



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Inteligencia emocional y motivación de logros en los  
colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo,  
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de Negocios - MBA**

**AUTORA:**

Avila Calderon, Sonia Maria ([orcid.org/0000-0001-9318-9073](https://orcid.org/0000-0001-9318-9073))

**ASESORES:**

Mgtr. Salgado Portugal, Juan José ([orcid.org/0000-0002-6291-6984](https://orcid.org/0000-0002-6291-6984))

M.Sc. Malpartida Nerio, Antonio ([orcid.org/0009-0007-9729-3944](https://orcid.org/0009-0007-9729-3944))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN;**

Gerencias Funcionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA;**

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2023

## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo especialmente a mi Rey del Universo, el devolverme mi alma cada día es el regalo más lindo que me puedes dar y así poder continuar superándome y ser mejor, mi FE aumenta más en ti. Shalom.*

*A mi madre María Calderón Moreno, mi compañera de vida, te admiro por toda tu fortaleza y buenos consejos que siempre me brindas.*

*A mi padre Feliciano Ávila Benítez (+) y mi hermano Marco Enrique Ávila Calderón (+), siempre guardo los mejores recuerdos de Ustedes, los amaré hasta la eternidad, ya pasaron muchos años desde su partida y siempre los tengo presente en mi vida, ahora un logro más, el culminar este MBA.*

## AGRADECIMIENTO

*Gracias mi Dios por la vida que me regalas, así como también el haber permitido que me relacione con nuevas amistades en este posgrado; ahora ya culminando la Maestría en Administración de Negocios – MBA. Asimismo, agradezco a mis docentes y de manera especial a los asesores que me instruyeron con sus buenos conocimientos y consejos para llevar a cabo la culminación del presente trabajo de investigación.*



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y motivación de logros en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023", cuyo autor es AVILA CALDERON SONIA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ <b>DNI:</b> 40350560 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 01-08- 2023 08:04:59

Código documento Trilce: TRI - 0630123

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, AVILA CALDERON SONIA MARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional y motivación de logros en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SONIA MARIA AVILA CALDERON DNI: 18217141 ORCID: 0000-0001-9318-9073	Firmado electrónicamente por: SAVILACA el 31-07- 2023 22:40:40

Código documento Trilce: TRI - 0830124

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	17
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Población de colaboradores de un establecimiento de salud privado de Trujillo, 2023.</i> .....	15
<b>Tabla 2:</b> Nivel de inteligencia emocional.....	18
<b>Tabla 3:</b> <i>Nivel de Inteligencia Emociona, según dimensiones.</i> .....	19
<b>Tabla 4:</b> Nivel de Motivación de Logros.....	20
<b>Tabla 5:</b> <i>Nivel de Motivación de logros, según dimensiones.</i> .....	21
<b>Tabla 6:</b> <i>Prueba de normalidad de las variables Inteligencia emocional y Motivación de logros.</i> .....	22
<b>Tabla 7:</b> <i>Correlación Rho de Spearman entre Inteligencia emocional y Motivación de logros.</i> .....	22
<b>Tabla 8:</b> <i>Prueba de normalidad de Inteligencia emocional y la dimensión Involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y Búsqueda del éxito.</i> .....	23
<b>Tabla 9:</b> <i>Correlación Rho de Spearman entre Inteligencia emocional e Involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y Búsqueda del éxito.</i> .....	23
<b>Tabla 10:</b> <i>Prueba de normalidad de la IE y la dimensión Puesta a prueba de habilidades, competición y Persistencia.</i> .....	24
<b>Tabla 11:</b> <i>Correlación Rho de Spearman entre IE y Puesta a prueba de habilidades, Competición y Persistencia.</i> .....	24
<b>Tabla 12:</b> <i>Prueba de normalidad de IE y la dimensión actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas.</i> .....	25
<b>Tabla 13:</b> <i>Correlación Rho de Spearman entre IE y la dimensión actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas.</i> .....	25
<b>Tabla 14:</b> <i>Prueba de normalidad de la IE y la dimensión Capacidad de organización e innovación con iniciativa.</i> .....	26
<b>Tabla 15:</b> <i>Correlación Rho de Spearman entre IE y la dimensión Capacidad de organización e innovación con iniciativa.</i> .....	26

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1:</b> <i>Nivel de inteligencia emocional</i> .....	18
<b>Figura 2:</b> <i>Nivel de Inteligencia Emociona, según dimensiones</i> .....	19
<b>Figura 3:</b> <i>Nivel de Motivación de Logros</i> .....	20
<b>Figura 4:</b> <i>Nivel de Motivación de logros, según dimensiones</i> .....	21

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y la motivación de logros en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023. Es de tipo básica, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional, aplicada a una muestra de 60 colaboradores. Usó como instrumentos: El Test de Inteligencia Emocional (TIE-32) y el Cuestionario de Motivación de Logros (CML-26). Se concluye que: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y motivación de logros, con p-valúe (Sig. bilateral)=0.020<0,05 y Rho de Spearman=0,300; en inteligencia emocional y en motivación de logros, la mayoría de los colaboradores con el 96,67%(58), perciben un nivel alto; Existe relación significativa entre la inteligencia emocional con la puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia; y, capacidad de organización e innovación con iniciativa, habiéndose obtenido un p-valúe (Sig. bilateral)=0,046 y 0.007<0,05, con Rho de Spearman=0,259 y 0,343; no existe relación significativa entre la inteligencia emocional con el involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y la búsqueda del éxito; y, actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes excelencia en la resolución de tareas, con p-valúe (Sig. bilateral)=0,090 y 0.055>0,05.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, Motivación de logros, Colaboradores

## ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between emotional intelligence and achievement motivation in the collaborators of a private health establishment in Trujillo, 2023. It is of a basic type, non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational design, applied to a sample of 60 collaborators, used as instruments: The Emotional Intelligence Test (TIE-32) and the Achievement Motivation Questionnaire (CML-26). It is concluded that: There is a significant relationship between emotional intelligence and achievement motivation, with p-value (Sig. bilateral)=0.020<0.05 and Spearman's Rho=0.300; in emotional intelligence and achievement motivation, the majority of collaborators with 96.67%(58), perceive a high level; There is a significant relationship between emotional intelligence with the testing of skills, competition and persistence; and, capacity for organization and innovation with initiative, having obtained a p-value (Sig. bilateral)=0.046 and 0.007<0.05, with Spearman's Rho=0.259 and 0.343; there is no significant relationship between emotional intelligence with involvement in difficult tasks of moderate risk and the search for success; and, acting with firm purposes, high goals and distant excellence in solving tasks, with p-value (Sig bilateral)=0.090 and 0.055>0.05.

**Keywords:** Emotional intelligence, Achievement motivation, Collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto social donde vivimos la concepción de inteligencia emocional es objeto de diversos análisis debido a la importancia que tiene en varios campos. Muchos trabajos y estudios han demostrado que la inteligencia y la emoción son herramientas de investigación para identificar y comprender el rendimiento creado por los empleados en una organización, en donde puedan asumir diferentes responsabilidades, como el liderazgo, las relaciones entre los mismos empleados y así demostrar buenos niveles de control emocional.

La investigación está orientada a evaluar la vinculación entre inteligencia emocional y motivación de logros, lo cual, es un tema muy importante a tener en cuenta, porque nuestras emociones juegan un rol trascendental no sólo en la gestión de la organización, sino también en la gestión del buen desenvolvimiento de los colaboradores de una institución; asimismo, tiene un papel importante en nuestra vida personal y profesional. Por lo tanto, es un aspecto relevante a tener en cuenta al momento de contratar empleados en diversas organizaciones.

La motivación de logros, es la necesidad de alcanzar con esfuerzo el éxito, involucrándose y cumpliendo metas, superando dificultades, perseverando, direccionando y organizando el trabajo. Martínez (2019). Este esfuerzo permite fortalecer competencias en el campo ocupacional y describir conductas asociadas a situaciones de éxito; sin embargo, requiere aplicar la inteligencia emocional del colaborador, es decir, de aplicar la capacidad de conocer sus funciones laborales, comprender y autorregular sus estados emocionales y en los demás, ser tolerante con los conflictos laborales, trabajar de manera colaborativa, ser empático y social; que permita motivarse y alcanzar las metas planificadas. Goleman (1998); Farfán y Córdor (2019)

En el contexto internacional, Goleman (2017), encontró que las personas consideradas de alto rendimiento, presentan un 90% de factores atribuidos a la inteligencia emocional y el 10% a aptitudes cognitivas -técnicas-. Además, refiere que McClelland, encontró como un hallazgo que los altos ejecutivos tienen una alta inteligencia emocional y sus departamentos superan los

objetivos de beneficios anuales en un veinte por ciento, sin embargo, los líderes que carecían de capacidades de inteligencia emocional mostraron un rendimiento insuficiente; lo mismo ocurre en las oficinas de los Estados Unidos, Asia y Europa. Por su parte, Aranguren y Lozano (2019), indican que, un análisis sectorial del mercado laboral español realizado por una multinacional británica encontró que los recursos humanos tienden a seleccionar profesionales con alta inteligencia emocional que puedan adaptarse al cambio. Y agrega Ocoruro (2019); "según la Organización Mundial de la Salud, el dos por ciento de la población mundial tiene una alta capacidad intelectual, pero la mayoría de ellos no ha logrado alcanzar el éxito académico porque su inteligencia emocional está poco desarrollada".

En Latinoamérica, México, Silva (2020), indica que, a pesar de incorporar en el sistema educativo en jóvenes, aspectos curriculares, la inteligencia emocional, la empatía y el respeto por los demás; sin embargo, no se ha encontrado literatura de la OCDE que México haya incorporado la inteligencia emocional como un componente para preparar a los profesionales. Organization for Economic Cooperation and Development (2019). En Colombia, según el blog Emagister (2018), las empresas buscan colaboradores con habilidades blandas y las habilidades correspondientes a los rasgos de la personalidad. (González, 2018). Así mismo, Velarde (2018), en un reciente estudio sobre inteligencia emocional, el informe Condition of the Heart 2018, América Latina, obtuvo una puntuación de 101,5, estadísticamente superior a la media mundial, pero también destaca la dificultad de aplicar esta inteligencia, que se da en el contexto de América Latina, donde existen problemas y contradicciones políticas, sociales e incluso idénticas que, en última instancia, afectan a la cultura y al bienestar emocional de sus residentes.

En el Perú, Crespo (2019), señala que en los últimos años se registra un incremento sobre lo fundamental de la inteligencia emocional, por lo que las empresas peruanas ahora consideran necesario capacitar y desarrollar estas habilidades en sus colaboradores.

En el establecimiento de salud privado en donde se realizó la investigación, se verificó que, el nivel de motivación de logros requiere ser fortalecido, porque a pesar de que los colaboradores demuestran capacidad de

organización, persistencia, actuación con propósitos y metas y se involucran en tareas de riesgo moderado, se debe direccionar la excelencia hacia la resolución de tareas, habilidad de innovación con iniciativa e involucrarse en tareas de alto riesgo y buscar el éxito poniendo a prueba sus habilidades.

Por ello, se pretende determinar si la inteligencia emocional, se relaciona con la motivación de logros. Frente a la problemática analizada, se plantea como problema general lo siguiente:

¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y motivación de logros en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023?

Y de manera específica:

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y búsqueda del éxito en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023?,

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023?,

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023?,

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la capacidad de organización e innovación con iniciativa en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023?

Hernández et al. (2016), sostienen que la justificación debe considerar los siguientes criterios: relevancia, aporte teórico, implicaciones prácticas, aporte metodológico.

Esta investigación se justifica por ser relevante ya que tiene aceptación por parte del establecimiento de salud para implementar como una de sus políticas el fortalecer habilidades para desarrollar la inteligencia emocional de sus colaboradores e implementar métodos de motivación de logros.

Teóricamente, propició ahondar el saber alcanzado sobre la inteligencia emocional y motivación de logros, las cuales han sido analizadas en diferentes

investigaciones y llenar el vacío con respecto a la poca importancia que se le atribuye a la relación existente entre dichas variables. Además, se sugiere que las conclusiones determinadas en la investigación se extrapolen a poblaciones más grandes. La inteligencia emocional se fundamenta en el modelo de Goleman (1998) y Bar-On (2000), quienes sostienen que la inteligencia emocional es un grupo de capacidades de: Percepción emocional, comprensión emocional, autorregulación y habilidades sociales. Prada y Arango (2020).

La motivación de logros como refiere Centeno (2008), se fundamenta en la teoría de la motivación de logro que se basa en los procedimientos cognitivos sociales como fuente motivacional y se focaliza su atención en las diferencias individuales.

