

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“Inteligencia emocional y clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019”**

**TESIS PRESENTADO POR:**

**Bachiller:** CONCHA ROCHA, Daysi Lisseth.

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADA EN ENFERMERIA.**

**ASESOR:** Dr. FRETTEL QUIROZ, Nicolás  
Magno.

**Puerto Maldonado, 2020**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“Inteligencia emocional y clima laboral en los profesionales de  
enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa  
Rosa, 2019”**

**TESIS PRESENTADO POR:**

**Bachiller: CONCHA ROCHA, Daysi Lisseth.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADA EN ENFERMERIA.**

**ASESOR: Dr. FRETTEL QUIROZ, Nicolás  
Magno.**

**Puerto Maldonado, 2020**

## DEDICATORIA

*A Dios y la Virgencita del Carmen por guiarme durante todo este proceso.*

*A toda mi familia, en especial a mis padres, por guiarme y apoyarme en todos los momentos de mi vida, y sobre todo por su gran ayuda para poder concluir este presente trabajo.*

*A mis hermanos y a mi novio por estar pendiente de desarrollo de este trabajo.*

## AGRADECIMIENTO

*A mis amados padres que me brindaron su apoyo.*

*Al Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, al personal administrativo y a las Enfermeras del servicio de hospitalización, por su contribución en la ejecución de la presente Tesis.*

*Al Dr. FRETTEL ZURROZ, Nicolás Magno. Por ser mi asesor y sobre todo por el gran apoyo en la presente investigación y los miembros de jurados que evaluaron la presente tesis.*

## PRESENTACIÓN

Doctor

Telésforo Porcel Moscoso

Decano de la Facultad de Educación

En cumplimiento según el reglamento de grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; se pone a disposición la tesis titulada **“Inteligencia emocional y clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019”**. El mismo que se presenta para optar el Título Profesional de Licenciada de Enfermería.

En la población de los trabajadores, del “Hospital Santa Rosa” que son denominados fuerza laboral piden que los trabajadores se adapten a situaciones de presión laboral, conllevando a que sufran cualquier problema laboral; según estudios en el ámbito de salud, un personal no puede abastecer una cantidad alta de pacientes que es más de la capacidad de atención permitida; aquí influirá en gran medida su accionar en equilibrio emocional, de esta forma presento la investigación: **“Inteligencia Emocional y el Clima Laboral”** de los profesionales de salud.

Ante la existencia de esta problemática se planteó dicho estudio referido a la correlación que pueda existir entre ambas variables estudiadas, la misma que se pone a su disposición.

CONCHA ROCHA, Daysi Lisseth.

## RESUMEN

En el presente estudio denominado “**Inteligencia emocional y clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019**”. Tuvo como Objetivo: “Establecer la relación entre inteligencia emocional y el clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019”. La Metodología: que se usó fue correlacional de diseño no experimental con corte transversal. La muestra, fue de 60 personas de las cuales solo respondieron 30 personas, los participantes fueron los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de ambos sexos. Se aplicó dos instrumentos, el primer instrumento que mide el nivel de inteligencia Emocional fue el instrumento del Inventario de cociente emocional de BarOn (I-CE); que consta de 133 ítems que miden las 5 dimensiones en formato Likert y el segundo que mide el nivel de clima Laboral es la Escala Clima Laboral CL-SPC, que consta de 50 ítems que miden las 5 dimensiones. Los resultados según La prueba de Tau-b Kendall; entre ambas variables se obtuvo un coeficiente de correlación negativa baja (-0.125); según la dimensión de la variable clima laboral por la Inteligencia emocional se obtuvo un coeficiente de correlación negativa. Se concluye que la Inteligencia emocional de los enfermeros sugiere una correlación negativa baja con su clima laboral. Por ende, se acepta la hipótesis nula y la misma que su significancia (sig.<0.05) por ende: “No existe relación significativa entre la dimensión de Realización y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019”; sugiere una correlación negativa baja entre las dimensiones del Clima laboral por la variable Inteligencia emocional y su significancia es mayor (sig.<0.05), por ende, se acepta las hipótesis nulas.

**Palabras Claves:** Inteligencia Emocional, Clima laboral.

## ABSTRACT O SUMMARY

In the present study called "Emotional intelligence and work climate in nursing professionals of the hospitalization service of Hospital Santa Rosa, 2019". Its objective was: "To establish the relationship between emotional intelligence and the work environment in the nursing professionals of the hospitalization service of Hospital Santa Rosa, 2019". The Methodology: that was used was correlational of non-experimental design with cross section. The sample consisted of 60 people of which only 30 responded, the participants were the nursing professionals of the hospitalization service of both sexes. Two instruments were applied, the first instrument that measures the level of Emotional intelligence was the BarOn Emotional Quotient Inventory (I-CE) instrument; It consists of 133 items that measure the 5 dimensions in Likert format and the second that measures the level of Labor climate is the CL-SPC Labor Climate Scale, which consists of 50 items that measure the 5 dimensions. The results according to The Tau-b Kendall test; A low negative correlation coefficient was obtained between both variables (-0.125); According to the dimension of the work environment variable by Emotional Intelligence, a negative correlation coefficient was obtained. It is concluded that the emotional intelligence of nurses suggests a low negative correlation with their work environment. Therefore, the null hypothesis is accepted and the same as its significance (sig. <0.05) therefore: "There is no significant relationship between the Realization dimension and emotional intelligence in the nursing professionals of the hospitalization service of Hospital Santa Rosa , 2019 "; suggests a low negative correlation between the dimensions of the Work environment for the variable Emotional intelligence and its significance is greater (sig. <0.05), therefore, the null hypotheses are accepted.

**Key Words:** Emotional Intelligence, Work environment.



## INTRODUCCIÓN

El clima laboral al influenciar en la inteligencia emocional con cambio de actitudes en el trabajo, familia y sociedad, se constituye en un elemento indispensable para el cuidado integral del ser, la investigación entre ambas variables, todavía es poco evidenciado, el profesional de enfermería debe saber manejar sus emociones, de sus pacientes y de la familia.

El mundo de hoy, exige personas competentes que puedan interrelacionarse con los demás y manejar cualquier eventualidad; así mismo, controlarse ante situaciones que le puedan afectarlos emocionalmente.

Por tanto, la presente investigación tiene como propósito aportar con el resultado, de mejora del clima laboral que permita que todos sus empleadores puedan gozar de un clima laboral favorable. Por ello se decidió hacer el presente estudio con el objetivo de: “Establecer la relación entre inteligencia emocional y el clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019”

### **La tesis consta de cuatro capítulos:**

**Capítulo I:** Planteamiento del problema.

**Capítulo II:** Marco Teórico.

**Capítulo III:** Metodología de la investigación.

**Capítulo IV:** Resultados del trabajo de investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias y la bibliografía.

### **Anexos**

**Anexo 1:** Matriz de consistencia.

**Anexo 2:** Instrumento.

**Anexo 3:** Solicitud de autorización para realización de estudio.

**Anexo 4:** Solicitud de validación.

**Anexo 5:** Consentimiento informado.

## INDICE

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
PRESENTACIÓN .....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT O SUMMARY .....	V
INTRODUCCIÓN.....	VI
INDICE .....	VII
INDICE DE GRAFICO .....	IX
INDICE DE TRABLAS.....	X
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción del problema. ....	1
1.2 Formulación del problema. ....	3
1.3 Objetivos. ....	4
1.4 Variables.....	4
1.5 Operacionalización de variable.....	7
1.6 Hipótesis.....	10
1.7 Justificación.....	11
1.8 Consideraciones éticas .....	13
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
2.1 Antecedentes de estudios.....	14
2.2 Modelo teórico .....	23
2.3 Marco Teórico. ....	25
2.4 Definición de términos. ....	29
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Tipo de estudio .....	31
3.2 Diseño de estudio .....	31
3.3 Población y muestra .....	32
3.4 Métodos y técnicas.....	33
3.5 Tratamiento de Datos .....	37
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Análisis y Resultados .....	40

<b>4.2 Análisis de las Variables .....</b>	<b>40</b>
<b>4.3 Análisis de las Objetivos.....</b>	<b>46</b>
<b>4.4 Prueba de Normalidad .....</b>	<b>53</b>
<b>4.5 Prueba de Hipótesis .....</b>	<b>53</b>
<b>DISCUSION.....</b>	<b>70</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>72</b>
<b>SUGERENCIAS .....</b>	<b>74</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXO 1: Matriz de consistencia .....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXO 2: Instrumento .....</b>	<b>86</b>
<b>ANEXO 3: Solicitud de autorización para realización de estudio.....</b>	<b>95</b>
<b>ANEXO 4: Solicitud de Validación para realización de estudio.....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXO 5: Ficha de Validación.....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXO 6: Consentimiento informado.....</b>	<b>101</b>

## INDICE DE GRAFICO

<b>GRAFICO N° 1 Resultado general de la Variable: Inteligencia Emocional.....</b>	<b>42</b>
<b>Grafico N°2 Resultado General de la variable: Clima Laboral .....</b>	<b>45</b>
<b>GRAFICO N°3 Resultado generales entre la Variable Inteligencia Emocional por Variable Clima laboral .....</b>	<b>47</b>
<b>GRAFICO N°4. Resultado general en la dimensión: Realización Personal.....</b>	<b>48</b>
<b>GRAFICO N°5 Resultado general en la dimensión: Involucramiento Laboral.....</b>	<b>49</b>
<b>GRAFICO N°6 Resultado general en la dimensión: Supervisión.....</b>	<b>50</b>
<b>GRAFICO N°7 Resultado general en la dimensión: Comunicación .....</b>	<b>51</b>
<b>GRAFICO N°8 Resultado general en la dimensión: Condición Laboral.....</b>	<b>52</b>

## INDICE DE TRABLAS

TABLA N° 1 Población.....	32
TABLA N° 2 Muestra.....	33
TABLA N°3 Confiabilidad del instrumento.....	38
TABLA N° 4 Validación del instrumento .....	39
TABLA N°5 Puntuación General de la Variable Inteligencia Emocional .....	41
TABLA N°6 Resultado general de la Variable: Inteligencia Emociona.....	42
TABLA N°7 Puntuación General de la Variable Clima Laboral y sus DIMENSIONES	43
TABLA N°8 Resultados Generales de la Variable: Clima Laboral .....	45
TABLA N°9 Resultados de la tabla Cruzada entre la Inteligencia Emocional por el Clima Laboral .....	46
TABLA N° 10. Resultado general en la dimensión: Realización Personal .....	48
TABLA N°11 Resultado general en la dimensión: Involucramiento Laboral .....	49
TABLA N° 12 Resultado general en la dimensión: Supervisión.....	50
TABLA N° 13 Resultado general en la dimensión: Comunicación.....	51
TABLA N° 14 Resultado general en la dimensión: Condición Laboral .....	52
TABLA N° 15 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	53
Tabla N°16.Resumen de tabla Cruzada entre la Inteligencia Emocional y Clima Laboral .....	56
TABLA N°17. Correlación de Tau-C de Kendall entre La Inteligencia Emocional y Clima Laboral. ....	56
TABLA N°18.Resumen de tabla Cruzada entre la Dimensión Realización Personal y Variable Inteligencia Emocional.....	58
TABLA N°19. Correlación de Tau-C de Kendall entre la Dimensión Realización Personal y Variable Inteligencia Emocional .....	59
TABLA N°20.Resumen de tabla Cruzada entre la Dimensión Involucramiento Laboral y la Variable de Inteligencia Emocional.....	61
TABLA N°21. Correlación de Tau-C de Kendall entre la Dimensión Involucramiento Laboral y la Variable Inteligencia Emocional .....	61
TABLA N°22.Resumen de tabla Cruzada entre la Dimensión Supervisión y la Inteligencia Emocional.....	63
TABLA N°23. Correlación de Tau-C de Kendall entre la Dimensión Supervisión y la Variable Inteligencia Emocional.....	64

<b>TABLA N°24. Resumen de tabla Cruzada entre la Dimensión Comunicación y la Inteligencia Emocional.....</b>	<b>66</b>
<b>TABLA N°25. Correlación de Tau-C de Kendall entre la Dimensión Comunicación y la Variable Inteligencia Emocional.....</b>	<b>66</b>
<b>TABLA N°26. Resumen de tabla Cruzada entre la Dimensión Condición Laboral y la Inteligencia Emocional.....</b>	<b>68</b>
<b>TABLA N°27. Correlación de Tau-C de Kendall entre Dimensión Condición Laboral y la Inteligencia Emocional.....</b>	<b>69</b>

## CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Descripción del problema.

El mundo de hoy, exige personas competentes que puedan interrelacionarse con los demás y manejar cualquier eventualidad así mismo poder controlarse ante situaciones que le puedan afectar emocionalmente.

Actualmente a nivel mundial existe un 58% aproximadamente de la población constituida por un grupo de personas mayores de 10 años de edad, que se le denomina: “**Fuerza Laboral**”; que exige al trabajador mayor grado de iniciativa y adaptabilidad ante situaciones de alta presión laboral, esto conlleva a una probabilidad que puedan sufrir alguna enfermedad ocupacional como el estrés. “También el trabajador está expuesto a peligros que pueda tener el ambiente aproximadamente el 30% y el 50% de los trabajadores reportan estar expuestos altos riesgos físicos, químicos, biológicos y factores ergonómicos”. (1)

Por lo que, para el año 2030, la OMS: “Prevé una carencia de 10,1 millones de profesionales saludables cualificados. Esta escasez de personal, incluida las enfermeras, se pone de manifiesto como uno de los mayores obstáculos para la eficacia de los sistemas de salud”. (2)

Cabe mencionar que la revista panamericana de salud pública, realizó un estudio acerca de la agresión que tienen los profesionales en el área de salud, obteniendo los siguientes porcentajes: “En 16,9% de los casos se informaron secuelas en los profesionales agredidos, en 7,9% secuelas físicas. Un 28% de los lesionados necesitaron suspensión temporal laboral. En 46,6% se refirió

inseguridad en el lugar laboral, se sugirieron diversas medidas para reducirla”. (3).

Según la OMS, menciona que el trabajo es: “Beneficioso para la salud mental, pero un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos. La depresión la ansiedad tienen unas repercusiones económicas importantes: se ha estimado que la economía mundial US\$ 1 billón en pérdida de productividad”. (4).

Existen muchos factores que se encuentran en el ambiente laboral, que pueden llegar a afectar de manera temporal o permanente la salud mental del empleado, debido a que existen riesgos que pueden ser motivo que exista una interacción inadecuada mediante el tipo de trabajo que se realice, como también el entorno de la organización, las exigencias de los directivos, las competencias y aptitudes con los demás empleados, las facilidades o dificultades que ofrecen para la realización de su trabajo.

Un entorno de trabajo saludable, es: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la ausencia de enfermedad”. (5).

Según diversos estudios mencionan que: “Los centros sanitarios con momentos inadecuados enfermero/paciente la frustración, insatisfacción, desmotivación y desánimo son algunos de los sentimientos más presentes al finalizar la jornada, que afectan a los pacientes y a salud física y psíquica de los profesionales”. (6).

En el medio local, existen estudios de estas variables mas no en el personal de enfermería, por lo que se recurre a describir la realidad empírica observada durante el periodo del internado clínico, llegando a presenciar algunos inconvenientes entre los profesionales de enfermería, que se quejaban por la demanda de los pacientes, falta de insumos y de infraestructura; con ello llevaban presión laboral, creando un ambiente de sobrecarga de energía negativa, alterando su estado de tranquilidad emocional, mostrando irritabilidad, fatiga y a terminando sus turnos muy desmotivados.



Se observó que la mayoría de profesionales de enfermería tienen una sobrecarga laboral, que influencia directamente en la vida del profesional de enfermería alterando su labor. Psicológicamente, es importante que lleven un estilo de vida tranquila, de lo contrario pueden crear un desequilibrio de origen emocional, que puede llegar a causar ansiedad irritabilidad, fatiga, desmotivación al terminar su jornada laboral.

