

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERIA**



**UNS**  
ESCUELA DE  
**POSGRADO**

---

**Inteligencia emocional y calidad de vida laboral del  
profesional de enfermería del servicio de emergencia de un  
Hospital de Nuevo Chimbote**

---

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de  
Enfermería**

**Autora:**

**Br. Vásquez Dulce, Jessica Jessenia**

**Asesora:**

**Dra. Huañap Guzmán, Margarita**

**DNI N° 32955197**

**Código ORCID 0000- 0002- 8474- 3797**

**NUEVO CHIMBOTE - PERÚ**

**2023**



**UNS**  
ESCUELA DE  
POSGRADO

### CONSTANCIA DE ASESORAMIENTO DE LA TESIS

Yo, Margarita Huañap Guzmán, mediante la presente certifico mi asesoramiento de la Tesis de Maestría titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE NUEVO CHIMBOTE**, elaborado por la bachiller Jessica Jessenia Vásquez Dulce, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de Enfermería en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, Noviembre del 2023

.....  
**Dra. Margarita Huañap Guzmán**

ASESORA

CODIGO ORCID: 0000-0002-8474-3797

DNI N°32955197



**UNS**  
ESCUELA DE  
POSGRADO

**CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR**

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN  
HOSPITAL DE NUEVO CHIMBOTE

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE  
ENFERMERIA**

Revisado y Aprobado por el Jurado Evaluador:

.....  
Dra. Falla Juárez Luz Fenitida

PRESIDENTA

CODIGO ORCID: 0009-0005-0250-5840

DNI N°: 32980676

.....  
Dra. Morgan Zavaleta Isabel Matilde

SECRETARIA

CODIGO ORCID: 0009-0008-2934-6255

DNI N°:32799966

.....  
Dra. Huañap Guzmán Margarita

VOCAL

CODIGO ORCID: 0000-0002-8474-3797

DNI N°: 32955197



**UNS**  
ESCUELA DE  
POSGRADO

### ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

A los veintiséis días del mes de octubre del año 2023, siendo las 10.00 horas, en el aula multimedia N° P1 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados mediante Resolución Directoral N° 228-2023-EPG-UNS de fecha 16.09.2023, conformado por los docentes: Dra. Luz Fenitida Falla Juárez (Presidenta), Dra. Isabel Matilde Morgan Zavaleta (Secretaria), Dra. Margarita Huañap Guzmán (Vocal), con la finalidad de evaluar la tesis titulada: "**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE NUEVO CHIMBOTE**"; presentado por la tesista Br. **Jessica Jessenia Vásquez Dulce**, egresada del programa de Maestría en Ciencias de Enfermería.

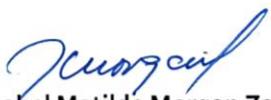
Sustentación autorizada mediante Resolución Directoral N° 287-2023-EPG-UNS de fecha 24 de octubre de 2023.

El presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a la tesista, quien dio respuestas a las interrogantes y observaciones.

El jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como Excelesnte, asignándole la calificación de 20.

Siendo las 11.10 horas del mismo día se da por finalizado el acto académico, firmando la presente acta en señal de conformidad.

  
Dra. Luz Fenitida Falla Juárez  
Presidenta

  
Dra. Isabel Matilde Morgan Zavaleta  
Secretaria

  
Dra. Margarita Huañap Guzmán  
Vocal - Asesor

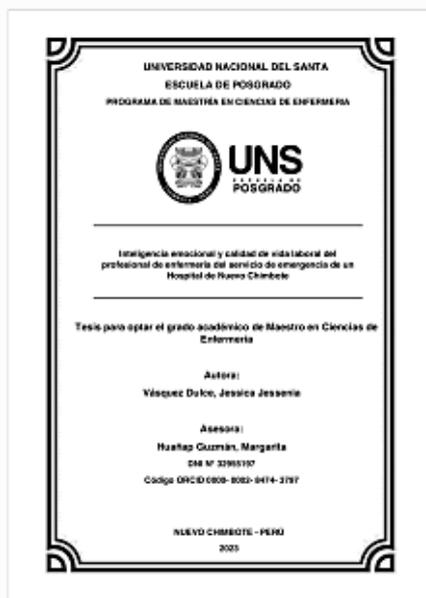


## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Jessica Vásquez Dulce**  
Título del ejercicio: **PRE GRADO**  
Título de la entrega: **Inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesio...**  
Nombre del archivo: **INFORME\_POSGRADO\_JESSICA\_VASQUEZ\_SIN\_ANEXOS.docx**  
Tamaño del archivo: **1.93M**  
Total páginas: **66**  
Total de palabras: **13,666**  
Total de caracteres: **84,312**  
Fecha de entrega: **06-sept.-2023 06:58p. m. (UTC-0500)**  
Identificador de la entre... **2159421070**



# Inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Nuevo Chimbote

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	www.tdx.cat Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	www.aulavirtualusmp.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upch.edu.pe	

## **DEDICATORIA**

A mi madre Dulce por enseñarme a ser perseverante y seguir siempre adelante pese a las dificultades de la vida; por la crianza en valores que solo tú me pudiste dar.

A mi padre Nicanor y hermanos Heiner y Jerson por su apoyo incondicional, desde pequeños hasta ahora seguimos estando muy unidos.

A mi esposo Roberto por su amor y comprensión; robándome sonrisas; mi compañero de vida. Eres mi alegría en mis momentos de ansiedad y quiebre, gracias mi compañero.

A mi encantador hijo Axel, quien con su ternura y alegría ilumina mis días; mi mayor motivo y razón para superarme; quién con su inocente y hermosa sonrisa alegra mis días; esta tesis lleva una parte de ti mi vida.

**JESSICA VASQUEZ**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por su inmenso amor, cuidándome y regalándome salud; aun estando lejos me supiste guiar y cuidar oh señor; y mi familia por apoyarme en cada objetivo y proyecto de vida.

A la Universidad Nacional del Santa, en especial la escuela de posgrado del programa de Maestría en Ciencias de Enfermería, por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente adquiriendo nuevos conocimientos.

A mi asesora Margarita, por guiarme en la construcción del presente trabajo con amabilidad y paciencia, compartiendo sus grandes conocimientos.

A mi profesora de investigación Rosa, quien me compartió sus conocimientos en investigación; resaltando en usted la importancia que el conocimiento se comparte en enfermería.

Al Hospital Eleazar Guzmán Barrón, por brindarme el espacio y la oportunidad para aplicar el presente trabajo en sus instalaciones, en especial a los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia, quienes muy amablemente participaron de la investigación con fines de estudio.

**JESSICA VASQUEZ**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
<b>CONSTANCIA DE ASESORAMIENTO</b> .....	ii
<b>CONFORMIDAD DE JURADO EVALUADOR</b> .....	iii
<b>DEDICATORIA</b> .....	vii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	viii
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	ix
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	xi
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xii
<b>RESUMEN</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>INTRODUCCION</b> .....	15
<b>CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	16
1.1 Planteamiento y fundamentación del problema de investigación.....	16
1.2 Antecedentes de investigación.....	20
1.3 Formulación del problema de investigación.....	22
1.4 Delimitación del estudio.....	23
1.5 Justificación e importancia de la investigación.....	23
1.6 Objetivos de la investigación: General y específicos.....	25
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	27
2.1 Fundamentos teóricos de la investigación.....	27
2.2 Marco conceptual.....	35
<b>CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO</b> .....	38
3.1 Hipótesis central de la investigación.....	38
3.2 Variables e indicadores de la investigación.....	38
3.3 Métodos de la investigación.....	41
3.4 Diseño o esquema de la investigación.....	41
3.5 Población y muestra.....	43
3.6 Actividades del proceso investigativo.....	43
3.7 Técnicas e instrumentos de la investigación.....	44

3.8 Procedimiento para la recolección de datos.....	44
3.9 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.....	45
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION.....</b>	<b>46</b>
4.1 Resultados.....	46
4.2 Discusión.....	62
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>69</b>
5.1 Conclusiones.....	69
5.2 Recomendaciones.....	70
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>77</b>
<b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia.....	<b>77</b>
<b>Anexo 2:</b> Matriz de operacionalización de variables.....	<b>80</b>
<b>Anexo 3:</b> Ficha técnica N°01 Inteligencia emocional.....	<b>83</b>
<b>Anexo 4:</b> Ficha técnica N°2 Calidad de vida laboral.....	<b>84</b>
<b>Anexo 5:</b> Confiabilidad de CVP-35 (Cabezas, 2000).....	<b>85</b>
<b>Anexo 6:</b> Confiabilidad de Inteligencia emocional (Bar-on).....	<b>87</b>
<b>Anexo 7:</b> Encuesta de la Inteligencia emocional - Inventario de Bar-on (I-ce).....	<b>93</b>
<b>Anexo 8:</b> Cuestionario de Calidad de vida laboral (CVP – 35).....	<b>99</b>
<b>Anexo 9:</b> Consentimiento informado.....	<b>101</b>
<b>Anexo 10:</b> Base de datos.....	<b>102</b>
<b>Anexo 11:</b> Autorización de aplicabilidad.....	<b>104</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	46
<b>Tabla 2.</b> Dimensiones de la inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	48
<b>Tabla 3.</b> Calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	50
<b>Tabla 4.</b> Dimensiones de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	52
<b>Tabla 5.</b> Inteligencia emocional y dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	54
<b>Tabla 6.</b> Inteligencia emocional y dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	56
<b>Tabla 7.</b> Inteligencia emocional y la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	58
<b>Tabla 8.</b> Inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	47
<b>Figura 2.</b> Dimensiones de la inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	49
<b>Figura 3.</b> Calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	51
<b>Figura 4.</b> Dimensiones de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	53
<b>Figura 5.</b> Inteligencia emocional y dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	55
<b>Figura 6.</b> Inteligencia emocional y dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	57
<b>Figura 7.</b> Inteligencia emocional y dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	59
<b>Figura 8.</b> Inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.....	61

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación existente entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Nuevo Chimbote. El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional.

La población estuvo conformada por 27 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. La muestra fue intencional, no probabilística y de tipo censal; constituida por la totalidad de la población. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron el cuestionario de Inteligencia emocional de Bar-On, utilizando la adaptación de Ugarriza Chávez Nelly de Perú y el segundo cuestionario fue Calidad de vida profesional, CVP-35; creado por García Salvador en catalán, utilizándose la versión en castellano de Cabezas y Grimaldo de Lima.

El análisis estadístico se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados encontrados indican que si existe relación significativa entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral con  $p= 0,031 < 0,05$ ; siendo además una relación directa, es decir a mayor inteligencia emocional mejor calidad de vida laboral ( $r_s = 0,417$ ).

**Palabras claves:** Enfermería, Inteligencia emocional, calidad de vida.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and quality of working life of the nursing professional in the emergency service of a hospital in Nuevo Chimbote. The research design is not experimental and cross-sectional, with a quantitative approach and correlational scope.

The population consisted of 27 nursing professionals from the emergency service. The sample was intentional, non-probabilistic and of the census type; made up of the entire population. The data collection instruments used were the Bar-On Emotional Intelligence questionnaire, using the adaptation of Ugarriza Chávez Nelly from Peru and the second questionnaire was Professional Quality of Life, CVP-35; Created by García Salvador in Catalan, using the Spanish version by Cabezas and Grimaldo de Lima.

Statistical analysis was performed using Spearman's Rho connection coefficient. The results found indicate that there is a significant relationship between emotional intelligence and quality of work life with  $p= 0.031 < 0.05$ ; It is also a direct relationship, that is, a greater emotional intelligence better quality of working life ( $r_s = 0.417$ ).

Keywords: Nursing, Emotional Intelligence, Quality of Life

## INTRODUCCION

En la última década el interés por abordar conocimientos acerca de la inteligencia emocional ha tomado énfasis; todas las personas y en especial el personal de salud hizo uso de la inteligencia emocional para adaptarse a la crisis que se vivió durante la pandemia en los últimos años; con mayor necesidad en un sistema de salud improvisado y deficiente, característico de países en vías de desarrollo como es el Perú. La percepción de los profesionales de enfermería entre los recursos que las instituciones le proveen y las altas demandas de trabajo que tienen, reflejan un desequilibrio e inestabilidad laboral; parece no haber aprendido de la pandemia que, si bien ha finalizado, actualmente otros brotes epidemiológicos nos ponen en alerta.

El profesional de enfermería sujeto siempre a grandes cargas de trabajo; más aún en servicios críticos de instituciones de salud con desmesurada burocracia y escasez de recursos materiales y humanos; limita el cumplimiento de la labor asistencial y genera insatisfacción y gran frustración. Por esta razón, diversos componentes sociales, psicológicos y económicos impulsan a tener un mejor manejo de nuestras emociones. Aplicar la inteligencia emocional resulta ser una habilidad que deben tener los profesionales para el desenvolvimiento dentro del ámbito laboral; y con mayor razón quienes tienen contacto con personas con deterioro físico y excesiva carga emocional.