Esta indagación tiene implicaciones prácticas porque si bien no solucionará la problemática analizada, se identificó el nivel de inteligencia emocional y el nivel de motivación de logros y se determinó la influencia entre dichas variables, con la intención de que los resultados y las conclusiones sean una herramienta útil que permita a los directivos del establecimiento de salud en donde se realizó la presente investigación, el poder direccionar las condiciones idóneas para la motivación de logros, además la satisfacción de los colaboradores, diseñando políticas y planes de mejora como parte del mejoramiento continuo; asimismo, contribuye como un trabajo previo en nuevas indagaciones orientadas a determinar la relación entre ambas variables.

Metodológicamente, se elaboró, validó y sometió a confiabilidad dos cuestionarios, para evaluar las dos variables. Las conclusiones de esta investigación, tiene implicancia social por cuanto permitió evidenciar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, por primera vez en un establecimiento de salud privado de Trujillo, propiciando la toma de decisiones para la mejora continua. Formulándose como objetivo general:

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la motivación de logros en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023.

Y como objetivos secundarios:

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y búsqueda del éxito en los colaboradores

de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023;

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y la puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023;

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y la actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023; y,

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y la capacidad de organización e innovación con iniciativa en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023.

Así mismo, se formuló como hipótesis principal:

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación de logros en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023. Y como hipótesis secundarias:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y la búsqueda del éxito en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023;

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023;

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023; y,

H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la capacidad de organización e innovación con iniciativa en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Esta indagación integra investigaciones previas vinculados a las variables independiente y dependiente en los colaboradores del sector salud o sus equivalentes, en los distintos repositorios de universidades del mundo y del país.

Así, a nivel internacional en México, Silva (2020), cuyo objetivo fue: Indagar en las fuentes el desarrollo de la inteligencia emocional en dichas empresas. Se desarrolló en una muestra de 2000 fuentes bibliográficas; la metodología empleada fue la revisión bibliográfica, usando el método Prisma; llegó a tres conclusiones significativas: a) Los líderes empresariales mexicanos, tienen una inteligencia emocional que no cumple con los estándares internacionales debiéndose establecer una apuesta renovada por formar líderes emocionalmente comprometidos para alcanzar los objetivos institucionales, b) La empresa debe contar con un inventario de competencias de todos sus colaboradores, c) La ausencia de inteligencia emocional ha conllevado a seguir un paradigma empresarial taylorista sin el componente emocional.

Así mismo, en España, Biedma (2020), se planteó como objetivo: analizar el impacto de la IE en seleccionar colaboradores, motivar los logros, rendimiento, el liderazgo y tomar decisiones; la metodología usada fue la indagación organizada de las fuentes habiéndose consultado 99 textos en diferentes bases de datos; arribó a 3 conclusiones relevantes: a) Hay relación positiva entre la IE sobre la motivación de logros, b) Los directivos saben muy poco sobre el sentir de los colaboradores, c) Realizar trabajos empíricos en el contexto empresarial, que analicen estadísticamente, las correlaciones halladas en la revisión sistemática.

Así mismo, en Barcelona, Goleman (2017), realizado en una muestra de 188 empresas multinacionales, que incorporaban a Lucent Technologies, British Airways y Credit Suisse, cuyo objetivo fue: Analizar los elementos de inteligencia emocional y de aptitudes cognitivas que presentan los líderes de alto rendimiento en las empresas; para ello, agrupo las habilidades en tres aspectos: Aptitudes técnicas, como la contabilidad y la planificación de la empresa; habilidades cognitivas, como el alegato analítico, y competencias que

demuestran genialidad emocional, como la habilidad para cumplir con los demás y el logro de objetivos en el momento de acoger el cambio. Arribó a las siguientes conclusiones: a) A mayor rango de un colaborador de gran rendimiento, mayores habilidades de inteligencia emocional demuestra como parte de su eficiencia, b) Al comparar a los colaboradores de excelente rendimiento con sus pares en puestos de liderazgo, aproximadamente nueve de cada diez se caracterizaban por tener un perfil direccionada hacia la inteligencia emocional y no a aptitudes cognitivas

En el panorama nacional, en Ayacucho, Quispe (2019), cuyo objetivo, se encaminó a establecer la relación entre dichas variables; se realizó en una muestra de 54 sujetos; el diseño empleado fue correlacional; y se usó la técnica psicométrica, empleando como instrumento la Escala de Motivación para el Logro (ML - 1) de (Morales, 2016) y la Escala de habilidades sociales de Gismero (2016); concluyó que: a) En la motivación de logros, el 90,7% alcanza una valoración de nivel medio, lo cual significa que se muestra confianza en el trabajo, planteándose propósitos a mediano y corto plazo, aceptando riesgos para la búsqueda del éxito, b) En inteligencia emocional, el 48,1% registran un nivel medio, es decir, existe escasa interacción con sus pares y decrecimiento en los comportamientos asertivos; c) Hay relación significativa entre motivación para el logro y habilidades sociales, con Kendall=0,232 > 0,05.

Así mismo, en Chincha, Laura (2021), se planteó como finalidad establecer la relación que hay entre ambas variables; se desarrolló en una muestra de cuarenta y siete colaboradores; el diseño usado fue correlacional transversal; se usaron como instrumentos: el Cuestionario de Motivación laboral de logros y el Cuestionario de percepción del desempeño laboral; concluye que: a) Hay relación directa entre motivación de logro y desempeño laboral, con  $p = 0,000 < 0,005$ ; b) En motivación al logro, la mayoría con 64% (30 colaboradores) se ubica en un nivel alto y el 36% (17) se ubican en nivel medio, es decir, los colaboradores demuestran satisfacción y conformidad por la infraestructura, organización e incentivos que brinda la institución.

De igual forma, en Lima, Alfaro (2022), se planteó como propósito establecer si hay relación entre dichas variables; se aplicó en una muestra de 225 colaboradores; usó el diseño correlacional transversal; utilizó como técnica

los cuestionarios: Inteligencia emocional y Desempeño laboral. La investigación concluye que: a) Nueve de cada diez colaboradores demuestran Inteligencia emocional alta y uno de cada diez, media; b) Existe relación significativa entre las variables con p-valor  $0,046 < 0,050$  y coeficiente de correlación de 0.133.

Respecto al fundamento teórico de la variable inteligencia emocional, a la que nos referiremos como (IE) a partir de ahora. Arrabal (2018), señala que es la habilidad de recibir y administrar de manera consciente las emociones dadas, lo trascendente en la toma de decisiones y acciones que realizamos a lo largo de nuestra vida, aunque no seamos conscientes de ello. Por su parte De La Cruz (2020), indica que la IE es la habilidad que permite entender nuestros sentimientos y la de los pares, y el motivar para utilizar las emociones adecuadamente en nosotros y en las interacciones con las personas. De igual forma, Prada y Arango (2020), refieren que la IE es la habilidad para identificar, internalizar y utilizar las emociones de manera adecuada, de tal manera que favorezca las interacciones con los pares, el logro de metas y objetivos, la conducción del estrés y el sobreponerse de las dificultades. Biedma (2020), plantea una definición integradora de IE y la conceptualiza como la habilidad de conocer y la conducción de las emociones inherentes y la de los demás, que permite la deconstrucción, la reconstrucción y la corrección de las percepciones y la valoración de las emociones. Según Quiliano y Quiliano (2020), la IE es la capacidad de direccionar las emociones, demostrando la habilidad para valorar y contar con adecuadas características y capacidades sociales para la formación académica, emocional, profesional y personal. En el mismo sentido, Extremera et al. (2019), definen IE como una habilidad de analizar, incorporar, descubrir y reajustar las emociones propias y de sus pares, incorporando adecuadamente el saber emocional generada por los acontecimientos cotidianos.

Dentro de las ventajas más resaltantes del uso de la IE son: La IE es un buen predictor del desempeño laboral en la empresa, las personas que son capaces de percibir las emociones de los demás pueden controlar las suyas y alcanzan, controlan las interacciones sociales. Robbins y Judge (2017); y, la IE es altamente valorada por las empresas. Jiménez (2018).

La IE se fundamenta en la teoría de Goleman, quien refiere que la IE es

un grupo de capacidades que nos faculta identificar nuestras emociones, sentimientos y los de los demás y saber usarlas a través de la empatía. Goleman (1999).

La IE presenta cuatro dimensiones: La Percepción emocional, entendida como una habilidad para comprender nuestros sentimientos en una determinada circunstancia y orientar nuestros gustos al tomar una decisión, sustentada en la autoevaluación precisa es decir conocer nuestras fortalezas, debilidades y autoconfianza, es decir tener certeza en la evaluación que realizamos sobre nuestras habilidades, además implica conocer nuestras propias funciones laborales. De La Cruz (2020).

La segunda dimensión Comprensión emocional, es saber los sentimientos de los demás, ser empáticos, es decir colocarse en el sitio de los demás y desarrollar las interacciones y la mejora. Implica comprender los estados de ánimo de los demás, interactuar dinámicamente por las acciones que les importan; y, orientarse hacia el servir, es decir, anticiparte por las cosas que les preocupan. De La Cruz (2020).

La tercera dimensión Autorregulación, como refiere Bar-On (2006) es la habilidad para fortalecer lo que se encuentra a nuestro alcance y podemos usarlo. Por su parte Guarniz et al. (2018), establecen que es un saber controlar gran parte de sus emociones con la finalidad de dejar de lado el ser ansioso y conservar la calma; es la capacidad de controlar las emociones, de manejar la ansiedad, irritación, tristeza y las consecuencias que su desvinculación trae consigo, de direccionar estados internos, recursos e impulsos. Entonces, la autorregulación es el saber usar los sentimientos y emociones que pueden modificar el comportamiento. Asimismo, Goleman (2008), refiere que la autorregulación es la habilidad de manejar adecuadamente las emociones, es decir, ser fuerte y tolerante respecto a la decepción y la presión, es la habilidad de controlar los sentimientos frente a los subidas y bajadas de la vida y adecuarlas con sabiduría al enfrentarse a acontecimientos de la vida. Aragón (2019).

La cuarta dimensión Habilidades sociales, como plantean Guarniz et al. (2018), es la habilidad para relacionarse con los demás, que se manifiesta al interactuar, para construir, mantener relaciones, identificar y resolver conflictos,

encontrando el tono adecuado para hablar apropiadamente y sintiendo el ánimo de la otra persona. Aragón (2019).

Referente a la variable Motivación de logros, Desposorio (2016), refiere que es un compromiso de la persona que se gesta hasta alcanzar los objetivos y las metas planteadas.

Referente a la motivación de logros, es una premura por ganar metas retadoras y aventajar con empeño dificultades que implican una laboriosidad guiada a la certificación de capacidades, sublimidad y popularidad en un ejercicio para la identificación y evaluación de las conductas relacionadas a posturas de popularidad en la educación de nuevas competencias tanto en el sector ocupacional, como en el empresarial. Desposorio (2016). Por su parte Gálvez (2007), refiere que, conforme a los elementos de las necesidades sociales como el logro, el poder y la afiliación. El éxito se considera un esfuerzo para alcanzar la meta.

La motivación de logros se sustenta en la teoría de la motivación de logro, que se enfoca en los procedimientos cognitivos sociales como soportes de motivación. Centeno (2008). Además, se sustenta en la teoría global de la motivación y el comportamiento del logro, centrándose en las diversidades personales donde las emociones anteladas de los colaboradores, establece su vinculación o evasión respecto a acciones direccionadas al éxito.

Además, se muestra en comportamientos que en adelante serán las dimensiones para evaluar la motivación de logros: El Involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado, es el involucramiento centrado en la autonomía y la confianza, donde uno es capaz de controlar sus éxitos o fracasos, superando todos los obstáculos para lograr los objetivos personales y laborales propuestos; respecto a la toma de riesgos moderados, es la habilidad de identificar riesgos y valorar si los riesgos que se toman son calculados para lograr metas altas, pero realistas. La búsqueda del éxito, del colaborador innovador, es la habilidad de sentirse permanentemente motivado para realizar el trabajo bien hecho, de probar nuevas cosas, es decir de ser competitivo. La excelencia en la resolución de una tarea, es la habilidad para valorar los resultados del desempeño laboral, de usar la retroalimentación para resolver el problema. La actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes, es

la habilidad del colaborador para orientarse al logro de los resultados, planificando metas claras, desafiantes, confiables y superiores a los estándares, mejorando continuamente, para mantener un alto rendimiento durante el proceso.

La puesta a prueba de habilidades en las personas, es buscar realizarse, enfrentando desafíos y demostrar aptitudes hasta el límite, respecto a las otras personas. Se centra en el procedimiento que realiza para triunfar, no en las consecuencias del fracaso, pero si se encuentra con obstáculos, empleará formas ingeniosas y efectivas para lograrlas; dicha actitud permitirá que se convierta en referente y asesore constantemente ante circunstancias donde debe relacionarse con sus pares. La competición es la intención a determinar modelos reales de rendimiento y auto competir para lograr los objetivos planteados. Desposorio (2016)

Referente a la capacidad de innovación con iniciativa, la innovación es la habilidad de hallar métodos y procedimientos originales, sustentado en la mejora continua; mientras que la iniciativa es la confianza en sí mismo para ser innovador y creativo al manifestar sus ideas. Desposorio (2016)

Respecto a la capacidad de organización y persistencia, un colaborador con habilidad para establecer con eficacia metas y prioridades de su proyecto, previendo las acciones, los tiempos de ejecución y recursos que se requieren; integrar procedimientos de monitoreo y verificación de la información; incluye la responsabilidad relacionada con el compromiso para la ejecución de tareas asignadas en equipo y que están por encima de sus propios intereses. Alles (2008).

