, lo que conflictual la precisión en la valoración. Las desavenencias individuales se presentan a causa de las razones que impulsan al hecho, y que estas transformarán y se innovarán diferentes conductas durante el ciclo vital.

#### ***2.2.2.2 Modelo Teórico de Fernández***

Expone la conformación teórica de seis dimensiones de las motivaciones psicosociales, estas son:

- ***Aceptación e integración social.*** Asocia elementos relacionados con referencia a la filiación, sentido de pertenencia y aceptación social.
- ***Reconocimiento social.*** Hace alusión a la necesidad no cubierta de aprobación social, siendo explicado, principalmente, por aspectos como: “le gusta que le pidan perdón”, “le importa mucho lo que la gente puede decir de Ud.”. Es un causante de organización complicada, tiene elementos que coinciden con los factores Aceptación e integración social, Autoestima/Auto concepto y Poder.



- **Autoestima / auto concepto.** Integrado por un conjunto de componentes involucrados con la inquietud de comprobar el valor personal o profesional, realizando ensayos y lograr objetivos que fortalezcan el auto concepto.
- **Autodesarrollo.** Revela una inclinación al logro y autodesarrollo. Los factores que lo componen están relacionados con los motivos de logro, realización personal y desarrollo de la propia iniciativa.
- **Poder.** Se congenia como la posesión de poder y está constituido por un conjunto de fundamentos que se relaciona con el logro de sostener un estatus social y/o económicos elevado. Las saturaciones más elevadas corresponden a componentes como: “formar parte de un equipo directivo”, “dirigir a personas o grupos”, “toma decisiones”, “ganar mucho dinero”.
- **Seguridad.** Hace referencia a la necesidad cubierta de seguridad, y reúne un conjunto de aspectos de circunstancias que podrían delimitar esa sensación de seguridad que el ser humano aplica para auto desarrollarse.

### **2.2.2.3 Modelos Teóricos de Motivación Psicosocial**

#### ***Teoría de la jerarquía de Necesidad de Abraham H. Maslow.***

Abraham H. Maslow hace mención por medio de su teoría que el hombre eventualmente alcanza un estado de complacencia absoluta, únicamente en estadios en determinados momentos, dado que, en cuanto ha cubierto un deseo, inmediatamente se encuentra otro con la misma falta: de ser satisfecho. También, encauza la opinión que una persona frecuentemente anhela algo en el transcurso de la vida. Presta importante interés a la ausencia de contar con el sujeto en su conjunto y al mismo tiempo con su entorno, las doctrinas y demás que altere significativamente.

El orden de necesidades establecidas por Maslow, sostiene que, cuando queda cubierta una de las necesidades ya sea en orden ascendente o desde el interior de la pirámide, de forma inmediata sucede la necesidad por satisfacer de la fase continua para finalmente terminar en la parte superior de la pirámide.

El principal de esta expresión es que la recompensa se transforma en una concepción notable como la carencia en la teoría de la motivación, porque desprende al organismo el control de una necesidad relativamente más fisiológica, posibilitando, por consiguiente, que afloren diferentes fines de carácter social. Las necesidades fisiológicas, si se complacen frecuentemente, existirían como determinantes inactivos y no organizados de la conducta. Mostrándose de forma potencial solo en el sentido de que aparezcan otra vez de manera frustrada, controlando así el organismo. Ahora cuando una necesidad queda cubierta abandona el hecho de ser una necesidad. El organismo está dominado por las necesidades insatisfechas al igual que la organización de su comportamiento. (Maslow, 1991, p. 83).

La jerarquía planteada se halla estructurada así:

- *Necesidades Fisiológicas.* Relacionadas al individuo como un ser biológico y siendo indispensable para coexistir con vida como cobrar aliento, pernoctar, suministrar alimentos y otros similares.
- *Necesidad de Seguridad.* Alude a la necesidad de saberse seguro y protegido, contando con medios que impliquen mantener la seguridad de esa sensación.

En el diario vivir se eludirían en este nivel de la pirámide la dependencia, ansiedad, ausencia de miedo y caos. Manteniendo la perspectiva en el establecimiento de límites y normas que consoliden su bienestar.

- *Necesidad de Afiliación.* Después de cubrir las necesidades fisiológicas y de seguridad, al individuo le urge reconocerse aprobado, sentirse integrado a una multitud, permitirse afecto de familia o amistades y tener participación en el ambiente en el que se desenvuelve. La necesidad de amor supone reciprocidad.
- *Necesidad de Reconocimiento.* Se percibe el ideal por encontrarse respetado, por construir una percepción noble de sí mismo, con una base duradera y sólida del amor propio y la aceptación de los que envuelven al individuo.  
 “Primero están el deseo de fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza ante el mundo, independencia y libertad. En segundo lugar, tenemos lo que podríamos llamar el deseo de reputación o prestigio (definiéndolo como un respeto o estima de las otras personas), el estatus, la fama y la gloria, la dominación, el reconocimiento, la atención, la importancia, la dignidad o el aprecio.” (Maslow, 1991, pp. 88 - 89)
- *Necesidad de Autorrealización.* En esta parte de la pirámide, se puede observar marcadamente las particularidades personales, no obstante, la singularidad primordial radica en la complacencia apoyada en la actividad que realice el sujeto conforme a sus capacidades.

***Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg o Teoría de la motivación e higiene***

De acuerdo a la definición desarrollada por Frederick Herzberg, se disponen dos factores separados uno del otro: los que presentaban la habilidad de obtener respuesta y los que no obtenían respuesta alguna. Usualmente, los seres humanos tienden a

recordar acontecimientos o experiencias desagradables, mediante ello, aparecieron los elementos de insatisfacción o higienizantes.

De la misma forma, hallo otras circunstancias que proporcionan alegría y motivación al interior del trabajo y se descubren relacionadas con la valoración tanto individual como experto dentro de un organismo, las responsabilidades en sí que ejecutan, la conquista de propósitos e intereses, entre otros; nombrándolos a estos como factores satisfactores o incentivadores. Por lo tanto, se aprecia que los factores motivadores siempre están ligados a la labor que se ejerce, a su discurrir en cada momento, al grado de responsabilidad que supone su desenvolvimiento, al éxito del logro y la felicidad que emana del reconocimiento y, sin embargo, los factores de insatisfacción o higienizantes son indiferentes a la tarea y siempre tienen que ver con el ambiente en el que esta se desarrolla: jefes, normas, seguridad laboral, liderazgo bien entendido, etc. (Fernández, 2013, p. 34).

#### ***Teoría de McClelland. David C.***

McClelland definió los motivos “como unas características de nivel inconsciente sobre las cuales se ubican todas las demás características de una persona” (Equipo Vértice, 2008, p. 13). Por lo tanto, el comportamiento se encuentra ligado a la caracterología individual, estando los saberes, aptitudes, agilidades, temores y gustos, autoestima, actuación social y otros relacionados, y si este es incitado tomando en cuenta lo que se busca encontrar, las conductas estarán direccionadas a aquello.

McClelland plantea su teoría en tres necesidades adquiridas:

- ***El Motivo del Logro.*** Describe la motivación de obtener reconocimiento, lo que acarrea a que las personas se autoimponga objetivos y propósitos complejos de

lograr. De modo que McClelland indica en su libro que “hacer algo mejor es el incentivo natural del motivo de logro. Lo que debería estar implicado en el motivo de logro es el actuar bien por sí mismo, por la satisfacción intrínseca de hacerlo mejor”. (McClelland, 1985, p. 248). Estos individuos muestran apuro por fomentar una considerable cantidad de actividades o comprometerse en programas y cosas recientes; aun cuando, no desarrollan beneficios por entablar relaciones interpersonales. Están en constante búsqueda de la excelencia, de aprobación, admiten responsabilidades y es importante ofrecerles feedback permanente que potencie a sus actividades. Se averigua frecuentemente los éxitos o desafíos con los resultados adquiridos con anticipación con el objetivo de mejorar la dedicación establecida. El modo de actuar de un sujeto conducido por esta causa es: precisar objetivos desafiantes, haciéndose cargo de riesgos calculados, respaldándose en información originada por individuos que dominen acerca del tema, contemplando que el fin justifica los medios. Una consecuencia, es que los sujetos orientados por esta motivación promocionan el crecimiento de los organismos con los que se identifican, confrontan al estrés de forma adecuada y a menudo proceden al máximo de su suficiencia y productividad.

- ***El Motivo de Poder.*** Hace referencia a la necesidad de predominar en otras personas y en multitudes para que realicen encargos que no las habrían culminado sin ese predominio, procurando la aceptación de todos. En estos individuos, es esencial ser considerados como importantes, además de obtener prestigio batallando porque sus aportes sean valorados. Los comportamientos de

los individuos orientados por esta motivación están respaldados en la exploración, retención y empleo de cualquier tipo de referencias para que las demás personas efectúen las diferentes tareas conllevando un orden determinado y manifestando sus emociones de forma definitiva. Como consecuencia de estos modos de ser se logra el desarrollo de los individuos haciendo de lado el desinterés, alcanzando el cambio rotundo al interior de las organizaciones en la que se desempeñan.

- ***El Motivo de Filiación.*** Se asocia con la importancia de conservar interacciones recíprocas próximas, componer un colectivo con el que pueda experimentar; no agradándoles, aunque se les designa trabajo personal, de manera que resulta necesario incorporarlos en trabajos grupales y asistirlos a lograr sus propósitos. Las actitudes reveladas pretenden reforzar el vínculo hacia el grupo, alcanzando apreciar una labor en equipo para obtener ese fin. Muestran preferencia para laborar con un sujeto al que ya conocen y han fortalecido algún tipo de amistad antes que, con un experto, pero totalmente desconocido.

#### ***Teoría del reforzamiento.***

A inicios del siglo XX fue planteada por Burrhus Fredric Skinner y resalta que el actuar que lleva consigo consecuencias favorables, se imitará; esto mediante un desarrollo recurrente donde se manifiestan todas las actitudes y comportamientos anteriores que son flexibles para modificar alteraciones en los comportamientos venideros. Para que ocurra dicho manejo, esta teoría “ignora el estado interior del individuo y se concentra únicamente en lo que le sucede a una persona cuando realiza un acto” (Robbins, 2004, p. 168). Recoge la perspectiva conductista que reafirma que

todo comportamiento, originado por el medio, está limitado por el reforzamiento. Por ello, sostener atención a los sucesos mentales no será requerido; de modo que, no es precisamente una teoría de la motivación, sin embargo, refiere un respaldo firme para establecer y estudiar qué es lo que mantiene el control de la conducta como tal. Por consiguiente, evita todo tipo de sentimientos, actitudes y otras variantes cognoscitivas que tradicionalmente repercuten en la conducta.

El centro de este enunciado radica en desconocer elementos como las perspectivas, necesidad y propósitos, enfocando su atención solamente en lo que acontece con la persona cuando realiza una conducta específica; por ello se emplean reforzadores para moldear el comportamiento de las personas.

Esta teoría considera dos muestras de refuerzos: el positivo y el negativo:

- Refuerzo positivo: Ir al encuentro de la reincidencia de una conducta específica que fue realizada conforme con lo que se esperaba hallar. Son convenientes para equilibrar lo bueno y no estrictamente mediante un incentivo monetario, sino a través de un agradecimiento como una felicitación o dar la facilidad de hacerse responsable de trabajos que requieran de mayor compromiso.
- Refuerzo negativo: Tiene como finalidad evitar que una conducta se vuelva a repetitiva a través del uso de sanciones o amedrentamientos. Para utilizar este modo de refuerzo, es importante tomar en cuenta el comportamiento del sujeto, si dicha maniobra fue realizada adrede y el perjuicio ocasionado es considerable, es conveniente emplear un castigo; otro punto es, si la conducta fue una confusión por un error, es fundamental ser cautelosos al aplicar dicho refuerzo ya que se podría originar resquemor a trabajar o reincidir en la acción

en general por temor a equivocarse y no elabore ideas creativas para no ser rechazado.

Poner en práctica esta teoría en una entidad aclara los propósitos organizacionales y hace inclinar a particulares comportamientos, de manera que las reacciones son medidas con mayor énfasis y la transformación de conflictos en una reducida extensión de tiempo. No obstante, paralelamente lleva consigo efectos negativos ocasionando de forma concreta el orden de los integrantes de una organización, causando las interrelaciones con los miembros de esta e impidiendo la movilización dinámica de ellos íntegramente, por esta razón se frustra, a su vez, la invención y conservación de la cultura institucional que sea establecida por la mayoría de los participantes de la organización.

### ***Teoría de las Expectativas.***

Esta fue desarrollada por Víctor Vroom y precisa que los sujetos son seres que emplean el raciocinio que predicen convicciones que les permite sostener expectativas o fiarse en que ocurran acontecimientos importantes en su vida en el porvenir. El fundador de la teoría nombra que los individuos se percibirían impulsados a culminar diferentes ejecuciones con el objetivo de completar una meta si cuentan con la seguridad del valor de esta, verificando que estos hechos le permitirán, evidentemente, obtenerla. Vroom establece que “la motivación de las personas a hacer algo estará determinada por el valor que otorguen el resultado de su esfuerzo. Ya sea positivo o negativo multiplicado por la certeza que tengan de que sus esfuerzos ayudarán tangiblemente al cumplimiento de una meta” (Equipo Vertice, 2008, p. 17).



### *Teoría de Psicosocial.*

Serge Moscovici nos presenta su Teoría de las Representaciones Sociales, influenciada de forma principal por la Etnopsicología de Wundt, el Interaccionismo Simbólico de Mead y el concepto de representaciones Colectivas de Durkheim.

“La representación social es una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. La representación es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación”. (Moscovici, 1979 pp. 17-18).

Las representaciones sociales se originan definidas por las circunstancias en que son pensadas y constituidas, teniendo como categorizador el hecho de surgir en etapas de crisis y conflictos, así como la información de la que disponen la mayoría de las personas para dar respuesta a un cuestionamiento, para sintetizar una idea a propósito de un objeto en específico, generalmente son, insuficientes y superabundantes al mismo tiempo.

Dimensiones de las representaciones Sociales:

- a) La información: Relacionada con la organización de los conocimientos que posee un grupo respecto a un objeto social, esta dimensión conduce a la riqueza de datos o explicaciones que sobre la objetividad se forman los individuos en sus relaciones diarias (Juan Mauel Piña Osorio, 2004).

- b) El campo de Representación: Nos remite a la ideación de imagen, de modelo social, al contenido preciso y limitado de las proposiciones que se refieren a un aspecto específico del objeto de representación (Ibid., 1979 p. 46).
- c) La actitud: Es la orientación adecuada o inadecuada en relación con el objeto de la representación. Se entiende entonces, como el componente más aparente, fáctico y conductual de la representación, y la dimensión que resulta más estudiada por su implicancia comportamental y de motivación.

Moscovici señala las percepciones y los conceptos como productos, maneras de conocer derivados de lo icónico y de lo simbólico respectivamente. Entonces, se manifiesta la relación como de interacción social y bajo la forma de representaciones sociales como la interacción que influye en el comportamiento (o el pensamiento) de las personas.

#### ***2.2.2.4 Fases de la motivación***

El proceso de la motivación es la exteriorización de la fuerza que incita a realizar una determinada acción y al mismo tiempo un moderador de la ocupación externa, que se halla en permanente intercambio con el ambiente social en el que coexiste y con el propio organismo en sí, conforme a este intrínseco vínculo, su avance involucra tanto el crecimiento interno como la acción externa. El desarrollo motivacional, en unión con la acción motivada, se presenta en tres fases primordiales (Gonzales, 2008)

- Fase de la necesidad inactiva y apertura de la actividad indicada.
- Fase de la comunicación de la necesidad inactiva a la activa y de la actividad indicada.
- Fase de la necesidad activa y de la actividad ejecutora

### **2.2.2.5 Formación profesional PNP – Mariano Santos Mateos**

#### *Policía Nacional del Perú*

Es una Institución estatal que tiene como misión velar, mantener y restaurar el orden interno y brindar protección y asistencia a las personas y la sociedad.

Garantizamos el cumplimiento de la ley y la seguridad de la propiedad pública y privada; prevenimos, investigamos y combatimos el crimen; vigilamos y controlamos las fronteras con el objetivo de proteger a las comunidades y personas para que puedan desarrollarse plenamente dentro de una convivencia pacífica.

#### *Escuela Nacional de Formación Profesional Policial*

##### *Objetivo*

“Potenciar el conocimiento y promover la formación integral del talento humano de la Policía Nacional del Perú, a la luz de un pensamiento humanista mediante los procesos de formación, educación continua e investigación científica. De esta forma los egresados podrán responder de forma efectiva a las exigencias de la comunidad y contribuir al mejoramiento de los estándares de convivencia”.

(Alcántara).