El planteamiento del problema conlleva a formular las interrogaciones siguientes:

## **1.2 Formulación del problema.**

### **1.2.1 Problema general.**

- ¿Existe relación entre inteligencia emocional y el clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

- ¿Cuál es el nivel del clima laboral, en la dimensión realización en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?
- ¿Cuál es el nivel del clima laboral, en la dimensión Involucramiento Laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?
- ¿Cuál es el nivel del clima laboral, en la dimensión supervisión en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?
- ¿Cuál es el nivel del clima laboral, en la dimensión Comunicación en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?

- ¿Cuál es el nivel del clima laboral, en la dimensión Condiciones Laborales en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?

### **1.3 Objetivos.**

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

- Establecer la relación entre inteligencia emocional y el clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

#### **1.3.2 Objetivos específicos.**

- Identificar el nivel del clima laboral, en la dimensión Realización en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.
- Identificar el nivel del clima laboral, en la dimensión Involucramiento Laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.
- Identificar el nivel del clima laboral, en la dimensión Supervisión en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.
- Identificar el nivel del clima laboral, en la dimensión Comunicación en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.
- Identificar el nivel del clima laboral, en la dimensión Condiciones Laborales en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

### **1.4 Variables.**

#### **1.4.1 Variable V1**

- Inteligencia Emocional.

### 1.4.2 Variable V2

- Clima Laboral.

### 1.5 Operacionalización de variable.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO/ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1: Inteligencia emocional</b>	"La inteligencia emocional es como un conjunto de aptitudes siendo predominantes en nuestras capacidades general para relacionarnos con los demás personas". (25)	El instrumento que se va usar es el Inventario Coeficiente Emocional de Bar-On (ICE), que consta de 133 ítems que miden las 5 dimensiones.	<b>D1: componente Intrapersonal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de sí mismo</li> <li>• Asertividad</li> <li>• Auto-concepto</li> <li>• Autorrealización.</li> <li>• Independencia.</li> </ul>	<b>1.Categorico/ Ordinal.</b>
			<b>D2: componente Interpersonal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía.</li> <li>• Relaciones interpersonales.</li> <li>• Responsabilidad social.</li> </ul>	
			<b>D3: Componente de Adaptabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de problemas.</li> <li>• Prueba de realidad</li> <li>• Flexibilidad.</li> </ul>	

			<b>D4: componente del Manejo de la tensión o estrés.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tolerancia al estrés.</li><li>• control de impulsos.</li></ul>	
			<b>D5: componente del Estado de ánimo.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Felicidad.</li><li>• optimismo.</li></ul>	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO/ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V2: Clima Laboral</b>	"El clima laboral es el medio donde se manifiestan todas sus habilidades, problemas e inquietudes que poseen el personal que labora dentro de la entidad y que esta puede incrementar o disminuir su rendimiento". (27)	El cuestionario que se utilizará será la escala "Clima Laboral CL-SPC". Consta de 50 ítems y divididos en 5 dimensiones.	<b>D1: Autorrealización.</b>	Oportunidades de progreso.	<b>1. Categorical/Ordinal.</b>
				Interés de éxito por el jefe.	
				Define los objetivos para lograr sus acciones.	
				Valoran el alto desempeño.	
				Los supervisores expresan reconocimiento por sus logros.	
				Las actividades que realiza ayuda llenarse de conocimiento.	
				Los jefes les capacitan.	
				La empresa promueve desarrollo en su personal.	
				Se promueven.	
			<b>D2: Involucramiento laboral.</b>	Se reconoce el logro en el trabajo.	
				Se siente comprometido con su trabajo.	
				El trabajador está al tanto de sus logros.	
				Todo trabajador es clave del éxito.	
				El trabajador está comprometido.	
				Se hacen mejor el trabajo cada día.	
				Se realiza las tareas diarias.	
				Cumple con las tareas.	
Los servicios son motivo del personal.					
Es clara la visión, misión y valores de empresa.					

				La organización es buena para la calidad laboral.
			<b>D3: Supervisión</b>	El superior brinda apoyo ante los obstáculos.
				En la organización se mejora continuamente.
				La evaluación, ayuda a mejorar el trabajo.
				Se capacita constantemente.
				Las responsabilidades están bien definidas.
				Se cuenta con sistema de seguridad.
				Existe norma de procedimientos.
				Los objetivos están claras.
				El trabajo se realiza a los planes establecidos.
				Existe un trato justo.
			<b>D4: Comunicación</b>	Se encuentra con a información para desempeñarse.
				En la oficina fluye la información.
				En el trabajo hay armonía.
				Existe comunicación suficiente.
				Es posible la relación con los jefes
				En la institución se afronta obstáculos.
				La institución fomenta la comunicación.
				El supervisor escucha los planes.
				Existe colaboración entre todos.
				Se reconoce los avances en las áreas.
			<b>D5: Condiciones Laborales.</b>	Se ayudan entre los trabajadores.
				Los objetivos de trabajo son retadores.
				Todos tienen oportunidad de tomar decisiones en sus labores.
				El grupo de trabajo funciona bien integrado.
				Se cuenta con oportunidades para hacer mejor las tareas.
				Existe buena administración.
				La remuneración es mejor.
				Los objetivos guardan relación con la visión.
				Se dispone de tecnología en el trabajo
				La remuneración está de acuerdo a los logros.

## 1.6 Hipótesis

### 1.6.1 Hipótesis general

**Hi:** Existe relación significativa entre inteligencia emocional y el clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**Ho:** No existe relación significativa entre inteligencia emocional y el clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

### 1.6.2 Hipótesis específicos

**Hi1:** Existe relación significativa entre la dimensión de Realización y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**Ho1:** No existe relación significativa entre la dimensión de Realización y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**Hi2:** Existe relación significativa entre la dimensión de Involucramiento Laboral y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**Ho2:** No existe relación significativa entre la dimensión de Involucramiento y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**Hi3:** Existe relación significativa entre la dimensión de Supervisión y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**Ho3:** No existe relación significativa entre la dimensión de Supervisión y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.



**Hi4:** Existe relación significativa entre la dimensión de Comunicación y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019”

**Ho4:** No existe relación significativa entre la dimensión de Comunicación y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**Hi5:** Existe relación significativa entre la dimensión de Condiciones Laborales y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**Ho5:** No existe relación significativa entre la dimensión de Condiciones Laborales y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

## 1.7 Justificación

Porque, el clima laboral es uno de los condicionantes para conseguir el bienestar emocional del trabajador, con ello generamos mayor incremento en la producción de la atención, de tal forma permite satisfacer las necesidades. Según la **OMS**, indica que el trabajo es muy: “Beneficioso para la salud mental, pero un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos, la depresión y la ansiedad tienen unas repercusiones económicas importantes: la economía mundial cuesta US\$ 1 billón en pérdida de productividad”. (5)

Según **TITO**, estudio que realizó a nivel local en: “Los trabajadores de la intendencia Regional De Madre de Dios SUNAT, se demostró que el rendimiento laboral depende en un 44.22% en la estabilidad emocional, concluyendo que la inteligencia emocional y el rendimiento laboral existe una correlación significativa en un 54.76%”. (7)

Según **Troncoso**, estudio que realizo a nivel local: “En los colaboradores del hotel Cabaña Quinta. Según los resultados obtenidos en dicho estudio se encontró como resultado que los colaboradores muestran una inteligencia emocional media y que ambas variables son independientes”. (8)

Ante los casos de quejas preocupación del usuario, algunos graves de los que han hecho una forma de queja en los medios de comunicación a lo largo del tiempo; en las cuales han generado preocupación sobre los profesionales de la salud entre las distintas ramas y como esta repercute en la atención,

Resulta de especial importancia conocer cuáles son las causantes de sus diferentes conductas, para adoptar medidas para evitar quejas ante los usuarios, y velar también por los problemas que pueda estar pasando el profesional de enfermería que le motiva a tomar tales acciones, ver también si el clima laboral influye mucho en su inteligencia emocional.

La presente investigación surge de la necesidad de estudiar mal trato del cuidador de salud, esto conlleva inmediatamente al profesional de enfermería y cuan desarrollada tiene su inteligencia emocional y como el clima laboral influye en ella; para que no pase este tipo de atención.

La investigación busca proporcionar información útil para la entidad donde laboran y para la comunidad y así mejorar la atención al usuario brindando una atención adecuada.

El estudio es conveniente para ver cómo se encuentre la salud ocupacional del profesional de enfermería, enfocándonos en clima laboral si este afecta en su inteligencia emocional del enfermero. Así mismo, los resultados de este estudio investigativo ayudaran a contribuir en el bienestar del profesional de Enfermería, el cual permitirá cambios en las conductas, y como poder manejar sus emociones durante su desarrollo de actividades y que la entidad empleadora pueda formular estrategias que favorezca el desarrollo de adecuado del clima laboral. Con ello brindar una atención eficaz y adecuada al usuario.

El presente trabajo cuenta con una metodología, que podría usarse para investigaciones futuras.

### **1.8 Consideraciones éticas**

Para realizar el presente estudio se mantiene principios bioéticos que tiene que ver con la confiabilidad de toda la información obtenida, justicia y autonomía; debido a que este estudio no presentan ningún tipo de riesgo para el personal que trabaja en el área de enfermería. De igual manera se implementó una hoja de consentimiento adecuadamente detallada al informado, como también se les mostro las autorizaciones respectivas para invitar a participar de modo voluntario en el estudio aplicado. Es importante mencionar que se implementó adecuadamente las normas “**Vancouver**”, exigida por la casa de estudio.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de estudios.

#### 2.1.1. Antecedentes del contexto Internacional

**1. Macías J; y otros.;** tesis sobre: ***“Relación de la Inteligencia Emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del sol, 2015.”*** España, 2015.

Se realizó un estudio de diseño descriptivo transversal. Tuvo como objetivo principal: “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”, se logró obtener una muestra de 303 personas de las cuales solo respondieron 247 personas. Los participantes fueron los todos los profesionales de ambos sexos. En la cual se aplicó el instrumento de Cuestionario ad hoc auto administrado para medir los datos socios laborales, concluyendo que:

- Cuando un profesional obtiene una mejor calidad de vida, tiene la capacidad de poder relacionarse con la regulación y percepción que representan las diferentes dimensiones de la I.E, a través de los órganos laborares o de gestión que le permita promover cada vez más sus propios conocimientos, mediante el manejo de adecuado de sus emociones, con el fin de trasmitirlas a sus empleados profesionales. (9)

**2. León T; Arévalo P;** tesis sobre: ***“Inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados del GAD municipal del Cantón Chordeleg, 2017”.*** Ecuador, 2017.

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional transversal. Con el objetivo principal: “Analizar la relación entre los niveles de inteligencia emocional y estrés laboral entre los empleados del GAD Municipal del cantón Chordeleg” Se logró obtener una muestra de 50 personas; los participantes son trabajadores de la municipalidad de ambos sexos entre las edades de 25 años hasta 61 años y que estén laborando más de 3 meses. Concluyendo que:

- En general en el área de Inteligencia emocional que el personal está siempre motivado. Se concluye que cualquier trabajador que pueda tener el más alto nivel de inteligencia emocional no implica que pueda pasar por un episodio de estrés. Y esto no indicaría que los trabajadores no puedan brindar una adecuada atención al usuario. (10)

### **3. Liébana C; y otros; tesis sobre: “*Relación entre la inteligencia emocional y el burnout en estudiantes de enfermería, 2017*”. España, 2017.**

El presente estudio fue de enfoque correlacional. Tuvo como objetivo principal: “Averiguar si hay relación entre la inteligencia emocional y el burnout a consecuencia de los estudios”. Se logró obtener una muestra de 134 estudiantes de enfermería de ambos sexos, el 81% eran mujeres. En el cual se aplicó un instrumento denominado “**la Escala de Inteligencia Emocional de Schutte SSIE (Schutte et al., 1998)**”, basada en modelo de inteligencia emocional de Salovey y Mayer (1990) el cual estuvo compuesto de 33 ítems y el cuestionario del “**Maslach Burnout Inventory Students Survey MBI-SS (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002)**”. Concluyendo que:

- Cuando existe una conexión entre el burnout y la inteligencia emocional, se llega a manifestar la influencia positiva que tiene la I.E, y el conocimiento emocional, mediante la eficacia que tienen los alumnos a través del rendimiento académico universitario, se comprobó que existe niveles altos en la inteligencia emocional y

consistente, mediante sus emociones, debido a que se sientes con mayor interés estudiantil, implicando un mejor rendimiento. (11)

**4. Rodríguez B;** tesis sobre: **“Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y sanidad, 2016”**. España, 2016.

El presente estudio fue de enfoque Observacional transversal. Tuvo como objetivo principal: “Determinar el nivel calidad de vida laboral (CVL) en los trabajadores del sector sanitario y en los del sector educativo, establecer si hay diferencias en CVL entre los trabajadores de uno y del otro sector”. Se logró obtener una muestra de 395 trabajadores de ambos sexos. “En el cual se aplicó un instrumento denominado cuestionario de registro de variables sociodemográficas y laborales (ad hoc); cuestionario de percepción de las condiciones de trabajo (CPWC); Cuestionario Font Roja de evaluación de la Valoración de trabajo (JS) y el cuestionario de la carga trabajo (WLQ)”. Como resultado se encontró que la población estudiada expresa una competencia laboral y una carga laboral moderadamente alta. se percibió que las mujeres tienen un ambiente no adecuado a comparación de los hombres; no hay diferencia entre la carga laboral en ambos sexos. Concluyendo que:

- Las mujeres ni los hombres hay diferencias en lo laboral. Pero a nivel del sector educativo la carga laboral es mejor que los profesionales del sector de enfermería, por tal motivo se comprueba que existe una relación positiva y significativa entre la carga y la competencia laboral, en todo el caso. (12)

**5. Gutiérrez A;** tesis sobre: **“Inteligencia Emocional y su implicación en el ámbito de Enfermería, 2017”**. España, 2017.

El presente estudio fue una revisión bibliográfica. Tuvo como objetivo principal: “Profundizar sobre el conocimiento de la IE y su implicación en el ámbito de Enfermería.” Como resultado se encontró que los profesionales saben manejar

sus emociones, y que este puede llegar a influir de manera negativa o positiva en el rendimiento profesional y laboral de los enfermeros. Concluyendo que:

- La inteligencia emocional constituye una parte fundamental en los profesionales de enfermería. El cual si se practicara adecuadamente sería bastante beneficioso para el profesional y con ello tendríamos un profesional de calidad, para que brinde cuidados con eficiencia. Trabajar en el ámbito de salud implica a largo plazo desgaste físico y mental. (13)

**6. Ríos G;** tesis sobre: ***“Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril, 2017”***. Nicaragua, 2017.

El presente estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal. Tuvo como objetivo principal: “Valorar el clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo- abril 2017.” Se logró obtener una muestra de 30 personas; los participantes eran supervisora general de enfermeras, master en docencia, licenciados en normalización y los jefes de dicho hospital. Concluyendo que:

- El clima organizacional del área de enfermería del “Hospital Militar Dr., Alejandro Dávila Bolaños”, cuenta con un nivel medio y poco satisfactorio, destacando insatisfacción en los objetivos propuestos y metas. (14)

## **2.1.2. Antecedentes del contexto Nacional**

**1. Villareal G,** tesis sobre: ***“Clima Laboral e Inteligencia Emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana, 2017”***.

Se realizó un estudio de diseño descriptivo correlacional. Tuvo como objetivo principal: “Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la inteligencia emocional”. Se logró obtener una muestra de 168 personas. Los participantes

fueron todo el trabajador de la una empresa privada. En la cual se usó el instrumento llamado: **“El Inventario de la inteligencia del I-CE de BarOn”**, que comprende de 133 ítems que se divide en 15 componentes y el otro instrumento fue: **“La Escala Clima Laboral CL – SPC”**, que constituida de cincuenta preguntas que se divide en 5 factores. Concluyendo que:

- Al existir una conexión en los niveles del el “clima organizacional” y la “inteligencia emocional”, se establece que son favorables para que exista un ambiente laboral estable y adecuado, ya que si los empleados cuentan con una Inteligencia emocional alta podrán crear un clima ordenado, adecuado y estable que se adapte a sus necesidades. (15)

**2. Estuco W;** tesis sobre: ***“Influencia de la inteligencia emocional en la percepción del clima laboral en el personal administrativo de la red de salud Ilo, MINSA-Moquegua, 2016”***.