La persistencia es la capacidad y creatividad para la resolución de problemas desafiantes con eficacia; demostrando alta voluntad y tenacidad. Además, esta capacidad conlleva al compromiso de realizar proyectos y objetivos a largo plazo, y de ser perseverante al ejecutar propósitos, y mantenerse firme para emprender y lograr los objetivos propuestos, con una fuerza interior y mantener un comportamiento para alcanzar las metas establecidas. Alles (2008).

### III. METODOLOGÍA

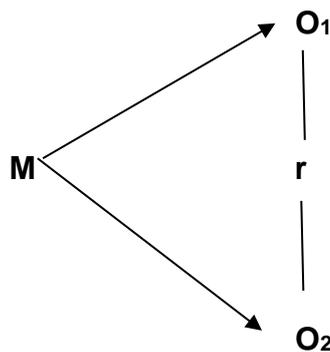
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

Según CONCYTEC (2018), es básica.

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

Como refiere CONCYTEC (2018), la investigación utilizó el diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Es transversal porque los instrumentos fueron aplicados una sola vez. Es descriptiva porque se identificó el nivel de las dos variables en sujetos de un establecimiento de salud privado en Trujillo. Así mismo, es correlacional porque su objetivo es establecer la relación entre dos variables.



Donde:

M = Muestra: Colaboradores establecimiento de salud privado en Trujillo, periodo 2023

r = Correlación

O1 = V 1: Inteligencia emocional

O2 = V 2: Motivación de logros

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### V1: Inteligencia emocional

###### Definición conceptual

Habilidad de conocer y comprender nuestras emociones y la de los otros, manejar la presión y frustración generada en nuestra labor,

trabajar en equipo, ser empático y desarrollarse personalmente. Goleman (2009).

### **Definición operacional**

Será evaluado mediante Test de inteligencia emocional TIE-32, con ocho preguntas por cada dimensión:

**Percepción emocional:** Siento y expreso mis sentimientos de manera adecuada.

**Comprensión emocional:** Comprendo adecuadamente mis sentimientos y estados de ánimo.

**Autorregulación:** Regulo de manera adecuada mis estados de ánimo y emociones

**Habilidades sociales:** Gestiono adecuadamente las emociones en las interacciones, interpretar estados y redes sociales; interactuar con fluidez; utilizar capacidades de persuasión, orientar, concertar y resolver conflictos, coopera y trabaja en equipo. De La Cruz (2020).

## **V2: Motivación de logros**

### **Definición conceptual**

Permite el logro de metas retadoras y lograrlas con perseverancia dificultades que implican el uso de habilidades, eficacia en el logro de una tarea, permite identificar y describir mejores conductas vinculada a condiciones de éxito en la aprehensión de recientes destrezas en el terreno ocupacional, especialmente en el empresarial. Elaborado por Vargas (2012) y adaptado por Desposorio (2016).

### **Definición operacional**

El nivel de motivación de logros fue evaluado a través del Cuestionario Motivación de Logros (CML-26) de acuerdo a las dimensiones: Involucrarse en tareas difíciles de riesgo moderado y buscar el éxito; aplicar habilidades, competición y persistencia; actuar con propósitos firmes, metas elevadas y desafiantes y excelencia en la resolución de tareas; y Capacidad de organización e innovación con iniciativa. Desposorio (2016).

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1 Población:

Se trabajó con el total de la población conformada por 60 colaboradores

#### Tabla 1.

*Población de colaboradores de un establecimiento de salud privado de Trujillo, 2023*

COLABORADORES	Nº DE COLABORADORES
Director	1
Médicos	6
Enfermeras	40
Químico farmacéutico	2
Administrativos	7
Técnicos	4
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>

*Nota:* Cuadro de asignación de Personal 2023 de un establecimiento de salud privado de Trujillo, 2023.

#### Criterio de inclusión

Ser trabajador del establecimiento de salud privado de Trujillo en el 2023; Tener más de un año laborando en el cargo.

#### Criterios de exclusión:

Colaboradores que están en licencia; Colaboradores que no asistieron el día que se administraron los instrumentos; Colaboradores que no han contestado los cuestionarios: Inteligencia emocional y Motivación de logros.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas

Se usó el método de encuesta en las dos variables, permitió cuantificar los puntajes recabados, mediante preguntas respondidos por los colaboradores. Hernández et al. (2016).

## **Instrumentos**

El nivel de inteligencia emocional fue evaluado mediante el Test de inteligencia emocional TIE-32 con 8 preguntas por cada dimensión De La Cruz (2020):

Para obtener la puntuación de cada dimensión, se suman las preguntas del uno al ocho para percepción emocional, del nueve al dieciséis para Comprensión emocional, Autorregulación del diecisiete al veinticuatro y Habilidades sociales del veinticinco al treinta y dos.

- Cuestionario Motivación de Logros (CML-26) y está, constituido por 26 ítems de los cuales 5 corresponden a la dimensión Involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y búsqueda del éxito, 8 a la dimensión actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas, 8 a la dimensión puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia y 5 a la dimensión capacidad de organización e innovación con iniciativa. Desposorio (2016).

### **Validez y confiabilidad**

Los instrumentos han sido validados a juicio de 4 expertos.

Los instrumentos Inteligencia emocional y Motivación de logros, tienen una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,875 y 0,925 (Anexo 5).

## **3.5. Procedimientos**

Primero se requirió el permiso de la dirección del establecimiento de salud privado; luego se aplicó al grupo de 60 colaboradores el Test de Inteligencia Emocional TIE-32 y Cuestionario Motivación de Logros (CML-26) por única vez.

## **3.6. Método de análisis de datos**

Se empleó la estadística descriptiva para organizar y analizar datos a través del Excel. Así mismo, se empleó la estadística inferencial para pruebas hipotéticas, usando el SPSS - 26. Primero se suministró la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, ya que la población muestral fue de  $60 > 50$ . Luego, se aplicó Rho de Spearman no paramétrica para establecer si hay relación, encontrándose un p-valúe =  $0,000 < 0,05$

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetó la opinión de los colaboradores encuestados, conforme lo indica la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO] (2005), en el Art. 3: Los intereses y el bienestar del individuo prevalecerán sobre los intereses exclusivos de la ciencia o la sociedad, el artículo 9° y 15 establecen: La información será usada para la investigación, respetando en los colaboradores su privacidad, autonomía, justicia y confidencialidad y también se protegieron los datos personales, según El Peruano (2013). Además, el trabajo es original con citas bibliográficas apropiadas de otros autores, lo que demuestra que se respetan sus derechos de propiedad intelectual.

## IV. RESULTADOS

### ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

**Tabla 2**

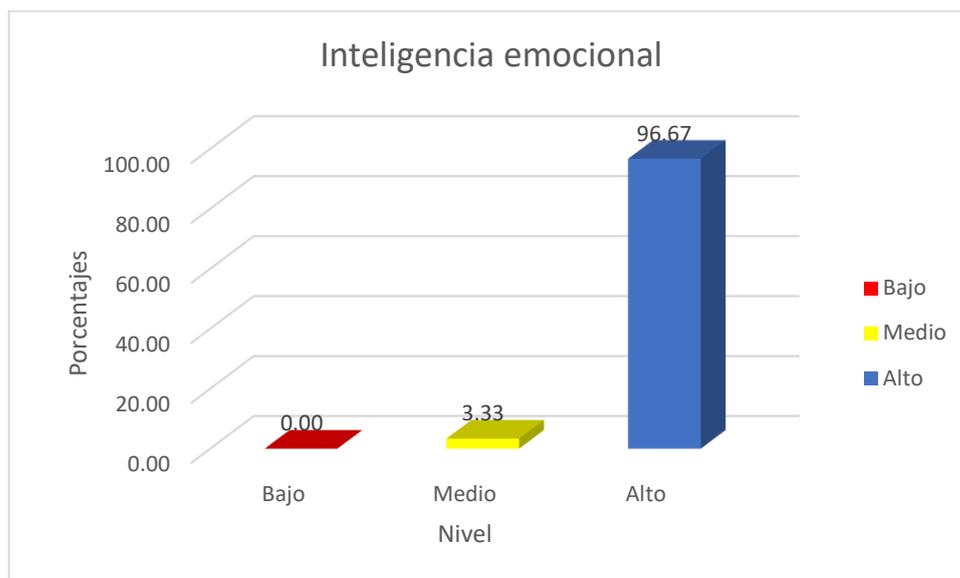
*Nivel de inteligencia emocional*

Nivel	Inteligencia Emocional	
	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	2	3.33
Alto	58	96.67
Total	60	100.00

*Nota:* Esta tabla presenta el nivel de IE de los trabajadores de un centro de salud privado en Trujillo, 2023, según encuesta aplicada a la muestra

**Figura 1**

*Nivel de inteligencia emocional*



*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla 2 y figura 1, la mayoría con el 96,67% (cincuenta y ocho colaboradores) perciben que la inteligencia emocional es alta.

**Tabla 3**

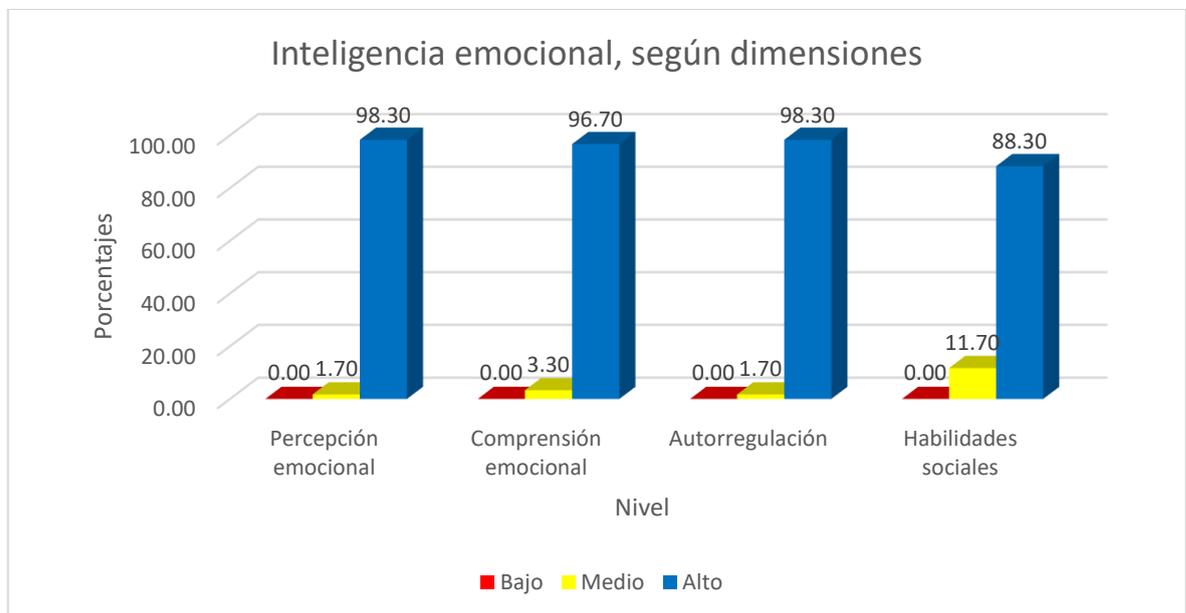
*Nivel de Inteligencia Emocional, según dimensiones*

Nivel	Percepción Emocional		Comprensión Emocional		Autorregulación		Habilidades Sociales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	1	1.67	2	3.33	1	1.67	7	11.67
Alto	59	98.33	58	96,67	59	98.33	53	88.33
Total	60	100.00	60	100.00	60	100.00	60	100.00

*Nota:* Esta tabla presenta el nivel de IE según dimensiones de los trabajadores de un centro de salud privado en Trujillo, 2023, según encuesta aplicada a la muestra

**Figura 2**

*Nivel de Inteligencia Emocional, según dimensiones*



*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla 3 y figura 2, la mayoría percibe que en cada una de las dimensiones de la IE: Percepción emocional con el 98,33% (cincuenta y seis colaboradores); Comprensión emocional con 96,67% (58); Autorregulación con 98,33% (59) y Habilidades sociales con 88,33% (53), tienen un nivel alto.

