

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERIA**



**NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCION
LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL MARIA
AUXILIADORA, 2018**

TESIS PRESENTADA POR:

BACH. ROSSMERY GEOVANA VILCA SALAZAR

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

ASESOR: Dr. EDGAR LUCAS ALVIZURI GÓMEZ

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A nuestro creador por su inagotable amor, por estar presente en cada minuto de mi vida, a mis progenitores que me apoyan para el logro de todas mis aspiraciones y a mis maestros por todo su apoyo en la realización de esta meta.

Agradecimiento

Al Todopoderoso nuestro Dios que me lleva de la mano cada día, a m i familia que son mi soporte en cada meta que me fijo, a todos los docentes que se encargaron de mi formación y de brindarme todos sus conocimientos para poderlos aplicar en mi entorno laboral.

Resumen

El objetivo del presente trabajo fue determinar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018. Estudio de tipo descriptivo correlacional, corte transversal, cuya población estuvo conformada por 402 enfermeras y una muestra de 197. Para recolectar la información usó el cuestionario cuya confiabilidad para la primera variable fue 0,932 y para la segunda variable fue 0,834. Los resultados fueron: En la inteligencia emocional nivel alto en 160 (81,2%), en sus dimensiones: autoconciencia, nivel alto en 144 (73,1%); autocontrol, nivel alto 134 (68%); empatía, nivel alto 133 (67,51%) y habilidades sociales nivel alto 155 (78,7%) y en la segunda variable satisfacción laboral nivel medio 179 (90,9%). Concluimos que existe relación directa y alta (Rho de Spearman = .790), entre los niveles de inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018. Recomendamos que el Director del hospital busque profesionales especialistas en terapia ocupacional para brindar capacitación al personal de enfermería para lograr el dominio de sus emociones y poder manejar adecuadamente su inteligencia emocional para alcanzar satisfacción laboral.

Palabras clave: Conocimiento Emocional, Potencial Humano, Responsabilidad Personal, Automotivación, Manejo Emocional.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the level of emotional intelligence and job satisfaction in nurses of the María Auxiliadora Hospital, 2018. Correlational descriptive, cross-sectional study, whose population consisted of 402 nurses and a sample of 197. To collect the information, he used the questionnaire whose reliability for the first variable was 0.932 and for the second variable it was 0.834. The results were: In emotional intelligence high level in 160 (81.2%), in its dimensions: self-consciousness, high level in 144 (73.1%); self-control, high level 134 (68%); empathy, high level 133 (67.51%) and social skills high level 155 (78.7%) and in the second variable, job satisfaction, medium level 179 (90.9%). We conclude that there is a direct and high relationship (Spearman's $Rho = .790$), between the levels of emotional intelligence and job satisfaction in the nursing staff of the María Auxiliadora Hospital, 2018. We recommend that the Hospital Director look for professionals specialized in occupational therapy to provide training to the nursing staff to achieve mastery of their emotions and be able to properly handle their emotional intelligence to achieve job satisfaction.

Keywords: Emotional Knowledge, Human Potential, Personal Responsibility, Self-Motivation, Emotional Management.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	viii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción de la realidad Problemática	10
1.2. Definición del Problema	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.4. Finalidad e importancia	15
CAPÍTULO II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1. Bases Teóricas	17
2.1.1. Nivel de Inteligencia Emocional	17
2.1.2. Satisfacción laboral	23
2.2. Estudios previos	33
2.3. Marco Conceptual:	38
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1. Formulación de Hipótesis	42
3.1.1 Hipótesis General	42
3.2. Identificación de Variables	42
3.2.1. Clasificación de Variables	42
3.2.2. Definición Constitutiva de variables	43
3.2.3. Definición Operacional de variables	44
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	45
4.1. Tipo y nivel de Investigación	45
4.2. Descripción del Método y Diseño	45
4.3. Población, Muestra y Muestreo	46
4.4. Consideraciones Bioéticas.	47
CAPÍTULO V. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	

5.1. Técnicas e Instrumentos.	49
5.1.1. Técnica.	49
5.1.2 Instrumento.	49
5.2. Plan de Recolección de datos, procesamiento y presentación de datos	50
CAPITULO VI. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES	51
6.1. Descripción de los resultados	51
6.2. Discusión	65
6.3. Conclusiones	67
6.4. Recomendaciones	68
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:	69
ANEXOS	73
Anexo 1: Matriz de consistencia	79
Anexo 2: Cuestionario para medir el nivel de inteligencia emocional	75
Anexo 3. Base de datos	78
Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos	101
Anexo 5. Autorización para la ejecución del Estudio	107

Introducción

El presente estudio relacionó el nivel de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, es importante que el personal de enfermería utilice adecuadamente su inteligencia emocional, es decir que sepa manejar sus emociones, que sea proactivo y no reactivo, que mantenga una actitud positiva permanentemente, lo que permita pueda transmitir a sus pacientes, pero en nuestro medio se puede observar que el manejo de las emociones de estos trabajadores no es el adecuado, ya que tienen una carga emocional muy fuerte desde que ingresan a su centro de trabajo por las múltiples deficiencias que hay con la infraestructura inadecuada , la falta de medicamentos, son muchos los pacientes que se tienen que atender cada día y los turnos que tienen son muy estresantes.

Según Berón y Palma (2011) con respecto a la inteligencia emocional afirma que el profesional de enfermería debe manejar competencias no solo cognitivas sino saber manejar sus emociones ya que su trabajo lo hacen con seres humanos, por lo tanto, deben equilibrar el aspecto físico, mental y social para lograr su satisfacción laboral.

Hoy en día la inteligencia emocional en el profesional de enfermería es una competencia primordial para realizar las actividades de esta profesión. Por lo tanto, deben saber gestionar de manera eficiente sus emociones ya que son el contacto continuado con la enfermedad y la muerte. (Aradilla, 2013).

La investigación tuvo como propósito mostrar las emociones del profesional de enfermería y ver de qué forma se puede mejorar la inteligencia emocional para lograr de que se sientan satisfechos en su centro de trabajo, sin sentir presión y estrés que no ayuda a su satisfacción laboral.

Por otro lado, el ser humano es un insatisfecho natural, ya que nunca se sentirá satisfecho totalmente solo los tiene en periodos de tiempo. Tan pronto satisface un deseo, hay otro en su lugar. Según Gonzales (2016)

existen dos aspectos importantes. El ser humano nunca está satisfecho, y segundo, estos requerimientos se ordenan en jerarquía de predominio. (Pablos, 2016).

Para presentar los resultados del presente trabajo se realizaron dos cuestionarios, los que fueron aplicados a las enfermeras, las mismas que no colaboraron con mucha facilidad, por los horarios que tienen y en otros casos porque de sus turnos salen cansadas y las tuve que abordar en algunos casos en su momento de refrigerio o a la salida de su período laboral.

La investigación se dividió de la siguiente manera: En el capítulo I se ejecutó la descripción del problema usando otras investigaciones, para localizar el ámbito del estudio, primero planteamos el problema, los objetivos de la investigación, también la finalidad e importancia, en el capítulo II se realizó las bases teóricas, respaldamos el trabajo con estudios nacionales e internacionales, así como se definió algunos términos en el marco conceptual; en el capítulo III la formulación de la hipótesis tanto general como específicas, así como lo relacionado a las variables del estudio; en el capítulo IV se describió el marco metodológico que contiene el método, tipo, nivel, población, muestra, y las consideraciones éticas de la investigación; en el capítulo V las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos, así como el procesamiento de ellos. En el capítulo VI, la discusión de los resultados encontrados y las conclusiones y recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas, y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad Problemática

El proceso de la globalización exige la formación y el desarrollo de los enfermeros con mayores competencias cognitivas, prácticas y sobre todo una competencia actitudinal, de allí la importancia de dar mayor énfasis a la parte afectiva donde las enfermeras que necesariamente tienen que saber el manejo de emociones porque se trabaja con el prójimo, debe contar con un equilibrio físico y un manejo de emociones, que le permita ejercer sus actividades de una manera eficiente y efectiva en la práctica diaria de atención. (Berón & Palma, 2011).

Los enfermeros están considerados como la cuarta profesión con mayor estrés en el mundo, sin embargo, los enfermeros son la columna vertebral dentro del sistema sanitario, por su naturaleza de entrar en interacción con el paciente, la familia y otros profesionales que siempre se apoyan del trabajo enfermero, por lo que es considerada como una profesión muy exigente y estresante, en el que se debe realizar un esfuerzo diario constante para regular las propias emociones y las de los demás. Así mismo, los enfermeros enfrentamos un conjunto de vicisitudes que son desfavorables para la salud física y mental como: la sobrecarga de trabajo, la responsabilidad del trabajo, la iluminación defectuosa, espacios inadecuados o insuficientes para las labores que se realiza, inexistencia de motivaciones laborales, que definitivamente va alterar sus expectativas como parte de una satisfacción personal en el ámbito laboral etc. Éste descontento frente a las limitantes que existen en el trabajo, la inexistencia de oportunidad para destacar profesionalmente, la inexistencia de becas para estudiar, el escaso apoyo para alcanzar metas, y una serie de actitudes negativas más, que hacen notar en los hospitales del Ministerio de Salud, pudiendo tener implicancias en la capacidad de brindar un cuidado humano a las personas que necesitan de nosotros, sobre el propio

bienestar emocional y hasta la propia vida, repercutiendo en los servicios de salud del usuario interno que son los trabajadores y dentro de ello los enfermeros y los usuarios externos que demandan el servicio cada vez con mayor exigencia, que muchos de ellos que no son posibles porque no se cuenta con los recursos necesarios para brindar un cuidado ideal. (Mamani López, 2014).

Los enfermeros permanentemente están sometidos a labores a presión, porque así lo demanda el ejercicio de la profesión, por ello la inteligencia emocional en la actualidad para los enfermeros está considerada (IE) como: la habilidad de la enfermera para manejar los sentimientos y emociones como parte de su desarrollo interno, saber diferenciar entre lo bueno y lo malo, para poder aplicar sus propios conocimientos y para dirigir los propios pensamientos y acciones, incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual, la enfermera tiene que estar bien para brindar un cuidado humanizado de con calidad y calidez. (Bisquerra, 2014).

Es la Organización Mundial de la Salud, es imprescindible en la enfermera desarrolle habilidades para tolerar y entender las respuestas humanas, a ello denomina como inteligencia emocional, las enfermeras poseen esa cualidad innata de dominio de situaciones favorables o desfavorables de manera asertiva, constituyéndose como el eje central del equipo de salud, son los catalizadores para guiar nuestra conducta, nuestros procesos de pensamiento y para producir mejores resultados. Incluye las habilidades en niveles de: percibir, juzgar y expresar la emoción con precisión; contactar con los sentimientos o generarlos para facilitar la comprensión de uno mismo o de otra persona; entender las emociones y el conocimiento que de ellas se deriva y regular las mismas para promover el propio crecimiento emocional e intelectual, a lo que se denomina en formar ciudadanía como parte del trabajo enfermero que se sustenta con la

tolerancia en saber vivir en sociedad con personas con distintas ópticas sobre la humanidad, naturaleza y sociedad. (OMS, 2014).

En la actualidad la inteligencia emocional en las enfermeras constituye una competencia fundamental para el ejercicio de la profesión en las relaciones terapéuticas para poder identificar y comprender nuestras propias emociones, así como las emociones de los usuarios y sus entornos. Asimismo, consideran que los profesionales de enfermería han de saber gestionar eficazmente las emociones que suscitan el contacto continuado con la enfermedad y la muerte. (Aradilla, 2013).

La inteligencia emocional en nuestro trabajo está considerada como el arte para ser felices, como tal nos cuestionaremos y diremos. Ello marca el hito de la filosofía de enfermería de utilizar racionalmente la inteligencia emocional para el manejo de situaciones a favor de los usuarios internos y externos, siempre pensando en el prójimo, se practica y debe practicarse la inteligencia emocional, esto va depender básicamente del desarrollo de habilidades, como tal inmediatamente encontramos que personas con menor habilidad cognitiva logran asociarse mejor, son más felices en el trabajo, saben trabajar en equipo y sobre todo son proactivos y su respuesta es que son innatas y se desarrollan mejor. Se resalta quien desarrolla y práctica la inteligencia emocional como un recurso o estrategia son los que mejor se adaptan en la sociedad, la inteligencia emocional es básico para todos, pues todos nos conocemos como nos desarrollamos en la familia y la sociedad, así mismo observamos como las personas que tienen más éxito en las organizaciones, no son siempre las que poseen más capacidades ni más méritos y eficacia real. Todos esos lineamientos pueden ser importantes pero muchas veces no son suficientes, el verdadero éxito requiere de algo más, conocido como la inteligencia emocional y la voluntad expresada en actitud. (Fleischhacker Pérez, 2014).

Las perspectivas de las enfermeras para ser favorable o desfavorable sobre su trabajo, esta expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con

respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial, siempre las instituciones que se ocupan del recurso humano son los que tienen mejores resultados, es imperativo mejorara las condiciones de trabajo de los enfermeros. (Castro, 2017).

El Ministerio de Salud, en el Plan Estratégico 2012- 2022 remarca que el grupo de recursos humanos muestra insatisfacción laboral, porque se encuentran desmotivados en su trabajo, con bajos salarios, inexistencia de políticas de incentivos, se sienten que no están adecuadamente reconocidos, el trato que reciben del empleador no son las más adecuadas, existe escasez de profesionales en la rama, a ello se suma las condiciones desfavorables sin beneficio alguno repercute en la satisfacción del usuario interno como es el caso de la enfermeras (Mamani López, 2014).

En el Hospital María Auxiliadora en mi rotación como interna de enfermería percibí que las enfermeras no tienen sentido de identidad, tienen la autoestima y sentido de pertenencia comprometido, se sienten cansadas en su rendimiento laboral, es más las contratadas son más exigidas que los enfermeros nombrados, se observa mermado, reportan ausentismo reiterado, es donde los internos de enfermería cubren esa falta, tienen estrés, ansiedad, depresión y otros daños que pueden tener consecuencia a un desequilibrio en la vida personal, a esta situación entra a jugar un papel importante el manejo de las emociones, es decir la inteligencia emocional, como tal es interés de la investigadora conocer con mayor realismo la relación de la inteligencia emocional con la satisfacción laboral.

1.2. Definición del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del hospital maría auxiliadora, 2018?

Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018?
2. ¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autocontrol y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018?
3. ¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión empatía y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018?
4. ¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión habilidad social y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018

Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia y la satisfacción laboral en enfermeras de Hospital María Auxiliadora I, 2018.
2. Identificar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autocontrol y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.
3. Contrastar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión empatía y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

4. Contrastar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión habilidad social y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

1.4. Finalidad e importancia

El presente estudio de investigación genera un conjunto de conocimientos, que concluyen en conocer la realidad problemática del nivel de inteligencia emocional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, lograr entender en la práctica a la inteligencia como “la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual”, y así lograr ubicar al personal de enfermería por sus perfiles para optimizar el servicio; de la misma manera indagar el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros y sus diferentes factores que intervienen tales como el ambiente físico donde trabajan, remuneración económica que perciben, la interrelación que ejercen con sus compañeros y jefes, el sentido de realización/logro, la posibilidad de aplicar y desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, entre otros.

Uno de los pilares más seguros en los que se sustenta una institución, es la satisfacción de su potencial humano, en este contexto la satisfacción laboral de enfermería y el desarrollo de esta nos permite armonizar componentes cognitivos y afectivos, que proporciona herramientas para el éxito a largo plazo tanto a nivel personal como social, aumenta el conocimiento de la interdependencia, de la responsabilidad personal del uso de opciones y del pensamiento consecuente, crea un ambiente de aprendizaje donde la persona mantiene su auto motivación con el fin de construir un contexto que favorezca la consecución de logros con inteligencia emocional una satisfacción laboral adecuada.

Es importante porque se constituye en un diagnóstico situacional, como evidencia científica para futuras investigaciones, del mismo que de generará estrategias de intervención para mejorar la inteligencia emocional

y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora para otorgar un trato adecuado a los enfermeros referente a las condiciones laborales todo con el fin supremo de mejorar el rendimiento y productividad, donde los usuarios internos y externos se sientan contentos, así mismo las intervenciones de promoción estará orientada a abordar la inteligencia emocional a favor de la satisfacción laboral en enfermería, con el fin de minimizar las consecuencias adversas de la insatisfacción laboral (estrés, intranquilidad, depresión, ansiedad, desmotivación, desinterés, apatía, ausentismo y otras que generen daños a la salud física, psíquica y social), generando un desequilibrio en la vida personal y en la profesional. Así mismo sirve como marco referencial para futuras investigaciones relacionadas a temas de inteligencia emocional y satisfacción laboral.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. Nivel de Inteligencia Emocional

La "inteligencia emocional", según Daniel Goleman, investigador y periodista del New York Times, publicó su obra "La Inteligencia Emocional", que, desde un inicio, su planteamiento fue multifactorial para ampliar la visión de los factores (habilidades emocionales) involucrados en la Inteligencia Emocional. (Goleman, 2000).