#### *Formación Castrense y Mística Policial*

La profesionalización según Pascual y Echave en 1994 es un proceso social donde se renuevan las habilidades de un individuo para hacerlo competitivo en cuanto a su profesión u oficio. Cualquier acción en la cual se introducen cambios conducen a aumentar su calidad para situarlo dentro de altos estándares y parámetros que se plantean como ideales, convirtiéndose así en una verdadera profesión de la más alta integridad y competencia (Alonso Tapia Roberto Carlos, 2019). La formación

castrense es entendida como el tipo de educación asimilada dentro de las Fuerzas Armadas y Policiales, en el Perú estas son impartidas por las instituciones encargadas del reclutamiento y adiestramiento de las mismas, esta formación se caracteriza principalmente por el rigor entendido como la aplicación de castigos, la disciplina como la asimilación a las nuevas formas y costumbres y la subordinación como principio básico que se enfoca en la obediencia y sumisión.

La Mística policial es entendida de la perspectiva planteada por la institución es abordada como el apego emocional, espiritual y doctrinario de la formación y ejercicio de la función policial, planteando a la profesión como prioridad incluso sobre aspectos personales de la vida del efectivo, el apego emocional a la institución sobre la identidad personal y el afecto por el emblema “Dios, Patria y Ley” constituyendo así un enfoque doctrinario en la formación policial y la ejecución de la profesión,

#### *Diseño curricular de la formación profesional de la PNP*

Es el procedimiento a través del cual se elabora planificaciones de adoctrinamiento profesional, con el objetivo de alegar apropiadamente a necesidades formativas de las diversas poblaciones mediante la modificación de un referente del empleador en una guía de formación pedagógica.

El diseño de plan de estudios reúne en un escrito que menciona la estructura general del programa, el cual establece distintivos y categorizaciones del contexto laboral y predomios del perfil de incorporación a las escuelas policiales como el progreso de enseñanza para la empleabilidad en la institución policial.

### *Proyecto curricular institucional*

El Ministerio de Educación otorga la facultad instructiva a las entidades educativas y demanda que cada uno de ellos, respete los lineamientos habituales impuestos desde el Estado sobre la conceptualización de la instrucción, consiga mandar sus propios tipos que se ajusten a las características intrínsecas de la ocupación y prestación de servicio para el cual fue comisionado.

Los mismos temas corresponden a todas las escuelas los cuales se suponen como un programa sistémico, pero en cualesquiera casos pueden modernizar las estrategias de instrucción, tomando en cuenta las zonas urbanas y rurales. En este sentido el pedagogo como protagonista principal en el área de la educación enseñanza-aprendizaje de alumnos que se hallan en la modalidad de internado involucra una mayor responsabilidad en incrementar las direcciones más adecuadas para alcanzar los propósitos de los alumnos y de la institución.

### *Perfil Policial Peruano*

Con Resolución Ministerial N° 0590-2021-IN se aprobó el Perfil Policial Peruano, que tiene como función orientar el ejercicio profesional policial bajo el enfoque de policía comunitaria, por tanto, deberá ser aplicado por la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial y la Dirección de Recursos Humanos de la PNP; consecuentemente esto implicará el rediseño de las mallas curriculares de formación, del sistema de admisión, de la especialización y la carrera policial, entre otros aspectos (Alcántara). Se definen las siguientes características, liderazgo, pensamiento crítico, innovación, efectividad y empatía, trabajo en equipo, integridad y adaptabilidad.

### *Competencias generales de formación policial en el Perú*

La elaboración estuvo a cargo de la propia PNP contando con la asistencia técnica del Ministerio del Interior. Además, se contó con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Siendo las más importantes:

- Disciplina y convicción, identidad doctrinal, condición física y salud mental, gestión de la problemática social, servicio a la comunidad, uso de la fuerza con respeto a los derechos humanos, metodología de la investigación criminal, función guiada por la inteligencia, adaptabilidad a tecnologías, equidad frente a la diversidad.

### *EESTP – PNP- CUSCO*

El año 1987 entro en funcionamiento la Escuela Regional de las Fuerzas Policiales, luego el 06 de diciembre de 1988, como Escuela Regional de la PNP y en la actualidad la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Cusco, fue reconocido por el Ministerio de Educación con R.M. Nro. 2053-2003. Actualmente, la EESTP-PNP-Cusco, cuenta con 37 años de funcionamiento al servicio del Estado y cuenta con local propio inscrito en Registros Públicos. La escuela según su página web oficial cuenta con más de 9000 efectivos egresados y 3300 titulados, así mismo hace énfasis en las prácticas de formaciones técnicas como la especialización en distintas unidades y la realización de acercamiento a las mismas y mencionan la implementación de la enseñanza del idioma Quechua como materia de estudios, no mencionan la implementación de programas a nivel de salud mental, es importante mencionar que la institución cuenta con un centro de salud dentro de la misma aunque el personal podría calificarse como escaso dado el número estudiantes y colaboradores que hacen uso de dichos servicios.

### ***Plan de estudios***

Es el escrito que despliega el programa de estudios e instaura la formación en módulos instructivos y elementos didácticos. Es hecho cuidadosamente a partir de los componentes de competencia.

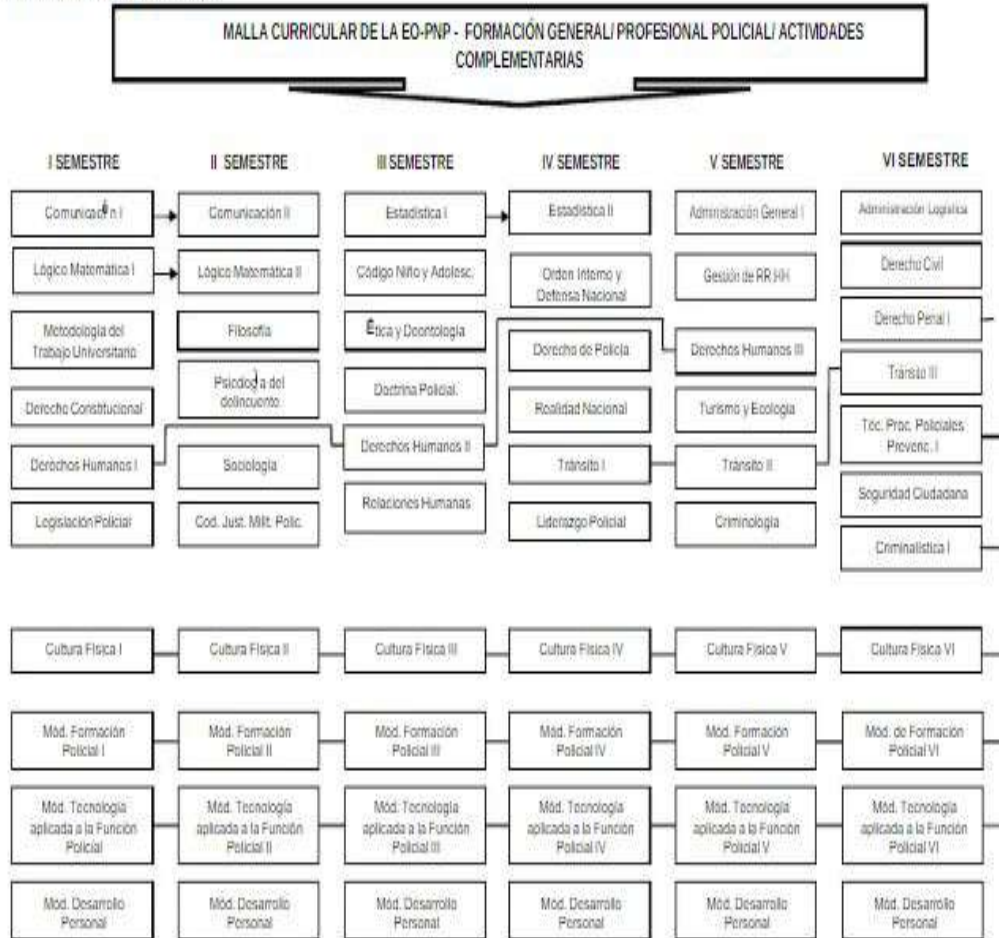
Incumbe a las escuelas, en los parámetros de su autonomía académica, construir, emprender y desarrollar los planes de estudios de todo programa de estudios, plasmando con lo dispuesto en los lineamientos por el órgano rector (Lineamientos Académicos Generales de los Institutos de Educación Superior N° 311, 2017). Centralmente en sus principales tipos se tiene las siguientes:

- Se organizan en un conjunto de módulos formativos ordenados y secuenciados en periodos académicos, correspondientes a un nivel formativo que permiten alcanzar las capacidades previstas.
- Responden al resultado de una agrupación de competencias relacionadas al mercado laboral.
- En caso que al programa de estudios se le asigne una mención, ésta debe verse reflejada en el desarrollo del plan de estudios a través de unidades de competencia y/o unidades didácticas.
- Consideran las competencias, al conjunto a quien va dirigido, el contexto local y nacional, el modelo educativo, entre otros, y deben incluir, como mínimo, las unidades de competencia e indicadores de logros definidos.
- Cumplen los estándares mínimos de equipamiento por programas de estudios elaborados y publicados en el portal institucional por el Ministerio de Educación.

**Figura 1**

*Malla curricular*

**2. MALLA CURRICULAR**



*Nota. El gráfico representa la malla curricular que cursan los estudiantes*



### 2.3. Definición de términos básicos

#### ***La empatía***

Tener la capacidad de ponerse en el lugar de otro, para poder saber cómo puede influenciar lo que digo sobre la inteligencia emocional del otro y su impacto. Es la actitud que tiene una persona para reconocer las emociones en los demás, es decir, es la capacidad de comprender los sentimientos de los otros y poder leer sus mensajes no verbales (Goleman, 1995).

#### ***La autoconciencia***

Es la capacidad para auto controlarse, controlar tus emociones y reconocer tus debilidades y fortalezas. La capacidad de conocerte a ti mismo, siendo consciente de tus emociones en el momento en que las vives, reconociendo comprensiblemente por qué las sientes. Mayer (cit. Por Goleman 1995).

#### ***La auto motivación***

Tener fe en uno mismo, en lo que es capaz de lograr para así poder convencer a los demás. La conciencia de uno mismo es una habilidad básica que nos permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento. (Goleman, Inteligencia Emocional, 2001).

#### ***Las habilidades sociales***

Serás más competente si logras relacionarte efectivamente con los demás para inducirlos a la acción requerida. Es un conjunto de hábitos en conductas y pensamientos y emociones que nos permiten comunicarnos de manera eficaz, mantener relaciones interpersonales satisfactorias, sentirnos bien al relacionarnos con

otras personas, y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos (Roca, 2005).

### ***La auto regulación***

Capacidad de saber repasar lo que ha podido ocurrir, analizar las propias acciones y los resultados para poder pensar en una respuesta diferente y mejor, para la próxima vez que ocurra. La autorregulación se centra en el control, anticipación y exploración de la homeostasis emocional se conceptualizaría en términos de metas de referencia pertenecientes a frecuencias e intensidades de respuestas emocionales. (Bonanno, 2001)

### ***Inteligencia emocional fuerte***

Es la clave para el éxito laboral. Es fundamental aprender a contener las emociones y actuar racionalmente frente a cualquier situación de trabajo. Esto es valorado por las otras personas.

### ***Motivación***

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. Se define también como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. (Chiavenato I., 2011)

### ***Psicosocial***

El paradigma de lo psicosocial establece interdependencia entre lo psicológico y lo social, en lo psicológico se ubican los recursos internos de la persona, como proyecto de vida, la creatividad, el sentido del humor, la inteligencia, la experiencia, la motivación al logro, entre otros. Desde lo social se hallan las interacciones entre los diferentes ámbitos de socialización” (Medina et al, 2007 p.185).

## Capítulo III

### Hipótesis y Variables

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis General

Hipótesis alterna: Existe relación entre la Inteligencia Emocional y las Motivaciones Psicosociales en estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

Hipótesis Nula: No existe relación entre la Inteligencia Emocional y las Motivaciones Psicosociales en estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023

##### 3.1.2. Hipótesis Específicas

H1: Existe relación entre la dimensión aceptación e integración social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión aceptación e integración social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H2: Existe relación entre la dimensión reconocimiento social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión reconocimiento social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H3: Existe relación entre la dimensión autoestima/autoconfianza y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión autoestima/autoconfianza y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H4: Existe relación entre la dimensión autodesarrollo y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión autodesarrollo y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H5: Existe relación entre la dimensión poder y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión poder y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H6: Existe relación entre la dimensión seguridad y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión seguridad y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023

### **3.2. Variables**

V1: Inteligencia Emocional

V2: Motivaciones Psicosociales

**Tabla 1***Operacionalización de las Variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Inteligencia emocional	BarOn (1997) la define como un conjunto de habilidades personales, emocionales, y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarse y enfrentar las demandas y presiones del medio, por ende un elemento de éxito y bienestar general en la vida.	Es una variable ordinal manejada como una variable cuantitativa continua. Sus indicios o señales de las respuestas del individuo convertidas en puntajes directos en los componentes de la inteligencia emocional del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn (1997), en su versión adaptada para nuestro medio por Ugarriza (2001).	Intrapersonal	Compresión emocional de sí mismo Asertividad Auto concepto Autorrealización Independencia
			Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social Solución de problemas
			Adaptabilidad	Prueba de la realidad Flexibilidad
			Manejo de estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos
			Estado de animo	Felicidad Optimismo
Motivación Psicosociales	“Es un complejo proceso de diversos componentes subjetivos y objetivos (expectativas, incentivos, etc), y que son de mucha importancia para el comportamiento humano”. Fernández (1987, p.2)	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la escala de Motivaciones Psicosociales (1987)	Aceptación e integración	Necesidad de relaciones afectivas Le gusta estar con amigos y personas en general Acepta a la gente con facilidad
			Reconocimiento social	Busca aprobación social y estima/reconocimiento de los demás Busca prestigio personal y profesional
			Autoestima	Valoración personal y confianza en sí mismo Necesidad y tendencia humana a desarrollar capacidades personales, realizar proyectos y proponerse nuevas metas en la vida.
			Autodesarrollo	Logro, realización, expresión creativa y de desarrollo de la propia iniciativa. Preocupación por conseguir prestigio y éxitos profesionales.
			Poder	Buscar medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas.
Seguridad	Estabilidad psíquica en base a las circunstancias que lo rodean: familiares, laborales y sociales.			

*Nota.* Elaborado a partir de los indicadores de la Escala de Inteligencia Emocional Motivaciones Psicosociales.

## **Capítulo IV**

### **Metodología**

#### **4.1. Tipo de Investigación**

La investigación es de tipo básica, pura y fundamental por que recoge información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico. (Sanchez y Reyes, 2017)

El estudio realizado tiene un enfoque cuantitativo, ya que se caracteriza por utilizar la recolección de datos con el fin de comprobar hipótesis basándose en el análisis estadístico, estableciendo pautas de comportamiento y probar teorías, el orden es riguroso, se miden las variables de un determinado contexto, se analiza las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos y se extrae una serie de conclusiones. (Mendoza, 2018)

## 4.2. Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental de corte transversal. Según una investigación es no experimental cuando: el investigador no propicia cambios intencionales en las variables estudiadas y los datos se recogerán en un determinado tiempo (Sánchez y Reyes & Mendoza, 2018).

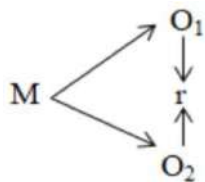
El estudio se realizará en un momento dado sin alteración de ningún tipo, tomando la opinión y respuesta de los usuarios y será de corte transversal ya que el instrumento se aplicará solo una vez.

Por otro lado, la investigación es descriptivo correlacional para conocer las características, niveles, rasgos y propiedades de los fenómenos de la realidad o variables a estudiar, su objetivo es describir los ya mencionados; los correlacionales buscan estudiar y analizar la relación entre dos variables en un momento dado. (Mendoza, 2018)

El esquema se representa de la siguiente manera:

### Figura 2

*Esquema de diseño*



*Nota.* Imagen obtenida de Sánchez y Reyes (2017)

Donde:

M: muestra x

O1: variable inteligencia emocional

O2: variable motivaciones psicosociales

r: relación de las variables



### 4.3. Población y Muestra

#### *Población*

La población estuvo conformada por los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco, teniendo un total de 350 alumnos policiales.

#### Criterios de inclusión

Alumnos policiales que cursan activamente en la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco.

Alumnos policiales que acepten participar voluntariamente en la investigación, previa aceptación del consentimiento informado.

#### Criterios de exclusión

Alumnos policiales encargados en el momento en el área administrativa o de guardia en la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco.

Alumnos policiales que se encuentren con descanso médico o licencia.