Se realizó un estudio de diseño descriptivo de diseño no experimental. Tuvo como objetivo principal: “Determinar la influencia de la inteligencia emocional en la percepción del clima laboral de los trabajadores”. Se logró obtener una muestra de 66 personas. Los participantes fueron todo el trabajador de la Red administrativa. En la cual se usó el instrumento llamado **“El Inventario de la inteligencia del I-CE de BarOn”**, que comprende de 133 ítems que se divide en 15 componentes y el otro instrumento fue: **“La Escala Clima Laboral CL – SPC de la Dra. Sonia Palma Carrillo”**, consto de 50 preguntas que se divide en 5 factores. Concluyendo que:

- Cuando existe una relación entre estas dos variables, y se llega a percibir un clima laborar muy favorable, es debido a que la inteligencia emocional presenta una capacidad alta, al momento de realizar sus actividades habituales, por tal motivo es importante que los empleados trabajen en un adecuado clima. (16)



**3. Ruiz E;** tesis sobre: ***“Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón provincia Utcubamba región Amazonas, 2018.”***

El presente estudio fue de enfoque Descriptivo tipo no experimental. Tuvo como objetivo principal: “Determinar la relación entre Inteligencia Emocional y Clima Laboral en Trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Yamón”. Se logró obtener una muestra de 90 individuos. Los participantes son todo el trabajador de la Municipalidad de ambos sexos; se excluirá a los trabajadores que tengan menos de 3 meses laborando. En la cual se empleó el instrumento, “El inventario de inteligencia emocional de BarOn el cual consta de 133 ítems y test NAYLAMP”. . Concluyendo que:

- El clima laboral y la inteligencia emocional en los empleados de la municipalidad, se determinó que ambos se encuentran ubicado en un nivel promedio, por tal motivo existe una relación significativa, media y directa entre estas dos variables, indicando que al mejorar la inteligencia emocional, se puede llegar a incrementar el clima laboral de los empleados. (17).

**4. Cabanillas O;** tesis sobre: ***“Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista - San Martín, 2016”.***

En su tesis el estudio fue de nivel descriptivo correlacional. Tuvo como objetivo principal: “Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307”. Con una muestra de 25 individuos. La participación fueron trabajadores administrativos de UGEL. La cual se aplicó el instrumento llamado cuestionario de BAROM-ICE. . Concluyendo que:

- Al existir una relación significativas entre las dos variables de estudios: “inteligencia emocional y clima laboral”, los empleados tuvieron la capacidad de poder calificar ambas variables el cual el 56% de ellos indicaron que es regularmente, un 24% manifestaron que ambos se originan de manera buena, y el 20% lo califico como malo, lo que determinó que los empleados suelen tener discrepancias al momento de poder manejar sus emociones dentro del ambiente laboral. (18)

**5. Huamán; Tanco Y; tesis sobre: “*Inteligencia Emocional y Estrés laboral en Enfermeras del servicio Ginecobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2018*”.**

El presente estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental transversal y correlacional. Tuvo como objetivo principal: “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio Ginecobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño de San Bartolomé.” Se logró obtener una muestra de 40 enfermeras. En el cual se aplicó un instrumento “Trait Meta –Mood Scale para inteligencia emocional y The Nursing Tres Scale para el estrés laboral”. Como resultado se encontró “El 67,5 % de enfermeras presentaron promedio desarrollo de inteligencia emocional y el 17,5 % un buen desarrollo de inteligencia emocional y con respecto a sus dimensiones. La mayoría presentaron un promedio desarrollo de inteligencia emocional del 50,0 % al 67,5 % estrés laboral; el 57,5 % de enfermeras tienen un estrés laboral medio y el 42,5 % tienen un estrés laboral bajo, en sus dimensiones casi la totalidad presentó un estrés laboral medio que oscila de 57,5 % a 87,5 % excepto en la dimensión problemas con la jerarquía el 55,0 % tiene un estrés laboral bajo. Para establecer la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral se aplicó el chi cuadrado dando como resultado 0,081.” Se concluye que no existe ninguna relación entre ambas variables. (19)

**6. Carbajal M;** tesis sobre: ***“Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara, 2017”***.

El presente estudio fue de tipo no experimental, transversal de nivel correlacional. Tuvo como objetivo principal: “Determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y el Estrés Laboral del personal de enfermería del Centro Medico Naval.” Se logró obtener una muestra de 80 enfermeros. En el cual se aplicó un instrumento denominado La TMMS-24 está basada en “Trait Meta-Mood Scale (TMMS) que evalúa la inteligencia emocional que consta de 24 ítems y el instrumento THE NURSING STRESS SCALE”. Concluyendo que:

- Al existir una relación importante en comparación a ( $r=-0,276$ ), entre ambas variables de estudio, entre las cuales tenemos la inteligencia emocional, y el estrés laboral, se obtuvo que existe una relación de origen baja y negativa, lo que quiere decir es que cuando existe una inteligencia emocional mayor, se origina un estrés menor. (20)

**7. Villanueva R;** tesis sobre: ***“Inteligencia emocional y el desempeño laboral en el Centro Regulador de Urgencias y Emergencias Nacional – EsSalud 2017.”***

El presente estudio fue de naturaleza descriptiva – correlacional usando la técnica hipotética-deductiva. Tuvo como objetivo principal: “Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Regulador de Urgencias y Emergencias Nacional – EsSalud 2017”. Se logró obtener una muestra de 50 Profesionales. Los participantes son 26 enfermeras y 24 doctores del “Centro regulador de Urgencias y emergencias Nacional”. Concluyendo que:

- Las variables de inteligencia emocional están vinculadas directamente y de manera positiva con la variable de desempeño laboral. Y que según

sus dimensiones de la “inteligencia emocional” se vinculan de manera verdadera y positiva con el desempeño laboral. (21)

### **2.1.3. Antecedentes del contexto Local**

#### **1. Tito L; en el estudio “Inteligencia emocional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT 2017”.**

El presente estudio fue de enfoque Descriptivo-correlacional. Tuvo como objetivo principal: “Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT-2017”. Se logró obtener una muestra de 39 empleados hombres como mujeres. En el cual se empleó un instrumento cuestionario de inteligencia emocional y rendimiento laboral. Concluyendo que:

- Entre ambas variables se halló que la “inteligencia emocional” y “rendimiento laboral”, se relacionan de modo significativo, ya que se obtuvo un índice de 0,740 en la aplicación del “Coeficiente R de Pearson”, lo que indica que los empleados de la Sunat de Puerto Maldonado depende de manera importante y significativa del rendimiento laboral. (7)

#### **2. Troncoso R; tesis sobre: “La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del Hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado, 2018”**

Tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental. Tuvo como objetivo principal: “Determinar en qué medida la Inteligencia Emocional se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Hotel Cabaña Quinta”. Se logró obtener una muestra de 30 colaboradores. En el cual se aplicó un instrumento denominado: “El Test de Inteligencia emocional del grupo de investigación de Salovey y Mayer”, que toma en cuenta cinco dimensiones, consta de 24 ítems; y para medir el desempeño laboral se aplicó el “Formulario de evaluación del desempeño por el método de LIKERT”, que consta de 16

ítems. Como resultado se encontró que los colaboradores muestran una inteligencia emocional media, y que ambas variables son independientes. Concluyendo que:

- Se determinó que el autoconocimiento, automotivación, relaciones interpersonales, autocontrol de la emociones, empatía que tienen los empleados de sí mismo, no depende del desempeño laboral que realizan dentro de la empresa, por tal motivo se llegó a la afirmación de que esta organización no tiene la capacidad de aprovechar los diferentes beneficios que puede obtener a través de todo su personal de trabajo, si llegan a desarrollar una inteligencia emocional que concuerde a las insuficiencias que presenta el hotel. (8)

## **2.2 Modelo teórico**

### **Modelo teórico de enfermería de variable Inteligencia emocional**

#### **Filosofía y teoría del cuidado transpersonal de Watson.**

Según Watson, considera que: “El estudio de la persona, su capacidad. El cuidado de las personas se ve involucrado sus valores, conocimiento, formación compromiso para cuidar a los demás sin nada a cambio”.

Según la psicología transpersonal (vida interna del individuo) la relación paciente-enfermera es muy importante para que se recupere el paciente.

Acerca de la teoría del cuidado humano, refieren que las enfermeras deben brindar cuidado personalizado y que los profesionales deben contar con habilidades interpersonales, así llegando a tener una buena comunicación.

#### **Menciona diez factores del cuidado:**

1. Orden en los sistemas de valores humanísticos.
2. Tener en cuenta el sistema de creencias y esperanza.

3. Cultivo de las prácticas de sensibilidad hacia sí mismo y a las demás personas.
4. El desarrollo adecuado de los cuidados, confianza y ayuda.
5. La aceptación y promoción de las expresiones positivas o negativas de los sentimientos.
6. La implementación de los elementos creativos para la solución de un determinado problema.
7. Promocionar la enseñanza y aprendizaje entre la persona.
8. Establecer un ambiente adecuado, que sirva de ayuda y protección mental, física, social y espiritual.
9. Desarrollar cuidados de enfermería según a las necesidades básicas,
10. Brindar información ante duda acerca de la vida –muerte. (22)

### **Modelo teórico de enfermería de variable clima laboral.**

#### **Modelo de interacción de King**

En esta teoría nos brinda información acerca del vínculo que tiene las enfermeras con los pacientes y en otros ambientes.

Según **King**, define que las: “Enfermeras son como un proceso, interacción entre el paciente y la enfermera, compartiendo información, la enfermera realiza la promoción de la salud, la cuida”.

#### **Metaparadigma de King**

Según García y Zapata, definen:

- a. **Persona:** Se considera como ser social, con múltiples capacidades de percibir, manejar y tomar decisiones oportunas, debido a que es un sistema

que se encuentra abierto, y se encuentra determinado por tres subsistemas.

- **El sistema personal:** es la unidad total de un individuo.
  - **Sistema interpersonal:** Es la interacción con dos o más personas en determinado tiempo, comunicación, rol y estrés. Aspectos que influye en el estado de la persona.
  - **Sistema social:** se encuentra las creencias, valores, costumbres que puedan tener las personas de la sociedad.
- b. Cuidado de enfermería:** Considerado como un asunto interpersonal de, interrelación, acción y transición; la actitud de la enfermera y paciente, influye de manera importante en la relación. Promoviendo el cuidado y la restauración de la salud del paciente. Su meta es interactuar con todo el paciente, de manera que brinda información acerca del autocuidado.
- c. Salud:** Considerado como un ciclo dinámico en el ciclo vital, la enfermera es encuerada como un elemento muy importante en la continuidad evolutiva de la vida, debido a que trabaja en un ambiente externo e interno que se ajusta al estrés, implementado una serie de elementos personales para conseguir un estilo de vida estable y óptimo.
- d. Entorno:** tiene que ver con el ambiente o lugar donde se desempeña las enfermeras intercambiando materia, energía, información, estado de humos. (23)

## 2.3 Marco Teórico

### 2.3.1. Inteligencia Emocional (I.E)

Al hablar de la I.E nos referimos a la capacidad de ponernos en el lugar de otra persona así y poder resolver los problemas que se nos puedan presentar en nuestra vida cotidiana.

Según **Goleman**, menciona que es: “La facultad para distinguir sentimientos en forma individual, general y como lo conllevamos en su propia vida profesional o familiar”. (24) Se refiere también: “Que toda la persona que desarrollando más su inteligencia emocional es más ventajosa porque son seguros de sí mismos y capaces de realizar sus propias metas trazadas”. (24)

Según **Bar-On**, define la inteligencia emocional: “como un conjunto de aptitudes siendo predominantes en nuestras capacidades general para relacionarnos con los demás personas”. (25)

### **Dimensiones de la inteligencia emocional**

Según Bar-On los componentes de la inteligencia emocional son las siguientes:

#### **A) Componente intrapersonal (CIA).**

- I. Componente emocional de sí mismo (CM):** “Es la habilidad para poder reconocer, comprender sus propios sentimientos; y darse cuenta porque se da”. (25)
- II. Asertividad (AS):** “Es la destreza que posee la persona para poder manifestarse de diferentes formas sus emociones, necesidades y creencia sin afectar a los que le rodean”. (25)
- III. Autoconcepto (AC):** “Es la habilidad de valorarse uno mismo con todos sus defectos y virtudes”. (25)
- IV. Autorrealización (AR):** “La cualidad que puede tener una persona para entender sus propias metas; es decir que uno disfruta lo que realiza”. (25)
- V. Independencia (IN):** “Es la destreza que tiene una persona para auto-controlarse, sintiendo la seguridad de sus decisiones al momento de tomarla”. (25)



## **B) Componente interpersonal (CIE)**

- I. Empatía (EM):** es la cualidad reconocer y analizar los sentimientos de todas las personas, poniéndose en lugar de la otra persona.
- II. Relaciones interpersonales (RI):** es la destreza para mantener las relaciones sociales, mostrando afecto.
- III. Responsabilidad social (RS):** es la destreza que tiene el individuo para ser útil para la sociedad.

## **C) Componente de Adaptabilidad (CAD)**

- I. Solución de problemas (SP):** es la destreza con la que cuenta una persona para poder reconocer y determinar cuáles son los inconvenientes o problemas, con el fin de poder solucionarlo positivamente.
- II. Prueba de realidad (PR)** es la experiencia para valorar la emoción manifestada que realmente está pasando sin tener fantasías de los sentimientos.
- III. Flexibilidad (FL):** es la capacidad de relacionarse con los demás y adaptarse a los cambios que se puedan surgir, siempre ver el lado bueno a los problemas.

## **D) Componente del manejo del estrés (CME)**

- I. Tolerancia al estrés (TE):** es la destreza que tiene una persona para salir adelante ante las adversidades, con una actitud perseverante y positiva.
- II. Control de los impulsos (CI):** es la capacidad o a habilidad que tiene el sujeto de controlarse ante situaciones de provocación; demostrando tranquilidad, paz y dominando el impulso.

### **E) Componente del estado de ánimo en general (CAG)**

- I. **Felicidad (FE):** capacidad para estar bien con uno mismo y con la sociedad que los rodean; expresando gozo.
- II. **Optimismo (OP):** es la actitud que posee la persona para ver el lado bueno de las cosas ante las situaciones negativas o sentimientos. (26)

#### **2.3.2 Clima laboral**

Existen diversas definiciones Para definir el clima laboral:

Según **Palma**, indica que: “El clima laboral es el medio donde se manifiestan todo sus habilidades, problemas e inquietudes que poseen el personal que labora dentro de la entidad y que esta puede incrementar o disminuir su rendimiento”. (27)

Según **Baguer**, define que: “El clima laboral como al ambiente humano, en donde los trabajadores detectan algunas características o inconvenientes del lugar de trabajo, estas pueden influir en el comportamiento del empleador. Para tener un buen clima laboral el lugar de trabajo debe tener todo”. (28)

#### **Dimensiones del clima laboral:**

Según **palma** menciona que: “Son cinco factores que determinan el clima laboral en función al análisis estadístico y cualitativo, se llama la escala clima laboral, CL-SPC. Son las siguientes”: (27)

##### **a. Dimensión de Autorrealización**

“Es la apreciación que tiene el trabajador con respecto al lugar de trabajo y que esta le favorezca para su realización profesional, emocional y social. Con fin de que le permita avanzar y sentirse realizado”. (27)

**b. Dimensión de involucramiento laboral.**

“Es la identificación que tiene el trabajador con los valores con respecto al lugar de trabajo y el compromiso para cumplir la misión y los objetivo, misión de la entidad donde se labora”. (27)

**c. Dimensión de Supervisión**

“Es la orientación que da el trabajador acerca del área de trabajo a los jefes de la supervisión para que ellos mejoren el ambiente laboral, capacite sus deficiencias para orientarlos y obtener un buen desempeño laboral”. (27)

**d. Dimensión de Comunicación**

“Es el concepto de interrelacionarse con los demás e incluso con los jefes. Brindando una información clara y concisa acerca de la atención al usuario”. (27)

**e. Dimensión de Condiciones Laborales**

“Son factores que brinda la institución para realiza nuestra labor: insumos, iluminación, ambiente adecuado, entre otros”. (27)

**2.4 Definición de términos:**

- **Inteligencia Emocional:** “Es la habilidad de asimilar cualquier dato de emociones en la cual involucra nuestra conducta. Cuanto una persona tiene mayor inteligencia emocional tiene más facilidad de resolver cualquier evento que se presente”. (29)
- **Inteligencia Interpersonal:** “Se define capacidad para poder entender a las personas”. (30)

- **Inteligencia Intrapersonal:** “Está directamente relacionada con nosotros mismos, con nuestros pensamientos, deseos, capacidades, comportamientos, etc. Esta inteligencia nos permite ver de forma real lo que somos, lo que deseamos y como priorizamos nuestros deseos y obligaciones, para así actuar de forma conveniente”. (30)
- **Estrés:** “El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso”. (31)
- **Clima Laboral:** “Es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial”. (32)
- **Alteración:** “Son cambios en la manera de actuar de alguien, donde predominan la ira y la violencia”. (33)

## CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

### 3.1 Tipo de estudio

Teniendo en cuenta el tipo de estudio y la naturaleza del problema y a los objetivos estudiado, corresponderá a un diseño no experimental:

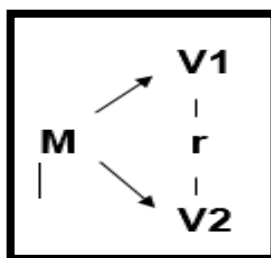
- **correlacional:** Porque, se pretende establecer la relación entre las dos variables propuestas, relación estadística que se determinara a través del “**Estadístico prueba Tau-b de Kendall**”.
- **Transversal:** son todos los datos e información que fueron obtenido en una determinada situación o momento.
- **Prospectivo:** debido a que los datos se generarán, para luego de iniciado del estudio.