El nivel de la Inteligencia Emocional define como: Es el resultado valorativo de "la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, de acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; para comprender y regular las emociones de uno mismo y en los demás promoviendo el desarrollo, manejo emocional. Además, considera "el uso inteligente de las emociones de forma intencional, haciendo que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y pensar de manera que mejoren nuestros resultados" es una herramienta del desarrollo personal como parte de las respuestas humanas adaptativas a diferentes circunstancias. (Lizereti y Cols, 2007).

La inteligencia Emocional es la capacidad de sentir y entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuentes de energía humana, información, conexión e influencia. Daniel Goleman, Capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. (Cooper, 2007)

La Inteligencia Emocional es concebida como un "conjunto de habilidades no cognitivas, competencias y destrezas que influyen en nuestra habilidad para tener éxito en ajustarse a las demandas y presiones del ambiente". (Bar-On, 2001)

Inteligencia emocional en enfermería

Las enfermeras que se ven afectadas por su trabajo tienden a perder la sensación de importancia de su misión y tienen una peor salud física y una mayor tendencia a renunciar a su trabajo. Según los investigadores, estos efectos se derivan del hecho de que las enfermeras acaban contagiándose de la inquietud, la ira y la ansiedad de los pacientes, una negatividad que amenaza desbordar y afectar las relaciones que mantienen con los demás, ya sean pacientes o compañeros de trabajo.

Las enfermeras, que, por otro lado, mantienen relaciones más positivas con sus pacientes, tienen un estado de ánimo más positivo con sus pacientes, tienen un estado de ánimo más positivo y se sienten emocionalmente mejor. Cuestiones tan sencillas como hablar amablemente o mostrar afecto lleva a las enfermeras a estresarse menos con su trabajo y en los encuentros con sus pacientes y otros miembros del personal. Además, las enfermeras emocionalmente más conectadas poseen una mejor salud física, tienen la sensación que su misión es muy importante y presentan una tasa menor de absentismo laboral. (Oscar, 2013).

Dimensión de la inteligencia emocional

Autoconciencia También llamada autoconciencia emocional, hace referencia a la capacidad para reconocer nuestras propias emociones y cómo afectan a nuestro estado de ánimo. Las personas con esta habilidad bien desarrollada muestran: confianza en sí mismo, una autoevaluación realista y un sentido del humor autocrítico.

Comprensión emocional de sí mismo: Es la capacidad que tiene el individuo de reconocer y diferenciar sus propios sentimientos y emociones; también de conocer lo que se está sintiendo y por qué; saber que ocasionó dichos sentimientos.

Asertividad Es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender sus propios derechos de una manera no destructiva.

Auto concepto Es la capacidad que muestra el individuo de respetarse y aceptarse a sí mismo; el respetarse a sí mismo está esencialmente relacionado con lo que uno es, aceptando aspectos positivos y negativos, así como también las propias limitaciones y potencialidades.

Autorrealización Es la capacidad que tiene el individuo para desarrollar sus propias capacidades potenciales. El esforzarse por desarrollar el potencial de uno mismo implica desempeñar actividades agradables y significativas que puede significar el esfuerzo de toda una vida, compromiso entusiasta con metas a largo plazo. La autorrealización es un proceso dinámico progresivo de esfuerzo por lograr el máximo desarrollo de las propias aptitudes, habilidades y talentos del individuo.

Independencia Es la capacidad que tiene el individuo para guiarse y controlarse a sí mismo en su forma de pensar, actuar y mostrarse libre de cualquier dependencia emocional. Las personas independientes confían en sí mismas al momento de considerar y tomar decisiones importantes, evitan apoyarse en otras para satisfacer sus necesidades emocionales, además radica en el propio nivel de autoconfianza, fuerza interior y deseo de lograr las expectativas y cumplir las obligaciones.

Autocontrol es a la habilidad de autocontrol sobre nuestros sentimientos en un momento dado. Es decir, saber reaccionar apropiadamente durante una crisis o un momento puntual y controlar nuestros impulsos emocionales, por ejemplo, durante una discusión. Pensar antes de actuar. Las personas con altas capacidades de autocontrol suelen tener altos niveles en confiabilidad, apertura al cambio o conformidad con la ambigüedad.

Solución de problemas Es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.

La aptitud para solucionar los problemas es multifacética de su naturaleza e incluye la capacidad para realizar el proceso de determinar el problema, sentir la confianza y motivación para manejarlo de manera efectiva, definir y formular el problema tan claramente como sea posible, generando tantas soluciones como sean posibles y tomar una decisión para aplicar una de las soluciones.

Prueba de realidad Comprende la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo). Involucra el “captar” la situación inmediata, intentando mantener la situación en la perspectiva correcta y experimentando las cosas como en realidad son, sin fantasear o soñar con respecto a ellas.

Flexible Es la capacidad que tiene una persona para realizar un ajuste adecuado de sus emociones, pensamientos y conductas ante diversas situaciones y condiciones cambiantes; esto implica adaptarse a las circunstancias impredecibles, que no le son familiares.

Empatía es el reconocimiento de las emociones ajenas. Saber cómo se siente la otra persona por sus expresiones, gestos nos ayudará a mantener unas buenas relaciones sociales, más reales y duraderas que nos permitirán identificarnos con las emociones y con las personas creando vínculos más fuertes. Las personas con alta empatía fomentan y retienen talento con mayor facilidad, muestran una sensibilidad interpersonal e intercultural mayor, por lo que parece que tendrán más éxito en trabajos que implique trato con el cliente.

Escucha activa. Es una capacidad de las personas de escuchar y hablar menos, un don de los sabios y las personas tolerantes y ecuanímes, saber escuchar es mantener vínculo muy cercano con las personas que están a nuestro alrededor, los pacientes que se privan de su libertad siempre están ávidos de ser escuchados como parte de su satisfacción personal

Interés Es una habilidad de tener una visión positiva y optimista, ser positivos, mostrar preocupación, ante eventos adversos, situaciones estresantes y emociones fuertes, considerando la tolerancia al estrés y el control de los impulsos.

Solidaridad Es la capacidad de sentir los problemas de otros como suyo, las personas se desprenden para apoyar a otra persona, siempre muestra el aspecto positivo ante la adversidad; teniendo en cuenta a la felicidad y al optimismo.

Apoyo. Es prestar soporte al doliente, auxilio a las personas que requieren en un momento determinado, es ser desprendido y activo para ayudar, es una gran cualidad de las personas bondadosas.

Habilidad social. En este caso no se trata de conocer mucha gente (tener muchos contactos), el objetivo de crear y desarrollar esta red es poder influir en los demás. No es solo una cuestión de cantidad, sino de calidad. Las relaciones interpersonales son clave para el desarrollo personal y profesional. Es evidente que mantener relaciones sociales saludables repercute positivamente en nuestra vida. Ser simpático ayuda. Ser comunicativo de manera asertiva, ayuda. Tendrás más amigos, tendrás mejores relaciones con tus jefes y familia e incluso tus relaciones con los posibles enemigos serán más exitosas. Las personas con altas capacidades sociales son más eficaces a la hora de liderar cambios o persuadir a otras personas, por lo que serán buenos gestores de equipos de trabajo. (Cruz Morales, 2015).

Pro actividad Es la capacidad que muestra el individuo de ser consciente, entender y apreciar los sentimientos de los demás. Es ser sensible a lo que otras personas sienten, cómo lo sienten y por qué lo sienten. Ser empático significa ser capaz de “entender emocionalmente” a otras personas. Las personas empáticas cuidan de las demás, mostrando interés y preocupación por ellas.

Relaciones interpersonales Implica la capacidad de establecer y mantener relaciones mutuamente satisfactorias que están caracterizadas por la intimidad, el dar y recibir afecto. La mutua satisfacción incluye los intercambios sociales significativos que son potencialmente provechosos y agradables. Este componente no está solo relacionado con el deseo de cultivar buenas relaciones amicales con otros, sino también con la capacidad de sentir tranquilidad y comodidad con dichas relaciones y manifestar expectativas positivas relacionadas con el intercambio social

Responsabilidad social Significa tener la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, colabora y que es un miembro constructivo del grupo social. Implica actuar en forma responsable aun si esto significa no tener algún beneficio personal. Estas personas poseen sensibilidad interpersonal y son capaces de aceptar a otros y utilizar sus talentos para el bienestar de la colectividad y no sólo de sí mismos. Las personas que muestran deficiencias en esta área podrían manifestar actitudes antisociales, actuar en forma abusiva con los demás y aprovecharse de ellos.

Actitud positiva. Es la conducta que adopta el hombre hacia una determinada situación o fenómeno, que se expresa como una respuesta, pueden ser cognitivas, comportamentales y emocionales. Las tendencias pueden ser positivas o negativas.

Trabajo en equipo Es el desarrollo supremo de conocer y manejar emociones como parte del desarrollo y manejo de las emociones y los sentimientos, pues se constituye en un reto constante en las personas porque permite tener la capacidad de aceptar, reconocer, canalizar, manejar los sentimientos negativos y positivos, simples y complejos, y reflexionar para tomar decisiones prudentes acerca de ellos para intensificarlas o erradicarlas a través estrategias de autorregulación o de regulación del caso según como se presenta. La regulación emocional resulta ser muy importante para lograr el crecimiento emocional e intelectual, las personas que trabajan con seres humanos y con mayor

demanda pueden canalizar con solvencia entre ellos están los enfermeros. En este caso se han empleado indicadores que han captado las estrategias que utilizan los enfermeros para regular sus emociones. (Cruz Morales, 2015).

2.1.2. Satisfacción laboral

La Satisfacción Laboral es definida como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”. (Castro, 2017).

La satisfacción laboral, se relaciona con diferentes aspectos. No se llega a un consenso a la hora de definirla pues hay autores que la consideran como una dinámica, como una evaluación o bien como un estado emocional. (Pablos, 2016).

El ser humano raramente alcanza un grado de satisfacción completa, excepto en breves periodos de tiempo. Tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando este se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano y así sucesivamente. Es propio del ser humano estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida. Comenta que hay dos hechos importantes: primero, que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa y segundo, esas necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio. (Pablos, 2016).

La jerarquización de las necesidades humanas y consecuentemente una jerarquización de las satisfacciones de esas necesidades. La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, sostiene que una vez satisfechos los requisitos esenciales para la vida, el comportamiento humano se dirige hacia motivaciones superiores. (Pablos, 2016).

Las cinco necesidades básicas por él definidas las coloca en forma de pirámide, siendo la base de la misma la que corresponderían a las

necesidades fisiológicas, ascendiendo le seguiría las necesidades de seguridad y protección, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de estima y culminando dicha pirámide se encontraría las necesidades de autorrealización. (Pablos, 2016).

Las necesidades fisiológicas, que corresponderían al agua, comida, oxígeno, eliminación, descanso..., debido al instinto de supervivencia de las personas, cuando estas se encuentran amenazadas son prioritarias.

Dentro de las necesidades de seguridad/protección, se encuentran las físicas, las emocionales y las financieras. Las personas no quieren inquietarse por unos ingresos inadecuados, la pérdida de empleo, la jubilación. Las acciones imparciales de los directivos, el favoritismo hacia alguno de sus compañeros o la discriminación, pueden resultar peligrosas para tener cubierta esta necesidad.

En el centro de la pirámide están las necesidades sociales/pertenencia, en ellas se incluyen el ser reconocido y aceptado por un grupo, aportando y recibiendo amistad. Un grupo de trabajo unido se encuentra más satisfecho y es más eficaz que un grupo que realice su trabajo de forma separada.

La cuarta corresponde a las necesidades de estima, que al encontrarse en nivel superior no se satisfacen fácilmente. Entre ellas se encuentran la competencia, la independencia, la categoría, el reconocimiento, el prestigio, la reputación, las cuales contribuyen a la autoconfianza y la autoestima. Los superiores pueden ayudar a cubrirlas siempre que se merezcan con evaluaciones constructivas, promociones internas, aumentos de sueldo etc.

Finalmente, en la cima de la pirámide, las necesidades de autorrealización, lógicamente la más difícil de lograr, ya que una persona no consigue todo lo que es capaz. Contribuyen a alcanzarla los sentimientos de realización, responsabilidad, importancia, oportunidad, ascenso y nuevas experiencias entre otras.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Satisfacción intrínseca

Relaciones Interpersonales

Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. (Ramos, 2013)

Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios. El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud. Una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo.

Cuando el personal piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros.

Pero cuando el personal se siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa, no importa cuán pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo. Trabajo de equipo quiere decir tener un amplio acceso a la asistencia técnica, una gama de conocimientos y una variedad de habilidades.

La ayuda mutua surge entre los miembros de equipo cuando existe compromiso entre ellos y no sólo un compromiso con el proyecto.

Los equipos trabajan mejor cuando:

Los miembros se sienten aceptados y confían uno del otro.

Se trazan objetivos y se identifican y se aceptan las tareas claramente.

Se pone en claro la funciones y se llega a un acuerdo sobre un proceso transparente.

Los miembros escuchan, se comunican y participan activamente

No existen discusiones personales.

Los conflictos se resuelven equitativamente.

El liderazgo es compartido.

Los miembros se apoyan mutuamente y tiene el control de su trabajo. (Aga, . 2013)

En la organización del trabajo de Enfermería prevalece el modelo funcional y en forma incipiente se trata de aplicar propuestas de trabajo en equipo, del cual aún no se percibe resultados por los problemas de interacción personal que no facilita la participación y el compromiso de los profesionales en general.

Realización Personal

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento.

Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente. "...diría sencillamente que un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad", "se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia...es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser". (MINSA, 2006)

El personal debe ser competente en su quehacer personal y con el trabajo. Las responsabilidades que debe tener son:

Trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia

profesional a fin de prestar servicios de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica.

Mantener claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica cotidiana y en las instituciones que presentan dilemas éticos.

Ser auténtica.

Ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica.

Mantener una actitud asertiva para lograr la integridad en su actuar.

Reconocer sus equivocaciones.

Desarrollar y mantener coherencia entre el saber, el pensar, el decir y el actuar.

Mantener integrada la identidad personal con la identidad profesional.

Mantener la cultura del diálogo.

Desempeño de Tareas

Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora. El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones (Ayala, 2014)

Por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto, en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo. (Ramos, 2013).

Satisfacción extrínseca

Las condiciones Físicas y/o Materiales

Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc.

Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio. (Robbins, 2013)

En ello se considera el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado al tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba a las enfermeras. (MINSA, 2012)

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, la enfermera debe contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora. (Werther, 2010)

Beneficios laborales y remunerativos

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. (Cavalcante, 2014)

Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades

fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores. (Gonzales, M2011)

Es el resultado de su capacidad instrumental para obtener otros resultados; es decir, el dinero adquiere valor para la persona en la medida que este le sirve para adquirir aspectos como seguridad, prestigio tranquilidad, etc. (Marrinier, 2006)

Si las recompensas son justas y equitativas, entonces, se desarrolla una mayor satisfacción, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño. Por el contrario, si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral. (Gonzales, 2011)

Así tenemos que esta situación se evidencia en los profesionales de Enfermería, debido a la diversidad de modalidades laborales que confrontan a las enfermeras por las diferencias remunerativas y horas de trabajo.

Políticas Administrativas

Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. Asimismo, explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas. Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción

aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas.

Las políticas, deben ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos. Establecer normas claras y concisas que fijan áreas de autoridad. También es importante la consistencia, dado que la inconsistencia introduce incertidumbre y contribuye al surgimiento de prejuicios, al trato preferente y a la injusticia. (Palma, 20099

Así también en nuestro medio la visión del líder conductor de los recursos humanos, es importantes para la aplicación de las políticas que estratégicamente han sido trabajadas por el Instituto de Desarrollo del Recurso Humano del Ministerio de Salud.

Relación con la Autoridad

Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (López, 2015)

Siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto. Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. (MINSa, 2006)

Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor.

La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración. La participación que se les permita a los empleados afecta también su satisfacción con el supervisor. La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción respecto del líder.