**Tabla 4**

Nivel de motivación de logros

Nivel	Motivación de Logros	
	f	%
Bajo	0	0.0
Medio	2	3.33
Alto	58	96.67
Total	60	100.00

*Nota:* Esta tabla presenta el nivel de Motivación de Logros de los trabajadores de un centro de salud privado en Trujillo, 2023, según encuesta aplicada a la muestra

**Figura 3**

*Nivel de Motivación de Logros*



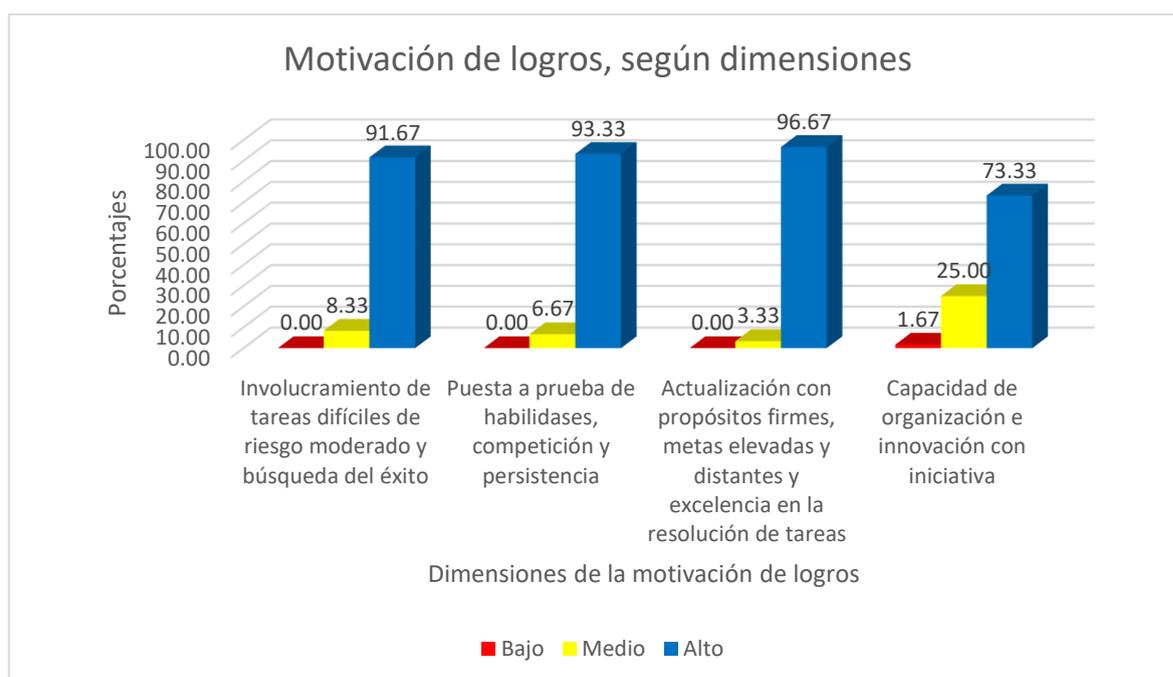
*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla 4 y figura 3, la mayoría con el 96,67% (cincuenta y ocho colaboradores) perciben que la motivación de logros, registran un nivel alto.

**Tabla 5***Nivel de Motivación de Logros, según dimensiones*

Nivel	Involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y búsqueda del éxito		Puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia		Actualización con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas		Capacidad de organización e innovación con iniciativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	1.67
Medio	5	8.33	4	6.67	2	3.33	15	25.00
Alto	55	91.67	56	93.33	58	96.67	44	73.33
Total	60	100.00	60	100.00	60	100.00	60	100.00

*Nota:* Esta tabla presenta el nivel de Motivación de logros por dimensiones de los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023, según encuesta aplicada a la muestra

**Figura 4***Nivel de Motivación de Logros, según dimensiones*

*Nota:* Elaboración propia.

Se observa que la mayoría de los colaboradores percibe que en la dimensión Involucramiento de tareas de riesgo moderado y búsqueda del éxito, con el 91,67% (cincuenta y cinco colaboradores), tiene un nivel alto. Así mismo, el 93,33% (cincuenta y seis colaboradores), observan que el nivel de Puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia, tienen un nivel alto. De igual forma, el 96,67% (cincuenta y ocho colaboradores) verifican que tienen un nivel

alto en la dimensión Actualización con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas. En la dimensión Capacidad de organización e innovación con iniciativa, el 73.33% (cuarenta y cuatro colaboradores), estima que el nivel es alto, mientras que el 25,00% (quince colaboradores), perciben que el nivel es medio.

## ESTADÍSTICA INFERENCIAL

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de las variables Inteligencia emocional y Motivación de logros*

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadística	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,117	60	,041
Motivación de Logros	,157	60	,000

*Nota:* Elaboración mediante SPSS 26. (a. Corrección de significación de Lilliefors)

Al ser la muestra muestra  $60 > 50$ , se aplicó la prueba de Kolmogorov, como p-valúe (Sig bilateral) = 0,041 y  $0,000 < 0,05$ ; se corroboró que las variables al no tener una distribución normal, tomándose la decisión de usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para determinar si existe relación significativa

**Tabla 7**

*Correlación Rho de Spearman entre Inteligencia emocional y Motivación de logros*

			Inteligencia Emocional	Motivación de Logros
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,00	,300*
		Sig.(bilateral)	.	,020
		N	60	60
	Moticación_Logros	Coefficiente de correlación	,300*	1,00
		Sig.(bilateral)	,020	.
		N	60	60

*Nota:* Elaboración mediante SPSS 26. (\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 - bilateral).

Como p-valúe (Sig. bilateral) = 0.020 < 0,05; se desestima  $H_0$  y se adopta  $H_a$ , con Rho de Spearman = 0,300. En conclusión, se afirma que hay relación significativa entre las dos variables.

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad de Inteligencia emocional y la dimensión Involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y Búsqueda del éxito*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadísticas	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,117	60	,041
Involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y Búsqueda del éxito	,194	60	,000

Nota: Elaboración mediante SPSS 26. (a. Corrección de significación de Lilliefors)

Según Kolmogorov-Smirnov, se registra un p-valúe (Sig bilateral) = 0,041 y 0,00 < 0,05; corroborándose que la IE y su primera dimensión carecen de una distribución normal, entonces para determinar la correlación, se empleará la Rho de Spearman.

**Tabla 9**

*Correlación Rho de Spearman entre Inteligencia emocional e Involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y Búsqueda del éxito*

		Inteligencia Emocional	Involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y Búsqueda del éxito
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,00
		Sig.(bilateral)	,221
		N	,090
Inteligencia Emocional	Involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y Búsqueda del éxito	Coeficiente de correlación	60
		Sig.(bilateral)	60
		N	60

Nota: Elaboración mediante SPSS 26.

Se verifica que, como p-valúe (Sig. bilateral) = 0.090 > 0,05; se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_a$ , con Rho de Spearman=0,221. Se concluye que, no hay relación

entre el IE e Involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y Búsqueda del éxito.

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad de la IE y la dimensión Puesta a prueba de habilidades, competición y Persistencia*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,117	60	,041
Puesta a prueba de habilidades, Competición y Persistencia	,170	60	,000

*Nota:* Elaboración mediante SPSS 26. (a. Corrección de significación de Lilliefors).

Se verifica un p-valúe (Sig bilateral) = 0,041 y  $0,00 < 0,05$ ; constatándose que las variables al no contar con una distribución normal, entonces, se decidió usar Rho de Spearman.

**Tabla 11**

*Correlación Rho de Spearman entre IE y Puesta a prueba de habilidades, Competición y Persistencia*

			Inteligencia Emocional	Puesta a prueba habilidades, Competencia y Persistencia
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1.00	,259*
		Sig.(bilateral)	.	,046
		N	60	60
	Puesta a prueba habilidades, Competencia y Persistencia	Coeficiente de correlación	,259*	1.00
		Sig.(bilateral)	,046	.
		N	60	60

*Nota:* Elaboración mediante SPSS 26. (\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 - bilateral).

Se observa que, como p-valúe (Sig. bilateral) =  $0,046 < 0,05$ ; se deniega  $H_0$  y se adopta  $H_a$ , con Rho de Spearman = 0,259. Concluimos que hay relación

significativa entre IE y Puesta a prueba de habilidades, Competición y Persistencia.

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad de IE y la dimensión actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,117	60	,041
Actualización con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y Excelencia en la resolución de tareas	,186	60	,000

*Nota:* Elaboración mediante SPSS 26. (a. Corrección de significación de Lilliefors)

Se verifica un p-valúe (Sig bilateral) = 0,041 y 0,00 < 0,05; se corroboró que, al no haber una distribución normal entre la IE y la dimensión, se decidió usar Rho de Spearman para hallar la correlación.

**Tabla 13**

*Correlación Rho de Spearman entre IE y la dimensión actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas*

		Inteligencia Emocional	Actualización con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1.00
		Sig.(bilateral)	,249
		N	,055
	Actualización con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y Excelencia en la resolución de tareas	Coeficiente de correlación	,249
		Sig.(bilateral)	,055
		N	60

*Nota:* Elaboración mediante SPSS 26.

Como p-valúe (Sig. bilateral) = 0.055 > 0,05; entonces se rechaza  $H_a$  y se acepta  $H_0$ , con Rho de Spearman = 0,249. Concluimos que: no hay relación significativa entre IE y la dimensión Actualización con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y Excelencia en la resolución de tareas.

**Tabla 14**

*Prueba de normalidad de la IE y la dimensión Capacidad de organización e innovación con iniciativa*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,117	60	,041
Capacidad de organización e innovación con iniciativa	,249	60	,000

Nota: Elaboración mediante SPSS 26.

Según, Kolmogorov - Smirnov, se verifica un p-valúe (Sig bilateral) = 0,041 y 0,00 < 0,05; se corroboró que las variables carece de una distribución normal, entonces se decidió usar Rho de Spearman para establecer la correlación.

**Tabla 15**

*Correlación Rho de Spearman entre IE y la dimensión Capacidad de organización e innovación con iniciativa*

		Inteligencia Emocional	Capacidad de organización e innovación con iniciativa
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente correlación	1.00
		Sig.(bilateral)	,343**
		N	60
	Capacidad de organización e innovación con iniciativa	Coeficiente correlación	,343**
		Sig (bilateral)	,007
		N	60

Nota: Elaboración mediante SPSS 26. (\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 - bilateral).

Como p-valúe (Sig. bilateral) = 0.007 < 0,05; se refuta  $H_0$  y se asume  $H_a$ , con Rho de Spearman = 0,343. Concluimos que hay relación significativa entre IE y la capacidad de organización e innovación con iniciativa.

## V. DISCUSIÓN

Terminado el análisis de las variables investigadas, en un momento dado, recogido mediante las encuestas para evaluar la inteligencia emocional y la motivación de logros.

En la estadística descriptiva, se logró identificar que la mayoría de los colaboradores, perciben que la inteligencia emocional es alta con el 96,67% (cincuenta y ocho) y dimensionalmente, la mayoría perciben que en percepción emocional, comprensión emocional, autorregulación y habilidades sociales, tienen un nivel alto, con el 98,3%, 96,67%, 98,33% y 88,33%; es decir, como refiere Extremera et al., (2019), los colaboradores del establecimiento de salud, son capaces de identificar sus emociones, sentimientos y de los demás, a través de la empatía.

Estos resultados corroboran lo encontrado por Alfaro (2022), quien encontró que nueve de cada diez colaboradores demuestran Inteligencia emocional alta y uno de cada diez, media.

Estos hallazgos son contradictorios a los encontrados por Silva (2020), quien concluye que Los líderes empresariales mexicanos, tienen una inteligencia emocional que no cumple con los estándares internacionales, debiéndose establecer una apuesta renovada por formar líderes emocionalmente comprometidos para alcanzar los objetivos institucionales. Así mismo, Quispe (2019), concluye que, la inteligencia emocional, el 48,1% registran un nivel medio, es decir, existe escasa interacción con sus pares y decrecimiento en los comportamientos asertivos.

En motivación de logros, la mayoría con el 96,67% (cincuenta y ocho) perciben un nivel alto, de igual manera, dimensionalmente la mayoría observa que en la dimensión Involucramiento de tareas de riesgo moderado y búsqueda del éxito, en la dimensión Puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia, en la dimensión Actualización con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas y en la dimensión Capacidad de organización e innovación con iniciativa, tienen un nivel alto, con el 91,67%, 93,33%, 96,67% y 73,33%.

Estos resultados corroboran los encontrados por Laura (2021), en motivación de logros, la mayoría con 64% (30 colaboradores) se ubica en un nivel alto y el 36% (17) se ubican en el nivel medio, es decir, los colaboradores demuestran satisfacción y conformidad por la infraestructura, organización e incentivos que brinda la institución.