### 3.2 Diseño de estudio

El diseño del estudio es no experimental, ya que permite obtener y recolectar la información o datos en un momento único del tiempo y sin variar las variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista, “Presenta que un estudio se realiza observando los fenómenos tal y como se dan en su estado natural para después evaluarlos”. (34)

**El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:**



**Donde:**

**M:** Muestra

**V1:** Inteligência Emocional

**V2:** Clima laboral

**R:** Relación entre Variables

### 3.3. Población y Muestra.

#### 3.3.1. Población.

Se encuentra formada la población por todo el: “Equipo profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado”.

**TABLA N° 1 Población**

Enfermeras del servicio de hospitalización	Numero
TOTAL	60

*Fuente: “Elaboración propia”*

#### 3.3.2 Muestra

**Muestra censal:** debido a que no se llago a considerar la muestra, porque el total de enfermera o enfermeros que participarán, se considera unidad de para el análisis estudio.

Según **Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P.** se expresa que, “Al usar al total de la población censal para alguna investigación, esta favorece a todo el resultado”. La muestra viene siendo una parte de la población del cual se seleccionará mediante la obtención de los datos. Contando con la actual

investigación con dichas cualidades al manipular como dispositivo de estudio a toda la población. (35)

**TABLA N° 2 Muestra**

Enfermeras del servicio de hospitalización	Numero
TOTAL	60

*Fuente: "Elaboración propia"*

### 3.4. Métodos y técnicas

#### 3.4.1. Métodos.

“En el presente estudio se empleará, de manera coordinada, la totalidad de las etapas del proceso de investigación”. (36)

- **Método inductivo:** “En el presente estudio, se hará uso del método inductivo ya que a partir de la comprobación de la hipótesis se arribarán a conclusiones”. (37)
- **Método deductivo:** “Usaremos estrategias para deducir las conclusiones después de haber obtenido los resultados” (37)

#### 3.4.2 Técnicas

En el presente estudio se usará la técnica de la encuesta, ya que se aplicará instrumentos y cuestionarios para obtener un resultado de la población total.

Según **Hurtado J**; menciona que: “La encuesta es nivel de interacción del investigador con el individuo que tiene la información, el cual se obtendrá una respuesta por medio de un instrumento como es el cuestionario”. (38)

#### 3.4.3 Confiabilidad del instrumento Inteligencia Emocional

Para medir la Inteligencia Emocional se empleará el instrumento del Inventario de cociente emocional de BarOn (I-CE); que consta de 133 ítems que miden las 5 dimensiones en formato Likert, mismo que se validará por juicio experto.

**Ficha Técnica del instrumento Inteligencia Emocional:**

**Nombre:** Prueba EQ-I (BarOn Emocional Quotient Inventory).

**Autor:** Reuven Bar-On.

**Adaptación Peruana:** Nelly Ugarriza.

**Puntuación:** Calificación manual o computarizada.

**Objetivo:** Determinar la IE del profesional de enfermería de enfermería.

**Lugar:** Hospital Santa Rosa.

**Ítems:** 133 ítems cortos.

**Respuestas:** De elección múltiple, tipo Likert.

**Duración:** Requiere aproximadamente entre 30 a 40 minutos.

**Aplicación:** Se aplica a personas de 15 a más años.

**Área:** Se puede aplicar I-CE en el ámbito educativo, industrial, Clínico, áreas médicas y jurídicas.



**Dimensiones de la Inteligencia Emocional Según Barón, se divide entre los siguientes ítems:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo.	7,9,23,35,52,63,116,22, 37,67,82,96,111,126,11,
	Asertividad	24,40,56,70,85,100,114,
	Autoconcepto	6,21,36,51,66,81,95,110,
	Autorrealización	125,3,19,32,48,92,107,121.
	Independencia	
Interpersonales	Relaciones interpersonales	10,31,39,55,62,69,84,99, 113,128,16,30,46,61,72,76,
	Responsabilidad social	90,98,104,119,18,44,124.
	Empatía	
Adaptabilidad	Solución de problemas	1,15,29,45,60,75,89,118,8,
	Prueba de la realidad	38,53,68,83,88,97,127,14,
	Flexibilidad	28,43,59,74,87,103,131.
Manejo del estrés	Tolerancia al estrés	4,20,33,49,64,78,93,108,122,13,27,
	Control de impulsos	42,58,73,86,102,117,130,123, 129,132,133.
Animo general	Felicidad	2,17,47,77,91,105,120,26,54,80,106,5,12,
	Optimismo	25,94,101,109,34,41,50,57,65,71, 79,112,115.

“La interpretación de los resultados del inventario de Bar-On se realiza de acuerdo a la siguiente clasificación” (39):

PUNTAJE	CATEGORIA
130 a más	Marcadamente alto
120 -129	Muy alto
110 - 119	Alto
90 -109	Promedio
80 - 89	Bajo
70 - 79	Muy bajo
70 - a menos	Marcadamente

### 3.4.4 Confiabilidad del instrumento Clima Laboral

“Para medir el clima laboral se empleará el instrumento de la Escala Clima Laboral CL-SPC, que consta de 50 ítems que miden las 5 dimensiones o factores en formato Likert, mismo que se validara por juicios de expertos”. (40)

#### Ficha Técnica del instrumento de Clima Laboral

<b>Nombre:</b> Clima Laboral CL – SPL
<b>Autor:</b> Sonia Palma Carrillo
<b>Variable de estudio:</b> clima laboral
<b>Ítems:</b> 50
<b>Forma de Aplicación:</b> Colectivo
<b>Duración:</b> 15 a 30 min.
<b>Área:</b> Se puede aplicar en el ámbito personal, involucramiento laboral.

**Factores o dimensiones del Clima Laboral Según Palma, se divide entre los siguientes ítems:**

FACTORES O DIMENSIONES	ÍTEMS DEL TEST
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

“La puntuación: va de 1 a 5 puntos por cada ítem, con un total de 50 puntos por cada dimensión y 250 en la escala general”. (40)

CATEGORIA	FACTORES O DIMENSIONES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 – 50	210 - 250
Favorable	34 – 41	170 - 209
Medio	26 – 33	130 - 169
Desfavorable	18 – 25	90 - 129
Muy Desfavorable	10	- 17

### 3.5 Tratamiento de Datos

- Se vaciará los datos manualmente de ambas variables.
- Luego el dato obtenido se procesará en un programa SPSS y el Excel para el análisis descriptivo.
- Con los datos brindados se procederá a análisis estadístico respectivo; que serán debidamente presentados en tablas y gráficos, tabulados de acuerdo a sus variables y dimensiones de estudio.
- En la confirmación y comprobación de las hipótesis de estudios se implementó el “**Estadístico de prueba Tau b de Kendall**”, debido a que ambas variables son de tipo categórico, y tienen una escala de medición ordinal.

#### 3.5.1 Confiabilidad del Instrumento

Para obtener la “**Confiabilidad**” de todos los datos e información recolectados, se recurrió al método estadístico “**Alfa de Cronbach**”.

## PUNTUACIÓN CRITERIOS PARA EVALUAR LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

VALORES	NIVEL DE CONFIABILIDAD
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

**Fuente:** “Hernández S.R.(2000) Metodología de la investigación, Cuarta ed. Mexico: Mc Graw Hill”. (41)

**TABLA N°3 Confiabilidad del instrumento**

INSTRUMENTO	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Inteligencia emocional	“Alfa de Cronbach”	<b>0,719</b>
Clima Laboral	“Alfa de Cronbach”	<b>0,951</b>

**Fuente:** “*Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado*”.

**Tabla N°3,** Se observa que, para ambos instrumentos de la investigación, el coeficiente de “Alfa de Cronbach” es superior de 0,7. Para el autor **Hernández**, menciona que: “Cuando más es el valor de alfa, hay mayor fiabilidad”. (41)

Los resultados indicaron en el instrumento de inteligencia emocional se obtuvo un valor 0,719 se deduce que la encuesta es **Muy confiable** y para el instrumento de Clima Laboral se obtuvo un valor de 0,951 se deduce que la encuesta tiene una **Excelente confiabilidad**.

### 3.5.2. Validación del Instrumento

Para la validación del instrumento ya desarrollado y disponible, se aplicó la técnica de juicios de expertos para poder validarla, se eligió a dos expertos considerando su grado especialidad en el estudio.

#### Valores del nivel de validez

Valores	Niveles de Validez
0,53 a menos	Validez nula
0.54 a 0,59	Validez Baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente Validez
1.0	Validez perfecta

Fuente: "Oseda (2012)". (42)

**TABLA N° 4 Validación del instrumento**

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN	NIVEL DE Validez
Experto 1	Validez de la forma, contenido y estructura.	<b>0,7</b>	Muy Validez
Experto 2	Validez de la forma, contenido y estructura.	<b>0,8</b>	Excelente Validez

**FUENTE: "Elaboración propia".**

**Tabla N°4**, dado la validez de los instrumentos por Juicio de expertos, donde tenemos con el primer experto una calificación de 0,7 con un nivel Muy válida y en el segundo experto una calificación de 0,8 con un nivel Excelente de validez en la forma, contenido y estructura del instrumento.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

### 4.1. Análisis y Resultados.

En este capítulo se muestra los diferentes resultados que se obtuvieron mediante la aplicación de los instrumentos a: “30 Enfermeras que laboran en el servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado”.

Excluye al personal que no se encontró de turno o estuvo enfermo.

### 4.2. Análisis de las Variables.

#### 4.2.1. análisis de la Variable Inteligencia Emocional

Así mismo se aplicó los instrumentos de inventario de Inteligencia Emocional (BarOn) que está conformado por 133 ítems divididos en 5 dimensiones, con 7 formas de clasificación según su Coeficiente Emocional General. Dicho inventario se ejecutó de manera individual, mediante el puntaje acumulado obtenido a través de la suma de cada ítem, valorando en cuenta su valor de calificación 5puntos y 1 punto.

#### NIVELES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL.

INTERVALOS	CATEGORIA
130 a más	Marcadamente alto
120 -129	Muy alto
110 - 119	Alto
90 -109	Promedio
80 - 89	Bajo
70 - 79	Muy bajo
70 - a menos	Marcadamente Bajo

FUENTE: “Bar-On” (40)

**TABLA N°5 Puntuación General de la Variable Inteligencia Emocional**

<b>N°</b>	<b>CET</b>	<b>RESULTADO CE</b>
1	53	Marcadamente bajo
2	55	Marcadamente bajo
3	97	Promedio
4	84	Bajo
5	97	Promedio
6	95	Promedio
7	98	Promedio
8	112	Alto
9	99	Promedio
10	86	Bajo
11	89	Bajo
12	84	Bajo
13	93	Promedio
14	82	Bajo
15	96	Promedio
16	96	Promedio
17	86	Bajo
18	100	Promedio
19	92	Promedio
20	90	Promedio
21	105	Promedio
22	95	Promedio
23	92	Promedio
24	96	Promedio
25	114	Alto
26	95	Promedio
27	92	Promedio
28	112	Alto
29	96	Promedio
30	111	Alto

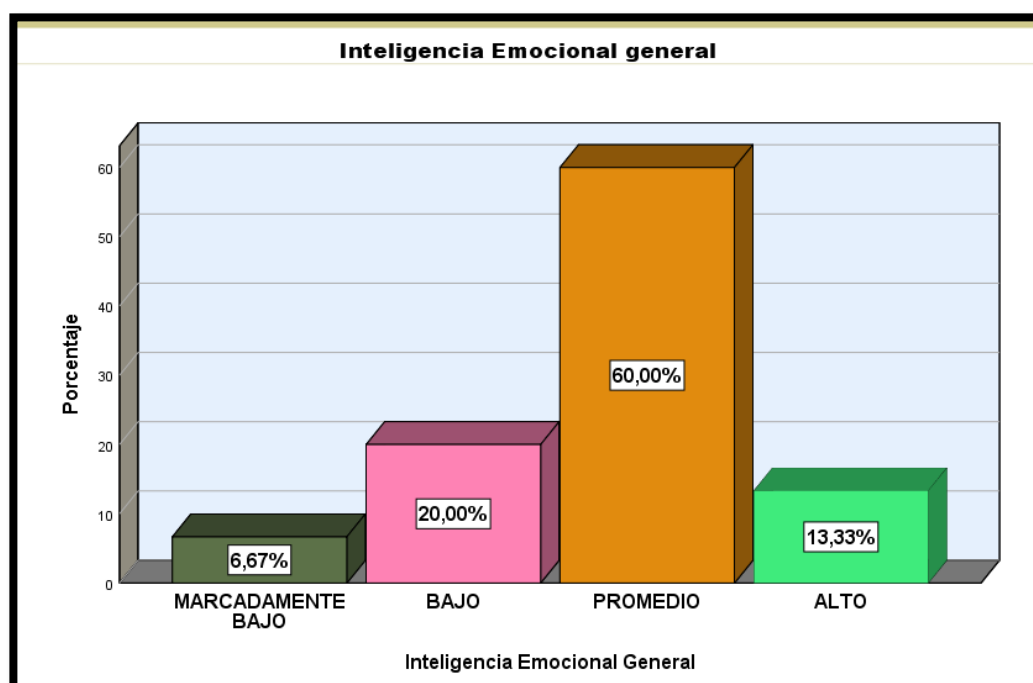
*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

**TABLA N°6 Resultado general de la Variable: Inteligencia Emocional**

INTELIGENCIA EMOCIONAL TOTAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	4	13,3	13,3	13,3
	Promedio	18	60,0	60,0	73,3
	Bajo	6	20,0	20,0	93,3
	Marcadamente bajo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

**GRAFICO N° 1 Resultado general de la Variable: Inteligencia Emocional**



*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

En la Tabla 6 y Grafico 1, Se observa que un 60% de todas "Las enfermera que laboran en los servicios de Hospitalización del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado", se clasifican en una inteligencia emocional Promedio, seguida de un 20% con una Inteligencia Emocional Bajo, así mismo el 13.33% tiene una



Inteligencia emocional Alto y el 6.67% con una inteligencia emocional Marcadamente bajo.