Las instituciones privadas evalúan hoy en día brindar las mejores condiciones para los trabajadores a través de las remuneraciones, reconocimientos y ambientes laborales para lograr una adecuada calidad de vida laboral; pero las instituciones de salud pública aún se encuentran en camino a la realización y el cambio es lento. Enfermería debe conocer la relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, para aplicarla en beneficio del trabajador y el paciente, algunos estudios indican que el bienestar laboral está determinado en gran parte por la inteligencia emocional; en esta área los estudios a nivel nacional son pocos y los que existen aún faltan profundizar, por este motivo se realiza el presente estudio.

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACION

#### 1.1 PLANTEAMIENTO Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En Estados Unidos y países europeos las políticas de calidad de los sistemas de salud iniciaron en respuesta al impulso de algunas agencias intergubernamentales como la Organización Panamericana de la Salud. Actualmente los países de Latinoamérica están trabajando en propuestas nacionales con políticas públicas, a fin de integrar el gran desafío de calidad, ya que desde un inicio países como Perú solo buscaron solucionar situaciones emergentes. En el 2001 el Ministerio de Salud dio el primer paso; la publicación de un documento técnico, norma que en el 2009 en su nueva versión “Política Nacional de Calidad en Salud”, conceptualiza el término calidad al desarrollo humano y enfoca que los usuarios en los servicios de salud demandan una atención que les permita su desarrollo digno y vida plena; así mismo los trabajadores de salud aspiran estas condiciones para su trabajo; espacio necesario para su crecimiento personal y realización profesional ( Ministerio de salud del Perú, 2009).

Realzando de esta manera la importancia de la percepción que tienen los trabajadores de salud respecto a su vida laboral, y aún más si nos referimos a la fuerza de trabajo más grande del sistema de salud que es enfermería. Desde el medio oriente se recomienda a las organizaciones de salud de la India, medir y mejorar la calidad de vida laboral de sus empleados, pues él no realizarlo afecta directamente su productividad, aumenta la rotación de personal y disminuye la calidad de atención a los usuarios; afectando la capacidad de respuesta de las instituciones de salud (Uplaonkar y Kandgul, 2020).

La calidad de vida laboral resulta de la percepción de bienestar y el equilibrio que tiene una persona como resultado entre las demandas de un trabajo intenso y los recursos psicológicos u organizacionales que tiene para afrontarlo, logrando su desarrollo profesional y personal (Peydro, 2015). Lograr reconocer la importancia de este equilibrio es vital, porque los profesionales de enfermería se sentirán mejor donde sean reconocidos y respetados (Uplaonkar y Kandgul, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo expidió desde 1977 el Convenio 149, documento que se refiere al empleo, condiciones de vida y trabajo del profesional de enfermería con el único objetivo de promover igualdad de oportunidades, trabajos decentes y productivos en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana. Sin embargo, muchos de los países no optaron por cumplirlo, al contrario rompieron lazos priorizando normas y políticas propias que no benefician a todo el profesional de enfermería activo (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

La Organización Mundial de la Salud (como se citó en Hernández, 2018) menciona que las pérdidas relacionadas a la salud en el trabajo son alrededor de 4% al 6% del Producto Bruto Interno, siendo preocupante que las personas pasando el mayor tiempo del día en el trabajo no tengan las mejores condiciones. Actualmente esto no ha cambiado, continuando la escasez del profesional de enfermería y las consecuencias en los servicios de salud como el incremento de la morbilidad y mortalidad de los pacientes, más violencia laboral, inseguridad, disminución de la salud física y mental del profesional activo y emigración a países desarrollados (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Otro aspecto importante a resaltar son las competencias emocionales que actualmente está recobrando importancia; observándose con mayor frecuencia profesionales de la salud con escasa capacidad de tolerancia y pobre manejo de sus emociones (Hernández, 2018). En áreas críticas se adiciona la excesiva carga de trabajo, atendiendo a pacientes hemodinamicamente inestables con limitados recursos, dificultando la labor de enfermería que conllevan frustraciones y estrés, pudiendo más adelante convertirse en burnout; sintiendo insatisfacción y desinterés del cuidado que brinda; por ello es importante que el trabajador esté motivado, sea empático y tolerante (Bouverie y García, 2017).

Desde el 2020 la pandemia del COVID 19 tuvo grandes repercusiones, incidiendo en el aspecto laboral de enfermería, quienes realizaban actividades esenciales con un alto grado de exposición al virus y en condiciones de intensas demandas laborales. Todo este cambio trajo riesgos psicosociales y graves problemas de salud mental, depresión por aislamiento, cansancio y estrés por sobrecarga de trabajo, temor a empleos temporales y problemas tanto a nivel laboral como familiar. Así confirma Pappa et al. (2020) que a nivel global 1 de cada 5 profesionales de la salud han presentado síntomas de ansiedad y depresión durante la pandemia. Bajo este contexto la inteligencia emocional adquiere particular relevancia.

Mayer y Salovey (como se citó en Martínez, 2021) afirman que la inteligencia emocional es “la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, generando sentimientos que faciliten el pensamiento; comprender las emociones y la habilidad para regularlas”. Agrega Mantilla y Vargas (2021) que las personas que tienen comprensión emocional desarrollan habilidades como expresar sus emociones, mantenerse motivados, se adaptan rápidamente, son empáticos y crean ambientes laborales saludables; concluye así la Organización de las Naciones Unidas para la educación, ciencia y cultura (UNESCO, 2019) que el éxito personal está fuertemente vinculado al control de las emociones, permitiendo afrontar diferentes adversidades día tras día.

Algunos estudios mencionan que la inteligencia emocional tiene componente genético; pero se puede desarrollar en el transcurso de nuestras vidas y experiencias. Poniendo atención en el personal de enfermería del área de emergencia; quienes realizan labores asistenciales en situaciones de estrés y trabajo bajo presión, siendo de vital importancia practicar el control de emociones para mantener un ambiente saludable y/o bienestar laboral conocido como, calidad de vida laboral (Cano y Francia, 2018). Aún más si recordamos que el recurso humano es el capital más importante que tienen las organizaciones para su crecimiento.

La inteligencia emocional para muchos autores es la solución de problemas mediante el manejo de las emociones, aspecto de prioridad en enfermería, estando al cuidado de personas quienes no solo presentan deterioro físico sino también emocional por ello podría influir en la calidad de vida laboral, aún más en instituciones de salud con limitados recursos. Así mismo es considerado factor influyente en la efectividad organizacional, liderazgo y trabajo grupal; entendiéndose a la inteligencia emocional como la habilidad para regular y controlar razonablemente las emociones (Gabel, 2005). De esta manera algunos estudios enfatizan la relación de estas dos variables, indicando que el bienestar laboral está en gran medida determinado por la inteligencia emocional (Rafael, 2017).

La calidad de vida laboral del profesional de enfermería es la satisfacción y la realización personal que tiene cada uno, disfrutando de lo que realiza en cada hora de su trabajo; adaptándose de la mejor manera frente a diversos panoramas que se le presente. El servicio de emergencia podría tener una calidad de vida laboral disminuida, por ser considerada área crítica, pues son grandes las demandas del servicio. Así Alvan y Arteaga (2013) consideran que las razones se pueden deber a sobrecarga de trabajo, estrés, evaluaciones constantes, trabajar bajo presión, pacientes inconformes y desmotivación.

Situación no ajena a las enfermeras del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, del distrito de Nuevo Chimbote que atiende a una población estimada de 1 180 638 habitantes según el Instituto Nacional de estadística e investigación del Perú (INEI, 2018) población con SIS y de forma particular que se atienden en las distintas áreas; entre ellos el de emergencia; área donde enfermería atiende con mucha dedicación, sin embargo existen situaciones ajenas y circunstancias, que son percibidas y descritas por familiares de los pacientes como irritabilidad, cansancio y frustración por parte del profesional de enfermería; siendo un reto lograr una atención oportuna y efectiva que satisfaga las expectativas de los pacientes y sus familiares; y aún más en un sistema de salud con carencia de recursos humanos y biomédicos. Recobrando mayor sentido, en la pandemia del COVID 19, donde todo el sistema de Salud se adaptó a nuevas restricciones y reorganización; sintiendo angustia y miedo a lo desconocido, con alta demanda de pacientes. Es ahí donde se sustenta la habilidad para saber manejar las emociones, para crear una forma inteligente de ayudar a los demás y de sí mismo; identificando y amando el desarrollo de la profesión de enfermería.

## **1.2 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN**

### **A NIVEL INTERNACIONAL**

Tajigharajeh, S; et al (2021) en Irán en su artículo original “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la sensibilidad interpersonal con la calidad de vida laboral en enfermeros”, estudio descriptivo, analítico y correlacional con una muestra de 256 enfermeros de la ciudad de Teherán, aplicando cuestionarios de inteligencia emocional de Shrink, sensibilidad interpersonal de Boyce y Parker y CVL de Dargahi et al., concluyendo que el desarrollo de la inteligencia emocional y la sensibilidad en las relaciones interpersonales recíprocas de los enfermeros conducen a cambios significativos en su actitud, hacia sus colegas y pacientes. Siendo necesarias ambas para mejorar la calidad de vida laboral, por ello se recomienda enseñarlas y practicarlas por estudiantes, docentes y gerentes de enfermería.

Widayantiy, W. y Palupiningdyah P. (2019) en Indonesia en su artículo original “El efecto de la calidad de vida laboral y la inteligencia emocional del desempeño como variable compromiso organizacional a través de la mediación”, estudio correlacional múltiple, con una población de 189 enfermeras aplicando cuestionarios propios, concluyó que la inteligencia emocional tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de las enfermeras favoreciendo la automotivación y repercutiendo en su calidad de vida laboral.

### **A NIVEL NACIONAL**

Vilca, J. (2018) en Perú, en su trabajo de investigación, “Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública según características ocupacionales, Lima”. Estudio descriptivo y una muestra de 84 colaboradores; utilizando el cuestionario calidad de vida en el trabajo (CVT- GOHISALO), concluyó que en el área de administración del tiempo libre los colaboradores presentaron calidad de vida laboral disminuida y en el área de soporte institucional mejoró a medias.

Carrasco, J. (2017) en Perú, en su trabajo de investigación “Relación entre inteligencia emocional, autoeficacia general y variables sociodemográficas en pacientes ambulatorios de una clínica de Lima”, estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 79 pacientes, se aplicó el instrumento Trait meta- mood scale (TMMS-24) y cuestionario de autoeficacia general. Concluyó que la inteligencia emocional y autoeficacia tienen una correlación baja; y que las mujeres con nivel de instrucción superior tienen mayor control de sus emociones.

Rafael, H. (2017) en Perú, en su trabajo de investigación “Inteligencia emocional y calidad de vida profesional del personal de enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima. Estudio correlacional, con una muestra de 95 enfermeras, aplicándose dos instrumentos Trait meta-mood scale (TMMS-24) y escala de calidad de vida profesional (CVP 35), concluyó que sí existe una alta relación entre inteligencia emocional y calidad de vida del personal de enfermería.

## **A NIVEL LOCAL**

Se encontró un trabajo relacionado a una variable.

Ruiz, E. (2018) en Chimbote, en su trabajo de investigación “Calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital III Essalud, Chimbote” estudio descriptivo, con una muestra de 20 enfermeras, aplicando el cuestionario CVP-35, concluyó que más de la mitad de las enfermeras presentaron nivel regular de calidad de vida profesional, esto en relación a la dimensión de capacitaciones, incomodidad en el trabajo y apoyo social. Y solo la minoría un nivel bueno, relacionado a la percepción de carga de trabajo y soporte de los directivos.

### **1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Las relaciones interpersonales son constantes en la labor de enfermería, con otros trabajadores y al estar en contacto directo con las personas que requieren atención; debe considerarse de prioridad aplicar el control de emociones. Actualmente se está expuesto (a) a nuevas enfermedades y constantes cambios, llamándonos a la reflexión sobre nuestra capacidad de adaptabilidad y control de emociones; cuestionando además si los sistemas de salud ofrecen las oportunidades para el desarrollo profesional, invitando a mejorar la calidad de vida en el área laboral. Para profundizar el conocimiento se plantea la siguiente pregunta.

¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote?

#### **1.4 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO**

Este estudio se aplicó en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón del distrito de Nuevo Chimbote y fue dirigido a los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, en un total de 27 enfermeras durante los meses de Enero y Febrero del 2023.

#### **1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se justifica por los grandes cambios, avances e innovaciones tecnológicas y gran competencia laboral que obliga adaptar y estar en constante transformación, cambiando la forma de comunicar, pensar, sentir, actuar e incluso relacionarse en el ambiente laboral; siendo de importancia el saber adaptarse a estos cambios donde el control de las emociones es de gran utilidad sobre todo en el sector salud; donde los trabajadores están más expuestos a situaciones de estrés y carga de trabajo, con la probabilidad de influir en la salud física y mental de los profesionales, por ello es conveniente conocer la inteligencia emocional y su relación con la calidad de vida laboral, siendo beneficioso para la población estudiada y las futuras generaciones.