A diferencia de Quispe (2019), quien encontró en la motivación de logros, el 90,7% alcanza una valoración de nivel medio, lo cual significa que se muestra confianza en el trabajo, planteándose propósitos a mediano y corto plazo, aceptando riesgos para la búsqueda del éxito

Para contrastar la información, se realizó mediante el tratamiento cuantitativo Arias et al. (2022) y el paradigma positivista, pues las variables y sus dimensiones, fueron medidas con escalas de intervalos, expresadas en frecuencias. Diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional. CONCYTEC (2018). En primer lugar, se administró la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, por ser una población muestral de  $60 > 50$ . Luego, se aplicó la correlación Rho de Spearman no paramétrica para establecer la correlación, entre las dos variables y entre la variable independiente con cada una de las dimensiones de la motivación de logros, encontrándose un p-valúe = 0,041;  $0,000 < 0,05$ .

Para citar esta investigación, en estudios posteriores, se debe hacer teniendo en cuenta que como los resultados de diversas pruebas corresponden a una distribución distinta a la normal, por lo que hay que tener tino para la extensión de las conclusiones y considerar que se realizará con otras realidades, pero en la fase de seguimiento sólo se extenderá a la población de 16 trabajadores de salud.

En comprobación de hipótesis que pretendió establecer la correlación entre inteligencia emocional y motivación de logros, se encontró que hay relación significativa entre las variables, con p-valúe (Sig. Bilateral =0.020<0.05, con Rho de Spearman=0.30

Estos hallazgos se corroboran con las conclusiones vertidas por Biedma (2020) quien también concluye que se demuestra una relación positiva entre la inteligencia emocional sobre la motivación de logros. Y como refiere Goleman

(2017), a mayor rango de un colaborador de gran rendimiento, mayores habilidades de inteligencia emocional demuestra como parte de su eficiencia.

En la contrastación de hipótesis entre inteligencia emocional y la dimensión involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y búsqueda del éxito, no existe relación significativa con p-valúe (Sig. bilateral) =0.090>0.05, con Rho de Spearman=0.221. Esto quiere decir, como plantea Desposorio (2016), la inteligencia emocional influye para que los colaboradores sean capaces de controlar sus éxitos o fracasos y la confianza para superar obstáculos y lograr sus objetivos personales y laborales y en la toma de riesgo moderado, las valora para calcular y lograr metas altas pero realistas; y en la búsqueda del éxito, es capaz de sentirse motivado para ejecutar el trabajo bien hecho y de ser competitivo.

En la prueba de hipótesis entre inteligencia emocional y la dimensión puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia, hay correlación significativa con-valúe (Sig. bilateral=0.046<0.05 y Rho de Spearman=0,259. Esto quiere decir, según Desposorio (2016), que la inteligencia emocional influye para que los colaboradores, sean capaces de utilizar la retroalimentación para solucionar situaciones problemáticas que ocurren durante el trabajo y de orientarse al logro de los resultados, planificando y ejecutando metas con acciones de mejora continua.

En la prueba de hipótesis entre inteligencia emocional y la dimensión actuar con propósitos firmes, metas desafiantes y distantes y excelencia en la resolución de tareas, se encontró que no hay relación significativa, con p-valúe (Sig. bilateral)=0.055>0.05 y Rho de Spearman=0,249, Este hallazgo nos permite confirmar que la inteligencia emocional, influye en la habilidad del colaborador para orientarse al logro de los resultados, planificando metas claras, desafiantes, confiables y superiores a los estándares, mejorando continuamente para mantener un alto rendimiento durante el proceso. Así mismo, de ser excelente en la resolución de una tarea, valorando los resultados del desempeño laboral, de usar la retroalimentación para resolver el problema y de actuar con propósitos firmes, metas elevadas y distantes. Desposorio (2016).

En la prueba de hipótesis entre inteligencia emocional y la dimensión capacidad de organización e innovación con iniciativa, se corroboró que existe relación significativa, con p-valúe (Sig. bilateral) =0.007<0.05 con Rho de Spearman=0.343. Esto quiere decir, que la inteligencia emocional influye en organizar y persistir en establecer con eficacia metas y prioridades de su proyecto y de comprometerse con su ejecución (Ales, 2008). Así mismo, influye en la capacidad de innovarse con iniciativa realizando métodos y procedimientos originales, acciones de mejora; así como también, influye en la iniciativa que consiste en tener confianza en sí mismo para ser creativo. Desposorio (2016).

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre inteligencia emocional y motivación de logros en los colaboradores de centro de salud, habiéndose obtenido un p-valúe (Sig. bilateral)  $=0.020 < 0,05$ , con Rho de Spearman  $=0,300$ . Así mismo, el nivel de inteligencia emocional y motivación de logros se ubican en un nivel alto con 96,67% (58). A nivel dimensional, en inteligencia emocional, en Percepción emocional con el 98,33% (56); Comprensión emocional con 96,67% (58); Autorregulación con 98,33% (59) y Habilidades sociales con 88,33% (53), tienen un nivel alto. A nivel dimensional, en motivación de logros, en Involucramiento de tareas de riesgo moderado y búsqueda del éxito, con el 91,67% (55); Puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia, con el 93,33% (56); Actualización con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas con el 96,67% (58); Capacidad de organización e innovación con iniciativa, el 73,33% (44), tienen un nivel es alto.
2. No hay relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión involucramiento en tareas desafiantes de riesgo moderado y la búsqueda del éxito en los colaboradores de un establecimiento de salud, habiéndose obtenido un p-valúe (Sig. bilateral)  $=0.090 > 0.05$ , con Rho de Spearman  $=0.221$ , es decir, existen otros elementos que están influyendo para que el nivel de esta dimensión sea alta, con el 91,67% (55).
3. Hay relación significativa entre inteligencia emocional y puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia en los colaboradores de un establecimiento de salud, habiéndose obtenido un p-valúe (Sig. bilateral)  $=0.046 < 0.05$ , con Rho de Spearman  $=0.259$ ; es decir, la inteligencia emocional influye para que los colaboradores, sean capaces de utilizar la retroalimentación para solucionar situaciones problemáticas que ocurren durante el trabajo y de orientarse al logro de los resultados, planificando y ejecutando metas con acciones de mejora continua.

4. No hay relación significativa entre inteligencia emocional y actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes excelencia en la resolución de tareas en los colaboradores de un establecimiento de salud, habiéndose obtenido un p-valúe (Sig. bilateral)  $=0.055 > 0.05$ , con Rho de Spearman  $=0.249$ , es decir, existen otros elementos que están influyendo para que el nivel de esta dimensión sea alta, con el 91,67%.
  
5. Hay relación significativa entre inteligencia emocional y capacidad de organización e innovación con iniciativa en los colaboradores de un establecimiento de salud, habiéndose obtenido un p-valúe (Sig. bilateral)  $=0.007 < 0.05$ , con Rho de Spearman  $=0.343$ , es decir, la inteligencia emocional influye en organizar y persistir en establecer con eficacia metas y prioridades de su proyecto y de comprometerse con su ejecución; además, influye en la capacidad de innovarse con iniciativa realizando métodos y procedimientos originales, realizando acciones de mejora, así mismo influye en la iniciativa que consiste en tener confianza en sí mismo para ser creativo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Establecer políticas de capacitación para fortalecer la inteligencia emocional y la motivación de logros en los centros de salud de la ciudad de Trujillo.
2. Elaborar, implementar, ejecutar y monitorear un taller de inteligencia emocional para los colaboradores del establecimiento de salud privado en Trujillo, el mismo que debe estar sustentado en la teoría de Goleman, para fortalecer la motivación de logros, con incidencia en el involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y la búsqueda del éxito; y, en la actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y la excelencia en la resolución de tareas.
3. Continuar potenciando la motivación de logros y en cada una de sus dimensiones: Involucrarse en tareas desafiantes de riesgo moderado y buscar el éxito; poner a prueba habilidades, competir y persistir; actuar con propósitos sólidos, metas desafiantes y distantes excelencia en la resolución de tareas; y, la capacidad de organización e innovación con iniciativa.
4. Participar activamente y de manera comprometida en el taller de inteligencia emocional para seguir potenciándola y en cada una de sus dimensiones: Percepción emocional, comprensión emocional, autorregulación y habilidades sociales, para continuar fortaleciendo la motivación de logros.
5. Utilizar los instrumentos: Test de inteligencia emocional (TIE-32) y Cuestionario de motivación de logros (CML-26), porque han sido validados a juicio de cuatro expertos y son altamente confiables.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Diccionario de Comportamientos, Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Ediciones Gránica.
- Afaro, H. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2022*. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96969/AlfaroCHD-SD.pdf?sequence=4>
- Aragón, J., (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6 (1),55-68 DOI: <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Aranguren, D., y Lozano, R. (2019). Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del sistema nervioso renovar Ltda sede Villavicencio. Universidad Santo Tomás. Villavicencio. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3662663>
- Arrabal, E. (2018). *Inteligencia emocional*. Edición 1.0. Editorial Elearning S.L. España.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13–25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72709503>
- Biedma-Ferrer, J. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.22579/23463910.272>
- Caldentey, D. (2018). Profesionales con alta inteligencia emocional, los más buscados en el área de RRHH. *Economía y Empresa: Unirresvista*. Recuperado de: <https://www.unir.net/empresa/revista/noticias/profesionales-con-alta-inteligenciaemocional-los-mas-buscados-en-el-area-de-rrhh/549203610534/>
- Centeno, T. (2008). *Motivación en el liderazgo*. México: Prezzi.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2018). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Lima: CONCYTEC
- Constantino, B. y Castañeda, C. (2015) Relación entre clima organizacional e

- inteligencia emocional de las enfermeras que laboran en los servicios de neonatología, medicina, ginecología y emergencia. Hospital Provincial Docente Belén- Lambayeque, enero 2015. (Tesis para optar el título de licenciado en enfermera). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1943>
- Ceroni, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? Revista de la Sociedad Química del Perú. *Versión impresa* ISSN 1810-634X. Rev. Soc. Quím. Perú v.76 n.1 Lima ene./mar. 2010. Scielo. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1810-634X2010000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001)
- Crespo, C. (13 de Junio de 2019). El mundo emocional de las organizaciones. Valor.pe. Recuperado el 05 de 12 de 2021 de <https://valor.pe/el-mundo-emocional-de-lasorganizaciones/>
- De La Cruz, a., C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de estudios: Revisión de Estudios. Revista UNIMAR,38(2), 63-92. DOI: <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- Desposorio, G. (2016). Motivación de logros y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia de la Red Asistencial La Libertad - ESSALUD. Universidad César Vallejo. Trujillo
- Emagister (2018). Blog Emagister Colombia: Guía de Orientación y Estudios. Recuperado de: <https://www.emagister.com.co/blog/>
- Extremera et. al (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. Praxis & Saber, 10(24), 69-92. <http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v10n24/2216-0159-prasa-10-24-69.pdf>
- Farfán, C., P., y Córdor, E., C. (2019). Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Cinemark Mall Aventura Plaza de la ciudad de Trujillo, 2018. Universidad Particular Antenor Orrego. Trujillo.
- Fernández, Y. (2017). Estilos de aprendizaje y la motivación de logro en estudiantes de la Clínica Estomatológica de la Universidad Privada Antenor Orrego. (Tesis para obtener el título de Cirujano Dentista). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2479/1/RE\\_ESTO\\_YULI.F\\_ERNANDEZ\\_ESTILOS.DE.APRENDIZAJE.Y.LA.MOTIVACION.DE.LOGRO.E.N.ESTUDIANTES\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2479/1/RE_ESTO_YULI.F_ERNANDEZ_ESTILOS.DE.APRENDIZAJE.Y.LA.MOTIVACION.DE.LOGRO.E.N.ESTUDIANTES_DATOS.pdf)