#### 4.2.2 Análisis de la Variable Clima laboral

Así mismo se aplicó los instrumentos de Clima Laboral CI-SPC, que está conformado por 50 ítems divididos en 5 dimensiones O Factores en formato Likert, con 5 formas de clasificación o categorización según su Clima Laboral. Dicho instrumento se ejecutó de manera individual, lo cual permitió que el puntaje acumulado obtenido mediante la suma de cada ítem, valorando en cuenta su valor de calificación 1 puntos y 5 puntos por dimensión:

#### Categoría de Clima Laboral

CATEGORÍA	FACTORES O DIMENSIONES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 – 50	210 - 250
Favorable	34 – 41	170 - 209
Medio	26 – 33	130 - 169
Desfavorable	18 – 25	90 - 129
Muy Desfavorable	10	- 17

**TABLA N°7 Puntuación General de la Variable Clima Laboral y sus DIMENSIONES**

N°	RP	IL	S	C	CL	CLT	RESULTADO CL
1	34	42	43	39	37	195	FAVORABLE
2	40	42	43	42	41	208	FAVORABLE
3	34	37	37	37	33	178	FAVORABLE
4	40	42	43	43	40	208	FAVORABLE
5	40	46	46	44	40	216	MUY FAVORABLE
6	32	37	42	37	34	182	FAVORABLE

<b>7</b>	29	38	35	35	31	<b>168</b>	<b>MEDIO</b>
<b>8</b>	26	38	29	31	29	<b>153</b>	<b>MEDIO</b>
<b>9</b>	34	39	41	33	35	<b>182</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>10</b>	27	33	34	24	29	<b>147</b>	<b>MEDIO</b>
<b>11</b>	29	44	41	30	35	<b>179</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>12</b>	43	45	45	43	42	<b>218</b>	<b>MUY FAVORABLE</b>
<b>13</b>	44	47	43	45	42	<b>221</b>	<b>MUY FAVORABLE</b>
<b>14</b>	29	40	39	34	34	<b>176</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>15</b>	30	37	36	35	29	<b>167</b>	<b>MEDIO</b>
<b>16</b>	37	36	38	36	37	<b>184</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>17</b>	38	43	44	42	41	<b>208</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>18</b>	37	41	39	37	37	<b>191</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>19</b>	36	41	44	38	30	<b>189</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>20</b>	32	37	35	34	34	<b>172</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>21</b>	37	42	43	41	40	<b>203</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>22</b>	42	47	49	43	45	<b>226</b>	<b>MUY FAVORABLE</b>
<b>23</b>	29	32	31	31	30	<b>153</b>	<b>MEDIO</b>
<b>24</b>	35	42	39	35	40	<b>191</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>25</b>	40	36	38	40	41	<b>195</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>26</b>	41	47	46	48	46	<b>228</b>	<b>MUY FAVORABLE</b>
<b>27</b>	20	32	29	22	28	<b>131</b>	<b>MEDIO</b>
<b>28</b>	31	38	39	30	34	<b>172</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>29</b>	26	39	41	31	36	<b>173</b>	<b>FAVORABLE</b>
<b>30</b>	19	33	31	27	27	<b>137</b>	<b>MEDIO</b>

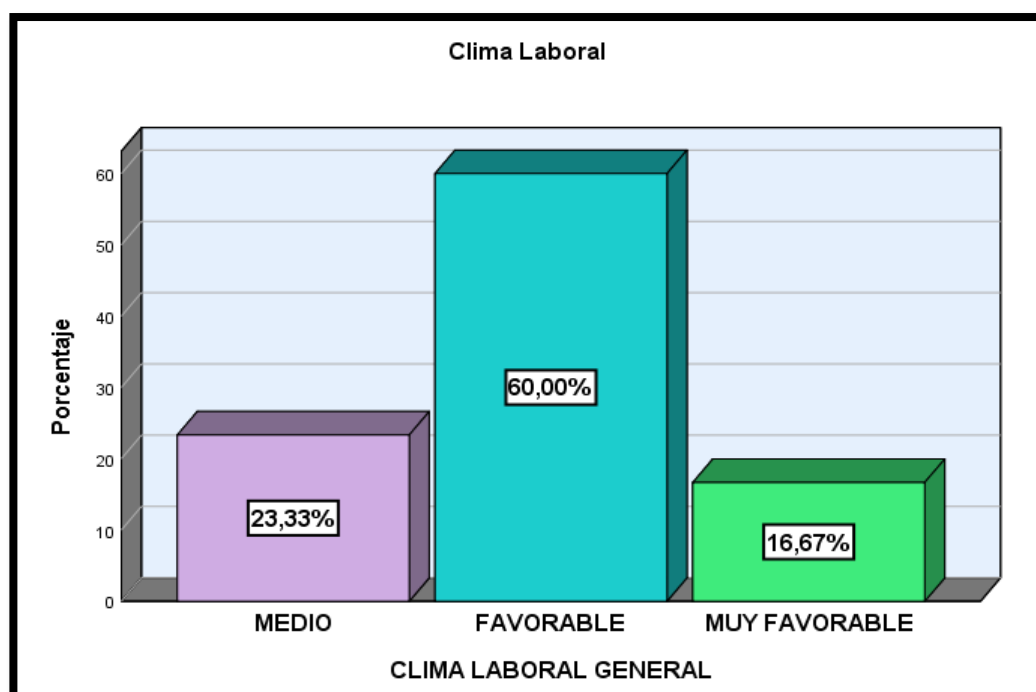
**Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".**

**TABLA N°8 Resultados Generales de la Variable: Clima Laboral**

Clima Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY FAVORABLE	5	16,7	16,7	16,7
	FAVORABLE	18	60,0	60,0	76,7
	MEDIO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

**Gráfico N°2 Resultado General de la variable: Clima Laboral.**



*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

En la tabla 8 y Gráfico 2, Se observa que un 60% de todas las: "Enfermera que laboran en los servicios de Hospitalización del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado", se clasifica con un clima laboral Favorable, seguida

de un 23.33% con un clima Laboral Medio y un 16.67% de los profesionales tienen un clima laboral Muy favorable.

### 4.3 Análisis de los Objetivos

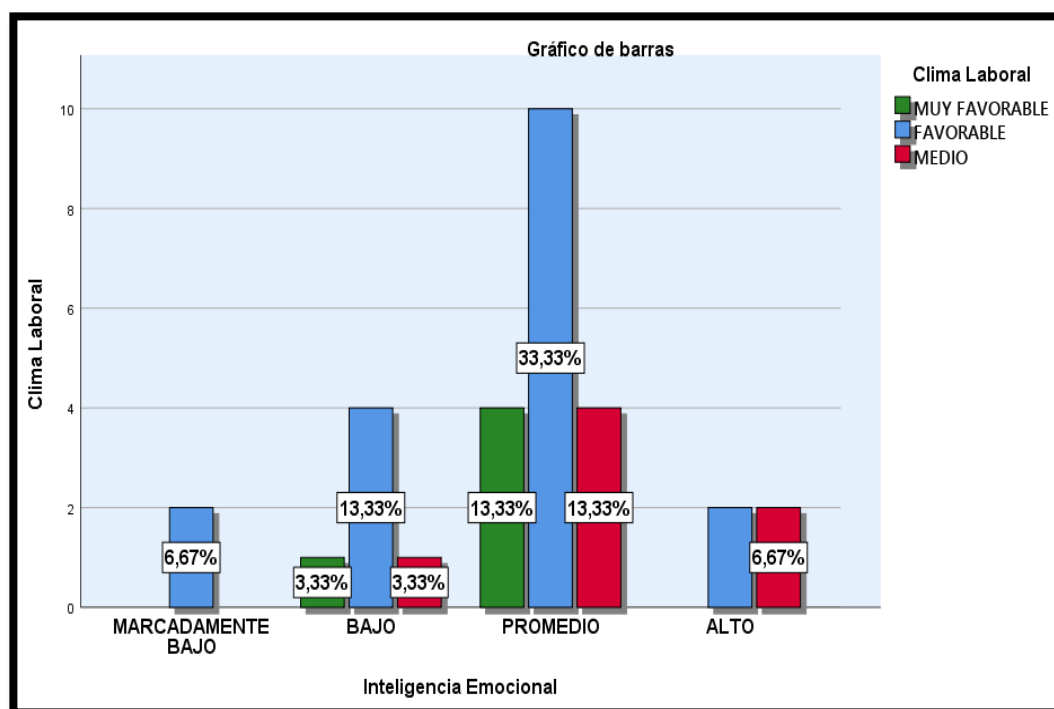
#### 4.3.1 Objetivo General: “Relación entre Inteligencia Emocional Y el Clima Laboral”.

**TABLA N°9 Resultados de la tabla Cruzada entre la Inteligencia Emocional por el Clima Laboral**

Tabla cruzada Inteligencia Emocional*Clima Laboral							
			Clima Laboral			Total	
			Medio	Favorable	Muy Favorable		
Inteligencia Emocional	Alto	Recuento	2	2	0	4	
		% del total	6,7%	6,7%	0,0%	13,3%	
	Promedio	Recuento	4	10	4	18	
		% del total	13,3%	33,3%	13,3%	60,0%	
	Bajo	Recuento	1	4	1	6	
		% del total	3,3%	13,3%	3,3%	20,0%	
	Marcadamente Bajo	Recuento	0	2	0	2	
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%	
	Total		Recuento	7	18	5	30
			% del total	23,3%	60,0%	16,7%	100,0%

**Fuente: “Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020”.**

### GRAFICO N°3 Resultado generales entre la Variable Inteligencia Emocional por Variable Clima laboral.



**Fuente:** “Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020”.

Según la tabla N°9 y el Grafico N° 3. Se puede evidenciar que en la Variable Inteligencia Emocional dentro de la categoría Promedio, los enfermeros tienen el 33.3% un clima laboral Favorable, seguido del 13.3% Muy favorable y el 13.3% medio; en la categoría Bajo, los enfermeros tienen el 13.3% un Favorable Clima laboral, seguido de 3.3% muy favorable y el otro 3.3% medio; en la categoría Alto, los enfermeros tienen el 6.7% un Favorable clima laboral y un 6.7% nivel medio; en la categoría Marcadamente Bajo, los enfermeros tienen el 6.7% un Clima laboral Favorable

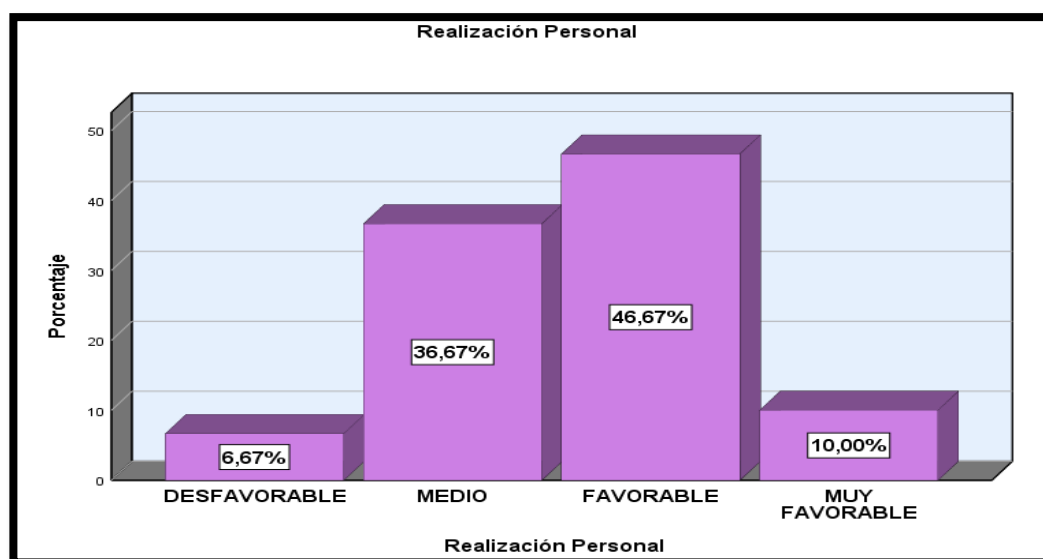
### 4.3.2 Objetivo Especifico 1: Nivel de Clima Laboral en la dimensión de Realización Personal.

**TABLA N° 10.** Resultado general en la dimensión: Realización Personal.

Realización Personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY FAVORABLE	3	10,0	10,0	10,0
	FAVORABLE	14	46,7	46,7	56,7
	MEDIO	11	36,7	36,7	93,4
	DESFAVORABLE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

**GRAFICO N°4.** Resultado general en la dimensión: Realización Personal



*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

En la Tabla 10 y gráfico 4, se observa que un 46.67% de todas las "Enfermeras que laboran en los servicios de Hospitalización del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado", que tienen una Realización Personal

Favorable, seguida de un 36.67% con una Realización personal medio, así mismo un 10% cuenta con una realización personal muy favorable y el 6.67% con una Realización personal desfavorable.

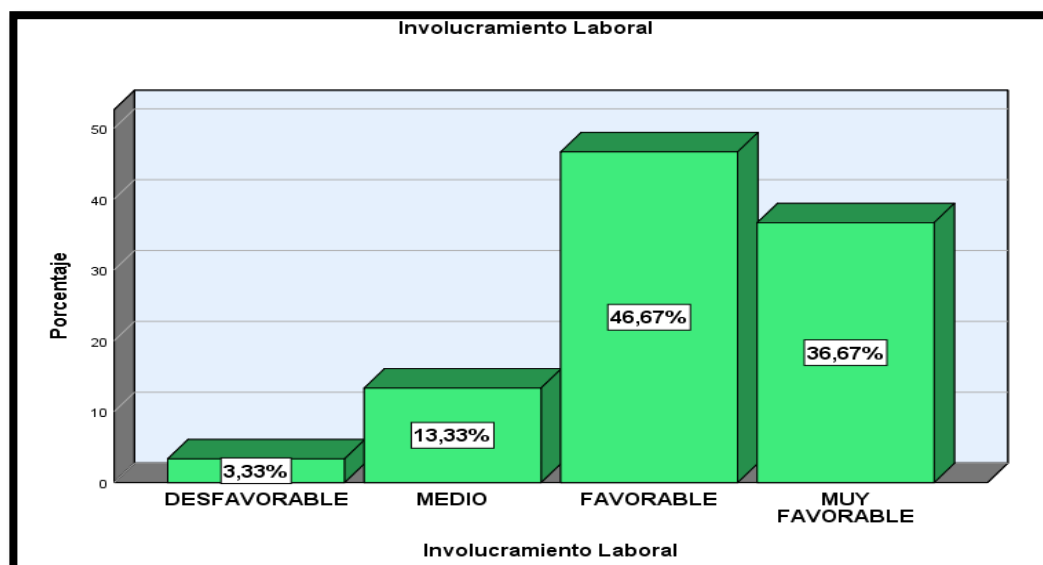
#### 4.3.3 Objetivo Especifico 2: Nivel de Clima Laboral en la dimensión de Involucramiento Laboral.

**TABLA N°11** Resultado general en la dimensión: Involucramiento Laboral

Involucramiento Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY FAVORABLE	11	36,7	36,7	36,7
	FAVORABLE	14	46,7	46,7	83,4
	MEDIO	4	13,3	13,3	96,7
	DESAVORABLE	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

**GRAFICO N°5** Resultado general en la dimensión: Involucramiento Laboral



*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

En la Tabla 11 y grafico 5, Se observa que un 46.67% de todas las: “Enfermeras que laboran en los servicios de Hospitalización del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”, que tienen un involucramiento Laboral favorable, seguida de un 36.67% con un involucramiento laboral Muy favorable, así mismo un 13.33% cuenta con un Involucramiento laboral Medio y el 3.33% cuenta con un involucramiento laboral Desfavorable.