Para tener éxito, el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación. (Fernández, 2013)

Los estilos participativos de dirección o supervisión hacen que las enfermeras tengan un nivel más alto de satisfacción. (MINSA, 2012)

Teoría de Enfermería de Jean Watson que aplica a la investigación

La filosofía de la enfermera en la actualidad está orientada al cuidado humano, el enfermero en la actualidad tiene como herramienta de trabajo el Proceso de Atención de enfermería, que tiene una serie de pasos sistematizados, basado en el conocimiento científico, el cual inicia con la valoración del paciente, familia y comunidad, donde se recolectan datos significativos para discriminar, valorar, discernir y plantear un diagnóstico, como un juicio clínico, para a partir de ello se inician con la planificación del cuidado, y luego realizar las intervenciones, como esencia del trabajo enfermero, seguido de la evaluación de sus intervenciones en función de los indicadores que son de la valoración, es por ello que para el presente estudio se considera el modelo propuesto por **Jean Watson “cuidado humanizado”**, las enfermeras en la práctica diaria realizan un gran número de actividades: recogen información de los pacientes, valoran sus problemas y la alteración de sus necesidades, establecen objetivos, planifican cuidados, realizan las intervenciones, aplican tratamientos y, finalmente evalúa, sin embargo es importante incidir que las intervenciones son puntuales y la valoración se realiza cefalo caudal considerando toda las dimensiones del hombre.

Las enfermeras desde su formación académica son entrenadas y formadas para desarrollar un conjunto de habilidades, sociales, de comunicación, etc. Es así que siempre el proceso significa entender e incidir con la creatividad y desarrollo de habilidades para poder abordar al paciente con mayor realismo, los mismos tienen que tener introspección para conocer y auto conocerse es así que existe una serie de habilidades que el personal de enfermería en su diario quehacer le resultan imprescindibles: el autocontrol, el entusiasmo, la automotivación, la

empatía, etc.; la presencia de las mismas facilita alinear recursos anímicos que propician mayor habilidad en la resolución de problemas, en fomentar relaciones interpersonales armoniosas, aumentando así habilidades sociales, lo que ayuda a potenciar el rendimiento laboral y generar defensas para la reacción positiva a la tensión y al stress como un proceso adaptativo en la interacción enfermera paciente, familia y comunidad.

Para todos los enfermeros nos queda claro que *Jean Watson* refirió: el objetivo de la enfermería consiste en facilitar la consecución por la persona de un mayor grado de armonía entre mente, cuerpo y alma como solo una unidad indisoluble se establezca procesos de autoconocimiento y conocimiento, respeto a uno mismo, auto curación y autocuidados. *Watson* sostiene que este objetivo se alcanza a través del proceso de asistencia de persona a persona y de las transacciones que dicho proceso genera como consecuencia de su relación del hombre por el hombre, del hombre con su naturaleza y de hombre con su sociedad.

Su teoría del ejercicio profesional de la enfermería se basa en los 10 factores asistenciales. Los tres primeros son factores interdependientes que ofrecen una base filosófica a la ciencia de la asistencia, de los cuales el cultivo de la sensibilidad ante uno mismo y los demás es el tercer factor mencionado por Jean Watson, resulta vital para el personal de enfermería no fusionar emociones negativas de su vida privada o de trabajo con la atención de salud que le brinda al paciente, para lograr lo anterior es imprescindible que este personal adquiera la habilidad de evaluar y manejar sus reacciones emocionales identificando las maneras adecuadas de expresarlas. Solo quién sabe por qué se siente, cómo se siente; puede manejar sus emociones, moderarlas y ordenarlas de manera consciente.

Jean Watson hace un señalamiento importante en su quinto factor cuando plantea: la enfermera debe estar preparada ante posibles sentimientos tanto positivos como negativos, y reconocer que la comprensión intelectual y emocional de una situación no tiene por qué coincidir. Lo que *Jean Watson* nos convoca es a comprender la mutua

relación entre pensamientos, emociones y comportamiento. Avizora que compartir los sentimientos es una experiencia riesgosa tanto para el paciente como para la enfermera. (Izquierdo Machín, 2015).

2.2. Estudios previos

A nivel internacional

Macías, (2016) España, en la tesis Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional Tiene por Objetivo Explorar la relación existente entre «calidad de vida profesional» e «inteligencia emocional percibida», y la relación de ambas con el grado de consecución de objetivos laborales en el Distrito de Atención Primaria Costa del Sol. Diseño Estudio observacional descriptivo transversal multicéntrico. Emplazamiento Distrito Sanitario Costa del Sol en la Provincia de Málaga. Participantes Muestra de profesionales de todas las categorías, fijos y contratados, de las Unidades de Gestión del Distrito Costa del Sol (n=303). Respondieron 247 (81,5%). Mediciones principales Se recogieron los datos de porcentaje de consecución de objetivos del año 2010 y los datos sociodemográficos de los participantes; para ello se utilizaron cuestionarios auto administrados diseñados ad hoc. Para medir la «inteligencia emocional percibida» y «calidad de vida profesional percibida», se utilizaron los cuestionarios TMMS-24 que mide las dimensiones: percepción, comprensión y regulación emocional y CVP-35 que mide las dimensiones: apoyo directivo, demanda de trabajo y motivación intrínseca. Resultados Se observaron correlaciones significativas entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional en las categorías de regulación ($p<0,01$) y comprensión ($p<0,05$). También existían correlaciones significativas entre la profesión y tipo de contrato con la consecución de objetivos, ($p<0,005$) y entre calidad de vida profesional y tipo de contrato ($p<0,05$) Conclusiones La calidad de vida profesional percibida se relaciona con la percepción y la regulación como dimensiones de la inteligencia emocional. Desde los órganos de gestión se debe promover el conocimiento de métodos del manejo de las emociones en todos sus profesionales.

Vique, (2017) Colombia, en la tesis Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en personal de enfermería de una Institución de Salud de la Ciudad de Pereira Analiza la relación entre inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada de salud de tercer y cuarto nivel de atención de la ciudad de Pereira. Metodología: Se obtuvo una muestra de 176 jefes y auxiliares de enfermería, los participantes respondieron 3 cuestionarios: una ficha sociodemográfica, el cuestionario TMMS-24 que mide la Inteligencia Emocional y el cuestionario Font-Roja que evalúa la Satisfacción Laboral. Resultados: Se observó que no existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral. Conclusión: Se evidencia que no existe una correlación significativa entre los puntajes totales de estas dos variables, sin embargo, sí se encontró una relación positiva entre dos de las dimensiones de la inteligencia emocional percibida: claridad y reparación emocional y el puntaje total de satisfacción laboral.

Luque, (2016) España, en la tesis el papel de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y la salud mental en profesionales de enfermería La enfermería se ha revelado como una de las profesiones que experimenta mayores niveles de estrés a consecuencia de numerosos estresores organizacionales cotidianos. Dicho estrés constituye una fuente de desmotivación para los profesionales de la salud, pudiendo promover consecuencias negativas tales como insatisfacción laboral y problemas de salud mental. No obstante, no todos los profesionales de enfermería se ven afectados por sus condicionantes laborales del mismo modo ni experimentan el mismo grado de satisfacción laboral. Desde este trabajo se hipotetiza que la inteligencia emocional percibida (IEP) podría actuar como una variable protectora frente a condiciones laborales adversas como el estrés, incidiendo positivamente sobre la satisfacción laboral y la salud mental de los profesionales. Medidas de autoinforme de personalidad, IEP, salud mental y satisfacción laboral fueron aplicadas a una muestra de 130 profesionales de enfermería (64.6 % mujeres; 43.1 ± 8.6 años de edad) del

sur de España. Los análisis de correlación mostraron que, de forma general, las dimensiones de IEP se asociaron tanto con los rasgos de personalidad como con los niveles de salud mental y satisfacción vital. Es más, una vez controlada la influencia de la personalidad y de variables sociodemográficas, los análisis de regresión revelaron que la IEP lograba predecir la satisfacción laboral y la salud mental de los profesionales, actuando la habilidad para regular las emociones y la habilidad para percibir las emociones propias como variables predictoras del bienestar mental y profesional. Estos hallazgos, más allá de constatar la relevancia de la personalidad sobre el bienestar, ponen de relieve la contribución de la IEP en profesiones con elevados niveles de estrés, sugiriendo la utilidad de entrenar estas habilidades emocionales para promover la salud mental y laboral del profesional de enfermería.

Contreras, (2017) Chile en la tesis *Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería* Introducción: las condiciones del ambiente de trabajo, tienen una incidencia directa en la calidad del cuidado de enfermería que se brinda Objetivo: sistematizar los conceptos clima, ambiente y satisfacción laboral en el área de enfermería. Método: revisión integradora de 40 artículos del año 2002 al 2012. La búsqueda se realizó en las bases de datos de acceso gratuito: CINAHL, PubMed, LILACS, ProQuest Nursing & Allied HealthSource, Scielo (Google Scholar). Las palabras clave de búsqueda fueron: enfermera, satisfacción laboral, ambiente laboral y clima laboral. Conclusiones: existen herramientas válidas y confiables para medir los términos estudiados, las cuales pueden ser complementadas con estudios en profundidad de las necesidades de los grupos evaluados, para así generar propuestas de mejoras en la calidad del empleo o trabajo de los grupos de enfermería en Latinoamérica.

A nivel Nacional

Neira, (2017) Lima, en la tesis titulada *satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional*, Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral de la enfermera (o)

profesional del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima 2017. Materiales y Métodos: Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La muestra estará constituida por 60 enfermeras (os). Para recolectar los datos se utilizará la técnica de la encuesta y se aplicará un cuestionario sobre satisfacción laboral, utilizado por Montoya M. J; en el 2014 y modificado por las investigadoras para efecto de esta investigación, que será sometido a juicios de expertos, para determinar la validez de contenido, constructo y de criterio; para luego realizar una prueba piloto. El instrumento está estructurado en: datos sociodemográficos y satisfacción laboral que consta de 2 dimensiones: extrínseca, que comprende al sueldo, supervisión, comunicación, beneficios laborales, compañeros de trabajo, condiciones ambientales y físicas; intrínseca, que comprende el trabajo en sí, recompensas _ reconocimiento y promoción. Cada ítem cuenta con 5 posibilidades de respuesta tipo Likert modificado, con el siguiente puntaje: “Totalmente de Acuerdo” = 5, “De acuerdo” = 4, “Indeciso” = 3, “Desacuerdo” = 2, “Totalmente desacuerdo” = 1. Los ítems negativos su calificación será en sentido contrario. Para clasificar la satisfacción laboral se aplicará la escala de staninos para clasificar a la satisfacción laboral en alto, medio y bajo; y los resultados se presentarán en tablas estadísticas.

Capacite, (2016) Tacna Perú, en su tesis inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del H.D.A.C. tacna – 2016 introducciones: Las instituciones hospitalarias constituyen uno de los entornos laborales más estresante. Los profesionales de enfermería de centro quirúrgico deben lograr los beneficios máximos para el paciente en todo momento, aunque para el logro de estas metas, deben controlar situaciones fatigantes por la complejidad de los procedimientos. El enfermero (a) emocionalmente educado, tiende a motivarse, ilustrarse e interesarse por los demás, el resultado final será menos cansancio, menos síntomas de enfermedad, salud emocional, mejor manejo de las necesidades del paciente y mayor satisfacción laboral. El presente estudio

de investigación titulado inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital III Daniel Alcides Carrión Tacna 2016. Material y métodos: El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal la técnica fue la encuesta, usando el tmms-24, que mide la inteligencia emocional, y el cuestionario de font roja, que mide la satisfacción laboral. Resultados: las enfermeras tienen un adecuado nivel de inteligencia emocional en sus tres dimensiones: atención, claridad y reparación, el nivel de la inteligencia emocional global es medio con 82%; el nivel de satisfacción laboral global es alto 82%. Conclusión: la inteligencia emocional percibida se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

Condori, (2017) Puno Perú, en la tesis Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca – 2017 El presente trabajo de investigación titulado “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en Profesionales de Enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca– 2017. Objetivo fue determinar la relación entre Inteligencia Emocional y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca, 2017”. Metodología el presente estudio fue descriptivo correlacional, el diseño de investigación es no experimental de corte trasversal la muestra estuvo conformada por 44 profesionales de enfermería. Los instrumentos que se utilizaron fueron Ice – Barón para medir la inteligencia emocional y para la variable Satisfacción laboral se utilizó el instrumento 20/ 23. Satisfacción laboral Resultados respecto al nivel de inteligencia emocional, el 68,2% de las enfermeras presentan un nivel medio de inteligencia emocional seguido del 20,5 % presentan un nivel bajo y el 11,4% presenta un nivel alto. En relación a la segunda variable de satisfacción laboral el 86,4% de las enfermeras presentan un nivel de satisfacción laboral medianamente satisfecho, seguido del 13,6 % que presenta un nivel insatisfecho. Con respecto a la satisfacción laboral extrínseco muestra que el 79.5% están medianamente satisfechos, seguido del 20.5% muestran insatisfacción laboral y con

respecto a la satisfacción laboral intrínseca muestra que el 75.0% de enfermeras presentan una satisfacción laboral medianamente satisfecho, seguido del 15.9% que están satisfechos y un 9.1 están insatisfechos, en los que respecta a los factores intrínsecos. Conclusión: a un nivel de significancia del 5%, existe correlación positiva directa y significativa ($r = .434$) entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca -2017 llegando a la conclusión que la inteligencia emocional influye de manera directa en la satisfacción personal.

Ojeda, (2017) en la tesis “Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2017” La presente investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de un Hospital de Lima. El diseño utilizado fue no experimental de corte transversal, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional. Se utilizó una muestra de 258 enfermeros y técnicos en enfermería del mismo Hospital. El muestreo fue de tipo no probabilístico. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Laboral de Alex Sivori Ruiz Gómez y María Zavaleta Flores y el Inventario de Inteligencia Emocional Baron Ice Abreviado. Los resultados obtenidos mostraron que la correlación entre las variables inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral asumen un valor de $\rho = 0,867$ siendo significativa. Se concluye que existe correlación positiva y directa entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral. Se recomienda estudiar las mismas variables en muestras más grandes.

2.3. Marco Conceptual:

Atención: Proceso de focalización perceptiva que incrementa la conciencia clara y diferente de un núcleo central de estímulos, alrededor de los cuales quedan otros que son percibidos de forma más difusa. (Pinillos M. 2013)

Afección: En este sentido, es una modificación del estado fisiológico o psicológico que se considera normal o saludable en una persona. Las

afecciones se pueden advertir a través de sus síntomas y por lo general requieren de ciertas acciones para su tratamiento. (Bunge D. 2015)

Amigos: Es una persona con quien se mantiene una amistad. Una amistad es una relación afectiva entre dos personas, construida sobre la base de la reciprocidad y el trato asiduo. Valores fundamentales en una amistad son la lealtad, el amor, la solidaridad, la incondicionalidad, la sinceridad y el compromiso. (George, 2017)

Ambivalencia: Defino la ambivalencia como la escisión interior del sujeto que produce pensamientos, deseos, creencias y comportamientos contradictorios, manifestando una estructura múltiple del sujeto. (Romero J. 2014)

Autoconocimiento: Es resultado de un el proceso reflexivo mediante el cual la persona adquiere noción de su persona, de sus cualidades y características. Como todo proceso, tiene en diversas fases, como: autopercepción, autoobservación, memoria autobiográfica, autoestima, auto aceptación. (Vázquez, 2015)

Confianza: Se refiere a la opinión favorable en la que una persona o grupo es capaz de actuar de forma correcta en una determinada situación. La confianza es la seguridad que alguien tiene en otra persona o en algo, cualidad propia de los seres vivos especialmente los seres humanos. (Cornu, 2013)

Comunicación asertiva: La Comunicación Asertiva es un estilo de comunicación en el que las personas expresan sus opiniones, puntos de vista, problemas, necesidades, quejas, entre otros, de una forma en la cual se prioriza el respeto hacia el otro, de manera clara y firme. También se le considera como la habilidad de expresar ideas y emociones positivas y negativas de una forma abierta, honesta y directa. (Martínez, 2015)

Condición física: Es el conjunto de cualidades o capacidades que reúne un individuo para el desarrollo del trabajo físico, se entiende como un elemento

beneficioso en general, con la cual se produce una mejora en la salud y en la calidad de vida. (Durand, 2016)

Expresión: permite exteriorizar sentimientos o ideas: cuando el acto de expresar trasciende la intimidad del sujeto, se convierte en un mensaje que el emisor transmite a un receptor. (Pérez, 2015)

Estabilidad laboral: Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido. (Berona, 2016)

Libertad: Es la capacidad que posee el ser humano de poder obrar según su propia voluntad, a lo largo de su vida; por lo que es responsable de sus actos, Es quizás su don más valioso porque empapa y define todo su actuar. (Yekes, 2013)

Oportunidad: Se denomina oportunidad a toda circunstancia en la cual existe la posibilidad de lograr algún tipo de mejora de índole económica, social, laboral. Implica además una acción por parte del sujeto afectado: es el momento a partir del cual una determinada acción puede lograr un cambio significativo en la vida. (Svathy, 2018)