- Gálvez, Y. (2007). Tesis de Maestría en Administración de la Educación: Motivaciones Internas que inciden en el Personal Directivo, Docente y Administrativo de Instituciones Educativas de la UGEL 02 del Distrito de Independencia, Lima: Universidad de Lima, Escuela de Postgrado.
- Guarniz Villalobos, M. C., Herrera Duran, Y. N., Loyaga Mauricio, S. L., & Torres Pereda, R. S. (2018a). La inteligencia emocional de los docentes de educación inicial de la I.E.P. Santa Rita El Porvenir, 2018. HELIOS, 2(2). <http://200.62.226.189/Helios/article/view/1034>
- Gabel-Shemueli et. al (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año 17. N° 58, 2012, 271 – 290. Universidad del Zulia (LUZ) ISSN 1315-9984
- Goleman, D. (1998). La práctica de la inteligencia emocional (Trad. Fernando Mora y David González). España.
- Goleman, D. (1999). La práctica de la Inteligencia Emocional. Barcelona. España: ISBN
- Goleman, D. (2017). La inteligencia emocional. Barcelona: Penguin Random House.
- Goleman, D. (2009). Inteligencia ecológica. Buenos Aires: Editorial Vergara. 365 páginas.
- Hernández, R., Fernández C., & Baptista P. (2016). *Metodología de la investigación (4° Edición)*. México: Mc Graw Hill. Interamericana.
- González, C. (17 de mayo del 2018). Guía de orientación: Las 6 cualidades que más valoran las empresas en Colombia cuando van en busca de un buen líder. [Mensaje en un blog Emagister]. Recuperado de: <https://www.emagister.com.co/blog/las-6-cualidades-quemas-valoran-las-empresas-en-colombia-cuando-van-en-busca-de-un-buen-lider/>
- Inca, J. (2017). Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016. (Tesis de Maestría en gestión de los servicios de la salud). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8776/Inca\\_PJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8776/Inca_PJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Jiménez, A. (2018). Inteligencia emocional. En Curso de Actualización Pediatría (pp. 457-469). Lúa Ediciones 3.0.
- Katarzyna, R. y Dariusz, G. (2019). Achievement Motivation and Emotional Intelligence in Elite Female and Male Wrestlers. *Journal of Martial Arts Anthropology*, 20(1), 14–22 DOI: 10.14589/ido.20.1.2
- Laura, D., C. (2021). Motivación y desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por COVID – 19, Juliaca 2021. Universidad Autónoma de Ica. Ica.
- Martínez, R. (2019). Habilidades sociales en estudiantes del cuarto y quinto año de educación secundaria de la Institución Educativa Privada Científico Sairy distrito de San Juan Bautista 2019. Universidad Católica Los Ángeles. Chimbote.
- Murillo, P. (2017) Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017. (Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo - Perú.). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12010/murillo\\_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12010/murillo_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morote, B. (2017) Inteligencia Emocional y Clima Laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016. UCV. Lima. Tesis de Grado.
- Oliva, E. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015 (tesis pre licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva\\_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ocoruro, D. N. (2019). Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de la escuela profesional de psicología de la Universidad Alas Peruanas Juliaca -2019. [Tesis Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica,] Repositorio institucional. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/885/1/Dalila%20Noemi%20Ocoruro%20Quico.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2005). Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos: UNESCO
- Pacheco, L. (2017) "Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. (Tesis para licenciatura, Universidad Cesar Vallejo - Perú.). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3341>
- Palmero, F., Gómez, C., Carpi, A. y Guerrero, C. (2008). Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. Av. Psicol. Latinoam. 2008, vol. 26, n. 2, pp. 145-170. ISSN 1794-4724. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-47242008000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242008000200004)
- Prada y Arango, (2020), Inteligencia emocional y su relación con el bienestar laboral: una revisión documental. Universidad de Pamplona – Colombia.
- Quiliano Navarro, Mónica y Quiliano Navarro, Miryam. (2020). Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de enfermería. Ciencia y enfermería , 26 , 3. Epub 17 de mayo de 2020. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532020000100203](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532020000100203)
- Quispe, R. (2019), *Relación de la motivación para el logro y las habilidades sociales en adolescentes escolarizados de la academia pre universitaria única provincia de Huamanga, distrito de Ayacucho 2019. Universidad Católica de Los Ángeles. Chimbote.*
- Quispe, C. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14412/Quispe\\_VCG.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14412/Quispe_VCG.pdf?sequence=1)
- Robbins, S. y Judge, T. A. (2005). Comportamiento organizacional. Pearson.
- Ruiz, A. (2017) Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo (tesis para licenciatura, Universidad Cesar Vallejo - Perú.). Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapue\\_nre\\_rl.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapue_nre_rl.pdf?sequence=1)

- Silva, J. A. (2020). Revisión sistemática de la aproximación de la inteligencia emocional en las empresas mexicanas. 3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico, 9(1), 109-129.  
<http://doi.org/10.17993/3cemp.2020.090141.109-129>
- Sajamí, Z. (2015). "la motivación del personal y su relación con la calidad de atención al usuario en la municipalidad provincial de lamas, 2015". (Tesis para obtener el grado académico de magister en gestión pública). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1870/sajami\\_rz.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1870/sajami_rz.pdf?sequence=1)
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Tesis de Licenciatura en psicología industrial /organizacional). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de [http://www.academia.edu/27575391/MOTIVACIÓN\\_Y\\_DESEMPEÑO\\_LABORAL\\_Estudio\\_realizado\\_con\\_el\\_personal\\_administrativo\\_de\\_una\\_empresa\\_de\\_alimentos\\_de\\_la\\_zona\\_1\\_de\\_Quetzaltenango](http://www.academia.edu/27575391/MOTIVACIÓN_Y_DESEMPEÑO_LABORAL_Estudio_realizado_con_el_personal_administrativo_de_una_empresa_de_alimentos_de_la_zona_1_de_Quetzaltenango)
- Vargas P. (2012) La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho. Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Velarde, F. (15 de octubre de 2018). The emotional intelligence network. Sixseconds Recuperado el 2021 de 11 de 01 de <https://esp.6seconds.org/2018/10/15/3preguntasacerca-tendencias-actuales-eq-latam>
- Zapata, E. (2020). Influencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional en profesionales de la salud del servicio de pediatría. Hospital Nacional Carlos Seguí Escobedo. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio Institucional [URI: http://hdl.handle.net/20.500.12773/12583](http://hdl.handle.net/20.500.12773/12583)

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>TÍTULO:</b>	Inteligencia Emocional y Motivación de Logros en los Colaboradores de un Establecimiento de Salud Privado en Trujillo, 2023.				
<b>LINEA DE INVESTIGACION:</b>	Gerencias Funcionales	<b>AUTOR:</b>	AVILA CALDERÓN, Sonia María		
<b>PROGRAMA:</b>	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA	<b>DOCENTE:</b>	SALGADO PORTUGAL, Juan José	<b>LUGAR Y FECHA:</b>	Trujillo, Abr 2023
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y motivación de logros en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y búsqueda del éxito en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023? ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023? ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la actuación con</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la motivación de logros en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> <b>OE<sub>1</sub>:</b> Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y búsqueda del éxito en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023. <b>OE<sub>2</sub>:</b> Establecer la relación entre la inteligencia emocional y la puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023. <b>OE<sub>3</sub>:</b> Establecer la relación entre la inteligencia emocional y la actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación de logros en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específica:</b> <b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y la búsqueda del éxito en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023. <b>H<sub>2</sub>:</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023.</p>	<b>Variable: Inteligencia emocional</b>		
			Dimensiones	Indicadores	
			Percepción emocional	Conozco sobre mis funciones laborales. Autoevaluación precisa Confianza en sí mismo	
			Comprensión emocional	Comprendo los estados de ánimo de los demás Orientación hacia el servicio	
Autorregulación	Autocontrol Confiabilidad Integridad Adaptabilidad Innovación				
Habilidades sociales	Influencia Comunicación Liderazgo Catalización del cambio Resolución de conflictos				
			<b>Variable: Motivación de logros</b>		
Involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y búsqueda del éxito	Me propongo el cumplimiento de tareas complejas. Me siento seguro, aunque lo que haga no sea fácil. Me ofrezco como voluntario cuando se necesita cumplir con una tarea difícil. Me interesa que mi esfuerzo sea reconocido como destacado. Suelo aprovechar las oportunidades para destacar en mi trabajo.				

<p>propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023? ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la capacidad de organización e innovación con iniciativa en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023?</p>	<p>resolución de tareas en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023. <b>OE4:</b> Establecer la relación entre la inteligencia emocional y la capacidad de organización e innovación con iniciativa en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023.</p>	<p><b>H3:</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes en la resolución de tareas en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023. <b>H4:</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la capacidad de organización e innovación con iniciativa en los colaboradores de un establecimiento de salud privado en Trujillo, 2023.</p>	<p>Puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia</p> <p>Actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas.</p> <p>Capacidad de organización e innovación con iniciativa.</p>	<p>Genero relaciones productivas con mis subordinados y soy el punto de referencia en mi grupo. Estoy convencido de que es importante poner a prueba mis habilidades. Siempre busco mejorar mi propio desempeño cuando realizo una tarea grupal. Definitivamente me quedaría trabajando horas extras para tener un documento bien hecho Con frecuencia dedico un poco más de energía para hacer un buen trabajo. Me agrada proceder con mayor esfuerzo al cumplir con una tarea difícil. Mantengo el mismo nivel de energía a lo largo de la ejecución de un programa. Si no obtengo el resultado requerido en una labor importante repito el proceso las veces necesarias.</p> <p>Antes de emprender una tarea tengo los objetivos ya definidos. Se claramente a dónde llegaré con lo que hago. Tengo ya definido que quiero llegar a ser en un puesto de trabajo. Me he propuesto asumir cada vez mayores responsabilidades en mi trabajo Me agrada asumir tareas que signifiquen oportunidades para mejorar mi futuro desempeño. No puedo ser indiferente a las señales que revelan cuanto he progresado Saco el máximo provecho de aquellas situaciones que podrían contribuir a mejorar lo que hago. Siempre estoy alerta a escuchar sugerencias y oportunidades de mejora.</p> <p>Puedo ocuparme de hacer un seguimiento detallado a varios proyectos al mismo tiempo. Suelo tener planes de contingencia detallados para responder a eventualidades. Me considero una persona con grandes habilidades de organización. Soy reconocido en mi área por mis habilidades para planificar el trabajo de equipo. Me agrada tomar la iniciativa para resolver una situación difícil.</p>
--	---	---	---	--

Nota: Elaboración propia

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

<b>TÍTULO:</b>	Inteligencia Emocional y Motivación de Logros en los Colaboradores de un Establecimiento de Salud Privado en Trujillo, 2023.			
<b>LÍNEA DE INVESTIGACION:</b>	Gerencias Funcionales	<b>AUTOR:</b>	AVILA CALDERÓN, Sonia María	
<b>PROGRAMA:</b>	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA	<b>DOCENTE:</b>	SALGADO PORTUGAL, Juan José	<b>LUGAR Y FECHA:</b> Trujillo, Abr 2023
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Inteligencia Emocional	<p><b>Inteligencia emocional</b> Es un factor que nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brinda mayores posibilidades del desarrollo personal. Goleman (2009).</p>	<p>El nivel de inteligencia emocional será evaluado a través del Test de inteligencia emocional TIE-32, con 8 ítems para cada dimensión:  <b>Percepción emocional;</b> Soy capaz de sentir y expresar mis sentimientos de manera adecuada. <b>Comprensión emocional:</b> Comprendo bien mis sentimientos y estados de ánimo.  <b>Autorregulación:</b> Regulo de manera adecuada mis estados de ánimo y emociones  <b>Habilidades sociales:</b> Manejar bien las emociones en las relaciones, interpretando adecuadamente las situaciones y las redes sociales; interactuar fluidamente; utilizar estas habilidades para persuadir, dirigir, negociar y resolver disputas; cooperar y trabajar en equipo (De La Cruz, 2020)                      Para corregir y obtener una puntuación en cada uno de las dimensiones, se suman los ítems del 1 al 8 para percepción emocional, los ítems del 9 al 16 para Comprensión de sentimientos, del 17 al 24 Regulación emocional del 25 al 32 habilidades sociales. Luego se ubica la puntuación obtenida en cada una de las tablas por dimensión.</p>	<p>Percepción emocional</p> <p>Comprensión emocional</p> <p>Autorregulación</p> <p>Habilidades sociales</p>	<p>Conozco sobre mis funciones laborales. Autoevaluación precisa Confianza en sí mismo</p> <p>Comprendo los estados de ánimo de los demás Orientación hacia el servicio</p> <p>Autocontrol Confiabilidad Integridad Adaptabilidad Innovación</p> <p>Influencia Comunicación Liderazgo Catalización del cambio Resolución de conflictos</p>