#### *Muestra*

Teniendo en consideración la población finita de 350 estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP, Cusco; la técnica utilizada para determinar la muestra de la población fue a través del muestreo probabilístico aleatorio simple, Qué: “Se caracteriza porque cada participante de la población tiene la misma posibilidad de ser incluido como muestra, para la posterior recolección de datos; que se realizó de forma directa en el salón de clases, utilizando los dos instrumentos psicológicos”. (Hernández y Mendoza, 2018)

N	= 350	Tamaño poblacional
$Z_{1-\alpha}^2$	= 1.96	Valor de la normal estándar al 95% de confiabilidad
p	= 0.5	Probabilidad de éxito
q	= 0.5	Probabilidad de fracaso
E	= 0.05	Error de estimación al 5%.

$$n = \frac{NZ_{1-\alpha}^2 pq}{(N-1)E^2 + Z_{1-\alpha}^2 pq}$$

$$n = \frac{350(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(350-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 172$$

El tamaño de la muestra necesaria para esta investigación es de 172 estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco.

#### 4.4. Métodos y Técnicas de Investigación

##### 4.4.1. Técnicas

Las técnicas que se empleará en la presente investigación serán las siguientes:

La entrevista que es concebida como una reunión que deja acceder al entrevistador y entrevistado al intercambio de información sobre un determinado tema específico, que puede darse a través de preguntas y respuestas (Hernández et al., 2014) esta técnica fue utilizada cuando se recabo la información por parte del director de la Escuela Técnico Superior PNP, algunos efectivos policiales pertenecientes al área administrativa y a estudiantes, con la finalidad de ampliar las observaciones del principio.

La encuesta que sirve para indagar, explorar y recolectar información de la población en estudio en base a los instrumentos de investigación que se utilizaran para

medir las variables de estudio (Carrasco S., 2019) (Hernández et al., 2014). La aplicación se dio a través de los instrumentos de investigación para cada variable, permitiendo así el procesamiento estadístico de los datos recopilados para la obtención de resultados.

La observación como un proceso intencional y sistemático que nos permite recopilar datos acerca de un acontecimiento o conducta humana con el objetivo de procesarlo en información (Carrasco S., 2019). Esta técnica ha permitido identificar y describir la problemática del presente tema de investigación.

#### ***4.4.2. Instrumentos***

##### **Inventario de Cociente Emocional y Social de Baron (i-ce)**

###### ***Ficha técnica***

- Nombre Original: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory (1997)
- Autor: Reuven Bar-On
- Procedencia: Toronto – Canadá
- Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza Chávez (2001)
- Ítems: Consta de 133 ítems de escala tipo Likert que va del 1 a 5
- Estructuración: Conformado por 5 componentes, como son: Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de Estrés y Estado de Ánimo en General; y, 15 subcomponentes.
- Administración: Individual o colectiva. Tipo Cuadernillo.
- Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 Minutos.
- Aplicación: Sujetos de 16 y más. Nivel lector de 6º grado de Primaria.
- Puntuación: Calificación manual o computarizada
- Usos: Educativo, clínico, jurídico, médico, laboral, y en la investigación
- Confiabilidad: Para la muestra peruana los coeficientes alfa de Cron Bach se observan que la consistencia interna para el inventario es muy alto 0.93. (Ugarriza, 2001)

## **Escala de Motivaciones psicosociales**

### ***Ficha técnica***

- Nombre: Escala de Motivaciones Psicosociales
- Autor: J. L. Fernández Seara (1987)
- Procedencia: España
- Adaptación peruana: Carlos Velásquez (1997)
- Ítems: Consta de 173 ítems de escala tipo dicotómica (V) o (F) y Likert que va del 1 al 4
- Estructuración: Conformado por 6 dimensiones, como lo son: Aceptación e Integración Social, Reconocimiento Social, Autoestima, Autodesarrollo, Poder y Seguridad; y, 5 componentes.
- Administración: Individual y colectiva
- Duración: variable de 20 a 30 minutos.
- Aplicación: A partir de los 16
- Finalidad: Evaluación se seis dimensiones y cinco componentes de las motivaciones psicosociales en el mundo laboral.
- Material: Manual (1987), Cuadernillo, Hoja de respuestas y juego de Plantillas de corrección.
- Puntuación: Calificación manual o computarizada
- Usos: Educacional, clínico, jurídico, médico, laboral, y en la investigación
- Confiabilidad: Para la muestra peruana los coeficientes alfa de Cron Bach se observan que la consistencia interna para el cuestionario es muy alto 0.95.

#### ***4.4.3. Validación de los Instrumentos a la población investigada***

La validación de contenido de estos instrumentos se realizó mediante juicio de expertos, consultando a cuatro profesionales del área y se utilizó el método Distancia de Punto Múltiple (DPP) el cual consiste en medir la adecuación de los instrumentos de acuerdo al puntaje valorativo que emita cada experto (De la Torre y Accostupa, 2013).

A continuación, se desarrolla el método DPP:

Tabla 2

Resultado de la calificación mediante juicio de expertos Inteligencia emocional

Jurado	J1	J2	J3	J4	Promedio	(X1-Y1) <sup>2</sup>
Items						
Pregunta 1	5	5	5	4	4.75	0.06
Pregunta 2	5	5	5	4	4.75	0.06
Pregunta 3	5	5	5	3	4.50	0.25
Pregunta 4	5	5	5	3	4.50	0.25
Pregunta 5	5	5	5	4	4.75	0.06
Pregunta 6	5	5	5	4	4.75	0.06
Pregunta 7	4	5	5	4	4.50	0.25
Pregunta 8	5	5	5	5	5.00	0.00
Pregunta 9	5	4	5	4	4.50	0.25
<b>ADECUACION TOTAL (RANGO A)</b>					Suma	1.25
					Raíz	1.12
					<b>DPP</b>	<b>1.12</b>

Tabla 3

Resultado de la calificación mediante juicio de expertos Motivaciones Psicosociales

Jurado	J1	J2	J3	J4	Promedio	(X1-Y1) <sup>2</sup>
Items						
1 Pregunta	5	5	5	4	4.75	0.06
2 Pregunta	5	5	5	4	4.75	0.06
3 Pregunta	5	5	5	4	4.75	0.06
4 Pregunta	5	5	5	4	4.75	0.06
5 Pregunta	5	5	5	4	4.75	0.06
6 Pregunta	5	5	5	4	4.75	0.06
7 Pregunta	4	5	5	5	4.75	0.06
8 Pregunta	5	5	5	4	4.75	0.06
9 Pregunta	5	4	5	4	4.50	0.25
<b>ADECUACION TOTAL (RANGO A)</b>					Suma	0.75
					Raíz	0.87
					<b>DPP</b>	<b>0.87</b>

Teniendo la fórmula:

$$\sqrt{(x_1 - y_1)^2 + (x_2 - y_2)^2 + \dots + (x_9 - y_9)^2}$$

Donde:

Xi: valor máximo en la escala concedido en la escala para cada ítem i.

Yi: promedio de cada ítem i.

Reemplazamos DPP para la escala de Inteligencia Emocional:

$$\sqrt{\begin{matrix} (5-4.75)^2+(5-4.75)^2+(5-4.50)^2+(5-4.50)^2 \\ +(5-4.75)^2+(5-4.75)^2+(5-4.50)^2+(5-5)^2+(5-4.50)^2 \end{matrix}}$$

DPP: 1.12

Reemplazamos DPP para el cuestionario de Motivaciones Psicosociales:

$$\sqrt{\begin{matrix} (5-4.75)^2+(5-4.75)^2+(5-4.75)^2+(5-4.75)^2 \\ +(5-4.75)^2+(5-4.75)^2+(5-4.75)^2+(5-4.75)^2+(5-4.50)^2 \end{matrix}}$$

DPP: 0.87

Luego de haber calculado el DPP de cada variable, ubicamos estos valores en la escala de valoración de juicio de expertos:

*Tabla 4*

*Determinación de la ubicación del valor DPP en la escala de valoración de juicio de expertos*

Escala	Valoración	Valoración de expertos
0 – 2.4	A = Adecuación total	<b>1.12 y 0.87</b>
2.5 – 4.8	B = Adecuación en gran medida	
4.9 – 7.2	C = Adecuación promedio	
7.3 – 9.6	D = Escasa adecuación	
7.3 – 9.6	E = Inadecuación	

*Fuente:* De la Torre y Acostupa (2013)



De acuerdo al cálculo DPP del instrumento Inventario Emocional de Baron ICE resultado 1.12 ubicándose en la zona A al igual que el DPP del instrumento Cuestionario de Motivaciones Psicosociales que resultado 0.87, la presente valoración indica que una adecuación total de ambos instrumentos, mostrando así que no requiere un segundo juicio de expertos.

#### 4.4.4. Confiabilidad de los Instrumentos a la población investigada

Para hallar la confiabilidad de los instrumentos de investigación se empleó el coeficiente Alfa de Cron Bach en una prueba piloto aplicada a 30 estudiantes. Ya que según De la Torre y Accostupa (2013) se recomienda que una prueba piloto contenga entre 14 y 30 sujetos.

Tabla 5

*Confiabilidad del inventario de Inteligencia Emocional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.71	133.00

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

Tabla 6

*Confiabilidad de la escala de Motivaciones Psicosociales (parte 1)*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.77	126

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

Tabla 7

*Confiabilidad de la escala de Motivaciones Psicosociales (parte 2)*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.90	21

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

Tabla 8

*Confiabilidad de la escala de Motivaciones Psicosociales (parte 3)*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.88	26

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

A continuación, se ubica estos valores en el siguiente cuadro para su respectiva interpretación:

Tabla 9

*Escala de valoración por Alfa de Cronbach*

Escala	Confiabilidad	Instrumentos
$\alpha > 0.89$	Muy alta	<b>0.90</b> <i>MPS parte 2</i>
$0.70 \leq \alpha \leq 0.89$	Alta	<b>0.71</b> <i>IE</i>
$0.60 \leq \alpha \leq 0.69$	Aceptable	<b>0.77</b> <i>MPS parte 1</i>
$0.40 \leq \alpha \leq 0.59$	Moderada	<b>0.88</b> <i>MPS parte 3</i>
$0.30 \leq \alpha \leq 0.39$	Baja	
$0.10 \leq \alpha \leq 0.29$	Muy baja	
$0 \leq \alpha \leq 0.09$	Despreciable	

*Nota.* Datos obtenidos de la investigación de la Torre y Accostupa (2013)

De acuerdo a la Tabla 6 se observa una confiabilidad de 0.71 para el inventario de Inteligencia Emocional, lo que indica que presenta una alta confiabilidad. Mientras que, para el Cuestionario de Motivaciones Psicosociales se observa una confiabilidad de 0.77 para la primera parte, 0.90 para la segunda parte muy alta confiabilidad y 0.88 para la tercera parte lo que indica que es una alta confiabilidad.

#### **4.4. Procedimiento de Recolección de datos**

Para proceder con la presente investigación las investigadoras se entrevistaron y presentaron una solicitud al director de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco, incluyendo el plan de tesis y los instrumentos, para tener acceso a la población de estudio y aplicar los instrumentos.

Después de ser aceptada dicha solicitud, se coordinó sobre la fecha, horario y tiempo de aplicación de los instrumentos a los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, haciéndonos llegar una ficha con la codificación respectiva de los estudiantes para poder seleccionar aleatoriamente a través del programa Excel.

Ya dispuesta la fecha y hora disponible, se procedió a la aplicación de instrumentos con los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP, primero nos presentamos, dando a conocer los objetivos y alcances de la investigación y seguidamente brindamos las indicaciones necesarias para el llenado del Inventario de Inteligencia Emocional – Adultos y el Cuestionario de Motivaciones Psicosociales, así también el consentimiento informado.

Al finalizar la aplicación de instrumentos se procedió a recoger los cuestionarios.

#### **4.5. Procesamiento y Análisis de datos**

Los datos adquiridos de la población investigada se procesaron mediante software estadísticos. Para el vaciado de datos se utilizó el programa Microsoft Excel (versión 2016).

Seguidamente se usó el paquete estadístico SPSS (versión 25), exportando la base de datos para el procesamiento y análisis de data que a través de la función de estadísticos descriptivos e inferenciales nos brindaron las tablas y figuras de los resultados, los que se verán en el siguiente capítulo.



## Capítulo V

### Resultados

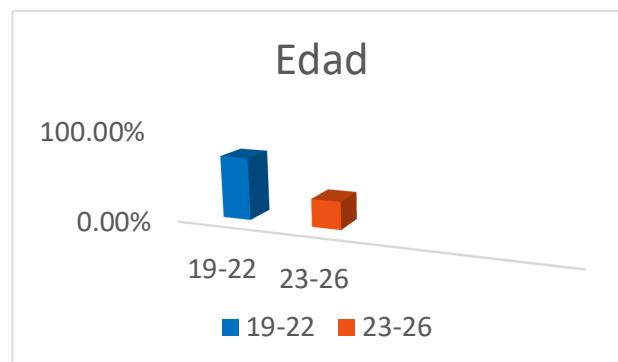
#### 5.1. Estadística Descriptiva del estudio

**Tabla 11**

*Distribución de la muestra según la edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
de 19 a 22	119	69.19%
de 23 a 26	53	30.81%
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>100.00%</b>

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.



En la tabla 11 se aprecia la distribución de la muestra según la edad, se expone que 119 estudiantes es decir el 69.19% de los evaluados tienen entre 19 a 22 años y 53 de ellos pertenecen al 30.81% de los evaluados que tiene entre 23 a 26 años.

**Tabla 12**

*Niveles de la inteligencia emocional y sus dimensiones según la edad*

			Edad	
			de 19 a 22	de 23 a 26
Intrapersonal	Medio	f	32	12
		%	26.89%	22.64%
	Alto	f	87	41
		%	73.11%	77.36%
Interpersonal	Medio	f	84	34
		%	70.59%	64.15%
	Alto	f	35	19
		%	29.41%	35.85%
Manejo de la Tensión	Bajo	f	31	14
		%	26.05%	26.42%
	Medio	f	88	39
		%	73.95%	73.58%
Adaptabilidad	Medio	f	41	18
		%	34.45%	33.96%
	Alto	f	78	35
		%	65.55%	66.04%
Animo General	Medio	f	36	12
		%	30.25%	22.64%
	Alto	f	83	41
		%	69.75%	77.36%
Inteligencia emocional	Medio	f	79	32
		%	66.39%	60.38%
	Alto	f	40	21
		%	33.61%	39.62%
Total		f	119	53
		%	100.00%	100.00%

En la tabla 12 se expone los niveles de la inteligencia emocional y sus dimensiones según la edad, en la dimensión intrapersonal los estudiantes de 23 a 26 años presentan un mayor porcentaje en el nivel alto 77.36% mientras que los de 19 a 22 años presentan un 73.11%. En la dimensión interpersonal los estudiantes de 19 a 22 años presentan un mayor porcentaje en el nivel medio 70.59% que los de 23 a 26 años un 64.15%. En la dimensión manejo de la tensión los estudiantes de 23 a

26 años presentan un porcentaje relativo en el nivel bajo de un 26.4% y los de 19 a 22 años de un 26.05%. En la dimensión adaptabilidad los estudiantes de 23 a 26 años presentan un porcentaje mayor en el nivel alto de 66.04% mientras que los de 19 a 22 años un 65.55%. En la dimensión estado de ánimo general los estudiantes de 19 a 22 años presentan un mayor porcentaje en el nivel medio de 30.25% mientras que los de 23 a 26 años un 22.64%. En el caso de la puntuación global se tiene que dentro del grupo de los que tienen de 19 a 22 años, el 66.39% tienen un nivel medio, mientras que el 33.61% tiene un nivel alto, en el caso de las personas que tienen de 23 a 26 años se tiene que el 60.38% tienen un nivel medio mientras que el 39.62% tienen un nivel alto.