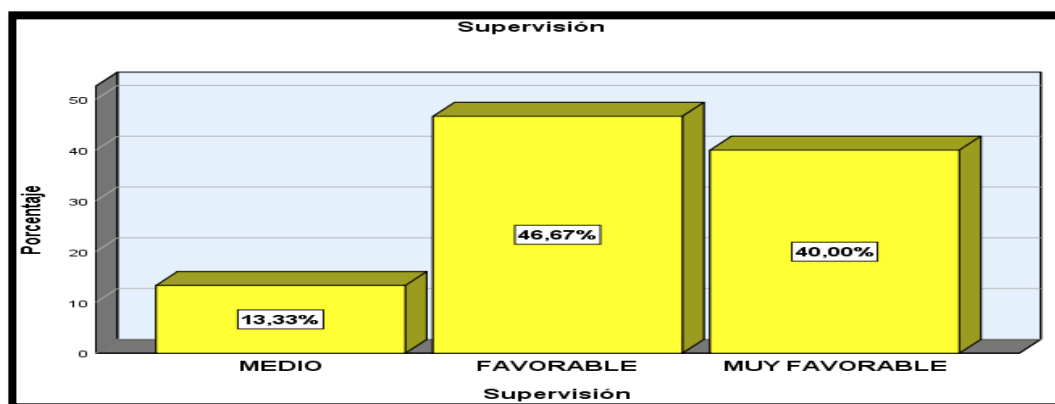
#### 4.3.4 Objetivo Especifico 3: Nivel de Clima Laboral en la dimensión de Supervisión.

**TABLA N° 12** Resultado general en la dimensión: Supervisión.

Supervision					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY FAVORABLE	12	40,0	40,0	40,0
	FAVORABLE	14	46,7	46,7	86,7
	MEDIO	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: “Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020”.*

**GRAFICO N°6** Resultado general en la dimensión: Supervisión



*Fuente: “Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020”.*



En la Tabla 12 y grafico 6, Se observa que un 46.67% de todas las: “Enfermeras que laboran en los servicios de Hospitalización del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”, se clasifica con una supervisión Favorable, seguida de un 40.00% que cuentan con una Supervisión Muy favorable y un 13.33% tienen una Supervisión Media.

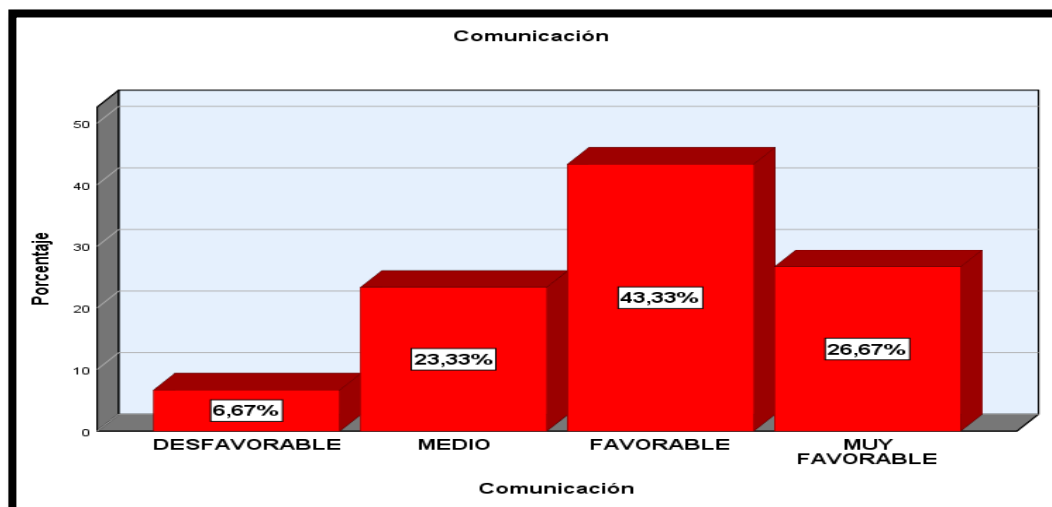
#### 4.3.5 Objetivo Especifico 4: Nivel de Clima Laboral en la dimensión de Comunicación.

**TABLA N° 13** Resultado general en la dimensión: Comunicación.

Comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY FAVORABLE	8	26,7	26,7	26,7
	FAVORABLE	13	43,3	43,3	70,0
	MEDIO	7	23,3	23,3	93,3
	DESFAVORABLE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: “Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020”.*

**GRAFICO N°7** Resultado general en la dimensión: Comunicación



*Fuente: “Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020”.*

En la Tabla 13 y grafico 7 Se observa que un 43.33% de todas las: “Enfermeras que laboran en los servicios de Hospitalización del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”, que tienen una Favorable Comunicación, seguida de un 26.67% tienen una Comunicación Muy Favorable, así mismo un 23.33% cuentan con una Comunicación Media y el 6.67% tiene una Comunicación Desfavorable.

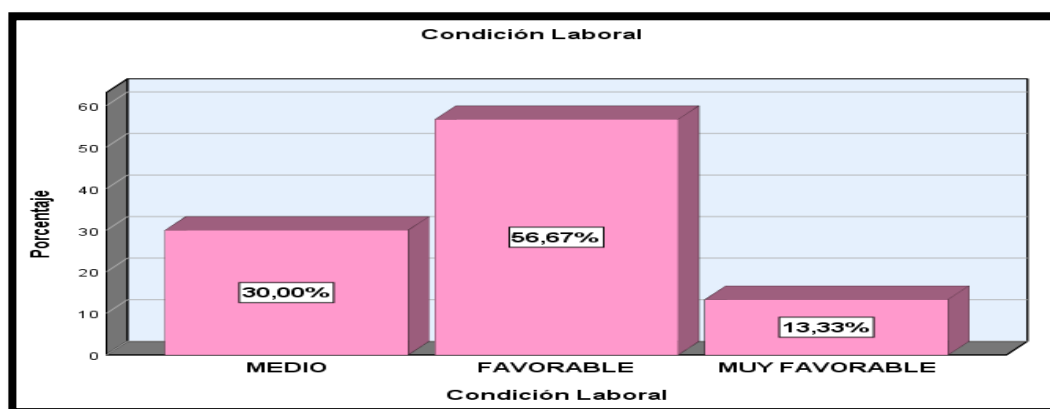
#### 4.3.6 Objetivo Especifico 5: Nivel de Clima Laboral en la dimensión de Condición Laboral.

**TABLA N° 14** Resultado general en la dimensión: Condición Laboral

Condición Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY FAVORABLE	4	13,3	13,3	13,3
	FAVORABLE	17	56,7	56,7	70,0
	MEDIO	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: “Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020”.*

**GRAFICO N°8** Resultado general en la dimensión: Condición Laboral



*Fuente: “Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020”.*

En la Tabla 14 y grafico 8, Se observa que un 56.67% de todas las: “enfermeras que laboran en los servicios de Hospitalización del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”, se clasifica con una Condición laboral Favorable, seguida de un 30% que cuentan con una Condición laboral medio y un 13.33% cuenta con una Condición laboral Muy favorable.

#### 4.4 Prueba de Normalidad

“La prueba de Shapiro-Wilk, se aplica para muestras menores de 50 ( $n < 50$ ), y como esta muestra es de 30”. (43)

“ $p > 0.05$  = normal

“ $p < 0.05$  = no normal

**TABLA N° 15 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.**

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,849	30	,001
Clima Laboral	,975	30	,684

*Fuente: “Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020”.*

En la Tabla 15, se observan las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables “Inteligencia emocional y Clima Laboral”, ambas provienen de una distribución no normal teniendo un “ $p$ ” es menor 0.05 (“ $p < 0.05$ ) para las dos variables; hay diferencia significativa que no se debe a cuestiones de azar, Indica que la significancia no es Buena.

#### 4.5 Prueba de Hipótesis

“Para el proceso de la prueba de hipótesis va requerir que se siga ciertos pasos:

Según Cori, la comprobación de la hipótesis se guía de 6 pasos”. (44)

1. Poder formular la hipótesis nula y alterna de acuerdo al problema establecido.

2. Elegir un nivel de riesgo y de significancia.
3. Elegir el estadígrafo de prueba apropiadamente.
4. Establecer o implantar cual es la región crítica.
5. Calcular los valores que se encuentran en la prueba estadística, mediante la muestra aleatoria, que tiene un tamaño de “n”.
6. Rechazar el  $H_0$  si el estadígrafo obtiene un valor en la región crítica y no rechazar (aceptar)= en el otro caso.

#### 4.5.1 Hipótesis General

##### 1. formulación de Hipótesis:

**$H_0$ :** No existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**$H_a$ :** Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

##### 2. Nivel de significancia:

Para dicha prueba es de 5% (sig.=0.05).

##### 3. Estadístico de prueba:

Se eligió Tau-C de Kendall tablas no cuadradas (45)

Siempre toma valores en  $-1 \leq \tau \leq 1$ , de modo que:

Cálculo Estadístico Para La Prueba De Hipótesis	
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09	
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: "Hernández R, Fernández C y Baptista P (2006)" (46)

#### 4. Región Crítica:

El valor "p" puede oscilar 0 y 1

Si "sig." < (0.05) Se acepta la Ha.

Si "sig." > (0.05) Se acepta el Ho.

(47)

#### 5. Calcular los Valores

**Tabla N°16. Resumen de tabla Cruzada entre la Inteligencia Emocional y Clima Laboral.**

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Categorización Inteligencia Emocional * Clima Laboral	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

En la Tabla 16, Se visualiza las variables cruzadas de "Inteligencia Emocional" por "Clima Laboral", casos validos es 30 que representan el 100%, no hay faltante de datos perdidos el 100% son válidos.

**Tabla N°17. Correlación de Tau-C de Kendall entre La Inteligencia Emocional y Clima Laboral.**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,073	,132	,555	,579
N de Casos válidos		30			

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

## 6. Decisión:

En la Tabla 17, Se evidencia con el valor de correlación  $t = 0.073$ , el cual se interpreta como una correlación nula entre las variables de "Inteligencia Emocional y el Clima Laboral". La misma que tiene una  $sig. > 0.05$ , se acepta el  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ . Concluye que: "No existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los

profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019”.

#### 4.5.2 Hipótesis Especifica 1

##### 1. formulación de Hipótesis:

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión de Realización Personal y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**Ha:** Existe relación significativa entre la dimensión de Realización Personal y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

##### 2. Nivel de significancia:

Para dicha prueba es de 5% (sig=0.05).

##### 3. Estadístico de prueba:

Se eligió Tau-C de Kendall tablas no cuadradas (45)

Siempre toma valores en  $-1 \leq \tau \leq 1$ , de modo que:

Cálculo Estadístico Para La Prueba De Hipótesis	
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09	
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: “Hernández R, Fernández C y Baptista P (2006)” (46)

#### 4. Región Crítica:

El valor "p" puede oscilar 0 y 1

Si "sig." < (0.05) Se acepta la Ha.

Si "sig." > (0.05) Se acepta el Ho.

(47)

#### 5. Calcular los Valores

**Tabla N°18. Resumen de tabla Cruzada entre la Dimensión Realización Personal y Variable Inteligencia Emocional.**

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Categorización Realización Personal * Categorización Inteligencia Emocional	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

En la **Tabla 18**, Se visualiza tabla cruzadas entre la Dimensión de Realización Personal por la "Inteligencia Emocional", casos validos es 30 que representan el 100%, no hay faltante de datos perdidos el 100% son válidos.



**Tabla N°19. Correlación de Tau-C de Kendall entre la Dimensión Realización Personal y Variable Inteligencia Emocional.**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximad a <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,018	,139	-,128	,898
N de casos válidos		30			

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

## 6. Decisión

En la Tabla 19, Se evidencia con un valor de correlación  $t=-0.018$ , el cual se interpreta como una correlación nula entre la Dimensión de Realización Personal por la variable de "Inteligencia Emocional". La misma que tiene una sig.  $>0.05$ , Se acepta el  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ . Concluye que: "No existe relación significativa entre la dimensión de Realización Personal y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019".

### 4.5.3 Hipótesis Específica 2

#### 1. formulación de Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la dimensión de Involucramiento Laboral y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión de de Involucramiento Laboral y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

#### 2. Nivel de significancia:

Para dicha prueba es de 5% (sig=0.05).

#### 3. Estadístico de prueba:

Se eligió Tau-C de Kendall tablas no cuadradas (45)

Siempre toma valores en  $-1 \leq \tau \leq 1$ , de modo que:

Cálculo Estadístico Para La Prueba De Hipótesis	
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09	
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: "Hernández R, Fernández C y Baptista P (2006)" (46)

#### 4. Región Crítica:

El valor "p" puede oscilar 0 y 1

Si "sig." < (0.05) Se acepta la Ha.

Si "sig." > (0.05) Se acepta el Ho.

(47)

## 5. Calcular los Valores

**Tabla N°20 Resumen de tabla Cruzada entre la Dimensión Involucramiento Laboral y la Variable de Inteligencia Emocional.**

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Categorización Involucramiento Laboral * Categorización Inteligencia Emocional	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

En la **Tabla 20**, Se evidencia que tabla cruzadas entre la Dimensión de Involucramiento Laboral por la "Inteligencia Emocional", casos validos es 30 que representan el 100%, no hay faltante de datos perdidos, el 100% son válidos.

**Tabla N°21. Correlación de Tau-C de Kendall entre la Dimensión Involucramiento Laboral y la Variable Inteligencia Emocional.**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,018	,123	,144	,886
N de Casos válidos		30			

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

## 6. Decisión

En la **Tabla 21**, Se evidencia con un valor de correlación  $t=0.018$ , el cual se interpreta como una correlación nula entre la Dimensión de Involucramiento

Laboral por la variable de Inteligencia Emocional. La misma que tiene una  $\text{sig.} > 0.05$ , se acepta el  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ . Concluye que: “No existe relación significativa entre la dimensión de Involucramiento Laboral y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019”.

#### 4.5.4 Hipótesis Específica 3

##### 1. formulación de Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la dimensión de Supervisión y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión de Supervisión y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

##### 2. Nivel de significancia:

Para dicha prueba es de 5% ( $\text{sig.} = 0.05$ ).

##### 3. Estadístico de prueba:

Se eligió Tau-C de Kendall tablas no cuadradas (45)

Siempre toma valores en  $-1 \leq \tau \leq 1$ , de modo que:

Calculo Estadístico Para La Prueba De Hipótesis	
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09	
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: “Hernández R, Fernández C y Baptista P (2006)” (46)

#### 4. Región Crítica:

El valor "p" puede oscilar 0 y 1

Si "sig." < (0.05) Se acepta la Ha.

Si "sig." > (0.05) Se acepta el Ho.

(47)

#### 5. Calcular los Valores

**Tabla N°22. Resumen de tabla Cruzada entre la Dimensión Supervisión y la Inteligencia Emocional.**

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Categorización Supervisión *	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Categorización Inteligencia Emocional						

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

**En la Tabla 22,** Se visualiza tabla cruzadas entre la Dimensión de Supervisión por la Inteligencia Emocional, casos validos es 30 que representan el 100%, no hay faltante de datos perdidos, el 100% son válidos.

**Tabla N°23. Correlación de Tau-C de Kendall entre la Dimensión Supervisión y la Variable Inteligencia Emocional.**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,020	,133	,150	,881
N de Casos válidos		30			

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

## 6. Decisión

En la **Tabla 23**, Se evidencia con un valor de correlación  $t=0.020$ , el cual se interpreta como una correlación nula entre la Dimensión de Supervisión por la variable de Inteligencia Emocional. La misma que tiene una  $sig.>0.05$ , se acepta el  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ . Concluye que: "No existe relación significativa entre la dimensión de Supervisión y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019".

### 4.5.5 Hipótesis Específica 4

#### 1. Formulación de Hipótesis:

**$H_0$ :** No existe relación significativa entre la dimensión de Comunicación y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**$H_a$ :** Existe relación significativa entre la dimensión de Comunicación y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

#### 2. Nivel de significancia:

Para dicha prueba es de 5% ( $sig=0.05$ ).

#### 3. Estadístico de prueba:

Se eligió Tau-C de Kendall tablas no cuadradas (45)

Siempre toma valores en  $-1 \leq \tau \leq 1$ , de modo que:

Cálculo Estadístico Para La Prueba De Hipótesis	
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09	
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: "Hernández R, Fernández C y Baptista P (2006)" (46)

#### 4. Región Crítica:

El valor "p" puede oscilar 0 y 1

Si "sig." < (0.05) Se acepta la Ha.

Si "sig." > (0.05) Se acepta el Ho.