Este trabajo explica como la inteligencia promueve el fortalecimiento enriquecedor de competencias como habilidades emocionales, sociales y liderazgo, las cuales son necesarias para el personal de enfermería y en beneficio de los pacientes mediante un cuidado de calidad y calidez. Así mismo, mediante los resultados obtenidos se tiene información necesaria para generar nuevos estudios de investigación enfocados en el profesional de enfermería como talento humano, sirviendo como antecedente para otros investigadores de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional del Santa.

Brinda información actualizada al profesional de enfermería y al hospital regional Eleazar Guzmán Barrón, mediante el conocimiento de las capacidades intelectuales, sociales y habilidades como la motivación, trabajo en equipo, desarrollo personal y compromiso; ejes que vienen siendo de interés dentro de las políticas de Salud que plantea el Ministerio de Salud, publicado en el Documento Técnico “Política Nacional de Calidad en Salud”.

Para las autoridades institucionales; los resultados obtenidos pretenden ser fuente motivadora para diseñar estrategias y procedimientos con el fin de brindar servicios de salud de calidad a los usuarios, con base en el fortalecimiento del recurso humano; disminuyendo costos por larga estancia de los pacientes mediante cuidados de calidad con profesionales con inteligencia emocional y calidad de vida laboral alto; comprometidos con su Institución. La calidad de vida laboral disminuida de un profesional de enfermería constituye un impacto negativo a la Institución y al usuario, por no tener compromiso con su trabajo y promover ambientes laborales tóxicos, conflictivos y con trabajo de baja calidad; con posibles efectos en la salud mental, como la ansiedad, estrés o la depresión; en consecuencia el hospital tendrá mayores gastos en tratar de solucionar todas estas situaciones; siendo afectado principalmente el paciente.

La pandemia del COVID 19, ha dejado enseñanzas como estar en alerta y prevenidos ante futuras enfermedades y epidemias; pero sobre todo reafirmó el compromiso en los profesionales de enfermería con su trabajo; adaptándose siempre a los cambios y utilizando la inteligencia emocional como un aliado; es aquí donde surge la importancia de este estudio; los resultados fortalecen al capital humano, beneficiando de esta manera a los profesionales y a los usuarios; quienes recibirían cuidados de trabajadores comprometidos e identificados con su profesión, con alta capacidad de afrontamiento y adaptabilidad mediante la inteligencia emocional.

## **1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL**

- Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar la inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.
- Identificar las dimensiones de la inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.
- Identificar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.
- Identificar las dimensiones de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.
- Identificar la relación entre inteligencia emocional y la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.

- Identificar la relación entre inteligencia emocional y la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.
- Identificar la relación entre inteligencia emocional y la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La inteligencia emocional fue estudiada a lo largo de la historia bajo diferentes perspectivas; existen diversas teorías que la explican. Diversos teóricos como Charles Darwin; uno de los pioneros al referirse sobre las emociones, describiéndolas como innatas y universales (Federación de enseñanza de Andalucía, 2011). En 1870, Francis Galton estudió las capacidades mentales diferentes en cada persona, considerando factores, como la moral y cambiando de esta manera el enfoque exclusivamente genético. Después en 1920, el psicólogo estadounidense, Edward Thorndike, planteó la existencia de tres inteligencias: abstracta, mecánica y social. Siendo la inteligencia social precursora a la emocional, definiéndola como la “habilidad para comprender y dirigir a los demás actuando sabiamente frente a las relaciones humanas” (Gálvez, 2017).

Posteriormente Gardner en 1983, propuso la teoría que incluía siete componentes para una inteligencia global, de los cuales un subgrupo denominado inteligencias personales; consideraba a la inteligencia interpersonal e intrapersonal. Definiendo la primera como la forma de comprender a los demás y la segunda como la habilidad de conocerse uno mismo para poder actuar asertivamente en cualquier situación. Estos conceptos han rediseñado una visión multidimensional más completa (Gálvez, 2017; Goleman 1996).

Más tarde en 1988, Bar-On propuso y utilizó el primer instrumento para medir la inteligencia emocional en su tesis doctoral. En 1990 John Mayer y Peter Salovey formulan la primera definición de inteligencia emocional “subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de controlar las

emociones propias y ajenas, de discriminar entre ellas y de utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones” (Macías et al., 2016). Y de esta manera se desarrolló los diversos conceptos que ahora tiene la inteligencia emocional.

Años más tarde la inteligencia emocional se dividió en dos modelos: modelo de habilidades y mixto. El primero se sustenta bajo la práctica de competencias y habilidades, uno de los representantes es Salovey y Mayer, quienes destacan que para que exista inteligencia emocional la persona debe tener habilidades cognitivas o destrezas para poder percibir y autorregular sus emociones de modo inteligente con los demás, frente a una sociedad (García y Giménez, 2010). Y entre los modelos mixtos esta Goleman, quien establece la existencia de un cociente emocional que no se opone al intelectual, complementándose entre ambos, entendiendo entonces que un individuo con alto cociente intelectual puede tener poca capacidad de trabajo y viceversa (Goleman, 1996).

La presente investigación en relación a la inteligencia emocional se sustenta en el teórico Bar-On, psicólogo e investigador estadounidense, fue el primero en desarrollar un instrumento que hasta la fecha es aplicable en diversos escenarios. Bar-On (2006) refiere “la inteligencia emocional encierra un conjunto de capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la habilidad de lograr el éxito al saber afrontar la realidad.” Éste teórico representa al modelo mixto, destaca rasgos de personalidad como la tolerancia a la frustración, control de impulso, motivación, manejo de estrés, asertividad, confianza y/o persistencia. Además es necesario en la felicidad de las personas, siendo una herramienta para ser más eficientes, destreza que puede ser aprendida para evitar el fracaso, la presión del trabajo y el mal humor con empatía, respeto y buena aptitud (Carrasco, 2017).

Bar-On (2006) considera cinco dimensiones en la inteligencia emocional:

- i. Intrapersonal: conocerse a sí mismo, ser consciente de las emociones y comprenderlas, realizando una autoevaluación.
- ii. Interpersonal: comprender las emociones y sentimientos de los demás, siendo empáticos, estableciendo vínculos con respeto.
- iii. Adaptación: capacidad para resolver diversos problemas en diferentes contextos y con diversos medios.
- iv. Manejo del estrés: afrontar las adversidades controlando los sentimientos e impulsos.
- v. Estado de ánimo: ser optimista y capaz de disfrutar cada segundo de la vida, expresando alegría.

En los hospitales, las áreas críticas como emergencias son áreas que demandan mayor desgaste laboral, el trabajo bajo presión, el dolor y sufrimiento de los pacientes podrían generar día a día desequilibrio emocional en el profesional de enfermería. En estos servicios la inteligencia emocional es un buen aliado, la ausencia de la misma alteraría no solo al profesional sino a los pacientes, quienes requieren de atención. Por ello la habilidad para autorregular las emociones cobra importancia para comprender las necesidades del paciente, logrando un cuidado efectivo y oportuno; reforzando las capacidades profesionales y ayudando a quienes necesitan del cuidado de enfermería.

Para el teórico Goleman (1996) la inteligencia emocional permite a las personas desenvolverse con equilibrio dentro de un ambiente laboral, sobrellevando mejor las demandas, con liderazgo y mayores oportunidades para su crecimiento profesional, destacando en estas personas el autocontrol, perseverancia, entusiasmo y capacidad de automotivarse. Reforzando así el concepto de que quienes tienen mayores competencias para realizar razonamientos abstractos y mayor capacidad de adaptación a situaciones críticas, son quienes tienen mayor inteligencia emocional. La inteligencia emocional se encuentra muy estrechamente relacionada a la calidad de vida

laboral de una persona; así se puede mencionar a Marquina (2014) quien encontró en su investigación una fuerte relación entre estas dos variables, concluyendo que debe ser considerada una competencia más a desarrollar en todos los profesionales de la salud.

La calidad de vida laboral fue estudiada desde los años 70 en Estados Unidos con la creación de un movimiento denominado desarrollo organizacional, cuyo objetivo fue incrementar la eficacia y eficiencia de las organizaciones con un entorno más humanizado (Grimaldo, 2010). Siendo la persona el eje fundamental de toda organización, es indispensable su crecimiento y productividad, por ello debe tener las herramientas necesarias para sentirse comfortable en su centro de labores; capacitaciones continuas, remuneraciones adecuadas y óptimos recursos materiales (Boyero y Montoya, 2016).

Así mismo Chiavenato (2009) agrega que en el ambiente laboral deben existir condiciones psicológicas saludables, a fin de promover positivamente el comportamiento del profesional; evitando el estrés, mediante ambientes agradables, mejorará las relaciones interpersonales; y éstas a su vez disminuirán los accidentes laborales, ausentismo y rotación de personal. Para Silva (2006) la calidad de vida laboral ofrecida por una institución y percibida por los trabajadores como satisfactoria, repercute positivamente en la salud personal y mental de cada trabajador, impactando favorablemente en su desempeño laboral; por ello resulta importante que los profesionales de la salud tengan una adecuada calidad de vida laboral, teniendo efectos positivos en el cuidado de los pacientes y sus familiares.

Cabezas (como se citó en López, 2018) define la calidad de vida laboral como un equilibrio entre cargas laborales y competencias emocionales, que permiten lograr satisfacción personal y bienestar profesional; estando en relación a las experiencias laborales vividas. Enfocándose de múltiples maneras con el entorno, percepciones, experiencias, conocimientos, competitividad y

características propias de cada persona, permitiéndole valorar, comprender y desenvolverse en su área laboral de la mejor manera posible.

García y González, 1995 (como se citó en Vilca, 2018) consideran que la calidad de vida laboral “es la experiencia del bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o cargas de trabajo desafiante, intensa y compleja, y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales, que dispone cada uno para afrontar esas demandas”, bajo este modelo de Karasek, denominado demandas y control; García propuso el cuestionario CVP-35 instrumento que mide la calidad de vida laboral y es utilizado en la presente investigación.

Las dimensiones de calidad de vida según Cabezas, citado por (López, 2018) son tres, que a continuación se detallan.

- i. Carga de trabajo: percepción que tiene el profesional de enfermería frente a las demandas de su trabajo, éstas incluyen la cantidad de trabajo por turno, los agobios e imprevistos y trabajo bajo presión. Así mismo se encuentran incluidos los conflictos laborales con los compañeros de trabajo por incremento de responsabilidades; en este sentido las capacidades del profesional de enfermería no pueden hacer frente al exceso de la carga de trabajo, que impide brindar resultados eficientes; pudiendo exponerse a diversos riesgos laborales (Ríos, 2018).
- ii. Motivación intrínseca: siendo el deseo personal o motivación de realizar su trabajo con satisfacción y compromiso, existiendo una necesidad interior que promueve el goce del tipo de trabajo que realiza o experimenta; ésta se encuentra relacionada al apoyo familiar, la creatividad, la capacitación laboral que lo motiva y el trabajo en equipo. El profesional siente autorrealización y bienestar espiritual al realizar su trabajo (López, 2018; Ríos, 2018).

- iii. Apoyo directivo: siendo el soporte emocional que los jefes inmediatos o directivos brindan a los trabajadores, incluye reconocimiento por los esfuerzos, la satisfacción del empleado con su remuneración, estando acorde al trabajo que realiza, la oportunidad de ser promovido, demostrando autonomía y libertad en la toma de decisiones (Grimaldo, 2010; Ríos, 2018).

La teoría de enfermería que aplica la presente investigación es el cuidado humano de Jean Watson; quien describe diez factores asistenciales sobre los componentes psicodinámicos y dinámicos que pueden aplicarse a enfermería y el buen cuidado; los cuales están relacionados con las capacidades de la inteligencia emocional propuestos por Goleman. Los factores que se relacionan con estas capacidades son:

- i. El cuarto factor denominado: “desarrollando ayuda: relación de confianza, afectuoso”, haciendo alusión a una relación transpersonal, que intercambia vivencias, siendo más comprensible en personas con inteligencia emocional; considerado una dimensión según el modelo de Bar-On conocida como dimensión interpersonal, capacidad de mantener vínculos duraderos con empatía (Mantilla y Vargas, 2021).
- ii. El quinto factor denominado “promover y aceptar la expresión de sentimientos y emociones positivos y negativos”, estando este concepto en la definición de la inteligencia emocional según Mayer y Salovey; quienes consideran una capacidad inherente a la persona, capaz de comprender y aceptar emociones en diversos escenarios.
- iii. Los factores seis y siete denominado “participación en un proceso de cuidado creativo, individualizado y de resolución de problemas mediante la enseñanza-aprendizaje transpersonal” requiere de una autorregulación de nuestras emociones y sentimientos, por ello Watson considera que el autoconocimiento y automotivación son esenciales (Alligood y Marriner, 2011).