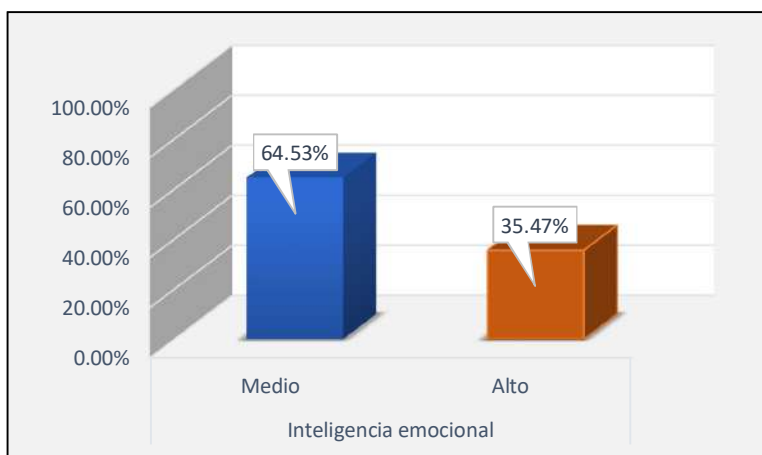
**Tabla 13***Niveles de las motivaciones psicosociales y sus dimensiones según la edad*

			de 19 a 22	Edad de 23 a 26
Aceptación e integración social	<b>Bajo</b>	f	7	7
		%	<b>5.88%</b>	<b>13.21%</b>
	Medio	f	57	23
		%	47.90%	43.40%
	Alto	f	55	23
		%	46.22%	43.40%
Reconocimiento social	Bajo	f	2	1
		%	1.68%	1.89%
	Medio	f	24	13
		%	20.17%	24.53%
	<b>Alto</b>	f	93	39
		%	<b>78.15%</b>	<b>73.58%</b>
Autoestima/autoconfianza	<b>Bajo</b>	f	7	3
		%	<b>5.88%</b>	<b>5.66%</b>
	<b>Medio</b>	f	75	35
		%	<b>63.03%</b>	<b>66.04%</b>
	Alto	f	37	15
		%	31.09%	28.30%
Autodesarrollo	Bajo	f	1	0
		%	0.84%	0.00%
	Medio	f	37	15
		%	31.09%	28.30%
	<b>Alto</b>	f	81	38
		%	<b>68.07%</b>	<b>71.70%</b>
Poder	Bajo	f	2	1
		%	1.68%	1.89%
	Medio	f	47	23
		%	39.50%	43.40%
	<b>Alto</b>	f	70	29
		%	<b>58.82%</b>	<b>54.72%</b>
Seguridad	Bajo	f	16	12
		%	13.45%	22.64%
	<b>Medio</b>	f	83	34
		%	<b>69.75%</b>	<b>64.15%</b>
	Alto	f	20	7
		%	16.81%	13.21%
Motivaciones Psicosociales	Bajo	f	1	0
		%	0.84%	0.00%
	Medio	f	57	31
		%	47.90%	58.49%
	<b>Alto</b>	f	61	22
		%	<b>51.26%</b>	<b>41.51%</b>
Total		f	119	53
		%	100.00%	100.00%

En la tabla 13 se expone los niveles de las motivaciones psicosociales y sus dimensiones según la edad, en la dimensión aceptación e integración social los estudiantes de 23 a 26 años presentan un porcentaje mayor en el nivel bajo 13.21% y los de 19 a 22 años un 5,88%. En la dimensión reconocimiento social los estudiantes de 19 a 22 años presentan un mayor porcentaje en el nivel alto 78.15% que el de los de 23 a 26 años con un 73.58%. En la dimensión autoestima los estudiantes de 23 a 26 años presentan un mayor porcentaje en el nivel medio 66.04% mientras que los de 19 a 22 años presentan un 63.03%. En la dimensión autodesarrollo los estudiantes de 23 a 26 años presentan un mayor porcentaje en el nivel alto 71.70% mientras que los de 19 a 22 años presentan un 68.07%. En la dimensión poder los estudiantes de 23 a 26 años presentan un menor porcentaje en el nivel alto 54.72% mientras que los de 19 a 22 años presentan un 58.82%. En la dimensión seguridad los estudiantes de 19 a 22 años presentan un mayor porcentaje en el nivel medio 69.75% mientras que los de 23 a 26 años presentan un 64.15%. En el caso de la puntuación global se tiene que dentro del grupo de los que tienen de 19 a 22 años, el 51.26% tiene un nivel alto, el 47.90% tienen un nivel medio y un 0.84% tiene un nivel bajo, en el caso de las personas que tienen de 23 a 26 años se tiene que el 51.16% tienen un nivel medio, el 48.26% un nivel alto y un 0.58% un nivel bajo.

**Tabla 14***Niveles de la inteligencia emocional*

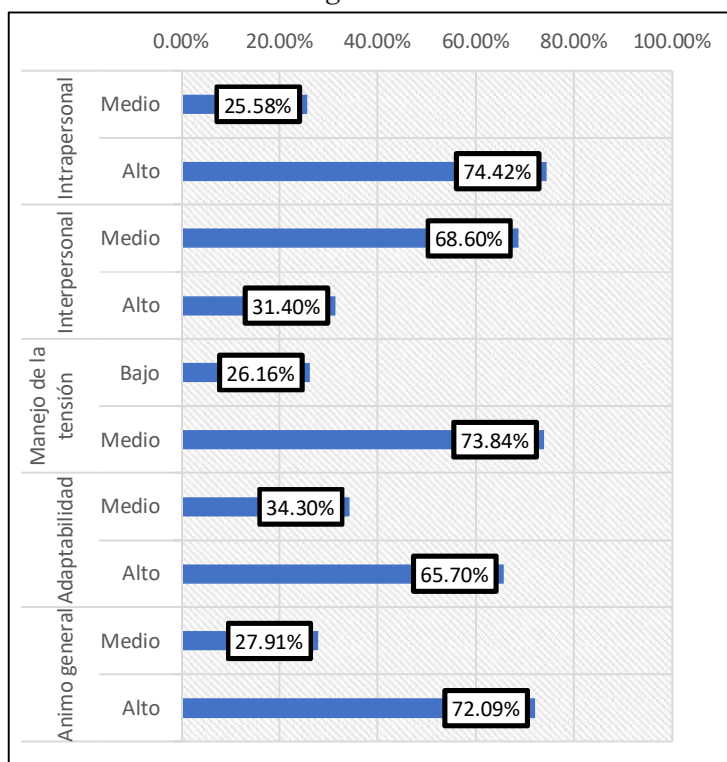
<b>Variable</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inteligencia emocional	Medio	111	64.53%
	Alto	61	35.47%
<b>Total</b>		<b>172</b>	<b>100.00%</b>

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.**Figura 3***Niveles de la inteligencia emocional**Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 14 y figura 3 se exponen los resultados de los niveles en inteligencia emocional, se aprecia que el 64.53% de los tiene niveles medios mientras que el 35.47% de los evaluados posee un nivel alto de la inteligencia emocional.

**Tabla 15***Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Intrapersonal	Medio	44	25.58%
	Alto	128	74.42%
Interpersonal	Medio	118	68.60%
	Alto	54	31.40%
Manejo de la tensión	Bajo	45	26.16%
	Medio	127	73.84%
Adaptabilidad	Medio	59	34.30%
	Alto	113	65.70%
Animo general	Medio	48	27.91%
	Alto	124	72.09%
<b>Total</b>		<b>172</b>	<b>100.00%</b>

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.**Figura 4***Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional**Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 15 y figura 4 se exponen los niveles encontrados de las dimensiones de la inteligencia emocional, en el caso de la dimensión intrapersonal el 25.58% tiene un nivel medio mientras que el 74.42% tiene un nivel alto; en la dimensión interpersonal 68.60% tiene un nivel medio mientras que el 31.40% tiene un nivel alto; en la dimensión de manejo de la tensión el 26.16% tiene un nivel bajo mientras que el 73.84% tiene un nivel medio; en la dimensión de adaptabilidad el 34.30% tiene un nivel medio mientras que el 65.70% tiene un nivel alto; finalmente, en la dimensión de ánimo general se encontró que el 27.91% tiene un nivel medio mientras que el 72.09% tiene el nivel alto

**Tabla 16**

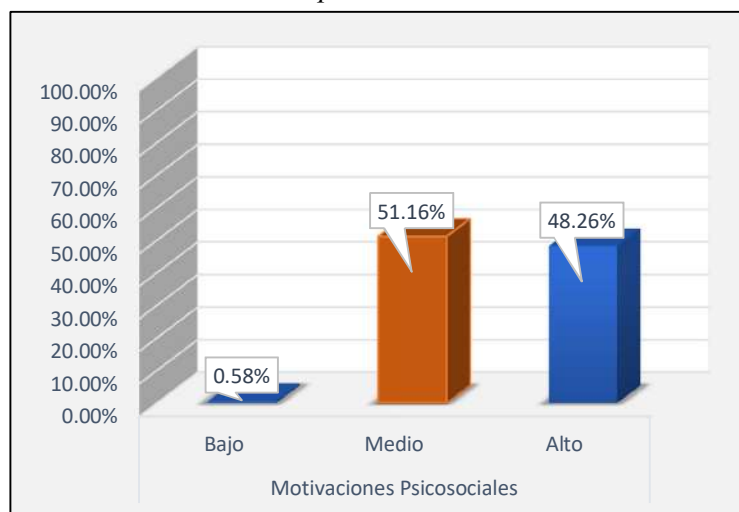
*Niveles de las motivaciones psicosociales*

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Motivaciones Psicosociales	Bajo	1	0.58%
	Medio	88	51.16%
	Alto	83	48.26%
<b>Total</b>		<b>172</b>	<b>100.00%</b>

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

**Figura 5**

*Niveles de las motivaciones psicosociales*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 16 y figura 5 se presentan los niveles encontrados de la escala de motivaciones psicosociales, se encontró el 51.16% de la selva lados tiene un nivel medio, el 48.26% tiene un nivel alto y un 0.58% tiene un nivel bajo.

**Tabla 17**

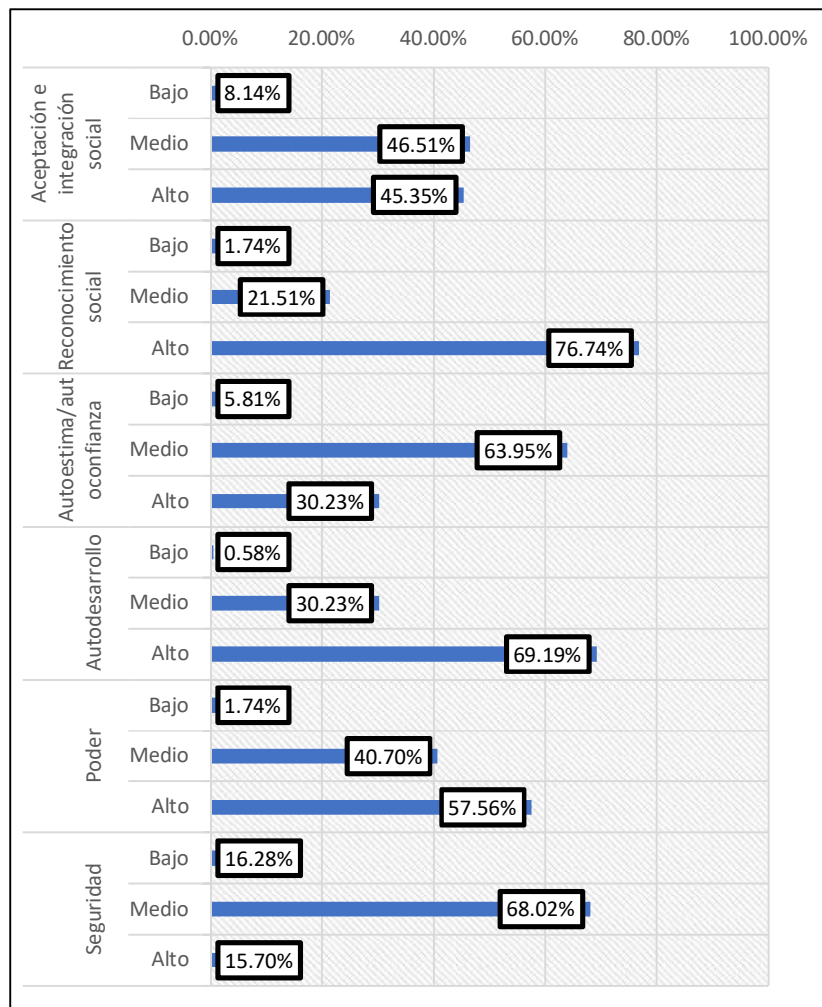
*Niveles de las dimensiones de las motivaciones psicosociales*

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aceptación e integración social	Bajo	14	8.14%
	Medio	80	46.51%
	Alto	78	45.35%
Reconocimiento social	Bajo	3	1.74%
	Medio	37	21.51%
	Alto	132	76.74%
Autoestima/autoconfianza	Bajo	10	5.81%
	Medio	110	63.95%
	Alto	52	30.23%
Autodesarrollo	Bajo	1	0.58%
	Medio	52	30.23%
	Alto	119	69.19%
Poder	Bajo	3	1.74%
	Medio	70	40.70%
	Alto	99	57.56%
Seguridad	Bajo	28	16.28%
	Medio	117	68.02%
	Alto	27	15.70%
<b>Total</b>		<b>172</b>	<b>100.00%</b>

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

**Figura 6**

*Niveles de las dimensiones de las motivaciones psicosociales*



*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 17 y figura 6 se exponen los niveles de las dimensiones de la escala de motivaciones psicosociales, en la dimensión de aceptación integración social se encontró que el 46.51% tiene un nivel medio, el 45.35% tiene un nivel alto y el 8.14% tiene un nivel bajo; en la dimensión de reconocimiento social se encontró que el 76.74% tiene un nivel alto, el 21.51% nivel medio y 1.74% tiene un nivel bajo; en la dimensión de autoestima y autoconfianza se encontró que el 63.95% tiene un nivel medio, el 30.23% tiene un nivel alto y el 5.81% tiene un nivel bajo; en la dimensión de autodesarrollo se encontró que el 69.19% de los evaluados tiene un nivel alto, el

30.23% nivel medio y un 0.58% nivel bajo; en la dimensión de poder se encontró que el 57.56% de los evaluados tiene nivel alto, al 40.70% nivel medio y 1.74% nivel bajo; finalmente, en la dimensión de seguridad se encontró el 68.02% tiene el nivel medio, el 16.28% tiene un nivel bajo y un 15.70% tiene un nivel alto.

## 5.2. Estadística Inferencial del estudio

### 5.2.1. Prueba de Normalidad

Para determinar la prueba de correlación adecuada a nuestro estudio fue necesario aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra es mayor a 50 y para ello tomamos en cuenta las siguientes hipótesis:

Ho = Los datos presentan una distribución normal

Hi = Los datos no presentan una distribución normal

En donde:

Si sig. < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

**Tabla 18**

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	p
Intrapersonal	0.11	172	0.00
Interpersonal	0.06	172	0.20
Manejo de la tensión	0.11	172	0.00
Adaptabilidad	0.11	172	0.00
Animo general	0.11	172	0.00
<b>Inteligencia emocional</b>	<b>0.14</b>	<b>172</b>	<b>0.00</b>
Aceptación e integración social	0.10	172	0.00
Reconocimiento social	0.13	172	0.00
Autoestima/autoconfianza	0.08	172	0.02
Autodesarrollo	0.13	172	0.00
Poder	0.09	172	0.00
Seguridad	0.09	172	0.00
<b>Motivaciones psicosociales</b>	<b>0.06</b>	<b>172</b>	<b>0.09</b>

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.



En la tabla 18 se aprecia el análisis de la distribución de la muestra a través del índice de Kolmogórov - Smirnov, a un nivel de confianza del 95% se aprecia que todos los valores son significativos a excepción de la dimensión de interpersonal y del puntaje general de las motivaciones psicosociales, de acuerdo a esto se concluye que la distribución de la muestra no se aproxima a la normalidad, por ello el contraste de hipótesis se realizó con estadísticos no para métricos.

### 5.2.2. Prueba de Hipótesis General

Ha: Existe relación entre la Inteligencia Emocional y las Motivaciones Psicosociales en estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: La Inteligencia Emocional no se relaciona con las Motivaciones Psicosociales en estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

#### Tabla 19

*Correlación de Spearman entre la inteligencia emocional con las motivaciones psicosociales*

		Inteligencia emocional
Motivaciones Psicosociales	Rho	0.16*
	p	0.04

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 19 se expone la correlación de Spearman entre las motivaciones psicosociales con la inteligencia emocional, a un nivel de confianza de la 95% se aprecia que si existe relación significativa entre estas variables ( $\rho=0.16$ ,  $p=0.04$ ,  $p<0.05$ ). De acuerdo estos resultados se concluye aprobando la hipótesis general.

### 5.2.3. Correlación entre la dimensión aceptación e integración social y la variable *Inteligencia Emocional*

H1: Existe la relación entre la dimensión aceptación e integración social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe la relación entre la dimensión aceptación e integración social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

**Tabla 20**

*Correlación de Spearman entre la aceptación e integración social con la inteligencia emocional*

	Aceptación e integración social	
	Rho	p
Intrapersonal	0.06	0.41
Interpersonal	0.18	0.02
Manejo de la Tensión	-0.01	0.89
Adaptabilidad	0.07	0.34
Animo General	0.11	0.14
Inteligencia emocional	0.09	0.23

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 20 se expone la correlación de Spearman entre la dimensión de aceptación e integración social de las motivaciones psicosociales con la inteligencia emocional, a un nivel de confianza del 95% se aprecia que si existe relación significativa entre esta dimensión con la dimensión de interpersonal de la inteligencia emocional ( $\rho=0.18$ ,  $p=0.02$ ,  $p<0.05$ ), no existe relación con otras dimensiones. Con este resultados de aprueba la hipótesis planteada.