Organización: Es la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el "fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. (Reyes, 2014)

Preocupación: Es una reacción automática para resolver nuestros problemas, pero se convierte en patológica cuando nos preocupamos por sucesos de baja probabilidad o damos vueltas a los problemas sin resolverlos nunca. Puede ser debido a que no aceptamos la incertidumbre inherente a la vida o porque preocupándonos nos justificamos de no resolver un problema y así rebajamos nuestra ansiedad. (García, 2014)

Percepción: Es un proceso activo constructivo en que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construye un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a lo propuesto por el esquema, Se apoya en la existencia del aprendizaje. (Neisser, 2015)

Preocupación: Es una reacción automática para resolver nuestros problemas, pero se convierte en patológica cuando nos preocupamos por sucesos de baja probabilidad o damos vueltas a los problemas sin resolverlos nunca. (García, 2014)

Reconocimiento: El concepto de reconocimiento implica que el sujeto necesita del otro para poder construirse una identidad estable y plena. La finalidad de la vida humana consistiría, desde este punto de vista, en la autorrealización entendida como el establecimiento de un determinado tipo de relación consigo mismo, consistente en la autoconfianza, el autorrespeto y la autoestima. (Hegel, 2014)

Responsabilidad: Es el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo, o bien una forma de responder que implica el claro conocimiento de que los resultados de cumplir o no las obligaciones, recaen sobre uno mismo, es la capacidad para reconocer, plantear respuestas a las consecuencias de un comportamiento realizado consciente y libremente (Frend, 2013)

Sueldo: Es la paga o remuneración que recibe de manera periódica un empleado por el desempeño de un cargo o puesto, o por la prestación de sus servicios profesionales. (Pigors y Myers 2014)

Sentimiento: Componente subjetivo o cognitivo de las emociones, es decir la experiencia subjetiva de las emociones. En otras palabras, la etiqueta que la persona pone a la emoción. (Lazarus, 2015)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018

Hipótesis Específicas

1. Existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.
2. Existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autocontrol y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.
3. Existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión empatía y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.
4. Existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión habilidad social y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

3.2. Identificación de Variables

3.2.1.- Clasificación de Variables

Variable 1 Nivel de inteligencia emocional

Variable 2 Satisfacción laboral

3.2.2. Definición Constitutiva de variables

Nivel de inteligencia emocional

Es la Organización Mundial de la Salud, quien señala que las enfermeras deben poseer un nivel adecuado de Inteligencia Emocional para entender las diferentes respuestas humanas que requiere de la capacidad de comprender las respuestas psíquicas del paciente, familia y comunidad, no solo de ellos sino también de las personas con quienes se desarrollan en su quehacer diario, de tal forma es básico entender que los enfermeros son los catalizadores para guiar nuestra conducta, nuestros procesos de pensamiento y para producir mejores resultados. Incluye las habilidades en niveles de: percibir, juzgar y expresar la emoción con precisión; contactar con los sentimientos o generarlos para facilitar la comprensión de uno mismo o de otra persona; entender las emociones y el conocimiento que de ellas se deriva y regular las mismas para promover el propio crecimiento emocional e intelectual, a lo que se denomina en formar ciudadanía como parte del trabajo enfermero que se sustenta con la tolerancia en saber vivir en sociedad con personas con distintas ópticas sobre la humanidad, naturaleza y sociedad. (OMS, 2014).

Satisfacción laboral

La satisfacción Laboral es definida como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”. (Castro, 2017).

3.2.3. Definición Operacional de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	Comprensión emocional Asertividad Auto concepto Autorrealización Independencia
	Autocontrol	Solución de problemas Prueba de realidad Flexible
	Empatía	Escucha activa Interés Solidaridad Apoyo
	Habilidad social	Pro actividad Relaciones interpersonales Responsabilidad social Actitud positiva Trabajo en equipo
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción Intrínseca	Relaciones interpersonales Realización personal Realización de tareas
	Satisfacción Extrínseca	Condición física/materiales Beneficio laboral Políticas administrativas Relación con la autoridad

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de Investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo descriptivo-correlacional. Su intención fue buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajaron fundamentalmente con el número, el dato cuantificable y estadísticamente procesable o medible en un determinado momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

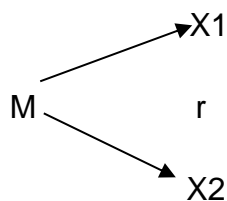
El nivel de la investigación fue aplicado según el grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio, buscó la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad, sirvió como un diagnóstico para a partir de ello generar un conjunto de posibilidades de su aplicación práctica. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

4.2. Descripción del Método y Diseño

Método: para el presente estudio se utilizó el método de investigación inductivo, porque, se partió del estudio de campo y se concluyó

Diseño: El diseño que se utilizó en la presente investigación fue el no experimental de corte transversal, que responde al esquema que busca definir la relación o asociación entre las dos variables en estudio.

En este sentido respondió al siguiente Esquema de la investigación correlacional:



Donde:

N: Enfermeros que laboran en el Hospital María Auxiliadora

n: Enfermeros seleccionados para la muestra

X₁: Nivel de Inteligencia Emocional

X₂: Satisfacción laboral

r: Relación entre las variables en estudio

4.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: La población de estudio estuvo constituida por 402 enfermeros que laboran en el hospital María Auxiliadora (Programación de turnos, Departamento de Enfermería, Setiembre 2018)

$$N = 402$$

Muestra: La muestra probabilística, donde todos los enfermeros tuvieron la oportunidad de participar, sin embargo, se utilizó una fórmula de selección de muestra para población finita cuyo resultado numérico es 197 enfermeros, la técnica del muestreo fue aleatorio simple en los enfermeros que laboran en los distintos servicios y unidades en Hospital María Auxiliadora

Para hallar la muestra de población se aplicó la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: muestra inicial

Z: valor critico = 1.96

P: variable positiva = 0.5

q: variable negativa = 0.5

e: error = 0.05

N: población = 402

Remplazando:

$$\frac{402 * 0.5^2 * 1.96^2}{0.05^2(402 - 1) + 0.5^2 * 1.96^2}$$

n= 197

Criterios de inclusión

Enfermeros asistenciales que vienen laborando a la fecha

Enfermeras que desearon participar en la investigación

Criterios de exclusión

Enfermeros que ocupan algún cargo administrativo

Enfermeros que no desearon participar en la investigación

Muestreo: El presente estudio utilizó una técnica de selección muestral probabilístico aleatorio simple, donde todos tuvieron la posibilidad de participar en la investigación.

4.4. Consideraciones Bioéticas.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se aplicó los principios bioéticos que rigen al profesional de enfermería en su ejercicio diario, que permitió cumplir los objetivos establecidos durante su desarrollo.

Autonomía.

Los enfermeros que participaron en la investigación fueron informados sobre el propósito de la investigación, una vez informada tomaron libremente participar en la investigación como prueba de ello firmaron el consentimiento informado, nadie pudo ser privado de tomar sus propias decisiones sobre algún hecho particular, este principio básicamente fue orientado a la libertad de tomar sus propias decisiones.

Beneficencia:

Es un principio fundamental que está orientado a buscar el bienestar de la persona, en este caso a los enfermeros, buscaron el beneficio de los enfermeros, respetando sus derechos, Este principio se aplicó teniendo en cuenta el de “no dañar”, aplicando los conocimientos y técnicas para proteger contra el daño físico o algunas consecuencias psicológicas.

Formulando preguntas claras sin lastimar por ningún motivo a las personas que lo forman parte de nuestro estudio para obtención de información real, con la finalidad de mejorar la atención de las personas que van a formar parte de este estudio.

No maleficencia:

Este principio nos dice que no debemos de hacer nada que pueda dañar o perjudicar a los enfermeros, se trató de respetar la integridad física y psicológica de la vida humana, el desarrollo del trabajo de investigación no produjo daño alguno.

Justicia.

Ningún enfermero fue marginado por su condición social, económica, religiosa, ni por su género y política, todos tuvieron la misma posibilidad de participar en la investigación como tal este principio, constituye el elemento fundamental esencia del hombre de desarrollar su ejercicio del derecho en toda su amplitud.

CAPÍTULO V

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1. Técnicas e Instrumentos.

5.1.1. Técnica.

La técnica utilizada para la medición de las variables por sus características de estudio fue la encuesta, que es una técnica que se adecua mejor a las variables y poder medirlas. (Hernández, 2014),

5.1.2 Instrumento.

Para el presente trabajo de investigación el instrumento fue el cuestionario. Para medir el nivel de inteligencia emocional fue con 30 ítems distribuido equitativamente en 4 dimensiones: Dimensión autoconciencia 7 ítems, Dimensión autocontrol con 7 ítems, Dimensión emocional con 7 ítems y dimensión habilidad social con 9 ítems estuvieron dirigidos al profesional de enfermería con la finalidad de valorar el nivel de la inteligencia emocional de las enfermeras cuya confiabilidad interna según la prueba estadística de Alfa de Crombach fue de 0.932.

El segundo cuestionario orientado a recoger información acerca del nivel de Satisfacción laboral, estuvo constituido por 15 ítems distribuido en dos variables. Dimensión de Satisfacción intrínseca con 7 ítems y Dimensión extrínseca con 8 ítems El mismo que obtuvo una confiabilidad originaria según la prueba estadística de Alfa Crombach fue de 0.834

Procedimiento:

Se entregó una encuesta a cada enfermero, informándoles previamente sobre el estudio que se les pretende realizar y los objetivos del mismo.

Luego se obtuvo el consentimiento informado de cada enfermero, dando a conocer que su participación es en forma libre y voluntaria.

Se aplicó el instrumento, se tabularon los datos, se confeccionarán tablas estadísticas y finalmente se analizó los resultados obtenidos.

5.2. Plan de Recolección de datos, procesamiento y presentación de datos

Para efectos de la recolección de datos se presentó una solicitud al director del Hospital María Auxiliadora a fin de contar con la aprobación de realización del estudio y establecer el cronograma de recolección de datos, considerando una duración promedio de 40 minutos por cada enfermero procurando no interferir con su trabajo.

Para el análisis de los datos, luego de tener las respuestas, se realizó el vaciado de la data en Excel, obteniendo las sumas de las dimensiones y de las variables. Luego se utilizó el software SPSS versión 22.0, para la reconversión de variables a niveles – rangos y brindar los informes respectivos.

Los resultados obtenidos fueron presentados a través de las frecuencias y porcentajes en tablas, utilizando además los gráficos de barras, elementos que ayudan a ver descripciones y posible relación entre las variables de estudio. Para la prueba de hipótesis al ser variables ordinales se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

CAPITULO VI

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

6.1. Descripción de los resultados

Descripción de los resultados según los niveles de inteligencia emocional en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018

Tabla 1.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de inteligencia emocional en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	37	18,8	18,8
	Alto	160	81,2	100,0
	Total	197	100,0	

Fuente: Base de datos

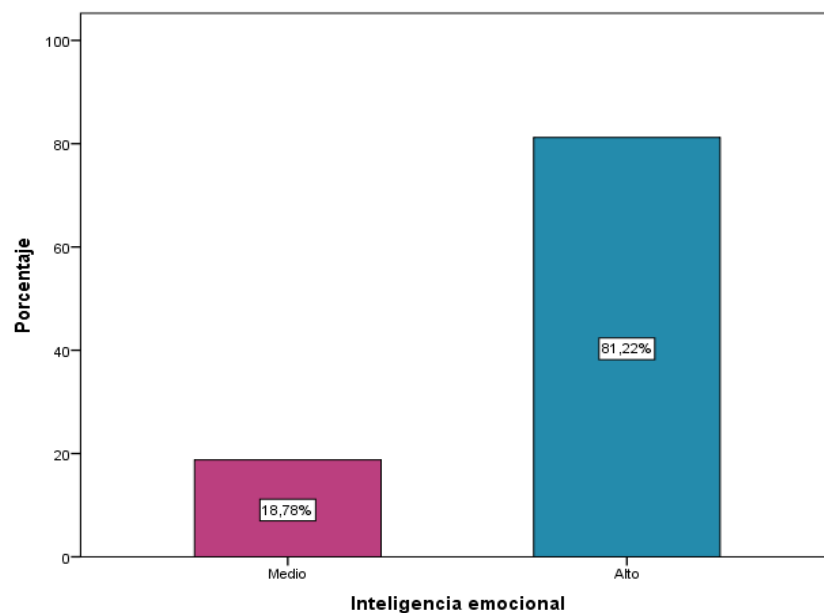


Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de inteligencia emocional en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 1 y figura 1, se observa que el 18.8% del personal de enfermería que forma parte del estudio y que fuera encuestada, consideran que la inteligencia emocional es de nivel medio. Mientras que, el 34.4% opina que la inteligencia emocional es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la inteligencia emocional del personal de enfermería que cumple funciones en el Hospital María Auxiliadora en el año 2018, es de nivel alto.

Descripción de los resultados según las dimensiones de la inteligencia emocional en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018

Dimensión autoconciencia

Tabla 2.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	53	26,9	26,9
	Alto	144	73,1	100,0
	Total	197	100,0	

Fuente: Base de datos

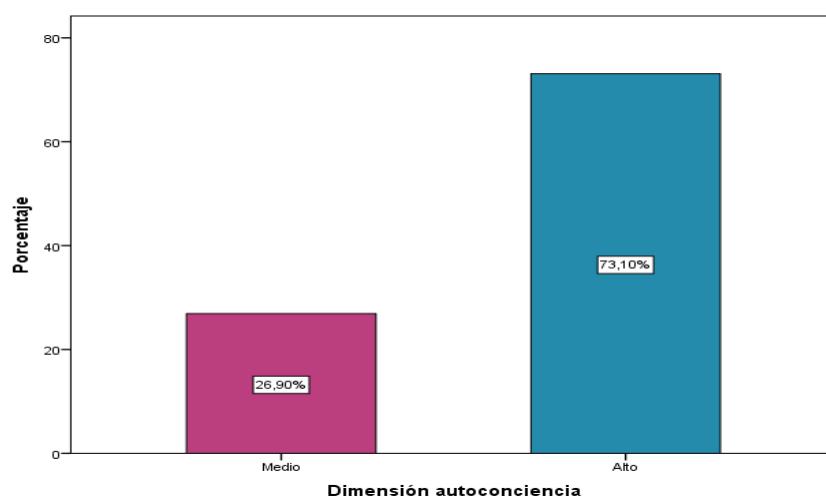


Figura 2. Distribución porcentual de los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 2 y figura 2, se observa que el 26.9% del personal de enfermería que forma parte de la muestra de estudio, perciben que su inteligencia emocional es de nivel medio según su dimensión autoconciencia. Mientras que, el 73.1% del total mencionan que la inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia en el personal de enfermería que labora en el Hospital María Auxiliadora en el año 2018, es de nivel alto.

Dimensión autocontrol

Tabla 3.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autocontrol en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	63	32,0	32,0
	Alto	134	68,0	100,0
	Total	197	100,0	

Fuente: Base de datos

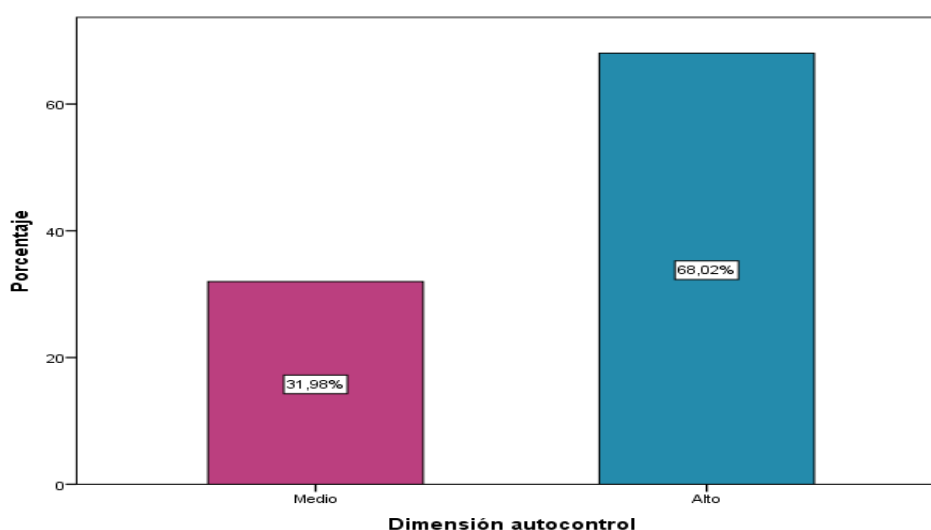


Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autocontrol en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 3 y figura 3, se observa que el 32.0% del personal de enfermería que forma parte del estudio y que fuera encuestada, consideran que la inteligencia emocional en su dimensión autocontrol es de nivel medio. Mientras que, el 68.0% del total de la muestra menciona que la inteligencia emocional en su dimensión autocontrol es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la inteligencia emocional en su dimensión autocontrol en el personal de enfermería que cumple funciones en el Hospital María Auxiliadora en el año 2018, es de nivel alto.