(47)

#### 5. Calcular los Valores

**Tabla N°24. Resumen de tabla Cruzada entre la Dimensión Comunicación y la Inteligencia Emocional.**

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Categorización Comunicación * Categorización Inteligencia Emocional	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

En la **Tabla 24**, Se visualiza tabla cruzadas entre la Dimensión de Comunicación por la Inteligencia Emocional, casos validos es 30 que representan el 100%, no hay faltante de datos perdidos, el 100% son válidos.

**Tabla N°25. Correlación de Tau-C de Kendall entre la Dimensión Comunicación y la Variable Inteligencia Emocional.**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-,124	,116	-1,074	,283
N de Casos válidos		30			

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

## 6. Decisión

En la **Tabla 25**, Se evidencia con un valor de correlación  $t=-0.124$ , el cual se interpreta como una correlación negativa muy débil entre la Dimensión de Comunicación por la variable de Inteligencia Emocional. La misma que tiene una  $sig.>0.05$ , se acepta el  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ . Concluye que: "No existe



relación significativa entre la dimensión de Comunicación y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019”.

#### 4.5.6 Hipótesis Específica 5

##### 1. formulación de Hipótesis:

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión de Condición Laboral y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

**Ha:** Existe relación significativa entre la dimensión de Condición Laboral y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.

##### 2. Nivel de significancia:

Para dicha prueba es de 5% (sig.=0.05).

##### 3. Estadístico de prueba:

Se eligió Tau-C de Kendall tablas no cuadradas (45)

Siempre toma valores en  $-1 \leq \tau \leq 1$ , de modo que:

Calculo Estadístico Para La Prueba De Hipótesis	
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09	
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: “Hernández R, Fernández C y Baptista P (2006)” (46)

#### 4. Región Crítica:

El valor "p" puede oscilar 0 y 1

Si "sig." < (0.05) Se acepta la Ha.

Si "sig." > (0.05) Se acepta el Ho.

(47)

#### 5. Calcular los Valores

**Tabla N°26. Resumen de tabla Cruzada entre la Dimensión Condición Laboral y la Inteligencia Emocional.**

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Categorización Condición Laboral * Categorización Inteligencia Emocional	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

**En la Tabla 26,** Se visualiza tabla cruzadas entre la Dimensión de Condición Laboral por la Inteligencia Emocional, casos validos es 30 que representan el 100%, no hay faltante de datos perdidos, el 100% son válidos.

**Tabla N°27. Correlación de Tau-C de Kendall entre Dimensión Condición Laboral y la Inteligencia Emocional.**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,097	,134	,720	,472
N de Casos válidos		30			

*Fuente: "Cuestionario aplicado a las enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado, 2020".*

## 6. Decisión

**En la Tabla 27**, Se evidencia con un valor de correlación  $t=0.097$ , el cual se interpreta como una correlación nula entre la Dimensión de Condición Laboral por la variable de Inteligencia Emocional. La misma que tiene una  $sig.>0.05$ , se acepta el  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ . Concluye que: "No existe relación significativa entre la dimensión de Condición Laboral y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019".

## DISCUSION

En lo que respecta a la Hipótesis General, se acepta la hipótesis Nula, que sugieren una correlación Nula ( $t=0.073$ ) entre las variables Inteligencia emocional y clima Laboral, de las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”. (Ver Tabla 17), en cambio. **Según Estuco w**; menciona que: “En su trabajo de Inteligencia emocional en la percepción del clima Laboral, concluye que Hay una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral  $p=0.017$ ”. (16) **Según Ruiz E**; señala que: “La Inteligencia emocional y Clima laboral es media directa y significativa, al mejorar la Inteligencia emocional incrementa el clima laboral”. (17)

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, se acepta la hipótesis Nula, que sugieren una correlación Nula ( $p=-0.018$ ), entre la Dimensión Realización Personal y la Variable de Inteligencia Emocional de las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”. (Ver Tabla 19) en cambio. **Según Wechsler D**, expresa que: “Las inteligencias emocionales no serán completos o desarrollados” (48), acerca del tema no se encontraron antecedentes que sean similar, podría servir para indagar más ante el tema.

En lo que respecta a la hipótesis específica 2, se acepta la hipótesis Nula, sugieren una correlación Nula ( $p=0.018$ ), entre la Dimensión Involucramiento Laboral y la Variable de Inteligencia Emocional de las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”. (Ver la tabla 21) en cambio, **Según Villareal G**, refiere que: “Solo existe correlación positiva si se comparan los componentes de la inteligencia emocional con componentes del Clima organizacional, cuando se realiza comparaciones de manera independiente, el resultado se obtendrá que no existe una correlación significativa”. (15)

En lo que respecta a la hipótesis específica 3, se acepta la hipótesis Nula, sugieren una correlación Nula ( $p=0.020$ ), entre la Dimensión Supervisión y la Variable de Inteligencia Emocional de las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”. (Ver Tabla 23) en cambio, **Según Villareal G**, refiere que: “Solo existe correlación positiva si se comparan los componentes de la inteligencia emocional con componentes del Clima organizacional, cuando se realiza comparaciones de manera independiente, el resultado se obtendrá que no existe una correlación significativa”. (15)

En lo que respecta a la hipótesis específica 4, se acepta la hipótesis Nula, sugieren una correlación negativa muy débil ( $p=-0.124$ ), entre la Dimensión Comunicación y la Variable de Inteligencia Emocional de las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”. (Ver la Tabla 25) en cambio, **Según Villareal G**, refiere que: “Solo existe correlación positiva si se comparan los componentes de la inteligencia emocional con componentes del Clima organizacional, cuando se realiza comparaciones de manera independiente, el resultado se obtendrá que no existe una correlación significativa”. (15)

En lo que respecta a la hipótesis específica 5, se acepta la hipótesis Nula, sugieren una correlación Nula ( $p=0.097$ ), entre la Dimensión Comunicación y la Variable de Inteligencia Emocional de las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”. (Ver la Tabla 27) en cambio, **Según Villareal G**, refiere que: “Solo existe correlación positiva si se comparan los componentes de la inteligencia emocional con componentes del Clima organizacional, cuando se realiza comparaciones de manera independiente, el resultado se obtendrá que no existe una correlación significativa”. (15)

## CONCLUSIONES

**Primero:** Existe una correlación Nula entre las variables de Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”. La misma que la significancia fue Mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

**Segundo:** Existe una correlación Nula entre la Dimensión Realización Personal y la Variable de Inteligencia Emocional en las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”; la misma que la significancia fue Mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

**Tercero:** Existe una correlación Nula entre la Dimensión Involucramiento Laboral y la Variable de Inteligencia Emocional en las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”; la misma que la significancia fue Mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

**Cuarto:** Existe una correlación Nula entre la Dimensión Supervisión y la Variable de Inteligencia Emocional en las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”; la misma que la significancia fue Mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

**Quinta:** Existe una correlación negativa muy débil entre la Dimensión Comunicación y la Variable de Inteligencia Emocional en las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”; la misma que la

significancia fue Mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

**Sexta:** Existe una correlación Nula entre la Dimensión Condiciones Laborales y la Variable de Inteligencia Emocional en las: “Enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del H.S.R. de Puerto Maldonado”; la misma que la significancia fue Mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

## SUGERENCIAS

- Es importante que el “Ministerio de Salud”, tenga la capacidad de implementar un plan de proyectos y programas, con el fin de mejorar y obtener un clima laboral adecuado, como también el contratar más enfermeras para cubrir plazas y evitar posible sobrecarga laboral.
- Se sugiere a los ejecutivos del Hospital Santa Rosa, que realicen cursos y actividades de sensibilización manejo de ánimo, empatía, con el fin de crear estímulos como los incentivos, para trabajar más motivados y seguir mejorando su Clima Laboral.
- Se recomienda a la Jefa de Enfermeras, velar por el clima laboral y así evitar insatisfacción, al personal de enfermería para que los usuarios que van a este centro hospitalario se sientan cómodos y satisfechos con el servicio recibido.
- A la “Universidad Amazónica de Madre de Dios”, que continúe fomentando a realizar las investigaciones del tema de inteligencia emocional y el clima laboral a los demás estudiantes de la especialidad de enfermería, para que obtengan un mejor conocimiento en relación al tema planteado.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Rodriguez R, Roque Y, Molerio O. Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. Revista Internacional de Psicología. 2002; III(01): p. 1-19.
2. Romero G. Consejo general de colegios oficiales de enfermería. [Online].; 2019 [cited 2019 11 27. Available from: <https://www.consejogeneralenfermeria.org/sala-de-prensa/noticias/item/29526-la-escasez-de-enfermeras-uno-de-los-mayores-obstaculos-para-la-eficacia-de-los-sistemas-de-salud>.
3. Travetto C, Daciuk N, Fernandes S, otros. Agresiones hacia profesionales en el ámbito de la salud. Revista Panamericana de Salud Pública. 2015 Junio 08.
4. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo. OMS. 2019 Mayo..
5. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamento y modelo de la OMS.; 2010.
6. Soy enfermera. La escasez de plantilla incide negativamente en las condiciones de trabajo de la enfermería.; 2012 [cited 2019 Noviembre 28. Available from: <https://www.soyenfermera.es/la-escasez-de-plantilla-incide-negativamente-en-las-condiciones-de-trabajo-de-la-enfermeria/>.
7. Tito Fernández MI. Inteligencia emocional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la Intendencia Regional Madre de Dios de la SUNAT. Tesis

- Magister. Madre de Dios: Universidad Cesar Vallejo., Escuela de Postgrado; 2017.
8. Troncoso Jimenes R. La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del Hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado. informe de tesis. Puerto Maldonado: Universidad Amazonica de Madre de Dios, Ciencias administrativas.; 2018.
  9. Macías J, Gutiérrez C, Carmona F, Crespillo D. ELSERVI. [Online].; 2016 [cited 2019 Noviembre 17. Available from: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0212656715002462?token=BC9C45FE3CDE2552972FD4DE70A24F990CD30D0C58E4D2EA517FF484EC320BC348D9348024C5269A4DD065770FDCF6B1>.
  10. León Criollo L, Arévalo Coronel PE. Inteligencia Emocional y Estrés laboral entre los empleados del GAD Municipal del Cantón Chordeleg. Informe de tesis. CUENCA: Universidad de Cuenca., Facultad de Psicología.; 2017.
  11. Liébana Presa C, Fernández Martínez E, Morán Astorga C. Relación entre la inteligencia emocional y el burnout en estudiantes de enfermería. informe. España: Universidad de León; 2017.
  12. Rodríguez Jarabo B. "Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y sanidad". tesis Doctoral. Alicante-Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche, Departamento de Psicología de la salud; 2016.
  13. Gutiérrez García A. Inteligencia Emocional y su implicación en el ámbito de Enfermería. Revision bibliografica. Valladolid: Universidad de Valladolid., Escuela de enfermería de Palencia; 2017.
  14. Ríos Barberena GDIÁ. Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños,

- Managua, Nicaragua, marzo-abril ,2017. tesis maestria. Managua.: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua., Escuela de Salud Pública; 2017.
15. Villareal Cabeza G. Clima Laboral e Inteligencia Emocional en una empresa privada. magister. Lima: San Martin de Porres, Lima Metropolitana; 2017.
  16. Estuco W. Influencia de la Inteligencia Emocional en la percepcion del clima laboral en el personal administrativo de la red de salu Ilo MINSA-Moquegua. Tesis Magister. Ilo: Universidad Jose Carlos Mariátegui, Moquegua; 2016.
  17. Ruiz E. Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la municipalidad del distrito de Yamón. Tesis posgrado. Utcubamba: Universidad Cesar Vallejo, Amazonas; 2018.
  18. Cabanilla O. “Relación de inteligencia emocional con el clima laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL 307 Bellavista. Tesis de Maestria. Bellavista: Universidad Cesar Vallejo, San Martin; 2016.
  19. Huamán Baca AR, Tanco Cirilo YM. Inteligencia Emocional y Estrés laboral en Enfermeras del servicio Gineco obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé,2018. Informe de tesis. Lima.: Universidad Privada Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la salud; 2018.
  20. Carbajal Alata MY. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara, 2017. tesis magister. Lima.: Universidad Cesar Vallejo, Escuela Posgrado; 2017.

21. Villanueva Japa RM. Inteligencia emocional y el desempeño laboral en el Centro Regulador de Urgencias y Emergencias Nacional – EsSalud. tesis magister. lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
22. Willis D, Leone D. Filosofía y teoría del cuidado transpersonal de Watson. In M R, A. M. Modelos y teorías de enfermería. Novena ed. España: ELSERVIER; 2018. p. 66-76.
23. Garcia C, Zapata S. [Online].; 2013 [cited 2019 Diciembre 1. Available from: [http://modelosenfermerosucaldas.blogspot.com/2013/06/marco-de-sistemas-de-interaccion-y\\_2602.html](http://modelosenfermerosucaldas.blogspot.com/2013/06/marco-de-sistemas-de-interaccion-y_2602.html).
24. Goleman D. Inteligencia Emocional España: Kairós; 1997.
25. Reuven B. Consortium for Research on Emotional Intelligence. [Online].; 2006 [cited 2019 Noviembre 18. Available from: [http://www.eiconsortium.org/reprints/bar-on\\_model\\_of\\_emotional-social\\_intelligence.htm](http://www.eiconsortium.org/reprints/bar-on_model_of_emotional-social_intelligence.htm).
26. Ugarriza N. La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de. Revista persona. 2001;(4): p. 129-160.
27. Palma S. Escala Clima Laboral CL-PSC [Documento]. Lima; 2004 [cited 2019 Noviembre 18. Available from: [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SP\\_C\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n).
28. Baguer Á. Alerta!: descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua. Séptima ed. Madrid: Ediciones Diaz de santos.S.A.; 2012.

29. Pico I. Psicología online, neurociencia y ayuda psicológica. [Online]. [cited 2019 11 03. Available from: <https://psicopico.com/la-inteligencia-emocional-definicion-historica/>.
30. Rossi A. Bellezas Latinas. [Online].; 2010 [cited 2019 11 03. Available from: <https://bellezaslatinas.com/psicologia/inteligencia-interpersonal-e-intrapersonal>.
31. Medline Plus. [Online].; 2019 [cited 2019 11 03. Available from: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>.
32. Sánchez L.; 2010 [cited 2019 Dicciembre. 01. Available from: <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>.
33. DeConceptos.com. [Online].; 2019 [cited 2019 Diciembre 01. Available from: <https://deconceptos.com/general/alteracion>.
34. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. Quinta ed. Mares Chacón J, editor. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2010, 2006, 2003, 1998, 1991.
35. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Obregón Á, editor. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2014.
36. R. C. Método y técnicas de investigación internacional. [Documento]. Madrid.; 2014 [cited 2019 12 04. Available from: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>.

37. G. P. SildeShare. [Online].; 2017 [cited 2019 12 04. Available from: <https://es.slideshare.net/quillermopereda/mtodos-y-tcnicas-de-investigacin-79785371>.
38. Hurtado. Técnicas e instrumentos de investigación [Documento].; 2015 [cited 2019 Noviembre 24. Available from: <http://tecnicasdeinvestigacion2015.blogspot.com/>.
39. Lactayo C. Nivel de inteligencia emocional del profesional de enfermería, hospital de emergencia José Casimiro Ulloa. Tesis de Titulación. Lima: Universidad Ricardo Palma, Lima; 2012.
40. Palma S. Estadisticando. [Online].; 2014 [cited 2019 Noviembre 23. Available from: <http://estadisticando.blogspot.com/2014/04/test-de-clima-laboral-de-sonia-palma.html>.
41. Hernández Sampieri R, Fenándo Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. Cuarta ed. Isla Lopez N, editor. Mexico: Mc Graw Hill Interramericana; 2000.
42. Cóngora Gonzales W. Relación entre la actitud ambiental con la sostenibilidad en el anexo Villa Mantaro. Tesis doctoral. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú., Huancayo; 2016.
43. Romero Saldaña M. Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista Enfermeria del Trabajo. 2016 Setiembre.
44. Oseda Gago D. Programa experimental "VIDA" del desarrollo de actitudes y su influencia en la sostenibilidad ambiental en estudiantes de la Universidad Privada de Huancayo. Tesis doctoral. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle., LIMA; 2011.