Nota: Elaboración propia

### ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE: MOTIVACIÓN DE LOGROS

<b>TÍTULO:</b>		Inteligencia emocional y motivación de logros en los Colaboradores de un Establecimiento de Salud Privado en Trujillo, 2023.			
<b>LÍNEA DE INVESTIGACION:</b>		Gerencias Funcionales	<b>AUTOR:</b>	AVILA CALDERÓN, Sonia María	
<b>PROGRAMA:</b>		MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA	<b>DOCENTE:</b>	SALGADO PORTUGAL, Juan José	<b>LUGAR Y FECHA:</b> Trujillo, Abr 2023
Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	
Motivación de logros	Es una necesidad por alcanzar metas desafiantes y superar con persistencia obstáculos que demandan un esfuerzo orientado a la prueba de habilidades, excelencia y éxito en una tarea, dado que permite identificar y describir mejor aquellos comportamientos asociados a situaciones de éxito en el aprendizaje de nuevas competencias tanto en el campo ocupacional, especialmente en el empresarial. Elaborado por Vargas (2012) y adaptado por Desposorio (2016).	El nivel de motivación de logros será evaluado a través del Cuestionario Motivación de logros (CML-26) y está, constituido por 26 ítems de los cuales 3 corresponden a la dimensión Involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado, 2 a la dimensión búsqueda del éxito, 4 a la dimensión excelencia en la resolución de una tarea, 4 a la dimensión actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes, 2 a la dimensión puesta a prueba de habilidades, 1 a la dimensión competición, 1 a la dimensión capacidad de innovación con iniciativa, 4 a la dimensión capacidad de organización y 5 a la dimensión persistencia. (Desposorio, 2016)	<p>Involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado y búsqueda del éxito</p> <p>Puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia</p> <p>Actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas.</p>	<p>Me propongo el cumplimiento de tareas complejas. Me siento seguro, aunque lo que haga no sea fácil. Me ofrezco como voluntario cuando se necesita cumplir con una tarea difícil. Me interesa que mi esfuerzo sea reconocido como destacado. Suelo aprovechar las oportunidades para destacar en mi trabajo.</p> <p>Genero relaciones productivas con mis subordinados y soy el punto de referencia en mi grupo. Estoy convencido de que es importante poner a prueba mis habilidades. Siempre busco mejorar mi propio desempeño cuando realizo una tarea grupal. Definitivamente me quedaría trabajando horas extras para tener un documento bien hecho Con frecuencia dedico un poco más de energía para hacer un buen trabajo. Me agrada proceder con mayor esfuerzo al cumplir con una tarea difícil. Mantengo el mismo nivel de energía a lo largo de la ejecución de un programa. Si no obtengo el resultado requerido en una labor importante repito el proceso las veces necesarias.</p> <p>Antes de emprender una tarea tengo los objetivos ya definidos. Se claramente a dónde llegaré con lo que hago. Tengo ya definido que quiero llegar a ser en un puesto de trabajo. Me he propuesto asumir cada vez mayores responsabilidades en mi trabajo Me agrada asumir tareas que signifiquen oportunidades para mejorar mi futuro desempeño. No puedo ser indiferente a las señales que revelan cuanto he progresado Saco el máximo provecho de aquellas situaciones que podrían contribuir a mejorar lo que hago. Siempre estoy alerta a escuchar sugerencias y oportunidades de mejora.</p>	

			Capacidad de organización e innovación con iniciativa.	Puedo ocuparme de hacer un seguimiento detallado a varios proyectos al mismo tiempo. Suelo tener planes de contingencia detallados para responder a eventualidades. Me considero una persona con grandes habilidades de organización. Soy reconocido en mi área por mis habilidades para planificar el trabajo de equipo. Me agrada tomar la iniciativa para resolver una situación difícil.
--	--	--	--	--

*Nota: Elaboración propia*

### Anexo 03: Cuestionario de encuesta de la variable Inteligencia Emocional

<https://forms.gle/z7Hj1VP7cbcPFqeE7>

Responder con objetividad; pues todos los datos serán tratados estadísticamente guardando la confiabilidad que la ética de investigación plantea.

Marcar la respuesta que considere apropiada

Dimensiones	Indicadores	Escala				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Percepción Emocional	1.- Conozco sobre mis funciones laborales					
	2.- Tengo la capacidad de conocer mis sentimientos en un determinado momento					
	3.- Toma decisiones en base a una evaluación realista de mis capacidades					
	4.- Reconozco mis emociones y sus efectos					
	5.- Conozco mis fortalezas y debilidades sobre mis capacidades, para la toma de decisiones					
	6.- Demuestro seguridad en mí mismo					
	7.- Uso mis preferencias para tomar decisiones					
	8.- Demuestro seguridad en la valoración que hago sobre sí mismo y sobre mis capacidades					
Comprensión Emocional	9.- Comprendo los estados de ánimo de los demás					
	10. Identifico lo que están sintiendo las personas					
	11.- Demuestro constantemente el servicio hacia los demás.					
	12.- Aprovecho las cualidades de mis compañeros de trabajo para mejorar el trabajo					
	13.- Comprendo a mis compañeros de trabajo					
	14.- Ayudo a las personas que se encuentran en dificultades					
	15.- Acepto a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento					
	16.- Considero el efecto de los valores en la cultura de las personas					

Autorregulación	17.- Manejo adecuadamente mis emociones para facilitar la tarea que está llevando a cabo					
	18.- Manejo adecuadamente mis impulsos conflictivos.					
	19.- Demuestro sinceridad e integridad en todos mis actos					
	20.- Asumo con responsabilidad el trabajo individual y grupal para el logro de objetivos					
	21.- Afronto los cambios con flexibilidad					
	22.- Me siento cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques de información					
	23.- Me siento gratificado con el logro de objetivos					
	24.- me recupero prontamente del estrés emocional					
Habilidades Sociales	25.- Utilizo tácticas de persuasión eficaces					
	26.- Emito mensajes claros y convincentes					
	27.- Inspiro y dirijo a grupos y personas					
	28.- Inicio o dirijo los cambios					
	29.- Tengo la capacidad de negociar y resolver conflictos					
	30.- Trabajo de manera colaborativa con los demás para el logro de una meta					
	31.- Creo la sinergia grupal en el logro de metas colectivas					
	32.- Manejo bien mis emociones en las relaciones, interpretando adecuadamente las situaciones y las redes sociales					

Nota: Elaboración propia

## Descripción Técnica de las dimensiones

Nivel	Percepción emocional	Comprensión emocional	Autorregulación	Habilidades sociales	Inteligencia emocional
Bajo	5 - 16	5 - 16	5 - 16	5 - 16	32- 74
Medio	17 - 28	17 - 28	17 - 28	17 - 28	75 - 117
Alto	29 - 40	29 - 40	29 - 40	29 - 40	118 - 160

## Descripción Técnica de la variable

Variable	Ítems	Rango	Escaña % de Rango
Evaluación de Inteligencia Emocional	32	0-160	Bajo [32 - 74] Medio [75 - 117] Alto [118 - 160]

## Anexo 04: Cuestionario de encuesta de la variable Motivación de Logros

<https://forms.gle/LMJ6r7uHJxe8gE7V7>

Responder con objetividad; pues todos los datos serán tratados estadísticamente guardando la confiabilidad que la ética de investigación plantea.

Marcar la respuesta que considere apropiada

Dimensiones	Indicadores	Escala				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
Involucramiento en Tareas difíciles de riesgo moderado Y búsqueda del éxito	1. Me propongo en el cumplimiento de tareas complejas.					
	2.- Me siento seguro(a), aunque lo que haga sea fácil					
	3.- Me ofrezco como voluntario cuando se necesita cumplir con tareas difíciles					
	4.- Me interesa que mi esfuerzo sea reconocido como destacado					
	5.- Suelo aprovechar las oportunidades para destacar en mi trabajo					
Puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia	6. Genero relaciones productivas con mis subordinados y soy el punto de referencia en mi grupo					
	7. Estoy convencido(a) de que es importante poner a prueba mis habilidades					
	8. Siempre busco mejorar mi propio desempeño cuando realizo una tarea grupal					
	9. Definitivamente me quedaría trabajando horas extras para tener un documento bien hecho					
	10. Con frecuencia dedico un poco más de energía para hacer un buen trabajo					
	11. Me agrada proceder con mayor esfuerzo al cumplir con una tarea difícil					
	12. Mantengo el mismo nivel de energía a lo largo de la ejecución de un programa					
	13. Si no tengo el resultado requerido en una labor importante repito el proceso las veces necesarias					

Actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas	14. Antes de emprender una tarea tengo los objetivos ya definidos.					
	15. Se claramente a dónde llegaré con lo que hago.					
	16. Tengo ya definido que quiero llegar a ser en un puesto de trabajo.					
	17. Me he propuesto asumir cada vez mayores responsabilidades en mi trabajo					
	18. Me agrada asumir tareas que signifiquen oportunidades para mejorar mi futuro desempeño.					
	19. No puedo ser indiferente a las señales que revelan cuanto he progresado					
	20. Saco el máximo provecho de aquellas situaciones que podrían contribuir a mejorar lo que hago.					
	21. Siempre estoy alerta a escuchar sugerencias y oportunidades de mejora.					
Capacidad de organización e innovación e iniciativa	22. Puedo ocuparme de hacer un seguimiento detallado a varios proyectos al mismo tiempo.					
	23. Suelo tener planes de contingencia detallados para responder a eventualidades.					
	24. Me considero una persona con grandes habilidades de organización.					
	25. Soy reconocido en mi área por mis habilidades para planificar el trabajo de equipo.					
	26. Me agrada tomar la iniciativa para resolver una situación difícil.					

*Nota: Elaboración propia*

## Descripción Técnica de las dimensiones

Nivel	Involucramiento en Tareas difíciles de riesgo moderado Y búsqueda del éxito	Puesta a prueba de habilidades, competición y persistencia	Actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas	Capacidad de organización e innovación con iniciativa	Motivación de Logros
Bajo	5 - 11	8 - 18	8 - 18	5 - 11	26-60
Medio	12 - 18	19 - 29	19 - 29	12 - 18	61-95
Alto	19 - 25	30 - 40	30 - 40	19 - 25	96-130

## Descripción Técnica de la variable

Variable	Ítems	Rango	Escaña % de Rango
Evaluación de Motivación de Logros	26	0-130	Bajo [26 - 60] Medio [61 - 95] Alto [96 - 130]





## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Inteligencia Emocional

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Inteligencia Emocional

Nombres y Apellidos	Mg. Juan José Salgado Portugal	DNI N°	40350560
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Inteligencia Emocional		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero economista	Teléfono / Celular	992243482
Grado Académico	MBA		
Mención	Marketing		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 08/07/2023





## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación de logros

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados y hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación de logros

Nombres y Apellidos	Mg. Juan José Salgado Portugal	DNI N°	40350560
Nombre de los Instrumentos	Encuesta motivación de logros		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero economista	Teléfono /Celular	992243482
Grado Académico	MBA		
Mención	Marketing		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 08/07/2023





**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Inteligencia Emocional**

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*

**A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:**

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Inteligencia Emocional**

Nombres y Apellidos	DR. GUMERCINDO SUÁREZ GARCÍA	DNI N°	17839696
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Inteligencia Emocional		
Título Profesional/Especialidad	MÉDICO CIRUJANO/ OTORRINOLARINGÓLOGO	Teléfono / Celular	949481654
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	MEDICINA HUMANA		
Firma y sello.	 Dr. Gumercindo Suárez García GERENTE GENERAL	Lugar y Fecha	Trujillo, 10 de Julio de 2023





**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación de logros**

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*

**A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:**

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación de logros**

Nombres y Apellidos	DR. GUMERCINDO SUÁREZ GARCÍA	DNI N°	17839696
Nombre de los Instrumentos	Encuesta motivación de logros		
Título Profesional/Especialidad	MÉDICO CIRUJANO/ OTORRINOLARINGÓLOGO	Teléfono / Celular	949481654
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	MEDICINA HUMANA		
Firma y sello.	 Dr. Gumercindo Suárez García GERENTE GENERAL	Lugar y Fecha	Trujillo, 10 de Julio de 2023





### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Inteligencia Emocional

*Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:*

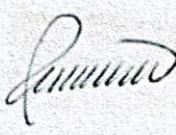
**A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:**

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Inteligencia Emocional

Nombres y Apellidos	Mg. Antonio Malpartida Nerio	DNI N°	08168924
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Inteligencia Emocional		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniería Industrial	Teléfono / Celular	961926283
Grado Académico	Maestro en Ciencias – M.Sc.		
Mención	Gestión de la Producción		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo, 15/07/2023





**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación de logros**

**Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:**

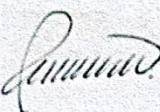
**A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:**

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

**B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación de logros**

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Mg. Antonio Malpartida Nerio</b>	<b>DNI N°</b>	<b>08168924</b>
<b>Nombre de los Instrumentos</b>	<b>Encuesta motivación de logros</b>		
<b>Título Profesional/Especialidad</b>	<b>Ingeniería Industrial</b>	<b>Teléfono / Celular</b>	<b>961926283</b>
<b>Grado Académico</b>	<b>Maestro en Ciencias – M.Sc.</b>		
<b>Mención</b>	<b>Gestión de la Producción</b>		
<b>Firma y sello.</b>		<b>Lugar y Fecha</b>	<b>Trujillo, 15/07/2023</b>





VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Inteligencia Emocional

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

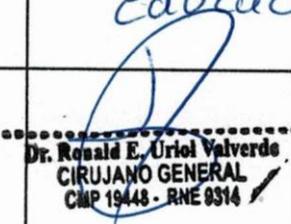
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Inteligencia Emocional

Nombres y Apellidos	Dr. <i>Ronald Uriel Valverde</i>	DNI N°	<i>17864027</i>
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Inteligencia Emocional		
Título Profesional/Especialidad	<i>Médico Cirujano</i>	Teléfono / Celular	<i>949943561</i>
Grado Académico	<i>Doctor</i>		
Mención	<i>Educación</i>		
Firma y sello.	 Dr. Ronald E. Uriel Valverde CIRUJANO GENERAL CMP 19448 - RNE 9314	Lugar y Fecha	<i>Trojiillo, 14 de Junio de 2023.</i>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 – Motivación de logros

**Título: Inteligencia emocional y motivación de logros en los colaboradores de un Establecimiento de Salud Privado en Trujillo, 2023 Autor: AVILA CALDERÓN, Sonia María**

DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A Veces	4. Casi siempre	5. Siempre	REPRES EN TATIVIDA D		PERTIN EN CIA		COHERE NCIA		CONSIST ENCIA		CLARIDA D		OBSERVACIÓN
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>INVOLUCRAMIENTO EN TAREAS DIFÍCILES DE RIESGO MODERADO Y BÚSQUEDA DEL ÉXITO</b>	1. Me propongo en el cumplimiento de tareas complejas.						X		X		X		X		X		
	2.- Me siento seguro(a), aunque lo que haga sea fácil						X		X		X		X		X		
	3.- Me ofrezco como voluntario cuando se necesita cumplir con tareas difíciles						X		X		X		X		X		
	4.- Me interesa que mi esfuerzo sea reconocido como destacado						X		X		X		X		X		
	5.- Suelo aprovechar las oportunidades para destacar en mi trabajo						X		X		X		X		X		
<b>PUESTA A PRUEBA DE HABILIDADES, COMPETICIÓN Y PERSISTENCIA</b>	6. Genero relaciones productivas con mis subordinados y soy el punto de referencia en mi grupo						X		X		X		X		X		
	7. Estoy convencido(a) de que es importante poner a prueba mis habilidades						X		X		X		X		X		
	8. Siempre busco mejorar mi propio desempeño cuando realizo una tarea grupal						X		X		X		X		X		
	9. Definitivamente me quedaría trabajando horas extras para tener un documento bien hecho						X		X		X		X		X		
	10. Con frecuencia dedico un poco más de energía para hacer un buen trabajo						X		X		X		X		X		
	11. Me agrada proceder con mayor esfuerzo al cumplir con una tarea difícil						X		X		X		X		X		
	12. Mantengo el mismo nivel de energía a lo largo de la ejecución de un programa						X		X		X		X		X		
	13. Si no tengo el resultado requerido en una labor importante repito el proceso las veces necesarias						X		X		X		X		X		



VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación de logros

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

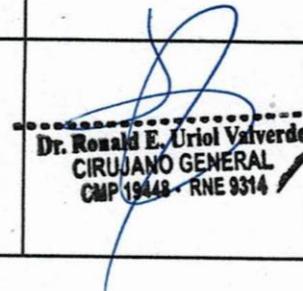
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Motivación de logros

Nombres y Apellidos	Dr. <i>Ronald Uriol Valverde</i>	DNI N°	<i>17864027</i>
Nombre de los Instrumentos	Encuesta Motivación de logros		
Título Profesional/Especialidad	<i>Médico Cirujano</i>	Teléfono / Celular	<i>949943561</i>
Grado Académico	<i>Doctor</i>		
Mención	<i>Educación.</i>		
Firma y sello.	 Dr. Ronald E. Uriol Valverde CIRUJANO GENERAL CMP 19448 - RNE 9314	Lugar y Fecha	<i>Trojuillo, 14 de Junio de 2023.</i>

## Anexo 06: CONFIABILIDAD DE LOS CUESTIONARIOS

### VARIABLE MODELO DE EVALUACIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	Percepción emocional		Comprensión emocional		Autorregulación		Habilidades sociales		Inteligencia emocional	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	38	ALTO	35	ALTO	38	ALTO	32	ALTO	143	ALTO
2	36	ALTO	36	ALTO	34	ALTO	40	ALTO	146	ALTO
3	40	ALTO	40	ALTO	34	ALTO	38	ALTO	152	ALTO
4	40	ALTO	38	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	158	ALTO
5	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
6	32	ALTO	32	ALTO	32	ALTO	33	ALTO	129	ALTO
7	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	31	ALTO	151	ALTO
8	36	ALTO	36	ALTO	36	ALTO	36	ALTO	144	ALTO
9	38	ALTO	36	ALTO	31	ALTO	40	ALTO	145	ALTO
10	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	37	ALTO	157	ALTO
11	39	ALTO	37	ALTO	39	ALTO	40	ALTO	155	ALTO
12	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
13	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	38	ALTO	158	ALTO
14	40	ALTO	36	ALTO	32	ALTO	38	ALTO	146	ALTO
15	36	ALTO	36	ALTO	36	ALTO	40	ALTO	148	ALTO
16	40	ALTO	33	ALTO	32	ALTO	39	ALTO	144	ALTO
17	33	ALTO	32	ALTO	33	ALTO	40	ALTO	138	ALTO
18	39	ALTO	35	ALTO	36	ALTO	34	ALTO	144	ALTO
19	36	ALTO	29	ALTO	37	ALTO	36	ALTO	138	ALTO
20	37	ALTO	39	ALTO	38	ALTO	40	ALTO	154	ALTO
21	40	ALTO	35	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	155	ALTO
22	37	ALTO	37	ALTO	37	ALTO	38	ALTO	149	ALTO
23	34	ALTO	34	ALTO	36	ALTO	35	ALTO	139	ALTO
24	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
25	37	ALTO	39	ALTO	37	ALTO	31	ALTO	144	ALTO
26	31	ALTO	30	ALTO	35	ALTO	26	MEDIO	122	ALTO
27	30	ALTO	33	ALTO	37	ALTO	29	ALTO	129	ALTO
28	35	ALTO	23	MEDIO	37	ALTO	29	ALTO	124	ALTO
29	32	ALTO	36	ALTO	38	ALTO	38	ALTO	144	ALTO
30	30	ALTO	34	ALTO	37	ALTO	30	ALTO	131	ALTO
31	37	ALTO	37	ALTO	37	ALTO	38	ALTO	149	ALTO
32	37	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	39	ALTO	156	ALTO
33	33	ALTO	34	ALTO	35	ALTO	30	ALTO	132	ALTO
34	38	ALTO	35	ALTO	39	ALTO	28	MEDIO	140	ALTO
35	37	ALTO	36	ALTO	36	ALTO	35	ALTO	144	ALTO
36	31	ALTO	31	ALTO	33	ALTO	28	MEDIO	123	ALTO
37	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
38	38	ALTO	33	ALTO	35	ALTO	33	ALTO	139	ALTO
39	30	ALTO	29	ALTO	31	ALTO	23	MEDIO	113	MEDIO
40	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
41	30	ALTO	37	ALTO	34	ALTO	33	ALTO	134	ALTO
42	29	ALTO	29	ALTO	26	MEDIO	25	MEDIO	109	MEDIO
43	29	ALTO	34	ALTO	37	ALTO	31	ALTO	131	ALTO
44	36	ALTO	28	MEDIO	38	ALTO	33	ALTO	135	ALTO
45	36	ALTO	37	ALTO	36	ALTO	33	ALTO	142	ALTO
46	38	ALTO	38	ALTO	38	ALTO	34	ALTO	148	ALTO
47	31	ALTO	31	ALTO	32	ALTO	30	ALTO	124	ALTO
48	36	ALTO	37	ALTO	37	ALTO	30	ALTO	140	ALTO
49	33	ALTO	32	ALTO	33	ALTO	27	MEDIO	125	ALTO
50	40	ALTO	37	ALTO	32	ALTO	32	ALTO	141	ALTO
51	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
52	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
53	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
54	34	ALTO	37	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	151	ALTO
55	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
56	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
57	28	MEDIO	35	ALTO	31	ALTO	27	MEDIO	121	ALTO
58	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
59	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	160	ALTO
60	36	ALTO	37	ALTO	38	ALTO	33	ALTO	144	ALTO

Nivel	Percepción emocional	Comprensión emocional	Autorregulación	Habilidades sociales	Inteligencia emocional
Bajo	5 - 16	5 - 16	5 - 16	5 - 16	32 - 74
Medio	17 - 28	17 - 28	17 - 28	17 - 28	75 - 117
Alto	29 - 40	29 - 40	29 - 40	29 - 40	118 - 160

## VARIABLE MODELO DE EVALUACIÓN DE MOTIVACIÓN DE LOGROS

N°	Involucramiento de tareas difíciles de riesgo moderado y búsqueda del éxito		Puesta a prueba de habilidades, competencia y persistencia		Actualización con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas		Capacidad de organización e innovación con iniciativa		Motivación de logros	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	23	ALTO	40	ALTO	38	ALTO	22	ALTO	123	ALTO
2	23	ALTO	36	ALTO	37	ALTO	24	ALTO	120	ALTO
3	23	ALTO	35	ALTO	36	ALTO	22	ALTO	116	ALTO
4	25	ALTO	33	ALTO	34	ALTO	23	ALTO	115	ALTO
5	24	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	129	ALTO
6	23	ALTO	28	MEDIO	36	ALTO	25	ALTO	112	ALTO
7	20	ALTO	38	ALTO	36	ALTO	23	ALTO	117	ALTO
8	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
9	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
10	20	ALTO	39	ALTO	37	ALTO	22	ALTO	118	ALTO
11	24	ALTO	36	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	125	ALTO
12	20	ALTO	32	ALTO	35	ALTO	21	ALTO	108	ALTO
13	24	ALTO	34	ALTO	36	ALTO	24	ALTO	118	ALTO
14	24	ALTO	39	ALTO	36	ALTO	22	ALTO	121	ALTO
15	23	ALTO	35	ALTO	37	ALTO	23	ALTO	118	ALTO
16	24	ALTO	35	ALTO	37	ALTO	24	ALTO	120	ALTO
17	25	ALTO	40	ALTO	39	ALTO	24	ALTO	128	ALTO
18	22	ALTO	37	ALTO	36	ALTO	22	ALTO	117	ALTO
19	25	ALTO	33	ALTO	36	ALTO	24	ALTO	118	ALTO
20	24	ALTO	37	ALTO	36	ALTO	23	ALTO	120	ALTO
21	24	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	129	ALTO
22	24	ALTO	36	ALTO	35	ALTO	24	ALTO	119	ALTO
23	25	ALTO	39	ALTO	40	ALTO	24	ALTO	128	ALTO
24	21	ALTO	35	ALTO	37	ALTO	18	MEDIO	111	ALTO
25	23	ALTO	34	ALTO	35	ALTO	24	ALTO	116	ALTO
26	17	MEDIO	29	MEDIO	29	MEDIO	16	MEDIO	91	MEDIO
27	17	MEDIO	36	ALTO	36	ALTO	14	MEDIO	103	ALTO
28	22	ALTO	35	MEDIO	37	ALTO	18	MEDIO	112	ALTO
29	23	ALTO	34	ALTO	32	ALTO	18	MEDIO	107	ALTO
30	22	ALTO	33	ALTO	37	ALTO	20	ALTO	112	ALTO
31	21	ALTO	30	ALTO	36	ALTO	16	MEDIO	103	ALTO
32	24	ALTO	40	ALTO	39	ALTO	25	ALTO	128	ALTO
33	22	ALTO	33	ALTO	33	ALTO	18	MEDIO	106	ALTO
34	25	ALTO	37	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	127	ALTO
35	21	ALTO	33	ALTO	32	ALTO	20	ALTO	106	ALTO
36	18	MEDIO	27	MEDIO	26	MEDIO	11	BAJO	82	MEDIO
37	25	ALTO	38	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	128	ALTO
38	25	ALTO	38	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	128	ALTO
39	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
40	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
41	20	ALTO	34	ALTO	34	ALTO	15	MEDIO	103	ALTO
42	20	ALTO	37	ALTO	34	ALTO	17	MEDIO	108	ALTO
43	22	ALTO	35	ALTO	34	ALTO	18	MEDIO	109	ALTO
44	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
45	22	ALTO	38	ALTO	39	ALTO	24	ALTO	123	ALTO
46	20	ALTO	32	ALTO	34	ALTO	18	MEDIO	104	ALTO
47	21	ALTO	34	ALTO	39	ALTO	18	MEDIO	112	ALTO
48	19	MEDIO	31	ALTO	35	ALTO	17	MEDIO	102	ALTO
49	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	24	ALTO	129	ALTO
50	21	ALTO	38	ALTO	38	ALTO	24	ALTO	121	ALTO
51	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	24	ALTO	129	ALTO
52	16	MEDIO	33	ALTO	34	ALTO	18	MEDIO	101	ALTO
53	24	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	129	ALTO
54	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
55	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
56	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
57	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
58	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
59	25	ALTO	40	ALTO	40	ALTO	25	ALTO	130	ALTO
60	23	ALTO	32	ALTO	33	ALTO	18	MEDIO	106	ALTO

Nivel	Involucramiento en Tareas difíciles de riesgo moderado Y búsqueda del éxito	Puesta a prueba de habilidades, competencia y persistencia	Actuación con propósitos firmes, metas elevadas y distantes y excelencia en la resolución de tareas	Capacidad de organización e innovación con iniciativa	Motivación de Logros
Bajo	5 - 11	8-18	8-18	5 - 11	26 - 60
Medio	12 - 18	19 - 29	19 - 29	12 - 18	61 - 95
Alto	19 - 25	30 - 40	30 - 40	19 - 25	96 - 130