Dimensión empatía

Tabla 4.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de inteligencia emocional en su dimensión empatía en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	64	32,5	32,5
	Alto	133	67,5	100,0
	Total	197	100,0	

Fuente: Base de datos

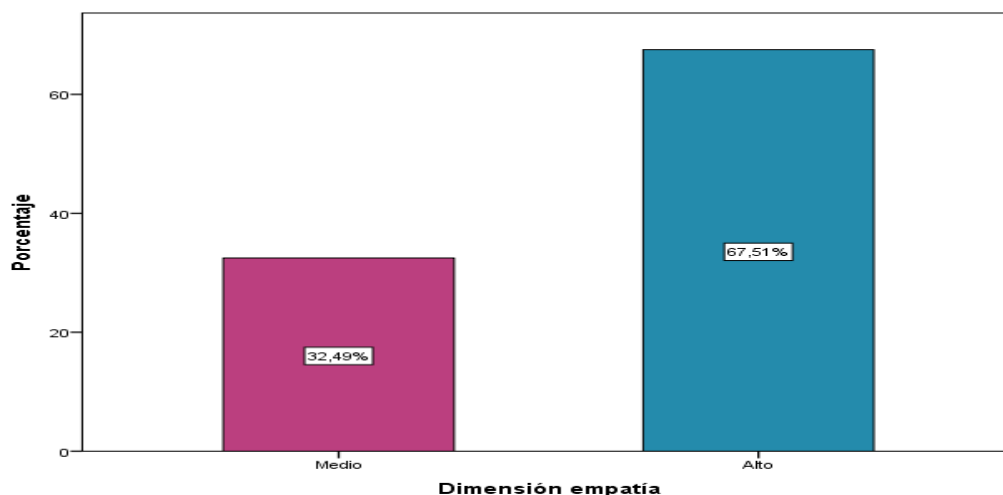


Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 4 y figura 4, se observa que el 32.5% del personal de enfermería que forma parte de la muestra de estudio, perciben que su inteligencia emocional es de nivel medio respecto de su dimensión empatía. Mientras que, el 67.5% del total de la muestra mencionan que la inteligencia emocional en su dimensión empatía es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la inteligencia emocional en su dimensión empatía en el personal de enfermería que labora en el Hospital María Auxiliadora en el año 2018, es de nivel alto.

Dimensión habilidades sociales

Tabla 5.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Bajo	00	00	00
	Medio	42	21,3	21,3
Válido	Alto	155	78,7	100,0
	Total	197	100,0	

Fuente: Base de datos

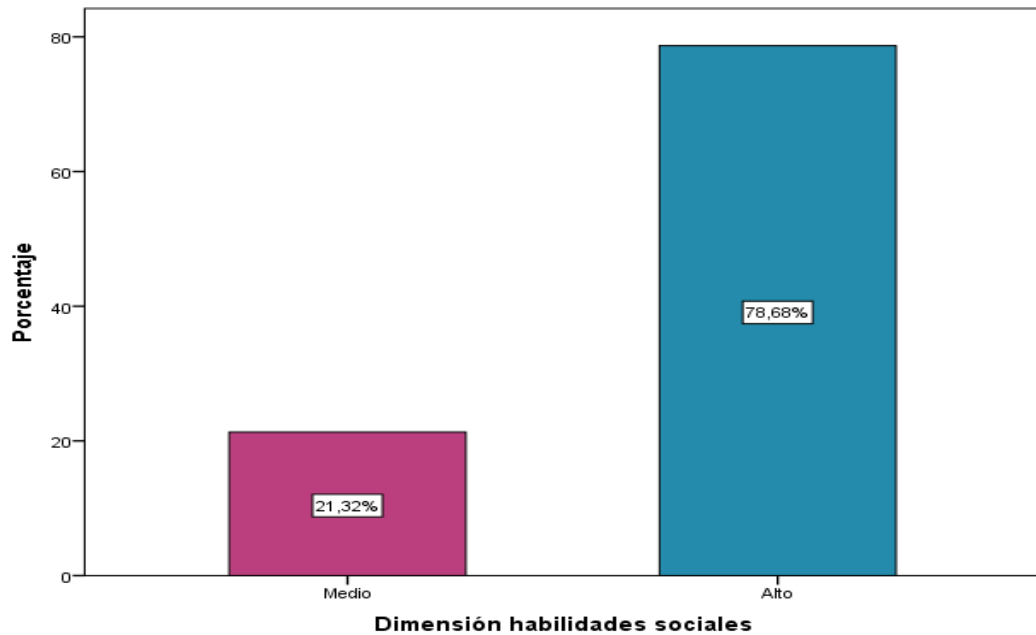


Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 5 y figura 5, se observa que el 21.3% del personal de enfermería que forma parte de la muestra de estudio, perciben que su inteligencia emocional es de nivel medio respecto de su dimensión habilidades sociales. Sin embargo, el 78.7% del total de la muestra mencionan que la inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales es de nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital María Auxiliadora en el año 2018, es de nivel alto.

Descripción de los resultados según los niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018

Tabla 6.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	00	00	00
	Medio	179	90,9	90,9
	Alto	18	9,1	100,0
	Total	197	100,0	

Fuente: Base de datos

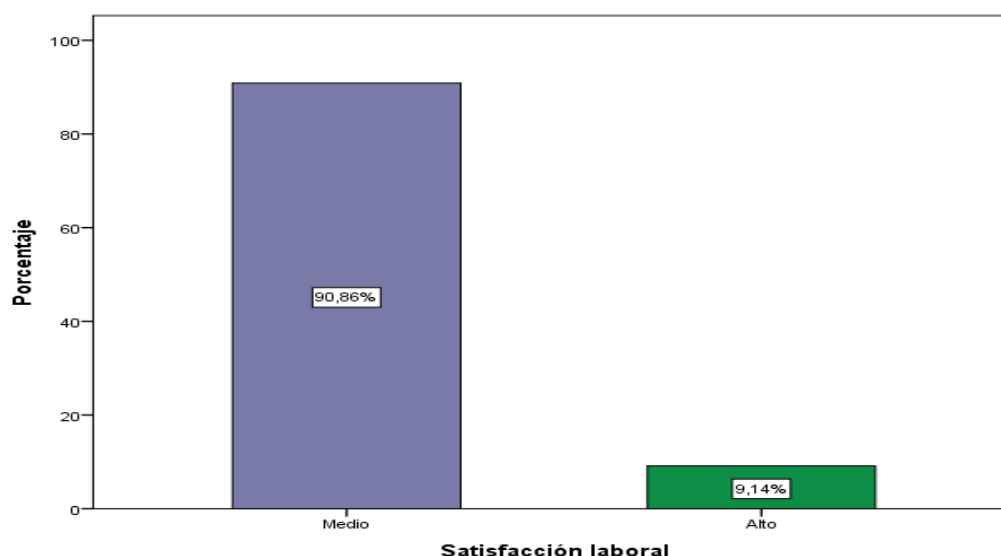


Figura 6. Distribución porcentual de los niveles satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 6 y figura 6, se observa que el 90.9% del personal de enfermería que forma parte de la muestra de estudio, perciben un nivel medio de satisfacción laboral. Mientras que, el 9.1% del total de la muestra refieren un nivel alto en cuanto a su satisfacción laboral. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que el nivel de satisfacción laboral es de nivel medio en el personal de enfermería que labora en el Hospital María Auxiliadora en el año 2018.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Existe relación directa entre los niveles de inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Tabla 7.

Coeficiente de correlación y significación entre los niveles de inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

		Inteligencia emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,790**
		N	197
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,790**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	197

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

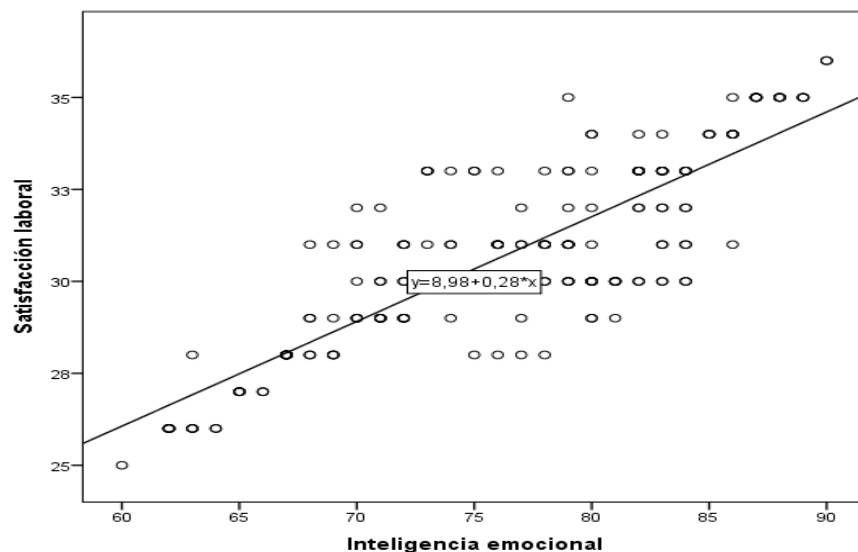


Figura 7. Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los niveles inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla 7, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .790 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis alterna alterna. Por tanto, los niveles de inteligencia emocional se relacionan significativamente con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica uno

Existe relación directa entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Tabla 8.

Coeficiente de correlación y significación entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia y la satisfacción en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

			Inteligencia emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	197	197
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

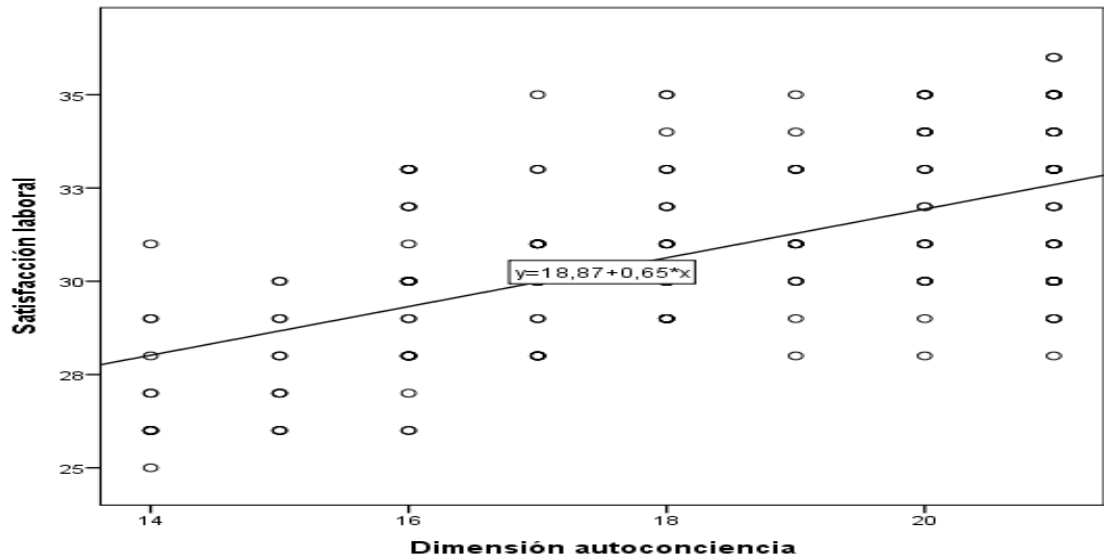


Figura 8. Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los niveles inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla 8, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .551 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite aceptar la hipótesis específica alterna 1. Por tanto, los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia, se relaciona significativamente con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Prueba de hipótesis específica dos

Existe relación directa entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autocontrol y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Tabla 9.

Coeficiente de correlación y significación entre los niveles de inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

		Autocontrol	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autocontrol	Coeficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,696**
		N	197
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,696**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	197

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

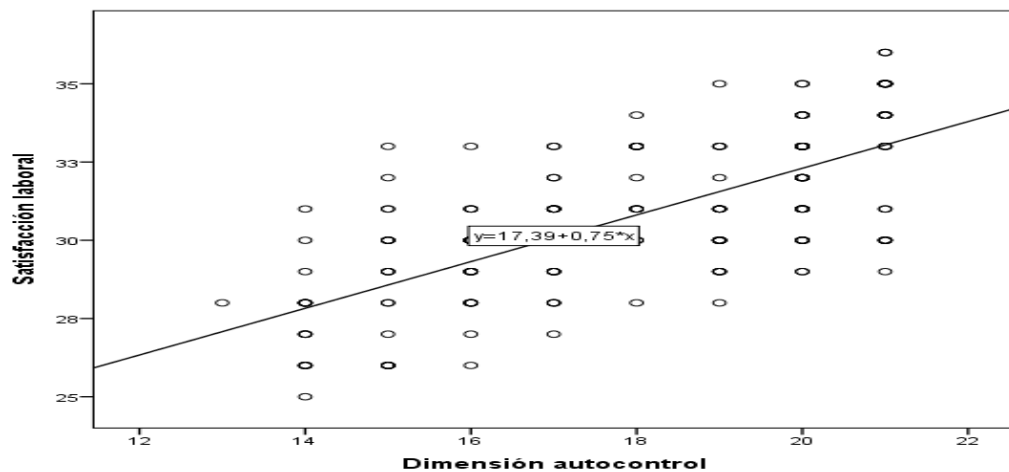


Figura 9. Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los niveles inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla 9, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .696 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis alterna 2. Por tanto, los niveles de inteligencia emocional en su dimensión

autocontrol, se relaciona significativamente con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Prueba de hipótesis específica tres

Ha: Existe relación directa entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión empatía y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Tabla 10.

Coeficiente de correlación y significación entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión empatía y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

			Empatía	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Empatía	Coeficiente	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	197	197
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

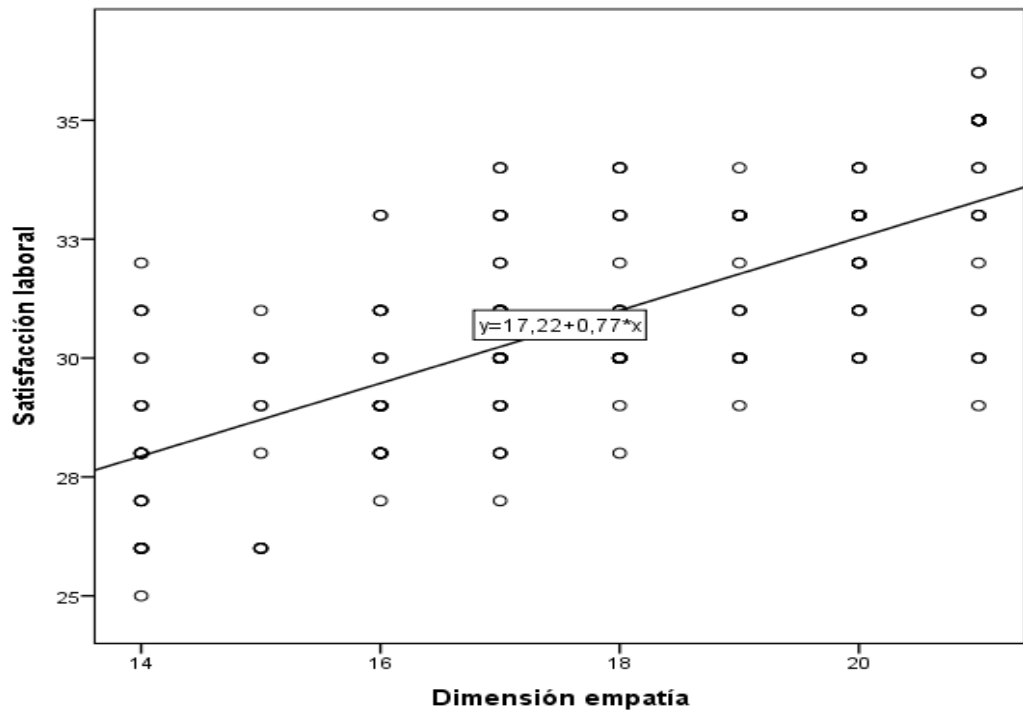


Figura 10. Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los niveles inteligencia emocional en su dimensión empatía y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla 10, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .697 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis alterna 3. Por tanto, los niveles de inteligencia emocional en su dimensión empatía, se relaciona significativamente con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Prueba de hipótesis específica cuatro

Ha: Existe relación directa entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Tabla 11.