45. [Online]. [cited 2020 Junio 01. Available from: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/8140/1/Resumen%20Analisis%20CONTINGENCIA.pdf>.
46. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. SlideShare. [Online]. [cited 2020 Junio 2. Available from: <https://es.slideshare.net/fernandaquerrero566/metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006-41315312> (3).
47. Wikipedia. es.wikipedia. [Online]. [cited 2020 Mayo 18. Available from: [https://es.wikipedia.org/wiki/Test\\_de\\_Shapiro%E2%80%93Wilk](https://es.wikipedia.org/wiki/Test_de_Shapiro%E2%80%93Wilk).
48. Temas para la educación. Inteligencia Emocional. 2011 Enero.
49. [Online]. [cited 2020 Mayo 22. Available from: [http://www.tesintegra.net/helpgdw/tau\\_b\\_de\\_kendall.htm](http://www.tesintegra.net/helpgdw/tau_b_de_kendall.htm).

## **ANEXOS**



## ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
<p><b><u>PROBLEMA GENERAL</u></b></p> <p>¿Existe relación entre inteligencia emocional y el clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?</p> <p><b><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p>¿Cuál es el nivel del clima laboral, en la dimensión Realización en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima laboral, en la dimensión Involucramiento Laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima laboral, en la dimensión</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b></p> <p>Establecer la relación entre inteligencia emocional y el clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></b></p> <p>Identificar el nivel del clima laboral, en la dimensión Realización en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p>Identificar el nivel del clima laboral, en la dimensión Involucramiento Laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p>Identificar el nivel del clima laboral, en la dimensión</p>	<p><b><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre inteligencia emocional y el clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre inteligencia emocional y el clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b><u>HIPOTESIS ESPECIFICA</u></b></p> <p><b>Hi1:</b> Existe relación significativa entre la dimensión de Realización y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b>Ho1:</b> No existe relación significativa entre la dimensión de Realización y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de</p>	<p><b><u>VARIABLES IMPLICADAS</u></b></p> <p><b><u>VARIABLES 1:</u></b></p> <p><b>Inteligencia emocional</b></p> <p><b><u>Dimensiones:</u></b></p> <p><b>D1: componente Intrapersonal</b></p> <p><b><u>SUB ESCALAS:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de sí mismo.</li> <li>- Asertividad.</li> <li>- Auto-concepto.</li> <li>- Autorrealización.</li> <li>- Independencia.</li> </ul> <p><b>D2: componente Interpersonal</b></p> <p><b><u>SUB ESCALAS:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empatía.</li> <li>- Relaciones interpersonales.</li> </ul>	<p><b><u>METODO DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p>Correlacional.</p> <p><b><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p>-Trasversal, prospectivos.</p> <p><b><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p>No experimental se recogerá los datos en un solo tiempo.</p> <div style="text-align: center;"> <p style="text-align: center;"> <math display="block">  \begin{array}{ccc}  &amp; &amp; V1 \\  &amp; \nearrow &amp;   \\  M &amp; &amp; r \\  &amp; \searrow &amp;   \\  &amp; &amp; V2  \end{array}  </math> </p> <p>M = Muestra</p> </div>

<p>Supervisión en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima laboral, en la dimensión Comunicación en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima laboral, en la dimensión Condiciones Laborales en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019?</p>	<p>Supervisión en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p>Identificar el nivel del clima laboral, en la dimensión Comunicación en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p>Identificar el nivel del clima laboral, en la dimensión Condiciones Laborales en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p>	<p>hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b>Hi2:</b> Existe relación significativa entre la dimensión de Involucramiento y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b>Ho2:</b> No existe relación significativa entre la dimensión de Involucramiento y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b>Hi3:</b> Existe relación significativa entre la dimensión de Supervisión y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b>Ho3:</b> No existe relación significativa entre la dimensión de Supervisión y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b>Hi4:</b> Existe relación significativa entre la dimensión de</p>	<p>- Responsabilidad social.</p> <p><b>D3: Componente de Adaptabilidad</b></p> <p><b>SUB ESCALAS:</b></p> <p>- Solución de problemas.</p> <p>- Prueba de realidad</p> <p>- Flexibilidad.</p> <p><b>D4: componente del Manejo de la tensión o estrés.</b></p> <p><b>SUB ESCALAS:</b></p> <p>- Tolerancia al estrés.</p> <p>- control de impulsos.</p> <p><b>D5: componente del Estado de ánimo.</b></p> <p><b>SUB ESCALAS:</b></p> <p>- Felicidad.</p> <p>- optimismo.</p> <p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>Clima laboral.</p>	<p>V1 = Inteligencia Emocional</p> <p>V2 = Clima Laboral.</p> <p>r = Relación entre Variables.</p> <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>N=50 estudio estará constituida por todo el profesional de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado</p> <p>n= 50 Muestra censal: no se consideró muestra, ya que el total de las enfermeras(os) se considera unidad de análisis</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p><b>Variable 1: Inteligencia Emocional.</b></p> <p><b>Instrumento:</b> El cuestionario: Inventario de cociente emocional de BarOn (ICE).</p>
---	---	--	---	---

		<p>Comunicación y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b>Ho4:</b> No existe relación significativa entre la dimensión de Comunicación y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b>Hi5:</b> Existe relación significativa entre la dimensión de Condiciones Laborales y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p> <p><b>Ho5:</b> No existe relación significativa entre la dimensión de Condiciones Laborales y la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019.</p>	<p><b><u>Dimensiones:</u></b></p> <p>D1: Autorrealización.</p> <p>D2: Involucramiento laboral.</p> <p>D3: Supervisión.</p> <p>D4: Comunicación.</p> <p>D5: Condiciones laborales.</p>	<p><b>Autor:</b> Reuven Bar-On.</p> <p><b>Adaptación Peruana:</b> Nelly Ugarriza.</p> <p><b>Variable 2: Clima Laboral.</b></p> <p><b>Instrumento:</b> Test: Escala de Clima Laboral CL-SPC.</p> <p><b>Autor:</b> Sonia Palma Carrillo</p>
--	--	---	---	---

## ANEXO 2: Instrumento



**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**"Año de la Universalización de la Salud"**



### INVENTARIO COCIENTE EMOCIONAL DE BARON (I-CE).

**Profesión:**

**Edad:**

**Sexo:**

**fecha:**

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas para cada frase. Marca con una "X" el número.

**1 = Pocas veces es mi caso.**

**2 = A veces es mi caso.**

**3 = Muchas veces es mi caso.**

**4 = Con mucha frecuencia o siempre es mi caso**

**5 = Rara vez o nunca es mi caso**

N°	Items	1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					

8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34	Pienso bien de las personas.					
35	Me es difícil entender cómo me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					

37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49	No puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	Generalmente espero lo mejor.					
55	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					

67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.					
69	Me es difícil llevarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77	Me deprimó.					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79	Nunca he mentado.					
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82	Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90	Soy capaz de respetar a los demás.					
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.					

93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tiendo a exagerar.					
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116	Me es difícil describir lo que siento.					
117	Tengo mal carácter.					
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120	Me gusta divertirme.					
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					



122	Me pongo ansioso(a).						
123	No tengo días malos.						
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.						
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.						
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.						
127	Me es difícil ser realista.						
128	No mantengo relación con mis amistades.						
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).						
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.						
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.						
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.						
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.						



**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**"Año de la Universalización de la Salud"**



**TEST: ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC**

**Profesión:**

**Edad:**

**Sexo:**

**fecha:**

A continuaciones encontrara proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Contesto todas las preguntas.

**1: Ninguno o nunca.**

**2: Poco.**

**3: Regular o algo.**

**4: Mucho**

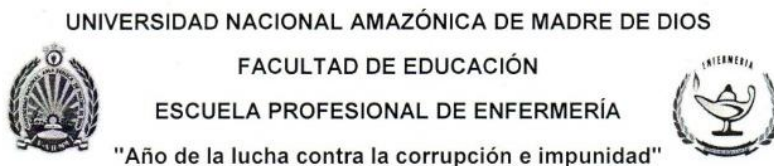
**5: Todo o siempre.**

N°	Items	1	2	3	4	5
1	Existe oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					

5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos fr trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existe suficiente canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realzar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un Sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe Buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesitan.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existe normas y procedimientos como guías de trabajo.					

<b>34</b>	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
<b>35</b>	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
<b>36</b>	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
<b>37</b>	los productos y/o servicios de la organización, son motivos de orgullo del personal.					
<b>38</b>	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
<b>39</b>	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
<b>40</b>	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
<b>41</b>	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
<b>42</b>	Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución.					
<b>43</b>	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
<b>44</b>	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
<b>45</b>	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
<b>46</b>	Se reconoce los logros en el trabajo.					
<b>47</b>	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>48</b>	Existe un trato justo en la institución.					
<b>49</b>	Se conoce los avances en las otras áreas de la organización.					
<b>50</b>	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## ANEXO 3: Solicitud de autorización para realización de estudio



Puerto Maldonado, 14 enero de 2020

Med. Mario Augusto Paredes Acosta.

Director del hospital Santa Rosa.

Asunto: Solicito autorización de trabajo de investigación.

De mi mayor consideración

Por el presente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que como Bachiller de Enfermería Egresada de la UNAMAD, estoy realizando un estudio de investigación, para optar al título de Licenciada de Enfermería, por lo que recurro a su Autoridad, a fin de que pueda usted autorizar el mismo, que consiste en el llenado de un instrumento que será aplicados a los profesionales de Enfermería, Intitulado, "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL SANTA ROSA, 2020" Sin otro particular, hago uso de la ocasión para saludarlo.

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS	
HOSPITAL II SANTA ROSA	
DIRECCIÓN EJECUTIVA	
<b>RECEPCIÓN</b>	
Registro Exp. N°:	.....
Folios:	.....
Fecha:	14 FEB 2020
Hora:	12:33r
Firma:	.....

*[Firma manuscrita]*

Bach. Daysi Lisseth Concha Rocha

DNI:76751158

# Autorización para realizar el estudio



GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS  
HOSPITAL SANTA ROSA  
Jr. Cajamarca N° 171 - Puerto Maldonado  
hospitalantarosa@hotmail.com  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD"



**MEMORANDO N° 211 -2020-GOREMAD/HSR-DE.**

**PARA :** Lic. Enf. **MARÍA DEL ROSARIO DÍAZ PAZ**

Jefa del Departamento de Enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado

**ASUNTO :** AUTORIZA APLICACIÓN DE "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL SANTA ROSA 2019"

**REF. :** SOLICITUD/DAYSI LISSETH CONCHA ROCHA

**FECHA :** Puerto Maldonado 03 de marzo del 2020

De acuerdo al documento de la referencia, esta Dirección autoriza al Sr(a). **DAYSI LISSETH CONCHA ROCHA** En la aplicación del proyecto de investigación "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL SANTA ROSA 2019". Con el compromiso que al finalizar el estudio dará a conocer los resultados a través de una copia de su tesis para la biblioteca de nuestra institución.



Atentamente

GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS  
Hospital II Santa Rosa - Puerto Maldonado  
*Mario Augusto Paredes Apaza*  
MARIO AUGUSTO PAREDES APAZA  
C.E.P.N. - C.O.P.E.C. - C.O.P.E.S.

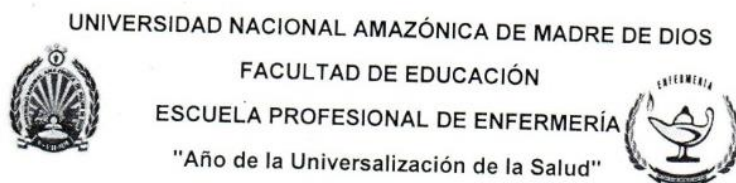
HOSPITAL SANTA ROSA DPTO. ENFERMERIA	
Registro N°.....Folio.....	
Fecha: 04 MAR 2020	
Hora: 12:29	
	<i>[Signature]</i>

*[Signature]*

Bach. Daysi Lisseth Concha Rocha

DNI:76751158

## ANEXO 4: Solicitud de Validación para realización de estudio



Puerto Maldonado 20 de noviembre del 2019.

Mg. Libia R. Velásquez Bernal.

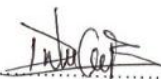
De mi mayor consideración.

**Asunto: Solicito validación de Instrumento de investigación.**

Es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que vengo planteando la realización del estudio denominado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL SANTA ROSA, 2019", para lo cual se usara una encuesta ya validada; la misma que le solicito sea evaluada por usted y lograr de este modo los objetivos del estudio.

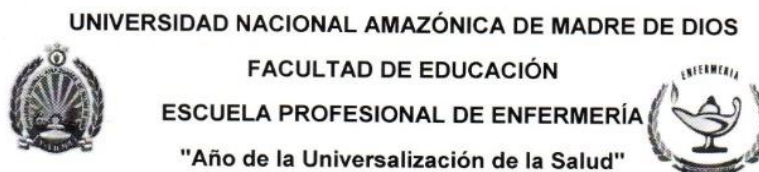
Agradeciendo por anticipado su colaboración, es propicia la oportunidad de expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atte.



DAYSI LISSETH CONCHA ROCHA

DNI: 76751158



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

"Año de la Universalización de la Salud"

Puerto Maldonado 28 de Febrero del 2019.

Mg. Gladys F. Rivera Mamani

De mi mayor consideración.

**Asunto: Solicito validación de Instrumento de investigación.**

Es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que vengo planteando la realización del estudio denominado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL SANTA ROSA, 2019", para lo cual se usara una encuesta ya validada; la misma que le solicito sea evaluada por usted y lograr de este modo los objetivos del estudio.

Agradeciendo por anticipado su colaboración, es propicia la oportunidad de expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atte.

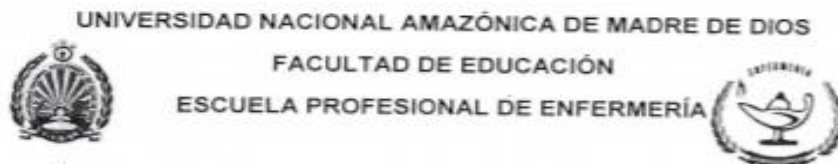
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. L. ROCHA', is written over a horizontal dotted line.

**DAYSI LISSETH CONCHA ROCHA**

**DNI: 76751158**



## ANEXO 5: Ficha de Validación



### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL SANTA ROSA, 2019"

DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Velasquez Bernal, Libia

GRADO ACADÉMICO: Doctor

FECHA: 24/02/2020

#### ASPECTOS DE LA VALIDACION:

N°	PREGUNTAS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.				✓	
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.				✓	
3	Considera forma de obtención de la muestra del estudio es adecuada.				✓	
4	Considera si se vuelve aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.				✓	
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica.				✓	
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas.				✓	
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.				✓	
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente.				✓	

$$32/8 = 4$$

$$X = 0.8.$$

REG. ASISTENCIAL MADRE DE DIOS  
  
 DR. LIBIA B. VELASQUEZ BERNAL  
 Firma y postfirma del profesional

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS



FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL SANTA ROSA, 2019"

DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Rivera Mamani GlodysGRADO ACADÉMICO: Mg. en Docencia Universitaria y DFECHA: 11/03/2020**ASPECTOS DE LA VALIDACION:**

N°	PREGUNTAS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.				✓	
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.			✓		
3	Considera forma de obtención de la muestra del estudio es adecuada.				✓	
4	Considera si se vuelve aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.			✓		
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica.				✓	
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas.				✓	
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.			✓		
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente.			✓		

$$2\frac{2}{8} = 3,5$$

$$x = 0,7$$



Firma y postfirma del profesional

### ANEXO 6: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS



FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"Año de la Universalización de la Salud"

Yo.....

....., AUTORIZO la aplicación de la encuesta del estudio denominado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL SANTA ROSA, 2019"** aclarando que son completamente anónimos, no será socializado a ninguna persona y únicamente será empleado con fines académicos. Por lo que solicito su colaboración llenado de los mismos.

La firma en este documento certifica que está Usted aceptando participar del mismo, habiendo sido informado(a) de sus objetivos.

Puerto Maldonado..... de ....., 2020.

.....

Firma o sello