- iv. El octavo factor denominado “provisión de un entorno mental, físico, social y espiritual de apoyo, protector y correctivo”, menciona que el profesional enfermero debe tener autoconocimiento y conciencia de sí mismo para brindar cuidados. La enfermera (o) es el profesional que trabaja con el dolor de las personas a diario, es imprescindible que mantenga un buen control y autorregulación de sus emociones para lograr entornos de trabajo saludables (Mantilla y Vargas, 2021).

Los sustentos teóricos de la presente investigación se representan en el siguiente grafico.



(Modelo de Karasek y Cuidado Humano de Jean Watson en la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, utilizando las dimensiones de Bar On y García Salvador - elaboración propia)

## **2.2 MARCO CONCEPTUAL**

### **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Goleman (como se citó en Valverde, 2017) considera la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer y aceptar sentimientos propios y de los demás; motivando y gestionando las emociones y relaciones interpersonales.

Córtese (como se citó en Postigo, 2015) define la inteligencia emocional como la capacidad humana de sentir y entender estados emocionales, manteniendo el equilibrio y dirigiéndolas; por ello el cociente intelectual determina lo que sabe el individuo, pero la inteligencia emocional determina lo que hará.

Así Mayer y Salovey (como se citó en Valverde, 2017) define a la inteligencia emocional como una capacidad inherente a la persona, capaz de comprender y expresar emociones asertivamente, para lograr éxitos en diferentes ámbitos de la vida, familiar, social, personal y laboral.

El modelo de Bar-On conceptualiza la inteligencia emocional desde el entorno, afectivo, social y emocional, haciéndolo más completo y adecuado para la presente investigación. Bar-On construyó un instrumento de evaluación denominado "Inventario del cociente emocional" validado y adaptado en Perú (Valverde, 2017; Ugarriza, 2001).

Así Bar-On organiza la inteligencia emocional en cinco dimensiones:

- I. **DIMENSIÓN INTRAPERSONAL.** Enfocado en la conciencia de sí mismo, con conocimiento en las competencias y barreras que se tiene, consta de cinco indicadores; comprensión de sí mismo; habilidad de comprender y conocer sentimientos y emociones; asertividad, expresando los sentimientos e ideas sin ofender a los demás; autoconcepto capacidad de comprenderse y aceptarse así mismo con sus fortalezas y limitaciones;

autorrealización, habilidad para realizar lo que realmente deseamos y disfrutarlo; independencia, tomando decisiones con firmeza e independencia emocional.

- II. DIMENSION INTERPERSONAL. Se refiere al manejo de emociones y dominio de impulsos, compuesto de tres indicadores; empatía habilidad de comprender y apreciar las emociones y estados de los demás, relaciones interpersonales capacidad de mantener vínculos satisfactorios y duraderos; responsabilidad social, habilidad para el compromiso con la sociedad, formando miembro activo de un grupo social.
- III. DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD. Es la habilidad para adaptarse frente a situaciones complejas, compuesta de tres indicadores, solución de problemas, que es la habilidad para identificar los problemas y generar posibles soluciones asertivas; flexibilidad, que es la habilidad para modificar o cambiar los pensamientos y emociones en diversas situaciones; prueba de la realidad; que se refiere a la habilidad para mantener el equilibrio entre lo que se ve y lo que se tiene.
- IV. DIMENSIÓN MANEJO DE ESTRÉS. Relacionado con la presencia de una actitud positiva frente a adversidades, sus indicadores son dos, tolerancia al estrés, que es la capacidad de tolerar situaciones estresantes y control de los impulsos y manejo de emociones.
- V. DIMENSION ESTADO DE ANIMO. Consiste en llevar la vida y los problemas con la mejor disposición y actitud posible. Comprende dos indicadores, felicidad que es la satisfacción con la vida y nuestros logros; y optimismo, que se refiere a ver las cosas de forma positiva.

## **CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Cabezas (como se citó en López, 2018) considera que la calidad de vida laboral es el equilibrio entre demandas laborales y competencias emocionales de las personas para conseguir su bienestar y satisfacción, reflejado en distintas áreas de la vida. Afirma Grimaldo (2010) que resulta complejo unificar conceptos por los diversos enfoques que tiene la calidad de vida laboral, muchos autores coinciden en tres dimensiones.

- I. **DIMENSION CARGA DE TRABAJO.** Percepción que tiene el personal de salud frente a las tareas diarias en su área de trabajo, incluyendo las prisas, agobios y trabajo bajo presión, los conflictos entre compañeros u otro personal de salud, falta de tiempo para la vida personal y carga de responsabilidades.
  
- II. **DIMENSION APOYO DIRECTIVO.** Interés de los directivos hacia los trabajadores brindándoles soporte emocional, reconociendo el esfuerzo, trabajo y dedicación; satisfacción con la remuneración, libertad de decisión y apoyo con los compañeros y/o jefes.
  
- III. **DIMENSION MOTIVACION INTRINSECA.** Motivación personal y la dedicación al trabajo que realiza en equipo, con iniciativa y capacitación.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 HIPÓTESIS CENTRAL DE LA INVESTIGACIÓN**

Existe relación significativa entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.

#### **3.2 VARIABLES E INDICADORES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **VARIABLE INDEPENDIENTE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

##### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

Según Bar-On (como se citó en Marquina, 2014) es “el conjunto de elementos sociales, personales y emocionales interrelacionadas entre sí, que se manifiesta como destrezas y habilidades para comprender y entender las emociones propias y de los demás para afrontar los desafíos de la vida”. Sus dimensiones son cinco y continuación se describen.

- Intrapersonal. Capacidad para auto comprenderse con independencia.
- Interpersonal. Capacidad para mantener relaciones saludables y duraderas con empatía y responsabilidad social.
- Adaptabilidad. Capacidad de identificar los problemas con una asertiva solución.
- Manejo del estrés. Habilidad para controlar impulsos y emociones.
- Estado de ánimo. Habilidad para disfrutar de la vida y la felicidad.

##### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

La variable fue medida con el instrumento denominado Inventario del coeficiente emocional de Bar-On con los siguientes puntajes:

- Inteligencia emocional alto: 115 a más
- Inteligencia emocional medio: 86 - 114
- Inteligencia emocional bajo: 0 - 85

## **VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD DE VIDA LABORAL**

### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

La calidad de vida laboral es un “concepto multidimensional, en base al bienestar laboral que tiene un individuo, a través del equilibrio entre las demandas de trabajo y su capacidad percibida para poder afrontarlas; siendo importante para lograr su realización profesional, familiar y social” (Fernández et al., 2008). Sus dimensiones son tres y a continuación se describen.

- Apoyo directivo. Se refiere a la satisfacción remunerativa, reconocimiento al esfuerzo, comunicación efectiva y estímulo directivo para el desarrollo profesional.
- Carga de trabajo. Se refiere al estrés en el trabajo, relaciones personales conflictivas, percepción de la cantidad y calidad del trabajo, disponibilidad de tiempo para la vida personal a causa del trabajo.
- Motivación intrínseca. Abarca la satisfacción en el desarrollo de las actividades laborales, confianza en el trabajo en equipo, autoestima, proactividad, autoevaluación de sus capacidades, apoyo familiar.

### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

La variable fue medida con el instrumento de la escala de calidad de vida profesional CVP-35 con los siguientes puntajes:

- Calidad de vida laboral alto: 130- 140
- Calidad de vida laboral medio: 106- 129
- Calidad de vida laboral bajo: 35- 105

## INDICADORES

### VARIABLE INDEPENDIENTE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Su instrumento de medida es el Inventario del coeficiente emocional de Bar-On, tiene 5 dimensiones y 15 sub componentes, con una escala de respuesta de tipo Likert con puntuaciones de nunca= 1, muy pocas veces=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5.

#### Agrupación de Ítems por Dimensión Inventario de cociente emocional

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

## VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Su instrumento de medida es la escala de calidad de vida profesional CVP-35. Dividido en 3 dimensiones y 14 sub componentes, con respuestas de tipo Likert con puntuaciones de nada=1, algo=2, bastante=3 y mucho=4.

Agrupación de Ítems por Dimensión Inventario de calidad de vida profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Apoyo directivo	Satisfacción remunerativa	3, 4, 10
	Reconocimiento	5, 11, 14, 16
	Comunicación efectiva	20, 22, 23
	Estimulo directivo	28, 30
Cargas de trabajo	Estrés	1, 6, 7, 8
	Relaciones conflictivas	15, 17, 18
	Percepción de la cantidad y calidad del trabajo	19, 21, 24
	Disponibilidad de tiempo	25, 33
Motivación intrínseca	Satisfacción en las actividades laborales	2,9, 12
	Confianza	26
	Autoestima	29, 32
	Proactividad	13
	Autoevaluación de sus capacidades.	27
	Apoyo familiar	31,34
Ítems de inconsistencia		35

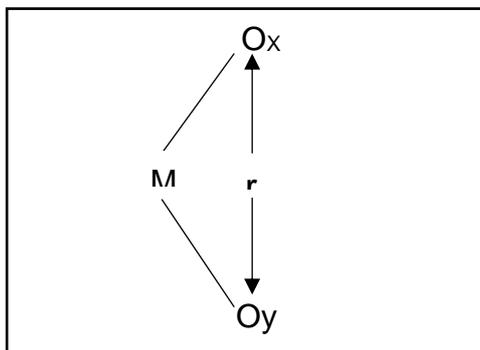
### 3.3 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque utilizó la recolección de datos, mediante el análisis estadístico. Utilizando el método hipotético deductivo poniendo énfasis en la teoría y modelos teóricos para contrastar la hipótesis de investigación general (Ñaupas et al., 2014).

### 3.4 DISEÑO O ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño de investigación no experimental porque no se manipuló deliberadamente las variables. De tipo transversal aplicándose en un determinado tiempo y espacio, asimismo es correlacional porque buscó la asociación entre las variables inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería (Hernández et al., 2014).

Este diagrama representa el diseño de estudio.



Donde:

M= Profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón

r: Correlación de variables

O<sub>x</sub>: Variable Inteligencia emocional

O<sub>y</sub>: Variable calidad de vida laboral

### **3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población estuvo conformado por 27 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón que cumplieron con los criterios de inclusión. Para efectos de la investigación se consideró a la totalidad de la población.

Criterios de inclusión:

- Profesional de enfermería del servicio de emergencia que aceptaron voluntariamente ser parte del estudio
- Profesional de enfermería del servicio de emergencia que realizan trabajo asistencial.
- Profesional de enfermería con más de 3 meses laborando en el servicio de emergencia.

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería del servicio de emergencia con cargo de jefatura o de vacaciones.

### **3.6 ACTIVIDADES DEL PROCESO INVESTIGATIVO**

La presente investigación inicia desde el planteamiento del problema continuando con la construcción del cuerpo teórico y metodológico. Después con la aprobación respectiva del proyecto de investigación se solicita el permiso para su aplicación al Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Luego de aplicar y obtener los resultados se procesó y organizo en tablas estadísticas, concluyendo con la realización de la discusión, recomendaciones y conclusiones; diseñando el informe de tesis de acuerdo al Reglamento de posgrado de la Universidad Nacional del Santa para la sustentación respectiva.

### **3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN**

La técnica que se realizó fue la encuesta con dos instrumentos de tipo cuestionario. El primer instrumento es el Inventario de inteligencia emocional (I- CE) siendo el autor Reuven Bar-On- de Toronto-Canadá, cuya adaptación fue realizada en Perú por Ugarriza, con una correlación de 0.92 y confiabilidad de 0.88 considerado alto para los parámetros (Ugarriza, 2001). Asimismo para esta investigación se aplicó una prueba piloto donde se obtuvo una confiabilidad moderada de 0.769.

El segundo instrumento es la Escala de calidad de vida profesional (CVP-35) creado por García Salvador en Catalán, utilizándose la versión en castellano validada y adaptada por Cabezas (2000) y Grimaldo (2010) en Lima, con una validez de contenido significativo  $p < 0.05$  y alta confiabilidad de 0.90 a 0.95 (Grimaldo, 2010). Asimismo mediante la prueba piloto aplicada para el presente estudio se obtuvo una confiabilidad moderada de 0.944.

### **3.8 PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se solicitó el permiso para la aplicación de los instrumentos al área de docencia e investigación del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, adjuntando una copia del proyecto y una carta de presentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa. Una vez aceptados los documentos y con el permiso respectivo, se aplicó los instrumentos de forma presencial al profesional de enfermería del servicio de emergencia; considerando los turnos de los participantes en el mes de Enero y Febrero del presente año, entregándoles el consentimiento informado y los cuestionarios, los cuales fueron aceptados y llenados siguiendo las instrucciones que se les indicó, para luego ser procesados estadísticamente.

### **3.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS**

Los datos recolectados fueron procesados en Excel y el programa estadístico SPSS v23; determinando la relación que existe entre la inteligencia emocional y calidad de vida profesional de enfermería. Para el análisis de datos se utilizó la Prueba de correlación de Spearman y se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 ( $p < 0.05$ ) presentando los resultados en tablas y gráficos.