Coeficiente de correlación y significación entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

		Habilidades sociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,518**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coefficiente	197
		Sig. (bilateral)	,518**
		N	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultado de correlación de variables

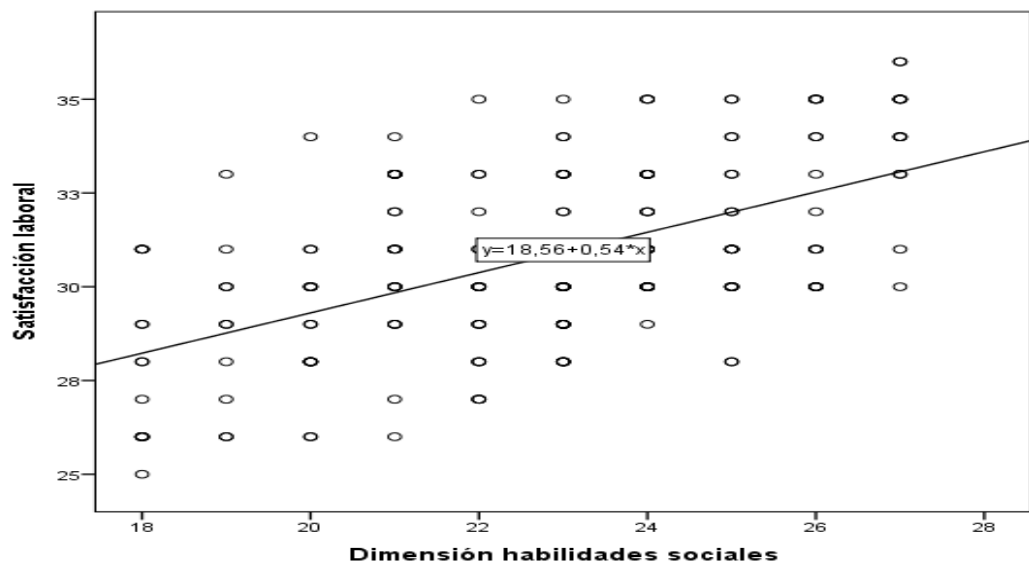


Figura 11. Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los niveles inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla 11, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .518 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis alterna 4. Por tanto, los niveles de inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales, se relaciona significativamente con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

6.2. Discusión

Después de llegar a los resultados de la presente investigación encontramos algunas coincidencias y diferencias con otras investigaciones que sirvieron de antecedentes para la investigación que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, cuya correlación es directa y alta (Rho de Spearman = .790), que difiere de la investigación en la que no existe correlación significativa entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral e el personal de enfermería pero si hay relación positiva entre dos dimensiones de la inteligencia emocional como son claridad y reparación emocional con la satisfacción laboral. Por otro lado, difiere con la tesis de Luque (2016) que mostraron una correlación en la que asociaron los rasgos de la personalidad con los niveles de salud mental y la satisfacción laboral en cambio en la presente investigación los niveles de inteligencia emocional están en un nivel alto de 144 (73,1%) y sus dimensiones de autoconciencia, autocontrol, empatía y habilidades sociales tienen relación con la satisfacción laboral. Es necesario que el personal de enfermería domine bien sus emociones ya que su trato es directo con seres humanos. Así mismo Capacute, K. (2016) en Tachna difiere con la presente investigación porque la inteligencia emocional estuvo en un nivel medio del 82% y trabajo con las dimensiones de atención, claridad y reparación, pero si coincide con la presente investigación en que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral. El profesional de enfermería debe aprender a controlar sus emociones, motivarse constantemente porque así experimentará menos cansancio y su salud emocional estará mejor y sobre todo encontrará mayor satisfacción laboral.

Además, difiere con el trabajo de Condori, N. (2017) Puno, Perú en el que la inteligencia emocional está en un nivel medio de inteligencia emocional de 68,2%, pero coincide en cuanto a la satisfacción laboral que está en un nivel alto de 86, 4%. En la satisfacción laboral extrínseco el 79.5% están medianamente satisfechos, y en la satisfacción laboral intrínseca el 75.0% de enfermeras presentan una satisfacción laboral

medianamente satisfecho, difiere en cuanto a la correlación que es positiva directa y significativa ($r = .434$) entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Además, Ojeda (2017) coincide en cuanto a la correlación entre las variables inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral con un valor de $\rho = 0,867$ que es significativa. Es decir, existe correlación positiva y directa entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Por otro lado, el presente trabajo en cuanto a la satisfacción laboral estuvo en un nivel medio 179 (90,9%) y trabajó con las dos dimensiones de la satisfacción laboral, intrínseca y extrínseca, que coincide con el trabajo de Neira, (2017) en Lima.

Finalmente, el presente estudio trabajó con las dimensiones de la inteligencia emocional: autoconciencia (73,1%) nivel alto; autocontrol (68%), nivel alto; empatía (67,51%) nivel alto y habilidades sociales 78, 7%) es decir en sus dimensiones el nivel es alto, así como en la inteligencia emocional y en la satisfacción laboral estuvo en un nivel medio. Es importante que se aprenda a manejar la inteligencia emocional para poder tener cierto nivel de satisfacción laboral.

6.3. Conclusiones

- Primera Se concluye que existe una relación directa y alta entre los niveles de inteligencia emocional y la satisfacción laboral según la prueba estadística cuyo ρ (Rho de Spearman = .790), en las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.
- Segunda Se concluye que existe una directa, moderada, entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia y la satisfacción laboral según la prueba estadística de (Rho de Spearman = .551) en las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.
- Tercera Se concluye que existe relación directa, moderada, entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión autocontrol y la satisfacción laboral según la prueba estadística de (Rho de Spearman = .696), en las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.
- Cuarta Se concluye que existe relación directa y moderada, entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión empatía y la satisfacción laboral según la prueba estadística cuyo ρ de (Rho de Spearman = .697), en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.
- Quinta Se concluye que existe relación directa y moderada, entre los niveles de inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales y la satisfacción laboral según la prueba estadística de (Rho de Spearman = .518), en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

6.4. Recomendaciones

- Primera** Al Jefe del Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora fortalecer las habilidades sociales e inteligencia emocional para mejorar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.
- Segunda** Los jefes de enfermeros de los servicios y unidades organizar talleres sobre autoestima y autoconciencia para potenciar su inteligencia emocional y lograr mejorar su satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.
- Tercera** Las supervisoras de enfermeras deben garantizar la aplicación de las hojas TISS y NASS, para medir la carga laboral de las enfermeras y así mejorar las condiciones laborales para la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.
- Cuarta** El jefe de Apoyo a la docencia e investigación debe firmar convenios con universidades para capacitar al personal en manejo de usuario externo con empatía y así mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.
- Quinta** A los enfermeros de los diferentes servicios promover una cultura del manejo adecuado de las habilidades sociales para lograr una satisfacción laboral de todas las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Acero, D. (2017). *Motivación hacia la investigación que poseen los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima Sur.*
- Aga K. (2013). *Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. 100 consejos para una mejor gestión.*
- Aradilla, H. (abril de 2013). *Inteligencia Emocional y variables relacionadas en Enfermería, España.*
- Ayala, S, Gutiérrez, M, Peña, N. (2014). *Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León.* Rev Enferm.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación.* Pearson Educación
- Berón, D., & Palma, F. (2011). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería,* Malargue.
- Bisquerra, R. (2014). *Grop. "El papel de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de los enfermeros",* Coimbra, Portugal.
- Capacute, K. (2016). *Tacna Perú, en su tesis inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del H.D.A.C. Tacna.*
- Castro, C. (2013). *"Inteligencia Emocional y variables relacionadas en Enfermería",* Barcelona, España.
- Cavalcante Silva, J. (2014). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas, Bahía.* Universidad Autónoma de Barcelona.
- Condori, N. (2017). *Puno Perú, en la tesis Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca.*
- Contreras, V. (2017). *Chile en la tesis Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería.*

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de Investigación. Quinta edición*. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Hernández, H. (2012). *“Metodología de la Investigación”*, 4ta. Edición. Mac Graw Will Interamericana Editores, México DF.
- Fernández Larraguibel, B, Paravic Klijn, T. (2013). *Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción*, Chile. Scielo.
- Fleischhacker Pérez, Ilma. (2014). *“Inteligencia emocional y productividad laboral”*, Quetzaltenango, Guatemala.
- Goleman, D. (2008). *“Inteligencia Emocional”*, Editorial Kairós SA ,1ª ed., 75ª imp. España.
- Gonzáles M. (2011). *Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano*. México: Compañía Editorial Continental.
- López Más, J. (2015). *Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzerbg. Gestión en el Tercer Milenio*. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas. UNMSM.
- Luque, O. (2016). *España, en la tesis el papel de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y la salud mental en profesionales de enfermería*.
- Macías, A. (2016). *España, en la tesis Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional*
- Mamani López, D. N. (2014). *La inteligencia emocional Repositorio Institucional. Una - Puno*.
- Marriner Tomey, A. (2006). *Administración y Liderazgo en Enfermería*. 5ta Edición. España: Editorial Mosby Doyma Libros.

- Mestre, J., Guil, R., & Brackett, M. (2010). *El desarrollo de la inteligencia emocional a través de la optimización de las capacidades cognitivas a través de la educación obligatoria, Rioja*.
- MINSA. (2006). *Manual de Relaciones Interpersonales Proyecto Salud Y Nutrición Básica*.
- MINSA (2012). *Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud*.
- Neira, G. (2017). *Lima, en la tesis titulada satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional*.
- Ojeda, S. (2017). *En la tesis "Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2017"*.
- Organización Mundial de la salud. (2010). *"Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo", 2010*.
- Oscar. (2013) *"Inteligencia emocional y competencias básicas para la vida", Vol. 21, Nº 1, Barcelona, España*.
- Pablos Gonzáles, M. D. (2016). *Estresores laborales y satisfacción en la enfermería y sus determinantes de una unidad de críticos*
- Palma Carrillo, S. (2009). *"Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana"*. Teoría e investigación en Psicología. Universidad Ricardo Palma.
- Amos, N. (2013). *Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno, Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Reglamento de la ley del trabajo de la enfermera. Profesional Peruano (2002)

- Robbins P. (2013). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 6ta Edición. México: Editorial Prentice may Hispanoamericana; 2013.
- Sampieri, R. (2006). *“Metodología de la investigación”*. Mc Graw Hill, México, 2006.
- Urbina, O, Soler, SF. y Otero, M. (2015). *Identificación de competencias en el profesional de Enfermería del servicio de Neonatología*. Scielo. 2015
- Ruz, N; L. (2015). *“Principios de la inteligencia emocional relacionados con el desempeño académico de los estudiantes de la escuela de agronomía de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga”*. Lima, Perú.
- Werther W. (2010). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 5ta Edición. México: Editorial Mc.
- Vique, M. (2017). *Colombia, en la tesis Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en personal de enfermería de una Institución de Salud de la Ciudad de Pereira*.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018

Autora Bach. ROSSMERY GEOVANA VILCA SALAZAR

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	ANÁLISIS DE VARIABLE			METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de satisfacción laboral en enfermeras del hospital maría auxiliadora, 2018?	Determinar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018	Existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018	Variable	Dimension	Indicadores	Método: Inductivo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	Variable 1	Autoconciencia	Comprensión emocional Asertividad Auto concepto Autorrealización Independencia	Diseño: No experimental de corte transversal
¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018?	Establecer la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora I, 2018.	Existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autoconciencia y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.	NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autocontrol	Solución de problemas Prueba de realidad Flexible	Tipo: Descriptivo correlacional
¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autocontrol y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018?	Identificar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autocontrol y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.	Existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión autocontrol y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.		Empatía	Escucha activa Interés Solidaridad Apoyo	
¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión empatía y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018?	Contrastar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión empatía y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.	Existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión empatía y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.		Habilidad social	Pro actividad Relaciones interpersonales Responsabilidad social Actitud positiva Trabajo en equipo	
¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión habilidad social y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018?	Contrastar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión habilidad social y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.	Existe relación directa entre el nivel de inteligencia emocional en su dimensión habilidad social y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2018.	Variable 2	Satisfacción Intrínseca	Relaciones interpersonales Realización personal Realización de tareas	Población N : 402 Muestra n : 207 Muestreo: probabilístico Aleatorio simple
			SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción Extrínseca	Condición física/materiales Beneficio laboral Políticas administrativas Relación con la autoridad	
						Técnica: Encuesta
						Instrumento: Cuestionario

Anexo 2: Cuestionario para medir el nivel de inteligencia emocional

Estimado cuidador familiar, tenga usted. Buenos días, soy la Bachiller en Enfermería, de la Facultad de Enfermería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en esta oportunidad estoy desarrollando un trabajo de investigación titulado **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2018** por lo que agradezco por anticipado se sirva responder el siguiente cuestionario sobre el nivel de inteligencia emocional de con sus ítems el cual permitirá reconocer información fidedigna.

N°	ITEMS	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA				
1	Puedo reconocer mis emociones entre mis pensamientos y sentimientos			
2	Soy consciente de los efectos que puede tener mis emociones en los demás			
3	Soy asertivo en mi expresión verbal ello me ayuda lograr mis metas			
4	Tengo autocontrol en el trabajo que realizo dentro o fuera del servicio de emergencia			
5	Me auto controlo en la toma de mis decisiones			
6	Trabajo buscando mi autorrealización			
7	Soy independiente y confío en mis capacidades para resolver un conflicto			
DIMENSIÓN AUTOCONTROL				
8	Tengo capacidad para solucionar problemas difíciles en el servicio			
9	Cuando cometo un error lo reconozco y busco apoyo para que me ayuden a solucionar el problema			
10	Me adecuo a la realidad del mis compañeros			
11	Mis emociones de: rabia, ira, angustia, incertidumbre entre otras son parte de mi realidad emocional			
12	Cuando trabajo presionado reconozco mi realidad			

13	Soy flexible a la demanda del paciente y la familia			
14	Trato de ser flexible y calmado ante la adversidad.			
DIMENSIÓN EMPATIA				
15	Tengo escucha activa a las necesidades de mis pacientes			
16	Estoy dispuesto a escuchar una opinión sobre el trabajo que realizo			
17	Muestro interés por las necesidades de mis pacientes			
18	Ofrezco solidaridad con agrado a mis pacientes y compañeros del trabajo			
19	Brindo apoyo incondicional para ayudar a mis pacientes			
20	Presto apoyo incondicional a la demanda de mis pacientes			
21	Cuando brindo apoyo a mis pacientes mantengo contacto físico y visual en todo momento			
DIMENSIÓN HABILIDADES SOCIALES				
22	Soy proactivo en solucionar conflictos, propongo alternativas sencillas			
23	Promuevo relaciones interpersonales en las organizaciones gremiales y sindicales			
24	Me considero líder con responsabilidad social para cooperar en la solución de los problemas de la institución			
25	Asumo una actitud positiva y de confianza para resolver situaciones conflictivas			
26	Ante la adversidad tengo actitud positiva			
27	Trabajo en equipo comparto actividades de información y/o recursos con los colegas del servicio			
28	Me gusta trabajar en equipo con mis amigos			
29	Expreso mis desacuerdos que se presentan durante el trabajo en equipo.			
30	El trabajo en equipo es tener confianza con mis compañeros para alcanzar las metas trazadas por el equipo.			