#### 5.2.4. Correlación entre la dimensión reconocimiento social y la variable

##### *Inteligencia Emocional*

H2: Existe la relación entre la dimensión reconocimiento social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe la relación entre la dimensión reconocimiento social y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

**Tabla 21**

*Correlación de Spearman entre el reconocimiento con la inteligencia emocional*

	Reconocimiento social	
	Rho	p
Intrapersonal	0.15	0.04
Interpersonal	0.23	0.00
Manejo de la Tensión	0.15	0.05
Adaptabilidad	0.15	0.04
Animo General	0.18	0.02
Inteligencia emocional	0.20	0.01

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 21 se expone la correlación entre el reconocimiento con la inteligencia emocional, a un nivel de confianza del 95% se aprecia que existe relación significativa entre esta dimensión con la dimensión intrapersonal ( $\rho=0.15$ ,  $p=0.04$ ,  $p<0.05$ ), interpersonal ( $\rho=0.23$ ,  $p=0.00$ ,  $p<0.05$ ), adaptabilidad ( $\rho=0.15$ ,  $p=0.04$ ,  $p<0.05$ ), ánimo general ( $\rho=0.18$ ,  $p=0.02$ ,  $p<0.05$ ) y con el puntaje general de la inteligencia emocional ( $\rho=0.20$ ,  $p=0.01$ ,  $p<0.05$ ). Con estos resultados se concluye aceptando la hipótesis planteada.

### 5.2.5. Correlación entre la dimensión autoestima/autoconfianza y la variable *Inteligencia Emocional*

H3: Existe la relación entre la dimensión autoestima/autoconfianza y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe la relación entre la dimensión autoestima/autoconfianza y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

**Tabla 22**

*Correlación de Spearman entre la autoestima/autoconfianza con la inteligencia emocional*

	Autoestima/autoconfianza	
	Rho	p
Intrapersonal	0.04	0.60
Interpersonal	0.17	0.03
Manejo de la Tensión	0.03	0.65
Adaptabilidad	0.02	0.77
Animo General	0.06	0.43
Inteligencia emocional	0.05	0.49

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 22 se expone la correlación entre la autoestima / autoconfianza con la inteligencia emocional, a un nivel de confianza del 95% se aprecia que existe relación significativa entre esta dimensión con la dimensión intrapersonal ( $\rho=0.17$ ,  $p=0.03$ ,  $p<0.05$ ). Con estos resultados se concluye aceptando la hipótesis planteada.

### 5.2.6. *Correlación entre la dimensión autodesarrollo y la variable Inteligencia Emocional*

H4: Existe la relación entre la dimensión autodesarrollo y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe la relación entre la dimensión autodesarrollo y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

**Tabla 23**

*Correlación de Spearman entre el autodesarrollo con la inteligencia emocional*

	Autodesarrollo	
	Rho	p
Intrapersonal	0.01	0.85
Interpersonal	0.10	0.20
Manejo de la Tensión	-0.02	0.75
Adaptabilidad	0.05	0.48
Animo General	0.05	0.53
Inteligencia emocional	0.04	0.65

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 23 se presenta la correlación entre el autodesarrollo con la inteligencia emocional, a un nivel de confianza del 95% se encontró que no existe relación significativa entre estas variables ( $p > 0.05$ ), por lo tanto, se concluye rechazando la hipótesis específica 5 y aceptando la hipótesis nula.

### 5.2.7. *Correlación entre la dimensión poder y la variable Inteligencia Emocional*

H5: Existe la relación entre la dimensión poder y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe la relación entre la dimensión poder y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

**Tabla 24***Correlación de Spearman entre el poder con la inteligencia emocional*

	Poder	
	Rho	p
Intrapersonal	0.18	0.02
Interpersonal	0.19	0.01
Manejo de la Tensión	0.16	0.04
Adaptabilidad	0.16	0.04
Animo General	0.18	0.02
Inteligencia emocional	0.20	0.01

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 24 se expone la correlación entre el poder con la inteligencia emocional, a un nivel de confianza del 95% se aprecia que existe relación significativa entre esta dimensión con la dimensión intrapersonal ( $\rho=0.18$ ,  $p=0.02$ ,  $p<0.05$ ), interpersonal ( $\rho=0.19$ ,  $p=0.01$ ,  $p<0.05$ ), manejo de la tensión ( $\rho=0.16$ ,  $p=0.04$ ,  $p<0.05$ ), adaptabilidad ( $\rho=0.16$ ,  $p=0.02$ ,  $p<0.05$ ), ánimo general ( $\rho=0.18$ ,  $p=0.02$ ,  $p<0.05$ ) y con el puntaje general de la inteligencia emocional ( $\rho=0.20$ ,  $p=0.01$ ,  $p<0.05$ ). Con estos resultados se concluye aceptando la hipótesis planteada.

#### **5.2.8. Correlación entre la dimensión seguridad y la variable Inteligencia Emocional**

H6: Existe la relación entre la dimensión seguridad y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

H0: No existe la relación entre la dimensión seguridad y la Inteligencia Emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023.

**Tabla 25**

*Correlación de Spearman entre la seguridad con la inteligencia emocional*

	Seguridad	
	Rho	P
Intrapersonal	0.12	0.11
Interpersonal	0.13	0.08
Manejo de la Tensión	0.10	0.18
Adaptabilidad	0.08	0.27
Animo General	0.13	0.10
Inteligencia emocional	0.13	0.10

*Nota.* Datos obtenidos del procesamiento de datos con software SPSS versión 25.

En la tabla 25 se presenta la correlación entre la seguridad con la inteligencia emocional, a un nivel de confianza del 95% se encontró que no existe relación significativa entre estas variables ( $p > 0.05$ ), por lo tanto, se concluye rechazando la hipótesis específica 7 y aceptando la hipótesis nula.

## **Capítulo VI**

### **Discusión De Resultados**

El objetivo principal del desarrollo de la presente investigación fue el determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y motivaciones psicosociales en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos, Cusco 2023, de acuerdo a ello se realizó el análisis correspondiente, mediante el cual se lograron resolver cada una de las hipótesis planteadas.

Cada una de estas variables brinda un aporte importante dentro del desarrollo personal y académico de los estudiantes, en el caso de la inteligencia emocional es un aspecto relevante dentro de la salud emocional, en tanto los estudiantes logren controlar en mejor medida sus emociones tendrá repercusión en su salud mental (Ugarriza, 2001) siendo esto un aspecto importante para el bienestar del estudiante, asimismo las motivaciones psicosociales juegan un papel importante dentro de la educación en la medida que estos repercuten en los comportamientos de las personas, incentivando la acción de conductas específicas para el logro de sus objetivos (Fernández, 1987).



Tras el contraste de la hipótesis general se logró determinar que, si existe relación entre la inteligencia emocional con las motivaciones psicosociales, la relación encontrada es positiva y significativa, esto refiere a si los niveles de la inteligencia emocional se incrementan, se obtendrán los mismos resultados de incremento en los niveles de las motivaciones psicosociales, es decir que si un estudiante posee un nivel alto de inteligencia emocional está relacionado con que este estudiante tenga niveles altos en sus motivaciones psicosociales, lo cual ha de ser positivo para un mejor logro de sus objetivos. Esto también sucede en el sentido contrario, en la medida que, si un estudiante tiene niveles bajos de inteligencia emocional, tendrá niveles bajos en sus motivaciones psicosociales. Cabe mencionar que, la relación encontrada tiene un valor del coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.16 y de acuerdo a la categorización desarrollada por Atoum (2019) se establece que dicha relación es muy baja.

Estos resultados se asemejan a los hallazgos expuestos por Amador (2020) quien del mismo modo determinó que la inteligencia emocional se relaciona de manera positiva con la motivación en los estudiantes, asimismo se considera que en tanto se logren mejorar los niveles de una variable mejoraran los niveles de la otra variable, otra investigación con resultados similares a los expuestos fue la desarrollada por Yavar (2021), Encisco (2020) y Terán (2019), estos autores identificaron relaciones significativas y positivas entre la inteligencia emocional con la motivación psicosocial, en todos los casos consideran que el desarrollo de la inteligencia emocional repercute en que los estudiante posean mayores niveles de motivación, esto como consecuencia genera mejores rendimientos en los estudiante o al menos logran cubrir los objetivos que tienen en sus aprendizajes.

Otro hallazgo parcialmente similar es el encontrado por Andia (2022) quien si encontró relación entre ambas variables pero a diferencia de este estudio la relación

encontrada es negativa, de acuerdo a lo que expone este autor considera que la inteligencia emocional repercute de manera negativa sobre los niveles de motivación, es decir que en tanto una persona tenga niveles altos de inteligencia emocional tendría niveles bajos de motivación.

Por otro lado, los resultados expuestos son adversos a los hallazgos expuestos por Zúñiga (2020) quien en su investigación encontró que no existe relación entre la inteligencia emocional con la motivación, es decir que independientemente de los niveles que se tenga en una variable no afectaría en nada los resultados de la otra variable.

De acuerdo al análisis realizado en función de cubrir el primer objetivo específico, se logró identificar la situación actual en el contexto desarrollado la evaluación tanto para inteligencia emocional como para las motivaciones psicosociales, en el caso de la inteligencia emocional se encontró un porcentaje mayoritario de evaluados en los niveles medios (64.53%), seguido de otro porcentaje de sujetos en los niveles altos (35.47%), no se evidenciaron sujetos con niveles bajos. Asimismo, se encontraron resultados similares en la variable de motivaciones psicosociales, donde existe predominancia de los niveles medios (51.16%), seguidos de los niveles altos (48.26%) y del bajo (0.58%).

Con respecto a los resultados encontrados de la inteligencia emocional, es importante poder generar líneas de mejora, más aún en los tiempos actuales donde se vive un contexto de pandemia, al respecto Ortiz & Núñez (2021) exponen que la salud emocional durante el periodo de confinamiento por el COVID-19 se ha visto severamente afectado, lo que pudo tener repercusión en la salud mental de las personas, esto afecta directamente el bienestar y desempeño de los estudiantes tal y como lo sustenta Huamán et al. (2021) quienes afirman que el desarrollo de la

inteligencia emocional se va ver estrechamente vinculado con la práctica educativa, en tanto una persona tenga niveles más elevados de la inteligencia emocional, tendría mayor probabilidad de éxito en sus actividades académicas, siendo este aspecto relevante para el desarrollo de todo estudiante, por ello, es necesario generar líneas de acción que permita que la mayoría de los evaluados tengan niveles altos de inteligencia emocional.

Si bien es cierto que la mayoría de los evaluados se encuentran entre los niveles medios y altos de motivación, se debe de tener como objetivo el poder ubicar a todos los evaluados en los niveles altos ya que, la motivación ha de ser un aspecto relevante dentro de su formación, al respecto Coaguila & Vilela (2018) consideran que las motivaciones psicosociales repercuten no solo en aspectos académicos sino que pueden mejorar incluso el clima social familiar, esto ha de tener relación con un mayor bienestar del estudiante y en tanto eso se logre existe mayor probabilidad de éxito para cada persona, por ello es relevante poder trabajar esta variable en los estudiantes, en la medida que se tendrán mejores resultados en su desempeño académico y en su bienestar general.

En relación a estos resultados se encontró similitud con los hallazgos expuestos por Granero y Gómez (2020) quienes encontraron niveles elevados de motivación e inteligencia emocional, similar al de este estudio, a pesar de esto es preciso continuar con la promoción de mejora de ambas variables en la medida que aún existe un gran porcentaje de los evaluados en niveles medios.

Continuando con el análisis basado en el segundo objetivo específico se logró determinar que la aceptación e integración social si se relaciona significativamente con la inteligencia emocional, la relación encontrada se da específicamente con la dimensión de interpersonal, esto refiere a que si un estudiante acepta y se integra en

mejor medida en un entorno social ha de repercutir de manera favorable en el desarrollo de la dimensión interpersonal, es decir el estudiante lograría comprender en mejor medida las emociones de otros, es importante señalar que la relación es bilateral, es decir que se puede dar en el sentido que si una persona tiene niveles elevados del componente interpersonal podría generar mejoras en los niveles de aceptación e integración social.

En el análisis centrado en el tercer objetivo específico se identificó que, si existe relación positiva y significativa entre el reconocimiento social con la inteligencia emocional, esta relación se da con el puntaje global y con las dimensiones de intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y ánimo general, esto infiere a que si una persona logra tener niveles altos en el reconocimiento social, tendría relación con que la persona tenga niveles altos en las dimensiones de intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y ánimo general, siendo estos aspectos importantes en sus relaciones interpersonales y en el logro de generar un ambiente grato donde desenvolverse.

De acuerdo al análisis desarrollado del cuarto objetivo específico se logró identificar que, si existe relación significativa y positiva entre la autoestima y autoconfianza con la inteligencia emocional, esta relación se da de manera específica con la dimensión de interpersonal de la inteligencia emocional, lo cual indica que en tanto una persona tenga una mejor autoestima y autoconfianza ha de tener mejores niveles en aspectos interpersonales.

Del análisis del quinto objetivo específico identificó que no existe relación alguna entre el autodesarrollo con la inteligencia emocional, de acuerdo a esto se determina que independientemente los niveles que tenga un estudiante en relación a su autodesarrollo, no tendrían repercusión alguna sobre los niveles de su inteligencia emocional.

Tras el análisis del sexto objetivo específico se encontró que la dimensión poder de las motivaciones psicosociales si se relaciona significativamente con la inteligencia emocional, la relación encontrada se da con respecto a su puntaje global y en todas las dimensiones de la inteligencia emocional, siendo esta variable la única que mantiene relación con todos los componentes, esto infiere a que si un estudiante tiene niveles altos de poder, estará relacionado con que el estudiante tenga niveles altos de inteligencia emocional.

Finalmente, en el análisis del séptimo objetivo específico se determinó que no existe relación significativa entre la dimensión seguridad con la inteligencia emocional, de acuerdo a esto se concluye que independientemente los niveles que tenga un estudiante en relación a su seguridad, no tendrían repercusión alguna sobre los niveles de su inteligencia emocional.

## Capítulo VII

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 7.1. Conclusiones

- Tras el análisis de los datos se concluye que, si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y motivaciones psicosociales en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP, Cusco 2023 debido a que el coeficiente de correlación fue de 0,16 (correlación positiva débil); por lo que se rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1.
- Los resultados de inteligencia emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP, Cusco 2023 se encontró una predominancia en los niveles medios con un 64.53% del total de evaluados seguido del 35.47% de sujetos con niveles altos, no se evidenciaron niveles bajos. Con respecto a las motivaciones psicosociales se encontró un 51.16% de sujetos con niveles medios, un 48.26% con niveles altos y solo un 0.58% de los evaluados con niveles bajos.
- Asimismo, se concluye que, existe relación significativa entre la dimensión aceptación e integración social con la dimensión de interpersonal de la Inteligencia

emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP debido a que el coeficiente de correlación fue de 0,18 (correlación positiva débil); por lo que se rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1.

- Del mismo modo se logró determinar que existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento social con la Inteligencia emocional y sus dimensiones a excepción de manejo de la tensión en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP debido a que el coeficiente de correlación fue de 0,20 (correlación positiva); por lo que se rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1.
- Se determinó que, existe relación significativa entre la dimensión autoestima/autoconfianza con la dimensión de interpersonal de la Inteligencia emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP debido a que el coeficiente de correlación fue de 0,17 (correlación positiva débil); por lo que se rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1.
- Se concluye que, no existe relación entre la dimensión autodesarrollo con la inteligencia emocional en los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico PNP, Cusco 2023.
- También se logró determinar que, existe relación significativa entre la dimensión poder con la Inteligencia emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP debido a que el coeficiente de correlación fue de 0,20 (correlación positiva); por lo que se rechaza la hipótesis H0 y admite la hipótesis H1.
- Finalmente, se logró determinar que no existe relación entre la dimensión seguridad con la inteligencia emocional en los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP, Cusco 2023.

## 7.2. Recomendaciones

- A los directivos encargados de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos Mateo, identificar y reconocer las problemáticas en materia de salud mental de la institución a través de la elaboración de un ASIS institucional que permita un conocimiento más preciso del estado de salud mental de sus alumnos.
- A los encargados del departamento de psicología de la Escuela Técnico Superior PNP, efectivizar su labor a través de talleres, capacitaciones y charlas preventivo promocionales en materia de salud mental, así mismo brindar un espacio seguro para el acercamiento de los alumnos con los psicólogos y exista un mejor abordaje de las problemáticas existentes, tomando como información inicial los resultados de la presente investigación que indican de manera más cercana las dimensiones de las variables a mejorar.
- A los encargados de la elaboración o actualización de la malla curricular de la Escuela Técnico Superior PNP, actualizar los enfoques de estudio respecto a la salud mental, integrando cursos de Psicología en su malla que permita gestionar y enseñar a los estudiantes diferentes estrategias para reforzar y fortalecer el desarrollo de habilidades emocionales y motivacionales que mejorarán el rendimiento académico y en un futuro el rendimiento laboral de los alumnos.
- A los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP, para el abordaje personal de los aspectos de salud mental, asistir activamente a charlas, talleres, capacitaciones y programas que les permita mejorar sus niveles de Inteligencia emocional y Motivaciones Psicosociales, ya que estos aspectos son relevantes dentro de su formación personal y académica.
- Replicar la investigación en un plano macro regional y nacional con la finalidad de poder identificar los resultados expuestos en muestras más amplias de esta manera



realizar generalizaciones y obtener alcances más precisos que permitan a las autoridades una mejor gestión de políticas de salud mental.