## CAPITULO IV

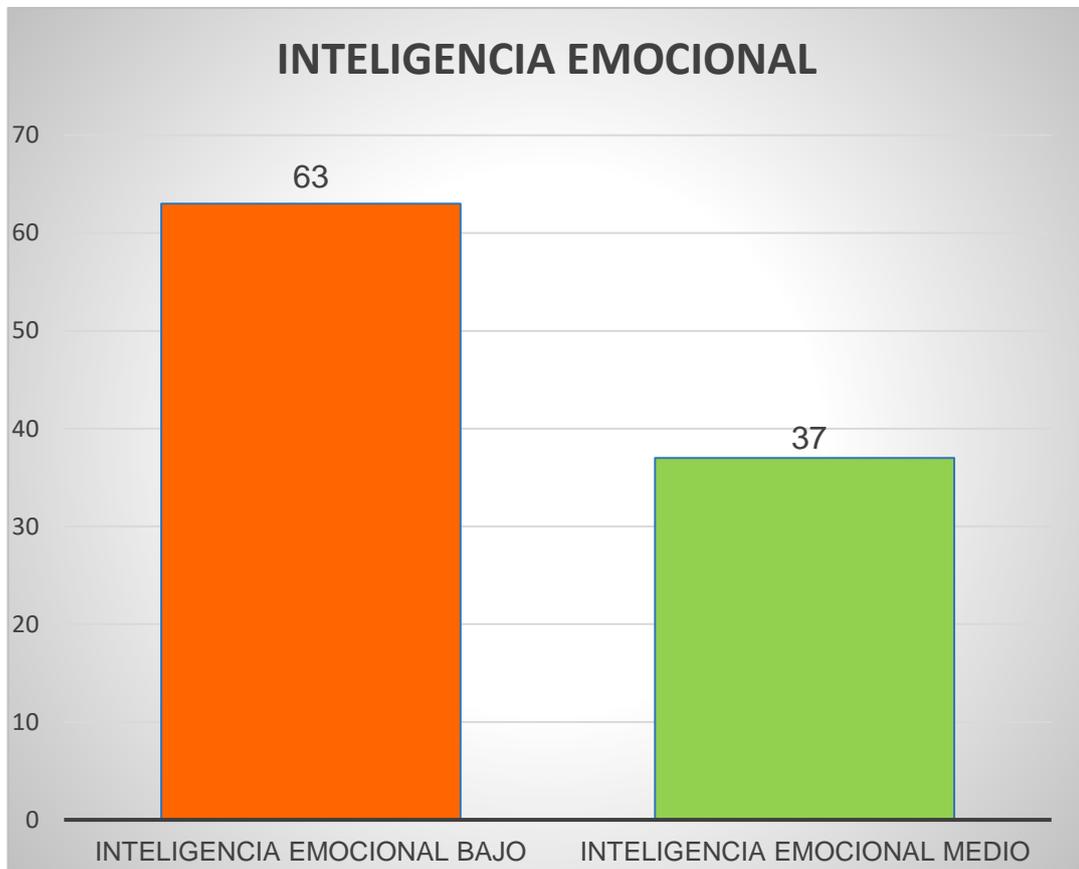
### 4.1 RESULTADOS

**Tabla 1:**

*Inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

NIVEL	fi	hi
Bajo	17	63.0
Medio	10	37.0
Total	27	100.0

*FUENTE: Base de datos del instrumento de medición Inventario de inteligencia emocional EQ-I*



**Figura 1.**

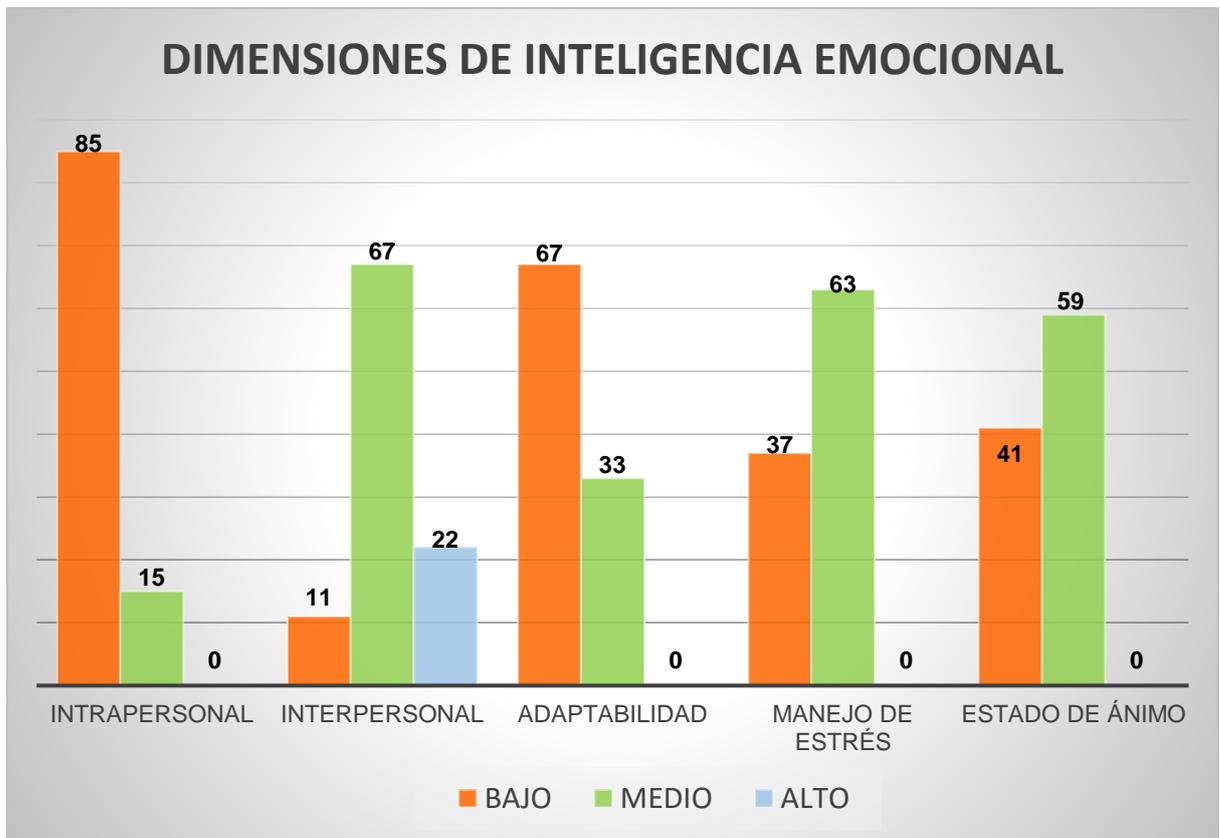
*Inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

**Tabla 2:**

*Dimensiones de la inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

DIMENSIONES	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	fi	hi	fi	Hi	fi	hi	fi	hi
Intrapersonal	23	85.0	4	15.0	0	0	27	100.0
Interpersonal	3	11.0	18	67.0	6	22.0	27	100.0
Adaptabilidad	18	67.0	9	33.0	0	0	27	100.0
Manejo de estrés	10	37.0	17	63.0	0	0	27	100.0
Estado de ánimo	11	41.0	16	59.0	0	0	27	100.0

*FUENTE: Base de datos del instrumento de medición Inventario de inteligencia emocional EQ-I*



**Figura 2.**

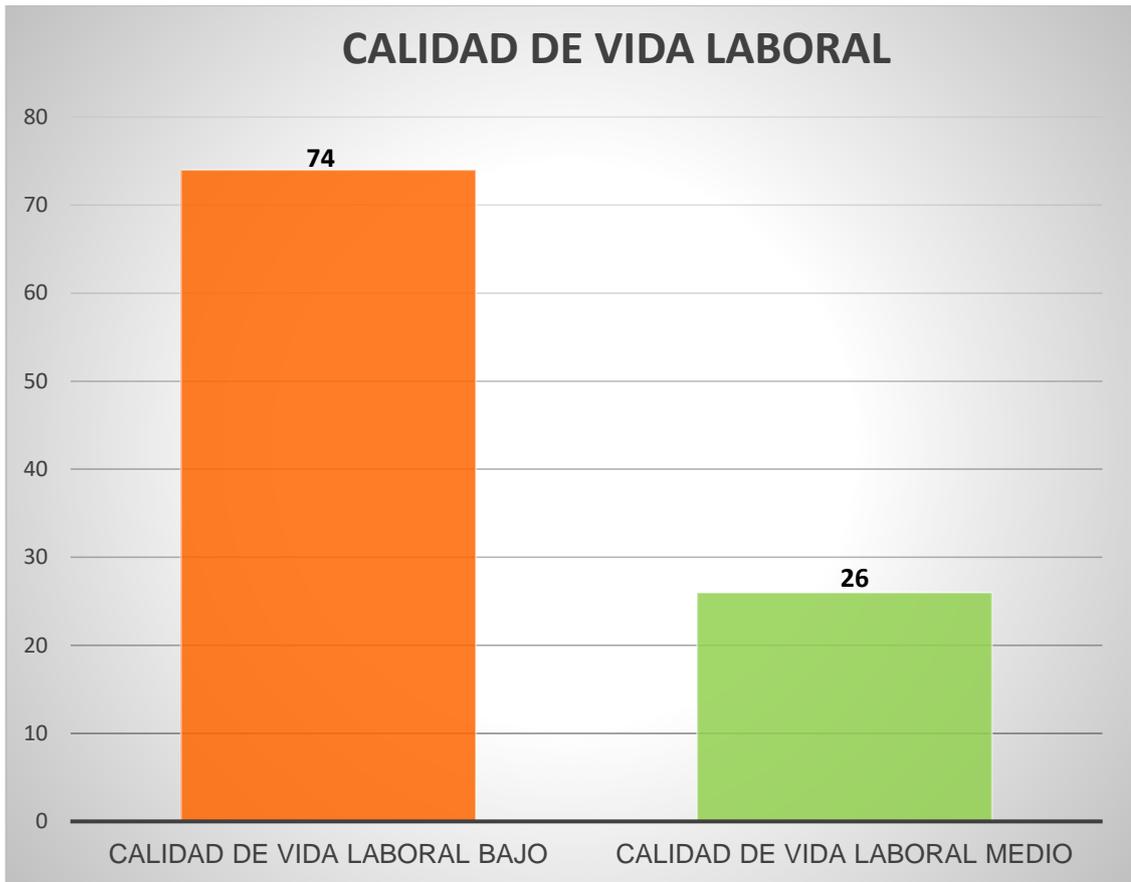
*Dimensiones de la inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

**Tabla 3:**

*Calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

NIVEL	fi	hi
Bajo	20	74.0
Medio	7	26.0
Total	27	100.0

*FUENTE: Base de datos del instrumento de medición Escala de calidad de vida profesional CVP-35*



**Figura 3.**

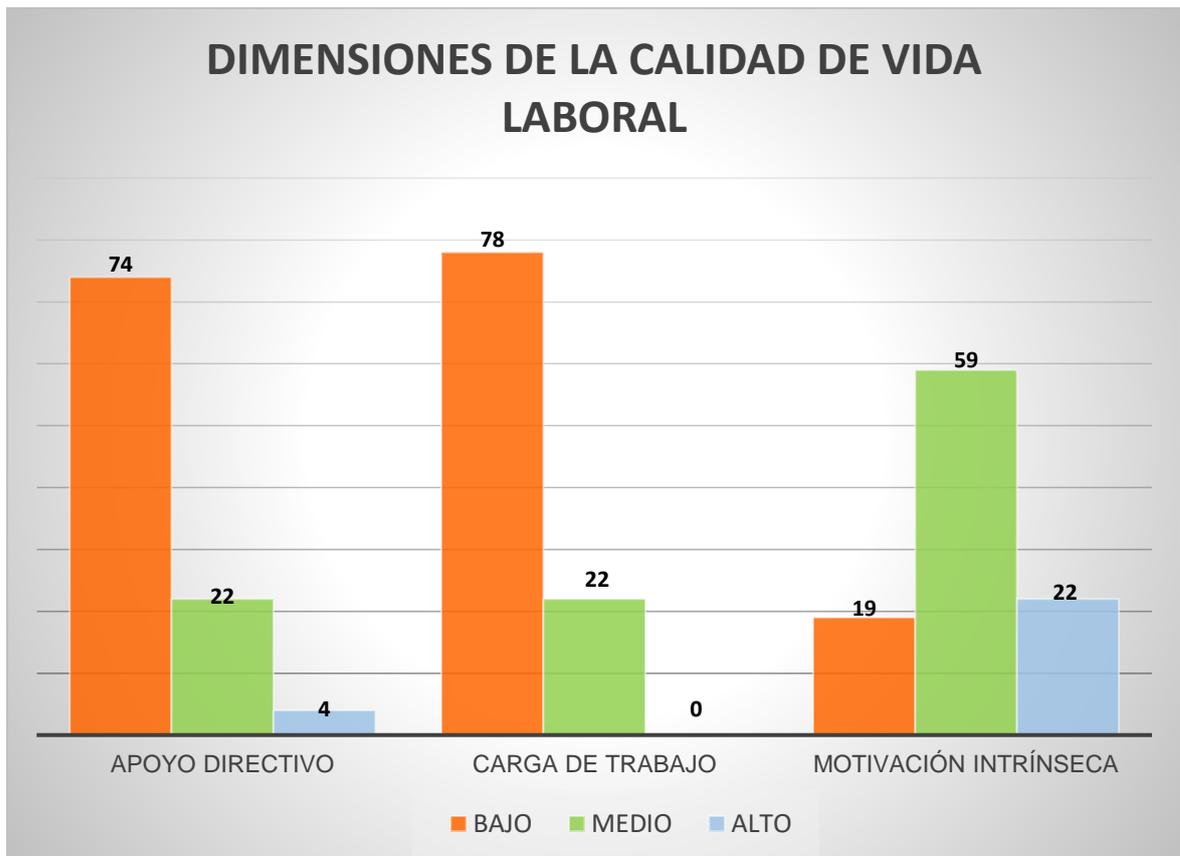
*Calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