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con una X la respuesta que considere correcto según como se siente o que percibe en el trabajo

Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

N°	ITEMS	1	2	3
SATISFACCIÓN INTRINSECA				
1	Tengo libertad para elegir mi propio método de trabajo.			
2	El reconocimiento debe obtenerse por el trabajo bien hecho.			
3	Tengo la responsabilidad que del trabajo que realizo			
4	Tengo la oportunidad y posibilidad de utilizar todas mis capacidades.			
5	Tengo la posibilidad de ascender en el trabajo			
6	Los jefes prestan atención a las sugerencias que hago.			
7	La variedad de tareas que realizo es mayor a mi rendimiento			
SATISFACCIÓN EXTRINSECO				
8	Tengo las condiciones físicas del trabajo para hacer un trabajo eficiente.			
9	Comparto ideas con mis compañeros de trabajo.			
10	Puedo establecer una comunicación asertiva con el jefe superior inmediato.			
11	Considero que el sueldo o salario que percibo es adecuado			
12	La relación de la dirección y trabajador de la organización son adecuadas.			
13	El modo organización del servicio responde a las expectativas			
14	El horario de trabajo se adecua a mis necesidades			
15	Mi estabilidad laboral está garantizada.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3. Base de datos

Variable 1. Inteligencia emocional

N°	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	Sumatoria
1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	81
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	72
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	80
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	85
5	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	68
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	88
7	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	78
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	84
9	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	71
10	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	83
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	77
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	79
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	78
14	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	62
16	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	73
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
18	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	76
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	83
20	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	73
21	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	80
22	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	66
23	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	74
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	80
25	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	75
26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	81
27	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	68
28	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	72

D1	D2	D3	D4	V1
18	21	18	24	81
14	16	19	23	72
20	19	17	24	80
21	21	20	23	85
17	17	14	20	68
21	21	21	25	88
19	19	15	25	78
21	20	20	23	84
16	17	14	24	71
18	21	21	23	83
21	17	17	22	77
21	17	17	24	79
21	17	17	23	78
16	21	19	27	83
14	15	14	19	62
16	15	19	23	73
21	21	17	27	86
16	16	18	26	76
20	20	18	25	83
18	16	16	23	73
19	19	16	26	80
14	15	16	21	66
17	17	16	24	74
21	16	18	25	80
18	16	15	26	75
19	19	18	25	81
15	14	16	23	68
19	15	16	22	72

29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	83	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	77	
31	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	74	
32	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	76	
33	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	80	
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	88	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	83	
36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	69
37	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	78	
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	66
39	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	77	
40	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	72
41	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	63
42	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	65
43	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
44	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	81
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	76
46	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	73
47	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	67
48	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	72
49	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	65
50	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	80
51	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	70
52	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	71
53	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	67
54	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	77
55	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	75
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	84
57	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	80
58	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	67

21	20	21	21	83
21	16	15	25	77
16	17	19	22	74
17	17	17	25	76
19	19	20	22	80
20	21	21	26	88
21	17	21	24	83
15	15	16	23	69
17	19	18	24	78
14	16	14	22	66
18	17	18	24	77
17	14	17	24	72
16	14	14	19	63
15	14	14	22	65
20	20	21	27	88
20	18	17	26	81
20	19	17	20	76
16	21	14	22	73
16	14	14	23	67
18	17	18	19	72
15	14	14	22	65
21	19	17	23	80
18	15	15	22	70
18	16	14	23	71
20	14	14	19	67
20	20	16	21	77
15	16	20	24	75
21	20	18	25	84
21	17	17	25	80
17	14	14	22	67

59	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	80
60	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
61	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	76	
62	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	68	
63	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	83
64	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	67
65	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	69
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	63
67	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	72	
68	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	80
69	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
70	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	77
71	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	79
72	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	76
73	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	77
74	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	71
75	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	69
76	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	74
77	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	76
78	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	73
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	87
80	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	67
81	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	78
82	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	84
83	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	78
84	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	76
85	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	80
86	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	79
87	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	75
88	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	79

20	20	14	26	80
20	20	19	27	86
21	17	17	21	76
17	15	16	20	68
19	21	19	24	83
17	14	14	22	67
16	15	16	22	69
14	14	14	21	63
17	17	17	21	72
18	18	19	25	80
19	19	17	27	82
19	17	16	25	77
17	16	20	26	79
18	18	17	23	76
17	15	19	26	77
21	16	15	19	71
16	16	17	20	69
18	15	18	23	74
18	18	18	22	76
18	14	19	22	73
21	21	21	24	87
15	16	16	20	67
18	17	17	26	78
20	20	20	24	84
16	18	19	25	78
17	18	19	22	76
18	21	21	20	80
21	17	17	24	79
21	17	17	20	75
21	17	17	24	79

89	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	83		
90	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	63		
91	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	74		
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	85	
93	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	73	
94	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
95	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	74	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
97	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	84	
98	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	71	
99	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	84	
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89	
101	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
103	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	79	
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	88	
105	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	67	
106	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	82
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	82
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	82
110	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	83
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
112	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	67
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	87
114	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	72
115	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	84
116	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	74
117	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	80
118	3	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	63	

16	21	19	27	83
14	15	14	20	63
16	15	19	24	74
21	21	17	26	85
16	16	18	23	73
20	20	18	27	85
18	16	16	24	74
21	16	15	27	79
18	21	21	24	84
14	17	16	24	71
20	21	21	22	84
21	21	21	26	89
17	17	20	18	72
21	21	21	27	90
19	19	20	21	79
21	21	21	25	88
16	17	16	18	67
18	21	21	27	87
21	20	20	21	82
21	20	20	21	82
21	20	20	21	82
16	20	21	26	83
14	15	15	18	62
16	14	14	23	67
21	21	21	24	87
16	19	14	23	72
20	20	20	24	84
18	19	18	19	74
19	20	20	21	80
14	13	16	20	63

119	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	75
120	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	81
121	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	71
122	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	81
123	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	71
124	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	73
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	86
126	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	78
127	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	75
128	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	70
129	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	84
130	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	83
132	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	64
133	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	79
134	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
135	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	76
136	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	69
137	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
138	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
139	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87
140	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	82
141	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	83
142	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	78
143	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
144	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	73
145	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
146	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	84
147	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71
148	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70

17	18	19	21	75
21	20	17	23	81
18	16	17	20	71
19	20	20	22	81
15	19	16	21	71
19	18	17	19	73
21	18	21	26	86
21	19	18	20	78
16	18	18	23	75
17	16	16	21	70
19	20	20	25	84
20	21	21	27	89
21	20	17	25	83
15	14	15	20	64
17	19	21	22	79
14	21	19	18	72
18	17	18	23	76
17	16	16	20	69
16	14	14	18	62
15	16	15	18	64
20	20	21	26	87
20	20	19	23	82
20	20	20	23	83
16	20	21	21	78
16	17	14	18	65
18	16	18	21	73
15	15	14	18	62
21	20	20	23	84
18	19	16	18	71
18	17	17	18	70

149	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
150	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	82
151	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70
152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	86
153	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	79
154	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
155	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	82
156	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	86
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	82
158	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	74
159	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	87
160	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
161	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	68
162	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
163	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	71
164	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	79
165	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	79
166	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	79
167	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	79
168	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	73
169	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	73
170	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	75
171	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	70
172	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	70
173	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	80
174	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	74
175	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
176	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	65
177	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	80
178	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	86

179	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	75
180	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	76
181	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
182	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	82
183	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	82
184	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	82
185	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	83
186	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
187	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	67
188	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	87
189	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	72
190	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	84
191	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	74
192	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	78
193	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	75
194	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	70
195	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	84
196	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
197	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	83

16	18	17	24	75
17	18	17	24	76
18	21	21	27	87
21	20	20	21	82
21	20	20	21	82
21	20	20	21	82
16	20	21	26	83
14	15	15	18	62
16	14	14	23	67
21	21	21	24	87
16	19	14	23	72
20	20	20	24	84
18	19	18	19	74
21	19	18	20	78
16	18	18	23	75
17	16	16	21	70
19	20	20	25	84
20	21	21	27	89
21	20	17	25	83

Variable 2: Satisfacción laboral

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	Sumatoria
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	31
5	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	29
6	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	30
7	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	28
8	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	28
9	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	32
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	28
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	31
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
16	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	33
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	29
18	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	30
19	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	34
20	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	30
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
23	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	33
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
25	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	30
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
27	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	29
28	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	33

D1	D2	V1
14	16	30
7	8	15
14	16	30
16	15	31
14	15	29
14	16	30
14	14	28
12	16	28
17	15	32
14	16	30
14	14	28
14	17	31
14	16	30
14	16	30
7	8	15
16	17	33
14	15	29
13	17	30
16	18	34
15	15	30
14	16	30
7	8	15
15	18	33
14	16	30
13	17	30
14	16	30
15	14	29
15	18	33

29	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	30
30	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	30
31	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	30
32	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	28
33	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	33
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
37	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	31
39	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	32
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	31
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
42	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	37
43	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
45	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	33
46	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	37
47	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	36
48	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
49	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	32
50	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
51	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	38
52	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	40
53	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	31
54	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
55	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	33
56	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
58	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	40

14	16	30
14	16	30
14	16	30
14	14	28
15	18	33
14	16	30
14	16	30
7	8	15
15	16	31
14	17	31
14	18	32
14	17	31
7	8	15
18	19	37
13	16	29
14	16	30
15	18	33
18	19	37
18	18	36
15	16	31
15	17	32
13	16	29
18	20	38
18	22	40
15	16	31
13	16	29
14	19	33
14	15	29
14	16	30
17	23	40

59	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
61	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	30
62	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	38
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	29
64	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	38
65	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	39
66	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	26
67	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	30
68	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	34
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
70	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	39
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	30
72	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	36
73	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	25
74	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	37
75	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	21
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
77	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	33
78	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	31
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
83	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	33
84	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	31
85	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	29
86	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	33
87	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	30
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30

15	16	31
14	16	30
13	17	30
19	19	38
14	15	29
17	21	38
18	21	39
13	13	26
14	16	30
15	19	34
14	16	30
16	23	39
14	16	30
18	18	36
12	13	25
16	21	37
10	11	21
7	8	15
16	17	33
21	23	44
14	16	30
7	8	15
14	17	31
14	16	30
15	18	33
14	17	31
13	16	29
15	18	33
14	16	30
14	16	30

89	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	28
90	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	26
91	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	35
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
93	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19
94	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	29
95	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
96	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
97	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	30
98	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	29
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
100	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	31
101	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
102	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	31
103	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	31
104	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
105	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	33
106	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	29
107	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	26
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	32
109	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	28
110	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	26
111	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	34
112	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	33
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	29
114	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	29
115	2	2	1	3	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	32
116	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
117	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	34
118	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	28

13	15	28
13	13	26
18	17	35
14	16	30
11	8	19
13	16	29
15	16	31
15	16	31
15	15	30
13	16	29
14	16	30
16	15	31
15	16	31
15	16	31
15	16	31
15	16	31
17	16	33
14	15	29
13	13	26
14	18	32
14	14	28
12	14	26
16	18	34
16	17	33
14	15	29
13	16	29
12	20	32
15	16	31
15	19	34
14	14	28

119	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	33
120	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29
121	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	30
122	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
123	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	29
124	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	33
125	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	30
126	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
127	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	28
128	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29
129	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	31
130	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
131	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	31
132	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	37
133	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	35
134	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	31
135	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	33
136	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	34
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
138	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	38
139	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	31
140	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	38
141	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	32
142	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	39
143	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	33
144	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	33
145	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
146	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	32
147	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
148	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	35

15	18	33
14	15	29
13	17	30
14	16	30
15	14	29
15	18	33
14	16	30
15	16	31
12	16	28
14	15	29
15	16	31
15	16	31
13	18	31
16	21	37
17	18	35
15	16	31
16	17	33
15	19	34
14	16	30
18	20	38
14	17	31
16	22	38
14	18	32
18	21	39
16	17	33
15	18	33
14	16	30
15	17	32
15	16	31
16	19	35

149	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
150	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
151	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
152	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	35
153	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	33
154	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
155	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	34
156	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
157	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	36
158	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
159	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	27
160	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	31
161	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	32
162	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
163	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
164	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	32
165	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
166	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	31
167	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	30
168	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
169	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
170	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
171	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	32
172	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
173	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
174	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	29
175	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
176	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	31
177	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	34
178	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	31

15	16	31
14	16	30
14	16	30
15	20	35
15	18	33
15	16	31
15	19	34
14	16	30
15	21	36
14	16	30
12	15	27
14	17	31
14	18	32
15	16	31
14	16	30
14	18	32
15	16	31
13	18	31
14	16	30
14	16	30
15	16	31
14	16	30
15	17	32
15	16	31
14	16	30
14	15	29
15	16	31
14	17	31
16	18	34
14	17	31

179	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	33
180	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	37
181	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	39
182	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	33
183	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	32
184	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
185	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	32
186	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
187	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	35
188	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31
189	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	30
190	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	30
191	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	34
192	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
193	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	34
194	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	31
195	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	31
196	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	32
197	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31

13	20	33
18	19	37
18	21	39
16	17	33
14	18	32
14	16	30
15	17	32
15	16	31
16	19	35
15	16	31
13	17	30
14	16	30
16	18	34
14	16	30
15	19	34
14	17	31
14	17	31
14	18	32
15	16	31

N°	Autoconciencia	Autocontrol	Empatía	Habilidades sociales	Inteligencia emocional	Satisfacción laboral	Autoconciencia	Autocontrol	Empatía	Habilidades sociales	Inteligencia emocional	Satisfacción laboral
1	18	21	18	24	81	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
2	14	16	19	23	72	29	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
3	20	19	17	24	80	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
4	21	21	20	23	85	34	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
5	17	17	14	20	68	29	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
6	21	21	21	25	88	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
7	19	19	15	25	78	28	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
8	21	20	20	23	84	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
9	16	17	14	24	71	32	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
10	18	21	21	23	83	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
11	21	17	17	22	77	28	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
12	21	17	17	24	79	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
13	21	17	17	23	78	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
14	16	21	19	27	83	30	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
15	14	15	14	19	62	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
16	16	15	19	23	73	33	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
17	21	21	17	27	86	34	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
18	16	16	18	26	76	30	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
19	20	20	18	25	83	34	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
20	18	16	16	23	73	30	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
21	19	19	16	26	80	30	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
22	14	15	16	21	66	27	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
23	17	17	16	24	74	33	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
24	21	16	18	25	80	30	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
25	18	16	15	26	75	30	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
26	19	19	18	25	81	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
27	15	14	16	23	68	29	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio

28	19	15	16	22	72	29	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
29	21	20	21	21	83	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
30	21	16	15	25	77	30	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
31	16	17	19	22	74	30	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
32	17	17	17	25	76	28	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
33	19	19	20	22	80	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
34	20	21	21	26	88	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
35	21	17	21	24	83	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
36	15	15	16	23	69	28	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
37	17	19	18	24	78	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
38	14	16	14	22	66	27	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
39	18	17	18	24	77	32	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
40	17	14	17	24	72	31	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
41	16	14	14	19	63	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
42	15	14	14	22	65	27	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
43	20	20	21	27	88	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
44	20	18	17	26	81	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
45	20	19	17	20	76	31	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
46	16	21	14	22	73	30	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
47	16	14	14	23	67	28	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
48	18	17	18	19	72	29	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
49	15	14	14	22	65	27	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
50	21	19	17	23	80	29	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
51	18	15	15	22	70	29	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
52	18	16	14	23	71	29	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
53	20	14	14	19	67	28	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
54	20	20	16	21	77	29	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
55	15	16	20	24	75	30	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
56	21	20	18	25	84	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
57	21	17	17	25	80	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio

58	17	14	14	22	67	28	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
59	20	20	14	26	80	31	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
60	20	20	19	27	86	34	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
61	21	17	17	21	76	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
62	17	15	16	20	68	28	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
63	19	21	19	24	83	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
64	17	14	14	22	67	28	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
65	16	15	16	22	69	29	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
66	14	14	14	21	63	26	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
67	17	17	17	21	72	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
68	18	18	19	25	80	32	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
69	19	19	17	27	82	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
70	19	17	16	25	77	31	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
71	17	16	20	26	79	30	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
72	18	18	17	23	76	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
73	17	15	19	26	77	31	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
74	21	16	15	19	71	29	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
75	16	16	17	20	69	28	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
76	18	15	18	23	74	30	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
77	18	18	18	22	76	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
78	18	14	19	22	73	30	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
79	21	21	21	24	87	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
80	15	16	16	20	67	28	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
81	18	17	17	26	78	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
82	20	20	20	24	84	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
83	16	18	19	25	78	33	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
84	17	18	19	22	76	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
85	18	21	21	20	80	29	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
86	21	17	17	24	79	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
87	21	17	17	20	75	30	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio

88	21	17	17	24	79	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
89	16	21	19	27	83	33	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
90	14	15	14	20	63	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
91	16	15	19	24	74	30	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
92	21	21	17	26	85	34	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
93	16	16	18	23	73	30	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
94	20	20	18	27	85	34	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
95	18	16	16	24	74	31	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
96	21	16	15	27	79	31	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
97	18	21	21	24	84	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
98	14	17	16	24	71	29	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
99	20	21	21	22	84	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
100	21	21	21	26	89	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
101	17	17	20	18	72	31	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
102	21	21	21	27	90	36	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
103	19	19	20	21	79	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
104	21	21	21	25	88	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
105	16	17	16	18	67	28	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
106	18	21	21	27	87	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
107	21	20	20	21	82	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
108	21	20	20	21	82	32	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
109	21	20	20	21	82	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
110	16	20	21	26	83	33	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
111	14	15	15	18	62	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
112	16	14	14	23	67	28	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
113	21	21	21	24	87	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
114	16	19	14	23	72	29	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
115	20	20	20	24	84	32	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
116	18	19	18	19	74	31	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
117	19	20	20	21	80	34	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio

118	14	13	16	20	63	28	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
119	17	18	19	21	75	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
120	21	20	17	23	81	29	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
121	18	16	17	20	71	30	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio
122	19	20	20	22	81	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
123	15	19	16	21	71	29	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
124	19	18	17	19	73	33	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
125	21	18	21	26	86	34	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
126	21	19	18	20	78	31	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
127	16	18	18	23	75	28	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
128	17	16	16	21	70	29	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
129	19	20	20	25	84	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
130	20	21	21	27	89	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
131	21	20	17	25	83	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
132	15	14	15	20	64	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
133	17	19	21	22	79	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
134	14	21	19	18	72	31	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
135	18	17	18	23	76	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
136	17	16	16	20	69	28	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
137	16	14	14	18	62	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
138	15	16	15	18	64	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
139	20	20	21	26	87	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
140	20	20	19	23	82	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
141	20	20	20	23	83	32	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
142	16	20	21	21	78	31	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
143	16	17	14	18	65	27	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
144	18	16	18	21	73	33	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
145	15	15	14	18	62	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
146	21	20	20	23	84	32	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
147	18	19	16	18	71	29	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio

148	18	17	17	18	70	29	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
149	20	17	14	18	69	31	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
150	20	20	19	23	82	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
151	15	15	15	25	70	30	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
152	21	21	21	23	86	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
153	21	19	16	23	79	33	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
154	17	19	14	18	68	31	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
155	20	21	21	20	82	34	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
156	20	21	20	25	86	34	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
157	21	20	20	21	82	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
158	17	19	18	20	74	30	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
159	19	21	21	26	87	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
160	17	16	16	18	67	28	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
161	16	16	16	20	68	28	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
162	14	14	14	18	60	25	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
163	17	15	18	21	71	30	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
164	18	19	17	25	79	32	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
165	19	18	21	21	79	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
166	19	21	16	23	79	31	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
167	17	20	18	24	79	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
168	18	16	16	23	73	30	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
169	17	17	17	22	73	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
170	21	17	18	19	75	30	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
171	16	15	17	22	70	32	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
172	18	15	16	21	70	31	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
173	18	20	19	23	80	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
174	18	16	17	23	74	29	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
175	21	21	21	27	90	36	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
176	15	14	17	19	65	27	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
177	18	21	18	23	80	34	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio

178	20	20	21	25	86	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
179	16	18	17	24	75	33	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
180	17	18	17	24	76	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
181	18	21	21	27	87	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
182	21	20	20	21	82	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
183	21	20	20	21	82	32	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
184	21	20	20	21	82	30	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
185	16	20	21	26	83	32	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
186	14	15	15	18	62	26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
187	16	14	14	23	67	28	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
188	21	21	21	24	87	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
189	16	19	14	23	72	30	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio
190	20	20	20	24	84	33	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
191	18	19	18	19	74	30	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
192	21	19	18	20	78	30	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
193	16	18	18	23	75	30	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
194	17	16	16	21	70	31	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio
195	19	20	20	25	84	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
196	20	21	21	27	89	35	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
197	21	20	17	25	83	31	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores				Niveles	Rangos		
			Max	Min					
Inteligencia emocional	30	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	90	30	60	Alto Medio Bajo	<div><div>70</div><div>50</div><div>30</div></div> <div><div>90</div><div>69</div><div>49</div></div> <div><div>-20</div><div>-19</div><div>-19</div></div>	20	
Satisfacción laboral	15	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	45	15	30	Alto Medio Bajo	<div><div>35</div><div>25</div><div>15</div></div> <div><div>45</div><div>34</div><div>24</div></div> <div><div>-10</div><div>-9</div><div>-9</div></div>	10	
DIMENSIONES X									
	N° items	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos		
Dimensión autoconciencia	7	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	21	7	14	Alto Medio Bajo	<div><div>17</div><div>12</div><div>7</div></div> <div><div>21</div><div>16</div><div>11</div></div> <div><div>-4</div><div>-4</div><div>-4</div></div>	5	
Dimensión autocontrol	7	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	21	7	14	Alto Medio Bajo	<div><div>17</div><div>12</div><div>7</div></div> <div><div>21</div><div>16</div><div>11</div></div> <div><div>-4</div><div>-4</div><div>-4</div></div>	5	
Dimensión empatía	7	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	21	7	14	Alto Medio Bajo	<div><div>17</div><div>12</div><div>7</div></div> <div><div>21</div><div>16</div><div>11</div></div> <div><div>-4</div><div>-4</div><div>-4</div></div>	5	
Dimensiones habilidades sociales	9	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	27	9	18	Alto Medio Bajo	<div><div>21</div><div>15</div><div>9</div></div> <div><div>27</div><div>20</div><div>14</div></div> <div><div>-6</div><div>-5</div><div>-5</div></div>	6	
	30								

DIMENSIONES Y	N° items	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
Satisfacción intrínseca	7	3=Siempre	21	7	14	Alto	17	21	-4	5
		2=A veces				Medio	12	16	-4	
		1=Nunca				Bajo	7	11	-4	
Satisfacción extrínseca	8	3=Siempre	24	8	16	Alto	19	24	-5	5
		2=A veces				Medio	13	18	-5	
		1=Nunca				Bajo	8	12	-4	
	15									

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Inteligencia emocional

	Variable 1: Inteligencia emocional																														$\sum_{i=1}^{30} It_i$
Elementos muestrales	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	
Encuestado 1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
Encuestado 2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	85
Encuestado 3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	63
Encuestado 4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	67
Encuestado 5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	66
Encuestado 6	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	71
Encuestado 7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	84
Encuestado 8	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	76
Encuestado 9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	87
Encuestado 10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	65
Encuestado 11	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	78
Encuestado 12	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	79
Encuestado 13	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	80
Encuestado 14	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	67
Encuestado 15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	80
Encuestado 16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	63
Encuestado 17	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	70
Encuestado 18	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	81
Encuestado 19	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	68
Encuestado 20	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	63
Encuestado 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	68
Encuestado 22	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	75
Encuestado 23	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	63
Encuestado 24	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	82
Encuestado 25	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	82

$\sum_{i=1}^{30} It_i$
88
85
63
67
66
71
84
76
87
65
78
79
80
67
80
63
70
81
68
63
68
75
63
82
82

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	30

Variable 2: Satisfacción laboral

Elementos muestrales	Variable 2: Satisfacción laboral														
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15
Encuestado 1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
Encuestado 2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2
Encuestado 3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
Encuestado 4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
Encuestado 5	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
Encuestado 6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 7	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
Encuestado 8	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 9	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
Encuestado 10	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
Encuestado 13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 15	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
Encuestado 16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
Encuestado 17	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
Encuestado 18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
Encuestado 19	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
Encuestado 22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 25	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2

$\sum_{i=1}^{15} It_i$
37
37
38
33
33
30
32
31
36
31
30
32
31
30
34
31
33
32
31
30
32
30
30
35

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	15

GRADO DE CONCORDANCIA ENTRE LOS JUECES SEGÚN LA PRUEBA BINOMIAL

Instrumento: Nivel de inteligencia emocional

Ítems	Juez 1		Juez 2		Juez 3		P_b
1	1	1	1	1	1	1	0.0156
2	1	1	1	1	1	1	0.0156
3	1	1	1	1	1	1	0.0156
4	1	1	1	1	1	1	0.0156
5	1	1	1	1	1	1	0.0156
6	1	1	1	1	1	1	0.0156
7	1	1	1	1	1	1	0.0156
8	1	1	1	1	1	1	0.0156
9	1	1	1	1	1	1	0.0156
10	1	1	1	1	1	1	0.0156
11	1	1	1	1	1	1	0.0156
12	1	1	1	1	1	1	0.0156
13	1	1	1	1	1	1	0.0156
14	1	1	1	1	1	1	0.0156
15	1	1	1	1	1	1	0.0156
16	1	1	1	1	1	1	0.0156
17	1	1	1	1	1	1	0.0156
18	1	1	1	1	1	1	0.0156
19	1	1	1	1	1	1	0.0156
20	1	1	1	1	1	1	0.0156
21	1	1	1	1	1	1	0.0156
22	1	1	1	1	1	1	0.0156
23	1	1	1	1	1	1	0.0156
24	1	1	1	1	1	1	0.0156
25	1	1	1	1	1	1	0.0156
26	1	1	1	1	1	1	0.0156
27	1	1	1	1	1	1	0.0156
28	1	1	1	1	1	1	0.0156
29	1	1	1	1	1	1	0.0156
30	1	1	1	1	1	1	0.0156

Se considera:

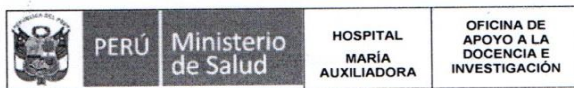
Si la respuesta al criterio fuese negativa: 0

Si la respuesta al criterio fuese positiva: 1

$$P_b = \frac{0.4688}{30} = 0.016$$

Siendo el valor calculado menor de 0.5 se concluye que el grado de concordancia es significativo, lo cual indica que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos.

Anexo 5. Autorización para la ejecución del Estudio



Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA

El que suscribe, el Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital María Auxiliadora, CERTIFICA, Que el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, Versión del 02 de abril del presente; Titulado: "NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018"; con Código Único de Inscripción: HMA/CIEI/027/19, presentado por el Investigador Principal: Bach. Rossmery Geovana VILCA SALAZAR, ha sido REVISADO.

Asimismo, concluyéndose con la APROBACIÓN expedida por el Comité Institucional de Ética en Investigación. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá VIGENCIA hasta el 01 de abril del 2020. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 02 de abril del 2019.

Atentamente



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
MC. LUZ MARINA PORTUGAL R.O.
JEFE DE LA OFICINA
APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION

LMPR/abf.
c.c. Investigador Principal.
c.c. Archivo.



FACULTAD DE ENFERMERÍA

**HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Señores Enfermeros/as, soy la Bach **ROSSMERY GEOVANA VILCA SALAZAR**, en esta oportunidad estoy desarrollando un trabajo de Investigación titulado **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018**, agradeceré que consignen la respuesta adecuada, lo que nos permitirá conocer la realidad y luego plantear alternativas de solución con el resultado de trabajo de investigación

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Lic. Marleny Almeida C.

1.2 Cargo e institución donde labora:

Enfermera Asistencial - Hospital María Auxiliadora -

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		

ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		
ÍTEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		
ITEM 23	✓		✓		
ITEM 24	✓		✓		
ITEM 25	✓		✓		
ITEM 26	✓		✓		
ITEM 27	✓		✓		
ITEM 28	✓		✓		
ITEM 29	✓		✓		
ITEM 30	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

El Instrumento Evaluado es adecuado
para su aplicación.


Marlene Armeida C.
Lic. Enfermería
CEP 38265

Lima, 15 de 11 del 2018

Firma del informante
DNI N° 21887562
Telf. 72.666.72.



FACULTAD DE ENFERMERÍA

**HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
SATISFACCIÓN LABORAL**

Señores Enfermeros/as, soy la Bach **ROSSMERY GEOVANA VILCA SALAZAR**, en esta oportunidad estoy desarrollando un trabajo de Investigación titulado **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018**, agradeceré que consignen la respuesta adecuada, lo que nos permitirá conocer la realidad y luego plantear alternativas de solución con el resultado de trabajo de investigación

I. DATOS GENERALES:

1.3 Apellidos y nombres del informante:

Lic. Marleny Almeida C

1.4 Cargo e institución donde labora:

Enfermera Asistencial Hospital María Auxiliadora

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **SATISFACCIÓN LABORAL**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.


Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		

ÍTEM 4	✓		✓	
ÍTEM 5	✓		✓	
ÍTEM 6	✓		✓	
ÍTEM 7	✓		✓	
ÍTEM 8	✓		✓	
ÍTEM 9	✓		✓	
ÍTEM 10	✓		✓	
ÍTEM 11	✓		✓	
ÍTEM 12	✓		✓	
ÍTEM 13	✓		✓	
ÍTEM 14	✓		✓	
ÍTEM 15	✓		✓	

Aportes y sugerencias:

El Instrumento es adecuado para
su aplicación.


Marlene Almeyda C.
Lic. Enfermería
CEP 38265

Lima, 15 de 11 del 2018

Firma del informante
DNI N° 21887562
Telf: 7266672



FACULTAD DE ENFERMERÍA

**HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Señores Enfermeros/as, soy la Bach **ROSSMERY GEOVANA VILCA SALAZAR**, en esta oportunidad estoy desarrollando un trabajo de Investigación titulado **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018**, agradeceré que consignen la respuesta adecuada, lo que nos permitirá conocer la realidad y luego plantear alternativas de solución con el resultado de trabajo de investigación

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Lic. Catalina Huapaya Mendoza

1.2 Cargo e institución donde labora:

Enfermera Asistencial - Hospital María Auxiliadora

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		

ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		
ÍTEM 16	✓		✓		
ÍTEM 17	✓		✓		
ÍTEM 18	✓		✓		
ÍTEM 19	✓		✓		
ÍTEM 20	✓		✓		
ÍTEM 21	✓		✓		
ÍTEM 22	✓		✓		
ÍTEM 23	✓		✓		
ÍTEM 24	✓		✓		
ÍTEM 25	✓		✓		
ÍTEM 26	✓		✓		
ÍTEM 27	✓		✓		
ÍTEM 28	✓		✓		
ÍTEM 29	✓		✓		
ÍTEM 30	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

e) Instrumento de recolección
para su aplicación

Catalina Huamani
Catalina Huamani
LIC. DE ENFERMERIA
C.E.P. 10089

Lima, 19 de 11 del 2018

Firma del informante
DNI N° 07005719
Telf: 997966714



FACULTAD DE ENFERMERÍA

**HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
SATISFACCIÓN LABORAL**

Señores Enfermeros/as, soy la Bach **ROSSMERY GEOVANA VILCA SALAZAR**, en esta oportunidad estoy desarrollando un trabajo de Investigación titulado **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018**, agradeceré que consignent la respuesta adecuada, lo que nos permitirá conocer la realidad y luego plantear alternativas de solución con el resultado de trabajo de investigación

I. DATOS GENERALES:

1.3 Apellidos y nombres del informante:

Lic. Catalina Huapaya Mendoza

1.4 Cargo e institución donde labora:

Enfermera Asistencial

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **SATISFACCIÓN LABORAL**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		

ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

El Instrumento es adecuado
para su aplicación

Roby Huapaya Al
CATA...
L...
C.E. 10089

Lima, 19 de 11 del 2018

Firma del informante

DNI N° 07005719

Telf. 997966714



FACULTAD DE ENFERMERÍA

**HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Señores Enfermeros/as, soy la Bach **ROSSMERY GEOVANA VILCA SALAZAR**, en esta oportunidad estoy desarrollando un trabajo de Investigación titulado **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018**, agradeceré que consignen la respuesta adecuada, lo que nos permitirá conocer la realidad y luego plantear alternativas de solución con el resultado de trabajo de investigación.

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Lic. Dionicio ponciano Ana.p.

1.2 Cargo e institución donde labora:

Enfermera Asistencial - Hospital María Auxiliadora.

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		

ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		
ÍTEM 16	✓		✓		
ÍTEM 17	✓		✓		
ÍTEM 18	✓		✓		
ÍTEM 19	✓		✓		
ÍTEM 20	✓		✓		
ÍTEM 21	✓		✓		
ÍTEM 22	✓		✓		
ÍTEM 23	✓		✓		
ÍTEM 24	✓		✓		
ÍTEM 25	✓		✓		
ÍTEM 26	✓		✓		
ÍTEM 27	✓		✓		
ÍTEM 28	✓		✓		
ÍTEM 29	✓		✓		
ÍTEM 30	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

El Instrumento evaluado, es adecuado

Para su aplicación.

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
LIC. ANA P. DIONICIO PONCIANO
Enfermera Asistencial
C E P 68608

Lima, 05 de 11 del 2018

Firma del informante
DNI N° 10090028
Telf: 973885397



FACULTAD DE ENFERMERÍA

**HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
SATISFACCIÓN LABORAL**

Señores Enfermeros/as, soy la Bach **ROSSMERY GEOVANA VILCA SALAZAR**, en esta oportunidad estoy desarrollando un trabajo de Investigación titulado **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018**, agradeceré que consignen la respuesta adecuada, lo que nos permitirá conocer la realidad y luego plantear alternativas de solución con el resultado de trabajo de investigación

I. DATOS GENERALES:

1.3 Apellidos y nombres del informante:

Lic. Dionicio Ponciano Ana. P.

1.4 Cargo e institución donde labora:

Enfermera Asistencial – Hospital María Auxiliadora.

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **SATISFACCIÓN LABORAL**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		

ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

El Instrumento evaluado es adecuado para
 Su aplicación.

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 LIC. ANA P. DIONISIO PONCIANO
 Enfermera Asistencial
 C E P 68608

Lima, 05 de 11 del 2018

Firma del informante
 DNI N° 10091028
 Telf: 973885397