- A los investigadores se les invita a realizar trabajos similares en la población ya que esta requiere una mejor caracterización y constituye un espacio amplio para la generación de nuevo conocimiento.

## Referencias

- Amador, N., Guizar, M., Briceño, I., Rodríguez, B., & Villegas, L. (2020). *Inteligencia emocional y motivación académica en estudiantes de nivel medio superior con adecuado promedio académico*. (C. C. Universidad De La Salle Bajío, Ed.) Mexico.
- 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*. (U. continental, Ed.) Huancayo .
- Ashby, W. R. (1956). *Introduction to Cybernetics* . Londres .
- Bautista, F. T. (2018). *La inteligencia intrapersonal como medio para el desarrollo adecuado del autoconcepto, autoconocimiento y la autoestima en el estudiante de Educación Primaria*. Lima.
- Cabezas, J., & Pascualaggi, F. (2019). *Programas Universitarios para Mayores Beneficios psicosociales de una experiencia práctica de inteligencia emocional en la universidad* . España: Universidad de Granada .
- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria? : una guía para investigadores / Abraham Edgard Canahuire Montufar, Fortunato Endara Mamani y Edwar Anibal Morante Ríos*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito*. (M. G. Hill., Ed.) Mexico.
- Chpoquehuanca, Y. (2021). *Inteligencia emocional y su influencia en el desarrollo moral de los estudiantes de 5to grado de secundaria de la I.E. Tambohuacso*. (U. S. Cusco, Ed.) Cusco.
- Encisco, E. (2020). *Inteligencia emocional y motivación académica de los estudiantes de la Universidad Andina del Cusco, filial Quillabamba, 2019*. Cusco.

- Fascioli, A. (2011). *Justicia social en clave de capacidades y reconocimiento* . Uruguay .
- Fernandez, J. (1987). *Escala de Motivaciones Psicosociales*. España: Tea ediciones.
- García Vargas, Ó. (2009). *El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder de las organizaciones*. Colombia.
- Goleman, D. (2009). *Inteligencia emocional y juvenil* . Madrid.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana.
- Granero, A., & Gomez, M. (2020). *La motivación y la inteligencia emocional en secundaria, diferencias por género*. España.
- Hellriegel, D., & Solum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metdologia de la investigacion* .
- L., L. D. (s/a). *Conceptos y enfoques de seguridad* .
- Luciano Soriano, M. C., & Valdivia Salas, M. S. (2006). *Papeles del Psicólogo*. España.
- McClelland, D. C. (1989). En D. C. McClelland., *Estudio de la motivación humana*. Narcea.
- Mehrabian, A. (1996). *Manual for the Balanced Emocional Empathy Scale (BEES)*. Monterrey.
- Méndez, L. B., & Méndez, N. d. (2011). *Las actividades de autodesarrollo como medio para la educación en valores. Caso: Danza (salsa casino)*.
- Mendoza, H. y. (2018). Hernández y Mendoza. En *Metodología de la Investigación*.
- Mercadeo.com, L. y. (s.f.). *Autoestima*.
- Moreno, S. y. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego* . Revista CES Derecho, 9(1), 13–33. .
- Olguín, D. E., & Guillen, P. J. (2015 ). *Reconocimiento Facial* . Brasil .
- Olguín, D. E., & Guillen, P. J. (2015). *Reconocimiento Facial* . Brasil .
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*.

- Regueiro, A. M. (2018). *Conceptos básicos: ¿Que es el estrés y como nos afecta?* Málaga.
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos.
- Sanchez Carlessi, R. M. (2017). Sanchez y Reyes. En R. M. Sanchez Carlessi, *Metodología y diseños en la investigación científica*.
- Sanchez, R. (2016). *Gestión y Psicología en empresas y Organizaciones* . Madrid.
- Tamayo, M. (2000). Metodología Formal de la Investigación Científica.
- Teran, D. (2019). *Impacto de la Inteligencia Emocional en la Motivación y el Rendimiento Académico del alumnado de 1º Pedagogía de la Universidad de Oviedo*. (U. d. Oviedo, Ed.) España.
- Thayer, R. (1998 ).
- Ugarriza, N., & Aguila, P. d. (2005). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes*. Lima: Universidad de Lima.
- Vera, O. V. (2016). *Los estados de ánimo y el autoestima en los estudiantes de 10mo año de educación general básica paralelos "A", "B" y "C" de la unidad educativa Mario Cobo Barona de la ciudad de Ambato*. Ambato.
- Yavar, V. (2021). *Correlación entre inteligencia emocional y motivación en estudiantes de docencia Universitaria de Postgrado de la Universidad* . (U. A. Cusco, Ed.) Cusco.
- Zapata, F. F. (2018 ). *Monografía para optar al título de Especialista en Psicología Organizacional*. Medillín .
- Zuñiga, Y. (2020). *Inteligencia emocional y su relación con la motivación de los colaboradores de automotores Gildemeister Perú S.A. - Lima 2018*. Pimentel.

## Apéndices

## Apéndice 1: Solicitud de acceso a la población



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



SOLICITO: Permiso para la realizar  
Investigación y aplicación de  
instrumentos de medición

CORONEL ANTONIO LOREÑO BELTRÁN

Director de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos Mateos – Cusco



Yo, **SALLY ABARCA PEÑA** identificada con DNI N°70448975, con número de celular 967082083, con correo electrónico abarcasally07@gmail.com, con domicilio en la Urb. Uvima VII – San Sebastian y yo **SOYBELL GUZMAN COLLANTES**, identificada con DNI N° 72047875, con número de celular 916791235, con correo electrónico 234382@unsaac.edu.pe, con domicilio en Urb Roccopata Uscamayta C7 – Santiago. En calidad de Bachilleres de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, ante usted nos presentamos y manifestamos:


Que, habiendo finalizado la carrera profesional de **PSICOLOGIA** en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco con el grado de **BACHILLER**, nos encontramos realizando nuestra investigación "Inteligencia emocional y Motivaciones Psicosociales en estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP – Cusco 2023" y siendo de nuestra necesidad acudir a usted y solicitar, permiso para poder acceder a la población de estudio conformada por los estudiantes de la Escuela Técnico Superior PNP y aplicar los instrumentos de medición de manera presencial para la recolección de datos, solicito a usted se sirva disponer a quien corresponda autorizar para así facilitarnos el acceso a esta población de estudio, pues esta investigación será de gran aporte para la Institución que usted dirige y a su vez a nuestra formación profesional. Por lo mismo adjuntamos los siguientes documentos:

- Plan de tesis
- Fotocopias de DNI de las solicitantes
- Fotocopia del diploma de Bachiller
- Copia del cuestionario de Inteligencia Emocional
- Copia del cuestionario de Motivaciones Psicosociales

**POR LO EXPUESTO:** Pido a usted  
acceder a nuestra solicitud.

Cusco, 28 de agosto del 2023

  
SALLY ABARCA PEÑA  
DNI N° 70448975  
Cel.: 967982083

  
SOYBELL GUZMAN COLLANTES  
DNI N° 72047875  
Cel.: 916791235

**Apéndice 2:** Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE  
INVESTIGACIÓN**

**Institución:** Escuela Técnico Superior PNP – Mariano Santos Mateos – Cusco.

Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco

**Investigadores:** Bachiller Sally Abarca Peña, Bachiller Soybell Guzmán Collantes

Lo estamos invitando a participar del estudio de investigación denominado: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIONES PSICOSOCIALES EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA TÉCNICO SUPERIOR PNP- Mariano Santos Mateos – CUSCO 2023”, que busca explorar y establecer las características de los estudiantes de la institución a la que su persona pertenece a través de dos instrumentos psicométricos que tomará aproximadamente 45 minutos. Los resultados del estudio son estrictamente confidenciales y el uso de la información es a través de códigos numéricos, sin usarse en ningún caso nombres o apellidos.

**CONSENTIMIENTO:** Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

26

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL O.L.  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

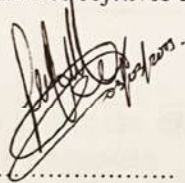
Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco.

**Investigadoras:** Bachiller Sally Abarca Peña, Bachiller Soybell Guzmán Collantes, Mgt. Karola Espejo Abarca (Asesor).

Presto libremente mi conformidad para participar en el Proyecto de Investigación: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIONES PSICOSOCIALES EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA TÉCNICO SUPERIOR PNP- PUCUTO – CUSCO 2023", que busca explorar y establecer las características de los estudiantes de la institución a la que su persona pertenece. Los resultados del estudio son estrictamente confidenciales y el uso de la información es a través de códigos numéricos, sin usarse en ningún caso nombres o apellidos.

**CONSENTIMIENTO:** Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que me han brindado las investigadoras, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.}



.....  
Firma del Participante

Nombre: J.H. P. [illegible] Abarca [illegible]

DNI: 7 [illegible] [illegible]

Huella Digital

### Apéndice 3: Ficha Sociodemográfica

Ficha Sociodemográfica	Ficha Sociodemográfica
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA EDAD: 19 SEXO: F <input checked="" type="checkbox"/> M ALUMNO DE: <input checked="" type="checkbox"/> 2º Año LUGAR DE PROCEDENCIA: Sucre	FICHA SOCIODEMOGRÁFICA EDAD: 25 SEXO: F <input checked="" type="checkbox"/> M ALUMNO DE: <input checked="" type="checkbox"/> 2º Año LUGAR DE PROCEDENCIA: Cerro
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA EDAD: 18 SEXO: F <input checked="" type="checkbox"/> M ALUMNO DE: <input checked="" type="checkbox"/> 2º Año LUGAR DE PROCEDENCIA: Acoo	FICHA SOCIODEMOGRÁFICA EDAD: 18 SEXO: F <input checked="" type="checkbox"/> M ALUMNO DE: <input checked="" type="checkbox"/> 2º Año LUGAR DE PROCEDENCIA: Calca
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA EDAD: 18 SEXO: F <input checked="" type="checkbox"/> M ALUMNO DE: <input checked="" type="checkbox"/> 2º Año LUGAR DE PROCEDENCIA: Cusco	FICHA SOCIODEMOGRÁFICA EDAD: 24 SEXO: F <input checked="" type="checkbox"/> M ALUMNO DE: <input checked="" type="checkbox"/> 2º Año LUGAR DE PROCEDENCIA: Sibatemas
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA EDAD: 20 SEXO: F <input checked="" type="checkbox"/> M ALUMNO DE: 1º <input checked="" type="checkbox"/> 2º Año LUGAR DE PROCEDENCIA: Puno	FICHA SOCIODEMOGRÁFICA EDAD: 19 SEXO: F <input checked="" type="checkbox"/> M ALUMNO DE: <input checked="" type="checkbox"/> 2º Año LUGAR DE PROCEDENCIA: Sucre



## Apéndice 4: Inventario de inteligencia emocional - adultos

Nombre : \_\_\_\_\_  
 Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_

### INVENTARIO EMOCIONAL BarOn ICE: Adultos

#### INSTRUCCIONES

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

1. Rara vez o nunca

2. Pocas veces

3. Algunas veces

4. Muchas veces

5. Muy frecuente o siempre

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es "Casi Nunca", haz un ASPA sobre el número 2 en la misma línea de la oración. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Por favor haz un ASPA en la respuesta de cada oración.

	Rara vez o nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Muy frecuente o siempre
1. Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso	1	2	3	4	5
2. Me resulta difícil disfrutar de la vida	1	2	3	4	5
3. Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer	1	2	3	4	5
4. Sé cómo manejar los problemas más desagradables	1	2	3	4	5
5. Me agradan las personas que conozco	1	2	3	4	5
6. Trato de valorar y darle sentido a mi vida	1	2	3	4	5
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	1	2	3	4	5
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a)	1	2	3	4	5
9. Entro fácilmente en contacto con mis emociones	1	2	3	4	5
10. Soy incapaz de demostrar afecto	1	2	3	4	5
11. Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones	1	2	3	4	5
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza	1	2	3	4	5
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo	1	2	3	4	5
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	1	2	3	4	5
15. Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando	1	2	3	4	5
16. Me gusta ayudar a la gente	1	2	3	4	5
17. Me es difícil sonreír	1	2	3	4	5

	Rara vez o nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Muy frecuente o siempre
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	1	2	3	4	5
53. La gente no comprende mi manera de pensar	1	2	3	4	5
54. En general espero que suceda lo mejor	1	2	3	4	5
55. Mis amistades me confían sus intimidades	1	2	3	4	5
56. No me siento bien conmigo mismo	1	2	3	4	5
57. Percibo cosas extrañas que los demás o ven	1	2	3	4	5
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	1	2	3	4	5
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	1	2	3	4	5
60. Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor	1	2	3	4	5
61. Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso	1	2	3	4	5
62. Soy una persona divertida	1	2	3	4	5
63. Soy consciente de cómo me siento	1	2	3	4	5
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	1	2	3	4	5
65. Nada me perturba	1	2	3	4	5
66. No me entusiasman mucho mis intereses	1	2	3	4	5
67. Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir	1	2	3	4	5
68. Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.	1	2	3	4	5
69. Me es difícil relacionarme con los demás	1	2	3	4	5
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy	1	2	3	4	5
71. Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo	1	2	3	4	5
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás	1	2	3	4	5
73. Soy impaciente.	1	2	3	4	5
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres	1	2	3	4	5
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	1	2	3	4	5
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones	1	2	3	4	5
77. Me deprimó	1	2	3	4	5
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles	1	2	3	4	5
79. Nunca he mentido	1	2	3	4	5
80. En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	1	2	3	4	5
81. Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan	1	2	3	4	5
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo	1	2	3	4	5
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías	1	2	3	4	5
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	1	2	3	4	5
85. Me siento feliz conmigo mismo (a)	1	2	3	4	5
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar	1	2	3	4	5

	Rara vez o nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Muy frecuente o siempre
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	1	2	3	4	5
19. Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.	1	2	3	4	5
20. Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles	1	2	3	4	5
21. No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a).	1	2	3	4	5
22. No soy capaz de expresar mis sentimientos	1	2	3	4	5
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos	1	2	3	4	5
24. No tengo confianza en mí mismo (a)	1	2	3	4	5
25. Creo que he perdido la cabeza	1	2	3	4	5
26. Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo	1	2	3	4	5
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	1	2	3	4	5
28. En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios	1	2	3	4	5
29. Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo	1	2	3	4	5
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	1	2	3	4	5
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.	1	2	3	4	5
32. Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.	1	2	3	4	5
33. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a)	1	2	3	4	5
34. Tengo pensamientos positivos para con los demás	1	2	3	4	5
35. Me es difícil entender como me siento	1	2	3	4	5
36. He logrado muy poco en los últimos años	1	2	3	4	5
37. Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir	1	2	3	4	5
38. He tenido experiencias extrañas que son inexplicables	1	2	3	4	5
39. Me resulta fácil hacer amigos (as)	1	2	3	4	5
40. Me tengo mucho respeto	1	2	3	4	5
41. Hago cosas muy raras	1	2	3	4	5
42. Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas	1	2	3	4	5
43. Me resulta difícil cambiar de opinión	1	2	3	4	5
44. Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos	1	2	3	4	5
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	1	2	3	4	5
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí	1	2	3	4	5
47. Estoy contento (a) con mi vida	1	2	3	4	5
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	1	2	3	4	5
49. No resisto al estrés	1	2	3	4	5
50. En mi vida no hago nada malo	1	2	3	4	5
51. No disfruto lo que hago	1	2	3	4	5

	Rara vez o nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Muy frecuente o siempre
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana	1	2	3	4	5
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a)	1	2	3	4	5
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes	1	2	3	4	5
90. Soy respetuoso (a) con los demás	1	2	3	4	5
91. No estoy muy contento (a) con mi vida	1	2	3	4	5
92. Prefiero seguir a otros, a ser líder	1	2	3	4	5
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida	1	2	3	4	5
94. Nunca he violado la ley	1	2	3	4	5
95. Disfruto de las cosas que me interesan	1	2	3	4	5
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	1	2	3	4	5
97. Tengo tendencia a exagerar	1	2	3	4	5
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas	1	2	3	4	5
99. Mantengo buenas relaciones con la gente	1	2	3	4	5
100. Estoy contento (a) con mi cuerpo	1	2	3	4	5
101. Soy una persona muy extraña	1	2	3	4	5
102. Soy impulsivo (a)	1	2	3	4	5
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres	1	2	3	4	5
104. Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	1	2	3	4	5
106. En general , tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes	1	2	3	4	5
107. Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente	1	2	3	4	5
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
109. No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora	1	2	3	4	5
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan	1	2	3	4	5
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza	1	2	3	4	5
112. Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad	1	2	3	4	5
113. Los demás opinan que soy una persona sociable	1	2	3	4	5
114. Estoy contento (a) con la forma en que me veo	1	2	3	4	5
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	1	2	3	4	5
116. Me es difícil describir lo que siento	1	2	3	4	5
117. Tengo mal carácter	1	2	3	4	5
118. Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema	1	2	3	4	5
119. Me es difícil ver sufrir a la gente	1	2	3	4	5
120. Me gusta divertirme	1	2	3	4	5
121. Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan	1	2	3	4	5