**Tabla 4:**

*Dimensiones de la Calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

DIMENSIONES	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi
Apoyo Directivo	20	74.0	6	22.0	1	4.0	27	100.0
Carga de trabajo	21	78.0	6	22.0	0	0	27	100.0
Motivación Intrínseca	5	19.0	16	59.0	6	22.0	27	100.0

*FUENTE: Base de datos del instrumento de medición Escala de calidad de vida profesional CVP-35*



**Figura 4.**

*Dimensiones de la Calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

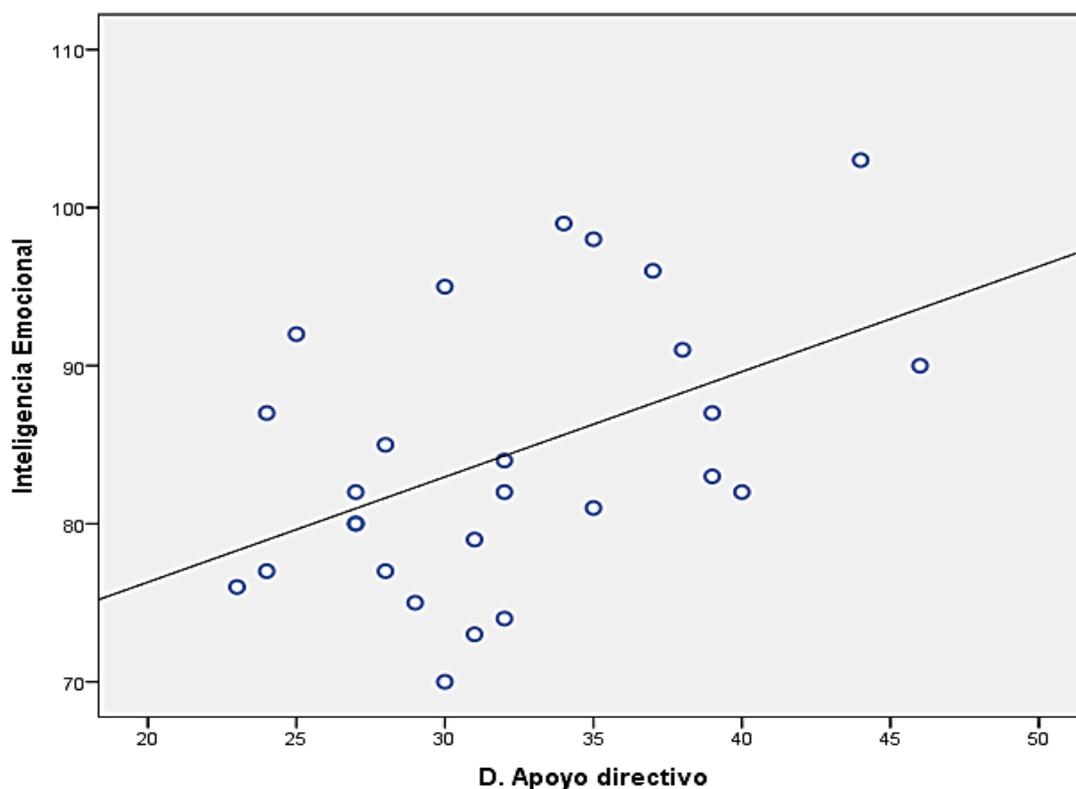
**Tabla 5:**

*Inteligencia emocional y dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

INTELIGENCIA EMOCIONAL	DIMENSION APOYO DIRECTIVO CALIDAD DE VIDA LABORAL								
	Bajo		Medio		Alto		TOTAL		
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	
Bajo	15	88.0	2	12.0	0	0	17	63.0	
Medio	5	50.0	4	40.0	1	10.0	10	37.0	
TOTAL	20	74.0	6	22.0	1	4.0	27	100.0	

*FUENTE: Base de datos de los instrumentos de medición Inventario de inteligencia emocional EQ-I y Escala de calidad de vida profesional CVP-35*

p=0.024 Altamente significativo Rho= 0,434 Correlación positiva media



**Figura 5.**

*Inteligencia emocional y dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

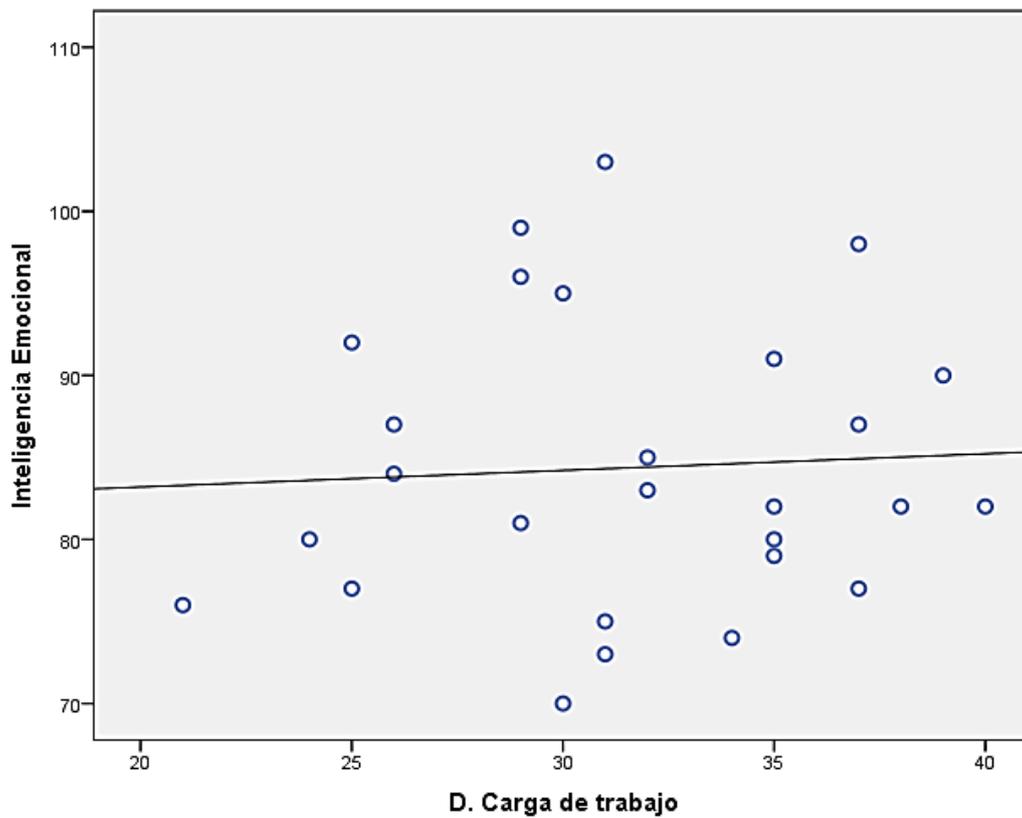
**Tabla 6:**

*Inteligencia emocional y la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

INTELIGENCIA EMOCIONAL	DIMENSION CARGA DE TRABAJO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
	Bajo		Medio		Alto		TOTAL	
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi
Bajo	14	82.0	3	18.0	0	0	17	63.0
Medio	7	70.0	3	30.0	0	0	10	37.0
TOTAL	21	78.0	6	22.0	0	0	27	100.0

*FUENTE: Base de datos de los instrumentos de medición Inventario de inteligencia emocional EQ-I y Escala de calidad de vida profesional CVP-35*

$p=0.790$  y  $Rho= 0,054$  No existe relación significativa



**Figura 6.**

*Inteligencia emocional y la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

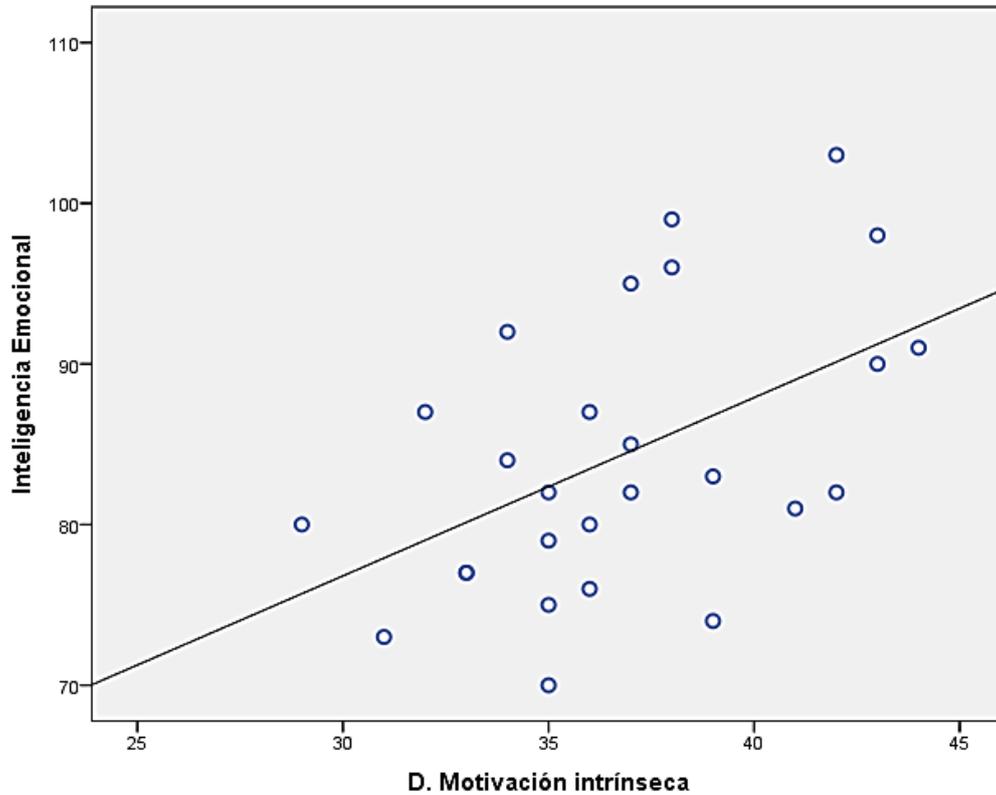
**Tabla 7:**

*Inteligencia emocional y la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

INTELIGENCIA EMOCIONAL	DIMENSION MOTIVACION INTRÍNSECA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi
Bajo	4	23.0	11	65.0	2	12.0	17	63.0
Medio	1	10.0	5	50.0	4	40.0	10	37.0
TOTAL	5	19.0	16	59.0	6	22.0	27	100.0

*FUENTE: Base de datos de los instrumentos de medición Inventario de inteligencia emocional EQ-I y Escala de calidad de vida profesional CVP-35*

p=0.010 Altamente significativo Rho= 0,489 Correlación positiva media



**Figura 7.**

*Inteligencia emocional y la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