104.	Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
105.	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	1	2	3	4	5
106.	En general , tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes	1	2	3	4	5
107.	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente	1	2	3	4	5
108.	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
109.	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora	1	2	3	4	5
110.	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan	1	2	3	4	5
111.	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza	1	2	3	4	5
112.	Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad	1	2	3	4	5
113.	Los demás opinan que soy una persona sociable	1	2	3	4	5
114.	Estoy contento (a) con la forma en que me veo	1	2	3	4	5
115.	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	1	2	3	4	5
116.	Me es difícil describir lo que siento	1	2	3	4	5
117.	Tengo mal carácter	1	2	3	4	5
118.	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema	1	2	3	4	5
119.	Me es difícil ver sufrir a la gente	1	2	3	4	5
120.	Me gusta divertirme	1	2	3	4	5
121.	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan	1	2	3	4	5
		Rara vez o nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Muy frecuente o siempre
122.	Me pongo ansioso	1	2	3	4	5
123.	Nunca tengo un mal día	1	2	3	4	5
124.	Intento no herir los sentimientos de los demás	1	2	3	4	5
125.	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida	1	2	3	4	5
126.	Me es difícil hacer valer mis derechos	1	2	3	4	5
127.	Me es difícil ser realista	1	2	3	4	5
128.	No mantengo relación con mis amistades	1	2	3	4	5
129.	Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a)	1	2	3	4	5
130.	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente	1	2	3	4	5
131.	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	1	2	3	4	5
132.	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	1	2	3	4	5
133.	He respondido sincera y honestamente a las frases amorosas.	1	2	3	4	5

## Apéndice 5: Escala de Motivaciones Psicosociales

Escala MPS

### INSTRUCCIONES

Esta Escala no es una prueba con respuestas correctas o incorrectas. Se trata de un cuestionario que describe aspectos, sobre todo de tipo profesional y laboral.

En ella encontrará dos tipos de enunciados. En la primera parte encontrará enunciados con dos alternativas.

EJEMPLO (1a parte): «Los éxitos profesionales me importan mucho...».

x en la Hoja de respuestas estarán las letras V y F. Si Ud. está de acuerdo con la frase anterior, señalará en la Hoja la **V (verdadero)**; si Ud. no está de acuerdo con el enunciado, marcará en la Hoja la **F (falso)**.

En la segunda y tercera partes hallará unos enunciados y Ud. podrá elegir solamente aquellos que le resulten atractivos. No tiene que elegir necesariamente todos.

EJEMPLO (2a parte): «Trabajar en equipo...».

y en la Hoja de respuestas estarán los números 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de importancia que tiene para Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: **2 – normal, 3 – mucho, 4 – muchísimo**.

EJEMPLO (3a parte): «Decisiones de mis jefes...».

y en la Hoja estarán los números 1, 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de satisfacción que le produce a Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: **1 – alguno, 2 – normal, 3 – mucho, 4 – muchísimo**.

Por favor, sea sincero en sus respuestas y procure contestar a todas las cuestiones. La prueba no tiene tiempo limitado; no obstante, trabaje con rapidez.

27. A menudo considera que debería cambiar su imagen ante los demás.
28. Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.
29. Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.
30. Sería más importante para Ud. trabajar en otra institución líder del sector educacional.
31. Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles.
32. Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás.
33. Ganando más dinero conseguirá mayor seguridad en sí mismo.
34. Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que Ud. desearía ser.
35. Es Ud. una persona que está dispuesta a todo para conseguir lo que se propone.
36. Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo.
37. Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigo(a)s.
38. Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional.
39. Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones.
40. Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida.
41. En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás.
42. Le gustaría mantener el puesto o cargo que actualmente desempeña, hasta que se jubile.
43. Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades.
44. Busca que la gente hable bien de Ud. y/o de su trabajo.
45. Le gustaría dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.
46. Desearía que la organización y funcionamiento de su centro educativo fuesen más efectivos.
47. Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.
48. Es Ud. de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.
49. Es preferible trabajar en la Administración del Estado con menor sueldo y posibilidades, a hacerlo en el sector privado, con superior retribución y posibilidades profesionales.
50. Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre estables.
51. Es muy importante para Ud. conseguir en su trabajo unas buenas relaciones humanas.

**NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE**

### PRIMERA PARTE

01. Busca con afán la confianza y aprecio del director(a) o subdirector(a).
02. Necesita ocupar algún cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional.
03. Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos.
04. En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.
05. Siempre le ha gustado formar parte del equipo directivo de su centro educativo.
06. Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para Ud. y/o su familia.
07. En general, prefiere su trabajo en equipo que individualmente.
08. Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su actividad profesional.
09. Generalmente intenta resolver los problemas de su vida por sí mismo.
10. Ocupar un cargo con mayor responsabilidad es tan importante para Ud. que lo aceptaría con la misma asignación económica que la que percibe actualmente.
11. Desearía realizar alguna actividad que le permitiera dirigir algún grupo de personas.
12. Preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades profesionales, al de grandes posibilidades pero no fijo.
13. Con frecuencia necesita de otras personas comprensión y afecto.
14. Le importa mucho lo que la gente pueda decir de Ud.
15. Es importante para Ud. conseguir las metas y realizar los proyectos que se ha propuesto.
16. Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidad y riesgo.
17. Ocupando algún cargo directivo y/o político se sentiría más feliz.
18. No le importa que supervisen su labor con tal de asegurarse el puesto de trabajo.
19. Con frecuencia siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas de confianza.
20. Busca las situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su preparación y valía.
21. Cada vez más, necesita que todos sus proyectos le salgan bien.
22. Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.
23. Le gustaría tener algún papel influyente en las decisiones de su centro educativo aunque no tenga puesto directivo ni mando personal.
24. Siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir.
25. Para Ud. es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general.
26. Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que llamen la atención a los demás.

### NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE

52. Se considera Ud. como una persona que posee una gran capacidad para ganarse amigos.
53. La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.
54. El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada.
55. Podrá lograr en gran medida todo lo que se proponga en la vida.
56. Se arriesgaría en la toma de decisiones con tal de impresionar a los demás.
57. Por sus méritos (conocimientos y valía), tiene asegurado el puesto que actualmente ocupa en su centro educativo.
58. Puede alcanzar un pleno desarrollo afectivo en el ámbito familiar.
59. Piensa que los demás le aceptan tal como es.
60. Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel superior.
61. Desde el nivel profesional que ocupa puede llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.
62. Estaría dispuesto a utilizar todos los medios con tal de subir social y/o profesionalmente.
63. Considera que la solvencia del sector o centro educativo le pondrá mantener en planilla un largo plazo de tiempo.
64. Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos difíciles.
65. Cree que la dirección de su centro educativo le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.
66. Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.
67. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas.
68. Considera que con dinero se puede lograr todo aquello a lo que aspira.
69. Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo.
70. Como persona puede llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral.
71. Si Ud. ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional.
72. Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.
73. Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas.
74. Podría mejorar su rendimiento laboral actual.
75. Sus compañeros de trabajo le aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales.
76. Es una persona promocionable dentro de su centro educativo.

**NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE**

- 103. Ha realizado en la vida muchas cosas que han valido la pena.
- 104. Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa.
- 105. Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.
- 106. Ocupa ya un puesto considerado como importante de ejecución o consulta.
- 107. Su sector o centro educativo tiene solvencia para mantenerle estable por mucho tiempo.
- 108. Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas.
- 109. En su centro educativo tienen en cuenta su opinión en los asuntos relativos a su trabajo o actividad profesional.
- 110. En general, resuelve, por sí mismo los problemas relativos a su trabajo.
- 111. Es Ud. una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas.
- 112. Su cargo o puesto le permite dirigir o supervisar el trabajo de otras personas.
- 113. Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.
- 114. Sus relaciones afectivas en el ámbito son estables y satisfactorias.
- 115. Si tiene que exponer algo en público, está seguro de lo que dice.
- 116. El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e, incluso la creatividad.
- 117. Es Ud. una persona importante e influyente profesionalmente.
- 118. Está satisfecho de las tareas y funciones que desempeña actualmente.
- 119. Intenta ganarse cada día más amigos.
- 120. A menudo sus proyectos le salen mal.
- 121. Se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos.
- 122. Hasta el momento ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio.
- 123. Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo.
- 124. En la actualidad pone los medios necesarios para su promoción profesional y ascenso social.
- 125. Su trabajo le permite su valía profesional.
- 126. Ha obtenido ya muchos éxitos en su vida.

**NO SE DETENGA, PASE A LA PÁGINA SIGUIENTE**

**TERCERA PARTE**

El modo de proceder es similar al que se ha descrito en la anterior. La diferencia está en que el criterio de elección será el grado de satisfacción que le produzcan a Ud. esos aspectos relacionados con su vida, atendiendo a la siguiente escala:

1: alguna    2: normal    3: mucho    4: muchísimo

- 148. Retribución económica actual.
- 149. Trabajo altamente especializado.
- 150. Innovación tecnológica del centro educativo
- 151. Nivel de independencia en el desempeño de su trabajo.
- 152. Influencia y poder en su centro educativo.
- 153. Dirigir y supervisar a otros.
- 154. Moral de grupo o equipo de trabajo.
- 155. Participación en la toma de decisiones.
- 156. Rendimiento laboral.
- 157. Desarrollo de la propia iniciativa.
- 158. Tareas y funciones que realiza actualmente.
- 159. Ambiente humano en su trabajo.
- 160. Condiciones físicas y ambientales del trabajo.
- 161. Relaciones con sus compañeros.
- 162. Relaciones con sus amigos.
- 163. Formación y desarrollo profesional.
- 164. Promoción y ascenso personal en su centro educativo.
- 165. Valía profesional.
- 166. Éxitos profesionales alcanzados.
- 167. Con su personalidad y carácter.
- 168. Status profesional y social.
- 169. Puesto o cargo actual.
- 170. Organización y funcionamiento de su centro educativo.
- 171. Opinión de los demás acerca de Ud.
- 172. Relaciones afectivas de pareja.
- 173. Relaciones positivas con los hijos.

**HA TERMINADO COMPRUEBE QUE HA CONTESTADO A TODAS LAS PREGUNTAS**

**SEGUNDA PARTE**

A continuación se presentan 21 incentivos, brevemente descritos. Entre estos 21, elija solamente aquellos que le resulten más atractivos, tanto en el momento actual como presumiblemente en el futuro, y atendiendo no sólo el plano personal, sino también al profesional.

El modo de proceder es el siguiente: si le resulta atractivo, precise el grado de importancia que ese incentivo tiene para Ud. marcando también con un aspa en la Hoja de Respuestas uno de los números atendiendo a la siguiente escala:

2: normal    3: mucho    4: muchísimo

- 127. Participación en la toma de decisiones.
- 128. Buen ambiente laboral.
- 129. Aprecio y consideración del director o superiores.
- 130. Aprecio y consideración de sus compañeros.
- 131. Aprecio y consideración de sus subordinados.
- 132. Relaciones afectivas estables.
- 133. Cargo o puesto de gran responsabilidad.
- 134. Valía profesional.
- 135. Status profesional y social alto.
- 136. Posibilidades de promoción y ascenso profesional.
- 137. Independencia y autonomía en el trabajo.
- 138. Retribución económica elevada.
- 139. Éxito profesional.
- 140. Oportunidades de formación y desarrollo profesional.
- 141. Innovación científica en el centro educativo.
- 142. Desarrollo de la propia iniciativa y trabajo creativo.
- 143. Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo.
- 144. Dirigir y supervisar.
- 145. Influencias y poder en el centro educativo.
- 146. Adaptación física y normativa al trabajo.
- 147. Solvencia, prestigio y organización del centro educativo.

**NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE**

**M P S  
Hoja de Respuestas y Perfil**

Apellidos y Nombres: .....

C.M.: .....

Edad:..... Sexo: Masculino  Femenino

Especialidad: Primaria  Secundaria

NIVEL MAGISTERIAL Con  Sin  USE N° .....

..... Zona Urbana  Rural

C.E.: .....

Distrito: .....

Fecha: .....


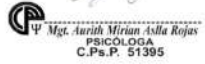
Al contestar, compruebe que el número es igual en Cuadernillo y Hoja.

1.	F 25. V F 52. VF 77. VF 103. VF 127. 2 3 4 148. 12 3 4
2.	F 28. V F 53. VF 78. VF 104. VF 128. 2 3 4 149. 12 3 4
3.	F 29. V F 54. VF 79. VF 105. VF 129. 2 3 4 150. 12 3 4
4.	F 30. V F 55. VF 80. VF 106. VF 130. 2 3 4 151. 12 3 4
5.	F 31. V F 56. VF 81. VF 107. VF 131. 2 3 4 152. 12 3 4
6.	F 32. V F 57. VF 82. VF 108. VF 132. 2 3 4 153. 12 3 4
7.	F 33. V F 58. VF 83. VF 109. VF 133. 2 3 4 154. 12 3 4
8.	F 34. V F 59. VF 84. VF 110. VF 134. 2 3 4 155. 12 3 4
9.	F 35. V F 60. VF 85. VF 111. VF 135. 2 3 4 156. 12 3 4
10.	F 36. V F 61. VF 86. VF 112. VF 136. 2 3 4 157. 12 3 4
11.	F 37. V F 62. VF 87. VF 113. VF 137. 2 3 4 158. 12 3 4
12.	F 38. V F 63. VF 88. VF 114. VF 138. 2 3 4 159. 12 3 4
13.	F 39. V F 64. VF 89. VF 115. VF 139. 2 3 4 160. 12 3 4
14.	F 40. V F 65. VF 90. VF 116. VF 140. 2 3 4 161. 12 3 4
15.	F 41. V F 66. VF 91. VF 117. VF 141. 2 3 4 162. 12 3 4
16.	F 42. V F 67. VF 92. VF 118. VF 142. 2 3 4 163. 12 3 4
17.	F 43. V F 68. VF 93. VF 119. VF 143. 2 3 4 164. 12 3 4
18.	F 44. V F 69. VF 94. VF 120. VF 144. 2 3 4 165. 12 3 4
19.	F 45. V F 70. VF 95. VF 121. VF 145. 2 3 4 166. 12 3 4
20.	F 46. V F 71. VF 96. VF 122. VF 146. 2 3 4 167. 12 3 4
21.	F 47. V F 72. VF 97. VF 123. VF 147. 2 3 4 168. 12 3 4
22.	F 48. V F 73. VF 98. VF 124. VF 169. 12 3 4
23.	F 49. V F 74. VF 99. VF 125. VF 170. 12 3 4
24.	F 50. V F 75. VF 100. VF 126. VF 171. 12 3 4
25.	F 51. V F 76. VF 101. VF 172. 12 3 4
26.	F 102. VF 173. 12 3 4



## Apéndice 6: Ficha de calificación por juicio de expertos de Inventario Inteligencia

### Emocional Baron adultos



Hoja de preguntas para el Inventario de Inteligencia Emocional ICE Baron Adultos

PREGUNTAS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2 ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3 ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo de la materia de estudio?					X
4 ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5 ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables del estudio?					X
6 ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7 ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8 ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9 ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos de materia de estudio?					X
10 ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse?					
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( X )					NO APLICABLE ( )
VALIDADO POR: Mgt. Aurith Mirian Asla Rojas					
FIRMA O SELLO					
 					

Hoja de preguntas para el Inventario de Inteligencia Emocional ICE Baron Adultos

PREGUNTAS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2 ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3 ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo de la materia de estudio?					X
4 ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5 ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables del estudio?					X
6 ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7 ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?					X
8 ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9 ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos de materia de estudio?				X	
10 ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse?					
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( X )					NO APLICABLE ( )
VALIDADO POR: Ps. Sharon Alejandra Lopez Zamalloa					
FIRMA O SELLO					
 					

Hoja de preguntas para el Inventario de Inteligencia Emocional ICE Baron Adultos

PREGUNTAS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2 ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3 ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo de la materia de estudio?					X
4 ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5 ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables del estudio?					X
6 ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7 ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?					X
8 ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9 ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos de materia de estudio?					X
10 ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse?					
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( X )					NO APLICABLE ( )
VALIDADO POR: Ps. Rocío de Liz Peña Luna					
FIRMA O SELLO					
 					


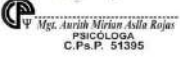
Hoja de preguntas para el Inventario de Inteligencia Emocional ICE Baron Adultos