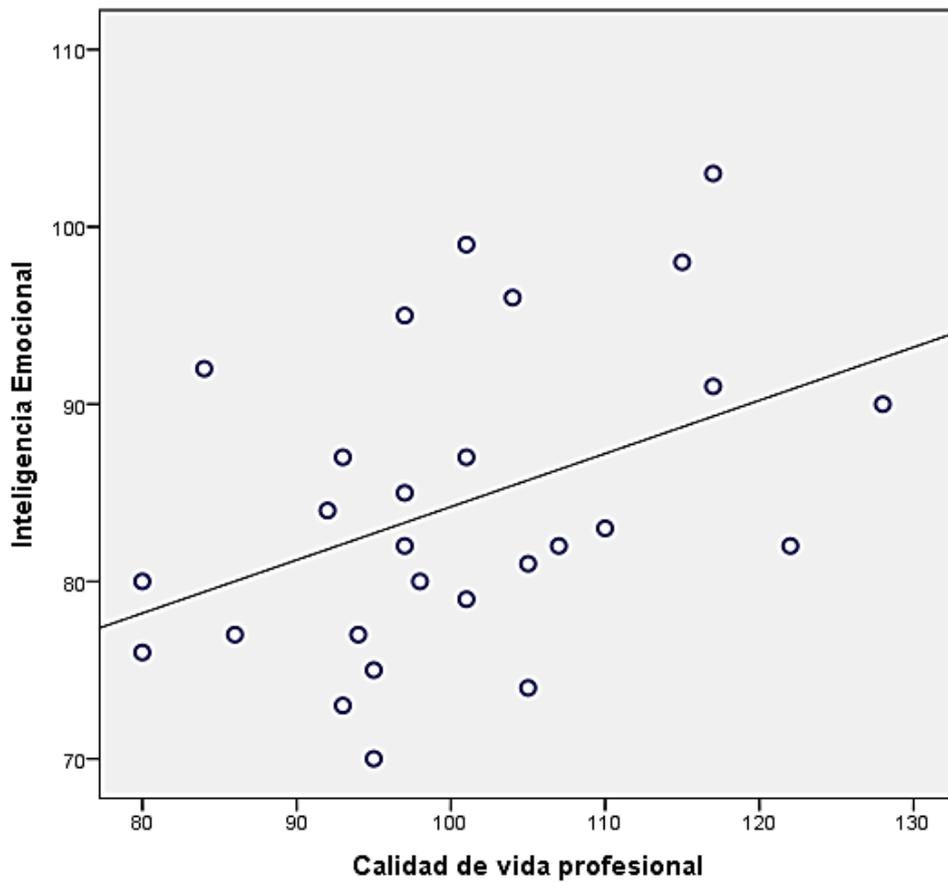
**Tabla 8:**

*Inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

INTELIGENCIA EMOCIONAL	CALIDAD DE VIDA LABORAL					
	Bajo		Medio		TOTAL	
	fi	hi	fi	hi	fi	hi
Bajo	14	82.0	3	18.0	17	63.0
Medio	6	60.0	4	40.0	10	37.0
TOTAL	20	74.0	7	26.0	27	100.0

*FUENTE: Base de datos de los instrumentos de medición Inventario de inteligencia emocional EQ-I y Escala de calidad de vida profesional CVP-35*

$p=0.031$  Altamente significativo  $Rho= 0,417$  Correlación positiva media



**Figura 8.**

*Relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote, 2023.*

## 4.2 DISCUSION

**Tabla 1.** La inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” se encuentra en un nivel bajo con 63.0% y nivel medio con 37.0%.

Los resultados guardan semejanza con el estudio de Ascencio (2018) donde 51.0% de enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión en Huancayo presentaron inteligencia emocional promedio y 34.7% niveles bajos. Asimismo, a nivel internacional, la mayoría de enfermeras de Irán en la ciudad de Teherán tuvieron inteligencia emocional media, resultado publicado en un artículo científico aplicado a 256 profesionales de enfermería (Tajigharajeh, y otros, 2021).

Lo antes citado debe permitir generar mayor interés a las organizaciones de salud; por su recurso humano y su estabilidad emocional. Los resultados en Asia occidental sugieren que la ausencia de inteligencia emocional en enfermería puede traer efectos perjudiciales en áreas sociales incluso individuales; y por el contrario mejorarlos permitirá lograr un gran éxito, gestionando mejor los problemas (Amini Moghaddam et al., 2022). Para los autores Salovey y Mayer (como se citó en Uplaonkar y Kandgul, 2020) las personas con niveles de inteligencia emocional alto interactúan en armonía con el resto, con autocontrol, entusiasmo y automotivación. Más por el contrario los niveles bajos no permiten actuar y responder con equilibrio frente altas demandas y presiones de áreas críticas como el servicio de emergencia (Flores, 2019).

Para Bar-On (2006) la inteligencia emocional va más allá de solo ser un conjunto de capacidades, habilidades y competencias no cognitivas; siendo necesaria para la felicidad de las personas. Al ser una herramienta para ser más eficiente, ésta puede ser aprendida para evitar el fracaso, la presión del trabajo y el enojo, con empatía, respeto y buena aptitud (Carrasco, 2017); siendo ésta la oportunidad del cambio para sí mismo y el cuidado de los demás. Además, Jean Watson ( como se citó en Alligood y Marriner, 2011) menciona que para brindar cuidado es necesario “promover y aceptar la expresión de sentimientos y emociones positivos y negativos” siendo éste

su quinto factor; explica además que la ausencia del mismo corresponde un riesgo tanto para la enfermera como la persona que cuida.

**Tabla 2.** Identificar las dimensiones de la inteligencia emocional permite ubicar el área que necesita mayor atención. La presente investigación trabajó con las cinco dimensiones de Bar-On (2006) intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo. Los resultados obtenidos fueron niveles bajos en dos dimensiones; intrapersonal con 85.0% y adaptabilidad con 67.0%. Asimismo, el profesional de enfermería alcanzó niveles medio en dos dimensiones; manejo de estrés con 63.0% y estado de ánimo con 59.0%. Por último, se logró un nivel alto solo en la dimensión interpersonal con 22.0%.

Los resultados se contraponen al estudio realizado por Ascencio (2018) donde las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión del servicio de oncología tienen niveles medio en las cinco dimensiones; dimensión intrapersonal con 52.4%, interpersonal con 57.1% adaptabilidad con 67,4 %, estado de ánimo con 54.40% y manejo de estrés con 72.1%. A nivel internacional se encontró semejanza con Tajjighajeh et al. (2021) en su artículo científico donde la mayoría de enfermeros de Irán mostraron un alto nivel de sensibilidad interpersonal, además consideran que esto puede afectar positivamente el proceso de cuidados de enfermería, la curación de los pacientes y su salud mental.

Según Bar-On (2006) la dimensión intrapersonal es conocerse a sí mismo, siendo consciente de nuestras emociones, pudiendo ser evaluadas mediante un autoanálisis. Mantilla y Vargas (2021) consideran imprescindible mantener el control y la autoregulación de emociones; en una profesión que trabaja con el sufrimiento y dolor de las personas a diario como es enfermería. Si no podemos auto comprendernos será difícil responder ante problemas, por ello la dimensión de adaptabilidad se ve afectada. Kelishami et al. (2017) considera que entender nuestras emociones ayuda a responder mejor situaciones críticas y difíciles, teniendo un mejor manejo del estrés. La dimensión manejo de estrés es la capacidad para afrontar las adversidades controlando los impulsos y con una actitud positiva; esta actitud se ve reflejada en la dimensión estado de ánimo, capacidad para disfrutar cada segundo de la vida

expresando alegría; encontrándose así un efecto en cadena, por ello la importancia de cada dimensión de la inteligencia emocional.

El nivel alto en la dimensión interpersonal refleja la capacidad social que las enfermeras desarrollan a diario en su trabajo dirigiendo sus emociones de la mejor manera hacia su entorno; siendo interiorizado desde estudiantes con la empatía, comprendiendo las emociones de los demás y estableciendo vínculos con respeto. (Tayeb Moradian et al., 2022)

La teorista Jean Watson considera la importancia de la dimensión intrapersonal mediante el autoconocimiento y automotivación, denominándolos factores seis y siete con el enunciado “participar en un proceso de cuidado creativo, individualizado y de resolución de problemas mediante la enseñanza-aprendizaje transpersonal” (Alligood y Marriner, 2011). También el octavo factor llamado “provisión de un entorno mental, físico, social y espiritual de apoyo, protector y correctivo” invita a la conciencia de uno mismo y el conocimiento de nuestras emociones. Por lo que se refiere a la dimensión interpersonal, Jean Watson lo describe en su cuarto factor “desarrollando ayuda: relación de confianza, afectuoso”, haciendo alusión a una relación transpersonal con intercambio de vivencias. (Mantilla y Vargas, 2021).

**Tabla 3.** De acuerdo a los resultados obtenidos el 74.0% del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” tienen nivel bajo en la calidad de vida laboral y el 26.0% alcanzó un nivel medio.

El estudio internacional de Tajigharajeh et al. (2021) en Irán, obtuvo resultados similares a esta investigación, donde más de la mitad de enfermeras estudiadas tenían una mala calidad de vida laboral con insatisfacción y haciendo alusión a la ausencia de reconocimiento en sus centros de trabajo. Sin embargo, el estudio de Adanaqué y Reynoso (2020) se contrapone a los resultados encontrados, con el 76,1% de enfermeras con nivel alto en su calidad de vida laboral. También Flores M. (2019) en su investigación encontró el 50.7% de enfermeras con nivel alto en su calidad de vida laboral realizado en una clínica de Lima.

Cabezas (como se citó en López, 2018) define la calidad de vida laboral como un equilibrio entre cargas laborales y competencias emocionales, para lograr bienestar profesional. La investigación de Widayantiy y Palupiningdyah (2019) de Indonesia encontró que la calidad de vida laboral tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño, a mayor calidad de vida laboral, mejorará su desempeño; por el contrario, niveles bajos traerían consecuencias directas en su desenvolvimiento laboral, por ello el autor recomienda implementar medidas para mejorarla, como ambientes de trabajo seguros y saludables. Además, Silva (2006) menciona que la calidad de vida laboral ofrecida por una institución y percibida por sus trabajadores como adecuada repercute positivamente en la salud física y mental del trabajador.

**Tabla 4.** Las dimensiones de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería que se estudió en la presente investigación son la carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca. Y los resultados encontrados son niveles bajos en las dimensiones de carga de trabajo con 78.0% y apoyo directivo con 74.0%. Mientras que la motivación intrínseca obtuvo niveles medio de 59% y alta con 22%.

Los estudios demuestran que no se visualiza cambios sobre la percepción de las enfermeras en las dimensiones de carga de trabajo y apoyo directivo; en efecto la mayoría de profesionales siguen sintiendo insatisfacción en su ambiente de trabajo relacionado a las remuneraciones, con bajos ingresos mensuales y altas demandas de trabajo, condiciones laborales deficientes, así lo manifestaron más de la mitad de enfermeras del continente asiático en años diferentes, coincidiendo con los resultados de esta investigación (Dargahi et al., 2007; Tajigharajeh et al., 2021). Con respecto a la dimensión motivación intrínseca, los resultados son similares al estudio de Simón C. (2022) quien en su investigación encontró niveles de motivación intrínseca regular y alto con 57.0% y 43.0% respectivamente en el personal de salud.

El apoyo directivo responde a la percepción y aceptación que tienen los profesionales con la remuneración, el reconocimiento al esfuerzo y el estímulo para el desarrollo de su profesión. Y la carga de trabajo en cambio es la demanda de trabajo que percibe

el trabajador en cantidad y calidad, que puede terminar en estrés laboral y relaciones conflictivas; además de efectos negativos del trabajo en la salud física. En cuanto a la motivación intrínseca es la satisfacción en el desarrollo de las actividades laborales y la confianza en el trabajo en equipo; autoestima, proactividad y la autoevaluación de sus capacidades como enfermera. Así Simón C. (2022) concluye en su investigación que la motivación es además un juicio continuo que ayuda al profesional a sentirse seguro de sí, proporcionando eficacia en entornos laborales, con compromiso a la calidad de atención de los pacientes.

**Tabla 5.** Con respecto a la asociación de la inteligencia emocional y la dimensión apoyo directivo, se observa que el 88.0% de enfermeras con nivel bajo de inteligencia emocional tienen calidad de vida laboral baja, mientras que el 40.0% de los profesionales con inteligencia emocional medio tienen también nivel medio en su calidad de vida laboral. Asimismo se encontró una relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral con  $p= 0,024 < 0,05$  y con un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = 0,434$ ) se demuestra una relación positiva regular, es decir a mayor inteligencia emocional mejorará la percepción de la dimensión apoyo directivo.

Los resultados tienen mucha semejanza con Flores (2019) quién encontró relación alta entre estas dos variables. Los autores Pérez y Zurita (2014) afirman que los servicios de salud necesitan mayor atención por parte del apoyo directivo; para invertir en sus recursos humanos con el objetivo de satisfacer al personal y la población, que será reflejado en la calidad de atención.

Los profesionales de la salud que puedan gestionar asertivamente sus emociones, mejorarán o fortalecerán la percepción sobre la comunicación efectiva, remuneración, y reconocimiento en su labor diaria al sentir auto aceptación y satisfacción consigo mismo; pero se requiere además del interés del directivo para motivar y reconocer con estímulos la gran labor que realiza a diario enfermería.

**Tabla 6.** En relación a la asociación de la Inteligencia emocional y la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral; se observa que el 82.0% de profesionales con nivel bajo en inteligencia emocional tienen baja carga de trabajo, sin embargo el 70.0% de profesionales con inteligencia emocional medio tienen baja carga de trabajo. Además los resultados obtenidos determinaron que como  $p= 0,790 > 0,05$ ; por lo tanto, no existe relación significativa entre estas dos variables.

Estos resultados se contraponen al estudio de Revoredo (2022) quién si encontró relación significativa inversa pero débil entre inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud, esto fundamentado en que la inteligencia emocional cumple un rol protector frente a emociones negativas.

La investigadora Elvira Soria (2022) en su tesis doctoral afirma que ningún ser humano es igual a otro, cada uno con características propias, que ante altas demandas de trabajo, conflicto o situación que cause estrés, la respuesta será diferente y va depender del conjunto de habilidades, valores y personalidad y no solo del control de emociones para enfrentar aquella adversidad; siendo la explicación para los resultados encontrados, concluyendo que no se debe generalizar.