PREGUNTAS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?				X	
2 ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3 ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo de la materia de estudio?			X		
4 ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?			X		
5 ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables del estudio?				X	
6 ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?				X	
7 ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8 ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9 ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos de materia de estudio?				X	
10 ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse?					
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( X )					NO APLICABLE ( )
VALIDADO POR: PSIC. JAIR AIMITUMA CHECCO CPSP.46254					
FIRMA O SELLO					
 					





## Ficha de calificación por juicio de expertos de Escala de Motivaciones Psicosociales


Hoja de preguntas para la Escala de Motivaciones Psicosociales



PREGUNTAS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2 ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3 ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo de la materia de estudio?					X
4 ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5 ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables del estudio?					X
6 ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7 ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8 ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9 ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos de materia de estudio?					X
10 ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse?					
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( X )			NO APLICABLE ( )		
VALIDADO POR: Mgt. Aurith Mirian Astla Rojas					
FIRMA O SELLO					
 					


Hoja de preguntas para la Escala de Motivaciones Psicosociales

PREGUNTAS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2 ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3 ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo de la materia de estudio?					X
4 ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5 ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables del estudio?					X
6 ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7 ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?					X
8 ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9 ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos de materia de estudio?				X	
10 ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse?					
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( X )			NO APLICABLE ( )		
VALIDADO POR: Ps. Sharon Alejandra Lopez Zamalloa					
FIRMA O SELLO					
 					


Hoja de preguntas para la Escala de Motivaciones Psicosociales

PREGUNTAS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2 ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3 ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo de la materia de estudio?					X
4 ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5 ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables del estudio?					X
6 ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7 ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8 ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9 ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos de materia de estudio?					X
10 ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse?					
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( X )			NO APLICABLE ( )		
VALIDADO POR: Ps. Rocio de Liz Peña Luna					
FIRMA O SELLO					
 					

PREGUNTAS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2 ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3 ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo de la materia de estudio?					X
4 ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5 ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables del estudio?					X
6 ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					X
7 ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?					X
8 ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9 ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos de materia de estudio?					X
10 ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse?					
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( X )			NO APLICABLE ( )		
VALIDADO POR: PSIC. JAIR AIMITUMA CHECCO C PSP. 46254					
FIRMA O SELLO					
 					

PREGUNTAS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2 ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3 ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo de la materia de estudio?				X	
4 ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?				X	
5 ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables del estudio?				X	
6 ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?				X	
7 ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8 ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?				X	
9 ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos de materia de estudio?					X
10 ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? El instrumento, al ser validado en el país y es muy empleado en diversas investigaciones, no requiere modificaciones para el grupo poblacional.				X	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( X ) NO APLICABLE ( )					
VALIDADO POR: ROXANA MASIAS FIGUEROA					
FIRMA O SELLO					
 Roxana Masias Figueroa C. Pa.P. 9618					

Hoja de preguntas para la Escala de Motivaciones Psicosociales

PREGUNTAS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1 ¿Considera usted que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?				X	
2 ¿Considera usted que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficientes para tener una comprensión de la materia de estudio?				X	
3 ¿Considera usted que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo de la materia de estudio?				X	
4 ¿Considera usted que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?				X	
5 ¿Considera usted que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables del estudio?				X	
6 ¿Considera usted que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?				X	
7 ¿Considera usted que el lenguaje utilizado en el presente instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?				X	
8 ¿Considera usted que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?				X	
9 ¿Estima usted que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetos de materia de estudio?				X	
10 ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrían que incrementarse o que aspectos habría que suprimirse? Ninguno				X	
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE ( X ) NO APLICABLE ( )					
VALIDADO POR: ROXANA MASIAS FIGUEROA					
FIRMA O SELLO					
 Roxana Masias Figueroa C. Pa.P. 9618					



### Apéndice 7: Base de datos de la aplicación de los instrumentos de investigación

01 DATA RINAL.sau [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 334 de 334 variables

EDAD	SEXO	BR1	BR2	BR3	BR4	BR5	BR6	BR7	BR8	BR9	BR10	BR11	BR12	BR13	BR14	
1	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	POCAS V.	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
2	de 23 a	Varones	SIEMPRE	POCAS V.	RARA VEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.
3	de 19 a	Varones	MUCHAS	POCAS V.	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	POCAS V.	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	RARA VEZ
4	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	POCAS V.	POCAS V.	POCAS V.
5	de 19 a	Varones	ALGUNAS	RARA VEZ	ALGUNAS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS	POCAS V.	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	POCAS V.	RARA VEZ	POCAS V.
6	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
7	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	SIEMPRE	ALGUNAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
8	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
9	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	ALGUNAS	SIEMPRE	POCAS V.	ALGUNAS	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
10	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	ALGUNAS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
11	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	ALGUNAS	POCAS V.	POCAS V.	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.
12	de 23 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	POCAS V.	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
13	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
14	de 19 a	Varones	MUCHAS	POCAS V.	POCAS V.	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	POCAS V.	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS
15	de 19 a	Varones	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	ALGUNAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
16	de 19 a	Varones	SIEMPRE	ALGUNAS	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	ALGUNAS	ALGUNAS	ALGUNAS
17	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	POCAS V.	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS
18	de 23 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
19	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	POCAS V.	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.
20	de 19 a	Varones	ALGUNAS	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	POCAS V.	ALGUNAS	POCAS V.	POCAS V.
21	de 19 a	Varones	SIEMPRE	POCAS V.	RARA VEZ	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	SIEMPRE	ALGUNAS	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.
22	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
23	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS

01 DATA RINAL.sau [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 334 de 334 variables

EDAD	SEXO	BR1	BR2	BR3	BR4	BR5	BR6	BR7	BR8	BR9	BR10	BR11	BR12	BR13	BR14	
24	de 23 a	Varones	MUCHAS	ALGUNAS	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	MUCHAS	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	ALGUNAS	POCAS V.
25	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.	POCAS V.
26	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
27	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
28	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS	POCAS V.	POCAS V.	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS
29	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	ALGUNAS	RARA VEZ	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.
30	de 23 a	Varones	ALGUNAS	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	RARA VEZ	ALGUNAS	POCAS V.
31	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	POCAS V.	SIEMPRE	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	POCAS V.
32	de 19 a	Varones	SIEMPRE	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	POCAS V.	ALGUNAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS
33	de 23 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
34	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS	SIEMPRE	POCAS V.	POCAS V.	RARA VEZ
35	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	ALGUNAS	POCAS V.	RARA VEZ	ALGUNAS	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
36	de 23 a	Varones	SIEMPRE	POCAS V.	RARA VEZ	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	POCAS V.	RARA VEZ	RARA VEZ	ALGUNAS
37	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.
38	de 19 a	Varones	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	ALGUNAS	POCAS V.	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	ALGUNAS
39	de 19 a	Varones	SIEMPRE	POCAS V.	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.
40	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.
41	de 19 a	Varones	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS	RARA VEZ	MUCHAS	ALGUNAS	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	ALGUNAS
42	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	SIEMPRE	POCAS V.	POCAS V.	ALGUNAS	RARA VEZ	POCAS V.	ALGUNAS
43	de 19 a	Varones	ALGUNAS	POCAS V.	ALGUNAS	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	ALGUNAS	RARA VEZ	RARA VEZ	ALGUNAS
44	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	SIEMPRE	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	ALGUNAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.
45	de 23 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	ALGUNAS	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	POCAS V.	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
46	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.



01 DATA RNAL.sau [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 334 de 334 variables

	EDAD	SEXO	BR1	BR2	BR3	BR4	BR5	BR6	BR7	BR8	BR9	BR10	BR11	BR12	BR13	BR14
93	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
94	de 19 a	Varones	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	ALGUNAS	ALGUNAS	SIEMPRE	POCAS V.	ALGUNAS	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.
95	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	SIEMPRE	ALGUNAS	ALGUNAS	ALGUNAS	SIEMPRE	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.
96	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
97	de 19 a	Varones	ALGUNAS	POCAS V.	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	ALGUNAS	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	POCAS V.
98	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	RARA VEZ	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	RARA VEZ
99	de 23 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	RARA VEZ
100	de 19 a	Varones	ALGUNAS	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	POCAS V.
101	de 23 a	Varones	SIEMPRE	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS	ALGUNAS	RARA VEZ	ALGUNAS	POCAS V.
102	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	POCAS V.	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.
103	de 19 a	Varones	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	POCAS V.	MUCHAS	POCAS V.	RARA VEZ	POCAS V.
104	de 19 a	Varones	SIEMPRE	POCAS V.	ALGUNAS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.
105	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	POCAS V.	POCAS V.	POCAS V.
106	de 19 a	Varones	ALGUNAS	ALGUNAS	POCAS V.	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	POCAS V.
107	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	ALGUNAS	SIEMPRE	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
108	de 19 a	Varones	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS	SIEMPRE	ALGUNAS	POCAS V.	POCAS V.
109	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ
110	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	POCAS V.	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
111	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	RARA VEZ	SIEMPRE	POCAS V.	RARA VEZ	POCAS V.
112	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	RARA VEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
113	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
114	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.
115	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	ALGUNAS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ	ALGUNAS	RARA VEZ

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidades ON | 9:34 a. m. 28/10/2023

01 DATA RNAL.sau [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 334 de 334 variables

	EDAD	SEXO	BR1	BR2	BR3	BR4	BR5	BR6	BR7	BR8	BR9	BR10	BR11	BR12	BR13	BR14
139	de 23 a	Varones	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	SIEMPRE
140	de 19 a	Varones	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ
141	de 19 a	Varones	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ
142	de 19 a	Varones	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ
143	de 23 a	Varones	ALGUNAS	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	ALGUNAS	SIEMPRE	ALGUNAS	ALGUNAS	ALGUNAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	ALGUNAS
144	de 23 a	Varones	SIEMPRE	POCAS V.	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	ALGUNAS
145	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.
146	de 19 a	Varones	MUCHAS	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	MUCHAS	RARA VEZ	ALGUNAS	ALGUNAS
147	de 19 a	Varones	ALGUNAS	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	POCAS V.
148	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE
149	de 19 a	Varones	POCAS V.	MUCHAS	ALGUNAS	POCAS V.	POCAS V.	ALGUNAS	RARA VEZ	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	SIEMPRE
150	de 19 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.	RARA VEZ	ALGUNAS	POCAS V.	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	POCAS V.
151	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	ALGUNAS	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	ALGUNAS
152	de 23 a	Varones	SIEMPRE	POCAS V.	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	POCAS V.	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	ALGUNAS
153	de 23 a	Varones	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	ALGUNAS	POCAS V.	MUCHAS	POCAS V.	POCAS V.	POCAS V.	RARA VEZ	POCAS V.	ALGUNAS
154	de 19 a	Varones	SIEMPRE	POCAS V.	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	ALGUNAS	SIEMPRE	RARA VEZ	ALGUNAS	ALGUNAS	ALGUNAS
155	de 19 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	POCAS V.	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	ALGUNAS	POCAS V.
156	de 23 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.	MUCHAS	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	POCAS V.	RARA VEZ	MUCHAS	RARA VEZ	ALGUNAS	RARA VEZ
157	de 19 a	Varones	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	ALGUNAS	SIEMPRE	SIEMPRE	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	MUCHAS	RARA VEZ	POCAS V.	ALGUNAS
158	de 23 a	Varones	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	MUCHAS	ALGUNAS	SIEMPRE	MUCHAS	SIEMPRE	POCAS V.	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	RARA VEZ
159	de 23 a	Varones	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	SIEMPRE	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	ALGUNAS	RARA VEZ	SIEMPRE	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.
160	de 19 a	Varones	ALGUNAS	POCAS V.	ALGUNAS	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	ALGUNAS	MUCHAS	ALGUNAS	ALGUNAS	ALGUNAS	RARA VEZ	RARA VEZ	ALGUNAS
161	de 23 a	Varones	MUCHAS	POCAS V.	ALGUNAS	MUCHAS	MUCHAS	MUCHAS	SIEMPRE	POCAS V.	MUCHAS	RARA VEZ	MUCHAS	RARA VEZ	RARA VEZ	POCAS V.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidades ON | 9:34 a. m. 28/10/2023

**Apéndice 8:** IPrograma de intervención sugerido

**PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LOS NIVELES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN ALUMNOS DE LA ESCUELA TÉCNICO SUPERIOR PNP MARIANO SANTOS MATEOS CUSCO**

Población a la que se dirige:

El presente programa está dirigido a alumnos de la Escuela Técnico superior PNP Mariano Santos Mateos Cusco.

Introducción:

Los programas de intervención son herramientas valiosas en la implementación de los conocimientos obtenidos en las investigaciones y permite acercarse a las poblaciones de estudio para mejorar los aspectos sugeridos.

La inteligencia emocional es un aspecto esencial para la calidad de vida en distintos ámbitos laborales y personales por ello se realiza el diseño de este programa.

Misión del programa

Conocer, crear y desarrollar técnicas y estrategias de la inteligencia emocional en alumnos de la Escuela de Formación Policial Mariano Santos Mateos Cusco.

Visión del programa

Aumento de los niveles de la inteligencia emocional en alumnos de la Escuela de Formación Policial Mariano Santos Mateos Cusco.

Objetivos del Programa

Objetivo General

- Gestionar las motivaciones psicosociales a través del incremento de los niveles de la inteligencia emocional, en los alumnos de la Escuela Técnico Superior PNP Mariano Santos Mateos Cusco

Objetivos Específicos

- Incrementar la inteligencia emocional en la dimensión Intrapersonal abordando sus componentes; comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia.

- Incrementar la inteligencia emocional en la dimensión Interpersonal en sus componentes; empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social.

- Incrementar la inteligencia emocional en la dimensión Adaptabilidad; abordando sus componentes resolución de problemas, prueba de la realidad, flexibilidad.

- Incrementar la inteligencia emocional en la dimensión Manejo de Estrés abordando sus componentes; tolerancia al estrés y control de los impulsos.

- Incrementar la inteligencia emocional en la dimensión Estado de Ánimo en General abordando sus componentes; felicidad y optimismo

Metodología del programa:

La metodología seleccionada es la psicoeducación, a través de descripciones conceptuales y la enseñanza de estrategias y técnicas de manejo emocional.

El programa estará integrado por 5 sesiones, cada sesión constará de un taller dinámico 60 minutos.

Políticas del Programa

Para la implementación del programa se deben enunciar ciertas consignas de ejecución claves para el éxito del mismo. A continuación, se mencionan consideraciones generales:

- Se debe realizar una charla de sensibilización previa a los talleres aplicativos, el objetivo de esta es generar un clima de interés y predisposición a las actividades a realizar.
- El aprendizaje debe ser periódicamente reforzado para generar un aprendizaje significativo, para ello se debe hacer llegar la sugerencia de poder llevar seguimiento del plan.
- Apertura a nuevos conocimientos y prácticas a nivel institucional, sugerir la actualización de políticas de trabajo más actualizadas.

Descripción del programa de intervención:

#### •Sesión 1

**Título: Mirar dentro para gustarme como soy**

Objetivo específico: Desarrollar conceptual y prácticamente la dimensión interpersonal abordando sus componentes; comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia. Se dará una breve explicación (Psicoeducación) de los conceptos y se realizará una dinámica (Aparta un espacio para ti dentro de la rutina) que permita la internalización de la importancia de los componentes mencionados.

#### •Sesión 2

**Título: Pensando en las emociones de los demás**

Objetivo específico: Desarrollar conceptual y prácticamente la dimensión interpersonal abordando sus componentes; empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social. Se dará una breve explicación (Psicoeducación) de los conceptos y se realizará una dinámica (Juego de roles) que permita la internalización de la importancia de los componentes mencionados.

#### •Sesión 3

**Título: Aprender del entorno**

Objetivo específico: Desarrollar conceptual y prácticamente la dimensión Adaptabilidad; abordando sus componentes; resolución de problemas, prueba de la realidad, flexibilidad. Se dará una breve explicación (Psicoeducación) de los conceptos y se realizará una dinámica (Sigue la estrella polar) que permita la internalización de la importancia de los componentes mencionados

- **Sesión 4**

**Título: Entender, gestionar y regular**

Objetivo específico: Desarrollar conceptual y prácticamente la dimensión Manejo de Estrés abordando sus componentes; tolerancia al estrés y control de los impulsos. Se dará una breve explicación (Psicoeducación) de los conceptos y se realizará una dinámica (Respiración alterna y meditación para principiantes) que permita la internalización de la importancia de los componentes mencionados.

- **Sesión 5**

**Título: El estado de equilibrio.**

Objetivo específico: Desarrollar conceptual y prácticamente dimensión Estado de Ánimo en General abordando sus componentes; felicidad y optimismo Se dará una breve explicación (Psicoeducación) de los conceptos y se realizará una dinámica (Ser un realista - optimista) que permita la internalización de la importancia de los componentes mencionados.

**Apéndice 9:** Evidencias de la aplicación de instrumentos en la Escuela PNP