**Tabla 7.** La asociación de la inteligencia emocional y la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral; mostró resultados donde el 65.0% de profesionales de enfermería con nivel bajo en inteligencia emocional tienen motivación intrínseca media y el 50.0% de enfermeras con nivel medio en inteligencia emocional alcanzó una motivación intrínseca con nivel medio. Se encontró además una relación significativa entre estas dos variables con  $p= 0,010 < 0,05$  y con un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = 0,489$ ) se demuestra una relación positiva regular es decir a mayor inteligencia emocional mejor motivación intrínseca.

Dichos resultados se asemejan a los de Flores (2019) y Peydro (2015) quienes encontraron relaciones directas y significativas; destacando que a mayor inteligencia emocional, el profesional de enfermería sentirá mayor satisfacción en el desarrollo de sus actividades diarias, trabajando en equipo con autoestima y proactividad. Flores (2019) destaca que los profesionales de la salud con motivación intrínseca mejoran su desempeño laboral, realizando labores con dedicación y compromiso, aspectos que benefician a los usuarios y las instituciones de salud.

**Tabla 8.** Con relación a la asociación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón”, los resultados mostraron que el 82.0% de enfermeras con nivel bajo en inteligencia emocional tienen baja calidad de vida laboral y el 60.0% de enfermeras con nivel medio en inteligencia emocional tienen baja calidad de vida laboral. Se encontró además una relación significativa entre estas dos variables con  $p= 0,031 < 0,05$ ; y con un coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = 0,417$ ) se demuestra una relación positiva regular es decir a mayor inteligencia emocional mejor calidad de vida laboral.

Estos resultados guardan semejanza con estudios nacionales (Flores, 2019; Rafael, 2017; Marquina, 2014) quienes encontraron una relación directa y significativa entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral; constituyendo el control y conocimiento de las emociones como elemento vital para una óptima calidad de vida laboral y éxito profesional.

En África occidental, Wadi Ogenetega et al. (2020) demostraron que la inteligencia emocional predice significativamente el equilibrio entre el trabajo y la vida personal entre enfermeras de hospitales de nivel III. Considerando además que las enfermeras a diario entran en contacto con pacientes, que tienen diversos sentimientos, creencias, antecedentes, personalidades y necesidades que deben satisfacerse, por lo tanto, se exige tener un mayor nivel de inteligencia emocional para el desempeño de sus funciones a fin de lograr estabilidad y equilibrio mental.

## CAPITULO V

### 5.1 CONCLUSIONES

- La inteligencia emocional de los profesionales de enfermería es 63.0% nivel bajo, seguido de nivel medio con el 37.0%.
- Las dimensiones de inteligencia emocional con niveles bajos son la intrapersonal con 85.0% y adaptabilidad con 67.0%. La dimensión manejo de estrés y estado de ánimo obtuvieron niveles medio con 63.0% y 59.0% respectivamente. Y solo la dimensión interpersonal logró nivel alto con 22.0%
- La calidad de vida laboral del profesional de enfermería alcanzo niveles bajos con 74.0% y niveles medio con 26.0%.
- Las dimensiones de la calidad de vida laboral con niveles bajos fueron carga de trabajo con 78.0% y apoyo directivo con 74.0%. Y la dimensión motivación intrínseca tiene niveles medio con 59.0% y alto con 22.0%.
- La inteligencia emocional y dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral se relacionan de manera directa y significativa  $p= 0,024$ ; a mayor inteligencia emocional mejor dimensión apoyo directivo; relación regular según la correlación de Spearman ( $Rho=0,434$ ).
- La inteligencia emocional y dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería no se relacionan ( $p= 0,790$ ).
- La inteligencia emocional y dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral se relacionan de manera directa y significativa  $p= 0,010$ ; a mayor inteligencia emocional mejor motivación intrínseca; relación regular según la correlación de Spearman ( $Rho =0,489$ ).
- La inteligencia emocional y calidad de vida laboral se relacionan de manera directa y significativa  $p= 0,031$ ; a mayor inteligencia emocional mejor calidad de vida laboral; relación regular según correlación de Spearman ( $Rho =0,417$ ).

## 5.2 RECOMENDACIONES

- A nivel institucional con respecto a la percepción de calidad de vida laboral se recomienda programar actividades relacionadas al fortalecimiento trabajo en equipo, reconocimientos, desarrollo profesional, establecer relaciones interpersonales satisfactorias, que les permitirán sentirse valorados por lo tanto identificados con la institución de salud, generando un ambiente laboral saludable.
- A nivel de jefatura de Enfermería evaluar la inteligencia emocional al profesional de enfermería periódicamente una vez al año para poder conocer su situación real y poder fortalecer sus debilidades con mayor énfasis en áreas críticas; asimismo incorporar evaluaciones periódicas respecto a la calidad de vida laboral percibida.
- A nivel de jefatura de Enfermería coordinar la realización de talleres de aprendizaje en gestión de emociones y capacitaciones en temas como el autoconocimiento, empatía y desarrollo de habilidades sociales a fin de mejorar o reforzar la inteligencia emocional permitiendo mejorar el clima laboral, tan importante en instituciones con limitados de recursos y presión constante.
- A nivel de jefatura de Enfermería se sugiere evitar la frecuente rotación y que las enfermeras de áreas críticas tengan experiencia previa en el área, para permitir una mejor adaptación y calidad de vida laboral.
- A nivel profesional se sugiere continuar con investigaciones referentes a las variables de estudio que incluya el cuidado de enfermería, permitiendo evaluar la atención brindada pese a la limitada gestión de emociones de los profesionales. Y se motiva a los profesionales de enfermería en la participación de talleres de integración o capacitaciones que su jefatura organice respecto a la gestión de emociones.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Adanaqué, J., & Reynoso, A. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Alligood, M., Marriner, A. (2011). Modelos y teorías en enfermería. España: Elsevier Health Sciences Spain.
- Alvan, P., & Arteaga, G. (2013). Clima organizacional y calidad de vida laboral de las enfermeras del servicio de medicina. Hospital regional docente de Trujillo - 2013. Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8605/1532.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amini Moghaddam, S., Manzari Tavakoli, A., Salajegheh, S., Mehdizadeh, S., & Shokoh, Z. (2022). Conciliación de la vida laboral en enfermeras que trabajan en hospitales: un modelo con el papel mediador de la inteligencia emocional. *Determinantes Soc. Salud*, VIII (1), 1-12. doi:<http://dx.doi.org/10.22037/sdh.v8i1.37150>
- Ascencio, M. (2018). Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área de oncología del Hospital Daniel Alcides Carrión- Huancayo 2018. Huancayo: Universidad Nacional del Callao.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). University of Texas Medical Branch.
- Bouverie, J. P., & García, R. (2017). Motivación laboral y Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú, 2017. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2753>
- Boyero, M., & Montoya, C. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Cano, C., & Francia, J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Acta Médica Peruana*, 35(1), 3-5. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v35n1/a01v35n1.pdf>

- Carrasco, J. (2017). Relación entre inteligencia emocional, autoeficacia general y variables sociodemográficas en pacientes ambulatorios del servicio de psicología de una clínica de Lima Metropolitana. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc Graw Hill. Obtenido de <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>
- Dargahi, H., Gharib, M., & Goodarzi, M. (2007). Calidad de vida laboral en empleados de enfermería de los hospitales de la Universidad de Ciencias Médicas de Teherán . J Hayat, 13, 13-21.
- Elvira Soria, J. (2022). Inteligencia emocional y felicidad en el trabajo: el papel mediador de la resiliencia. Valencia: Universidad de Valencia.
- Federación de enseñanza de Andalucía. (2011). La inteligencia emocional. Revista digital para profesionales de la enseñanza. Temás para la educación, 1(12), 1-12. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7866.pdf>
- Fernández, J., Gómez, T., Martínez, C., Del Cura, M., Cabezas, M. d., & García, S. (2008). Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional. Atención primaria, 40(7), 327-334. doi:10.1157/13124124
- Flores, E. (2019). Inteligencia emocional relacionada con calidad de vida laboral en personal médico y no médico. Centro de salud el milagro. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Flores, M. (2019). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Gabel, R. (2005). Inteligencia emocional: perspectivas y aplicaciones ocupacionales. Universidad ESAN. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/517>
- Gálvez, C. (2017). Capítulo 5: Inteligencia emocional. En ¿Qué es la inteligencia? (págs. 63-76). Bubok Publishing SL. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/314179279\\_Inteligencia\\_emocional](https://www.researchgate.net/publication/314179279_Inteligencia_emocional)
- García, M., & Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. Espiral.Cuadernos del

profesorado, 3(6), 43-52. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3736408>

- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairós.
- Grimaldo, M. (2010). Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la Salud. *Revista Psicología*, 12(1), 51-80. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/256095248\\_Calidad\\_de\\_vida\\_profesional\\_en\\_estudiantes\\_de\\_ciencias\\_de\\_la\\_salud](https://www.researchgate.net/publication/256095248_Calidad_de_vida_profesional_en_estudiantes_de_ciencias_de_la_salud)
- Hernández, F. G. (2018). *Tratado de medicina del trabajo. Introducción a la salud laboral. Aspectos jurídicos y técnicos*. En F. G. Hernández. Elsevier. Recuperado el 17 de Mayo de 2022, de [https://www.academia.edu/37516082/Tratado\\_de\\_Medicina\\_del\\_Trabajo\\_o\\_Fernando\\_Gil\\_Hern%C3%A1ndez](https://www.academia.edu/37516082/Tratado_de_Medicina_del_Trabajo_o_Fernando_Gil_Hern%C3%A1ndez)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill / Interamericana.
- Instituto Nacional de estadística e investigación del Perú. (2018). *Estimaciones y proyecciones de población por departamento, provincia y distrito, 2018-2020*. Boletín especial N°26- INEI.
- Kelishami, F., Farahani, M., Orak, R., Ameri, Z., Hashemi, S., & Seyedfatemi, N. (2017). Inteligencia emocional en enfermería, modelos y métodos de medición. *Avances en enfermería y Obstetricia*, III(93), 21-29.
- López, I. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez\\_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Macías, A., Gutiérrez-Castañeda, C., Carmona, F., & Crespillo, D. (2016). 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. *Atención Primaria*, 48(5), 301-307. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656715002462>
- Mantilla, E., & Vargas, A. P. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020*. Universidad nacional de San Agustín de Arequipa.

- Marquina, R. (2014). Inteligencia emocional y calidad de vida en personal de salud de cuatro hospitales del sector público de Lima. *Revista peruana de obstetricia y enfermería*, 10(2), 1-7. Obtenido de <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/719/562>
- Martínez Sala, G. (2021). El factor inteligencia emocional vista como tema de investigación para la prevención de enfermedades. Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Venezolana de Salud Pública*, 9(2), 19-25. Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/rvsp/article/view/3464/2180>
- Ministerio de salud del Perú. (2009). Política nacional de calidad en salud. Ministerio de salud del Perú. Obtenido de [https://www.inen.sld.pe/portal/documentos/pdf/normas\\_legales/resoluciones\\_ministeriales/12042010\\_RM727\\_2009.pdf](https://www.inen.sld.pe/portal/documentos/pdf/normas_legales/resoluciones_ministeriales/12042010_RM727_2009.pdf)
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, E. (2014). Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (Cuarta ed.). Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas para la educación, ciencia y cultura. (2019). Habilidades sociemocionales en América Latina y el Caribe. Estudio regional comparativo y explicativo. UNESCO. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380240>
- Organización internacional del trabajo. (2021). Nota técnica regional en el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo. OIT.
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Elsevier*, 88(1), 901-907. doi:10.1016/j.bbi.2020.05.026.
- Pérez Zapata, D., & Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de Salud Pública en Chile. *Salud & Sociedad*, 5(2), 172-180. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475002.pdf>
- Peydro, C. (2015). Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante. Universidad de Alicante. Recuperado el 17 de Mayo de 2022, de

[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis\\_peydrro\\_navarr\\_o.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydrro_navarr_o.pdf)

- Postigo, O. (2015). La inteligencia emocional. Universidad de Almeria. Obtenido de <http://repositorio.ual.es/handle/10835/3609?show=full>
- Rafael, H. (2017). Inteligencia emocional y la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16037/Rafael\\_GH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16037/Rafael_GH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Revoredo Morote, R. (2022). Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de salud. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ríos, T. (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash. Lima: Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3469/1/rios\\_dtc.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3469/1/rios_dtc.pdf)
- Ruiz, E. (2018). Calidad de vida del profesional de Enfermería, Servicio de Emergencia. Hospital III Essalud, Chimbote. Chimbote: Universidad San Pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/8773>
- Silva, M. d. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Universitat de Barcelona. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/2669#page=1>
- Simon Condori, E. A. (2022). Motivación intrínseca y eficacia laboral en el personal de salud en un centro de salud, Abancay . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Tajjgharajeh, S., Safari, M., Abadi, T., Abadi, S., Kargar, M., Panahi, M., & Ghaedchukamei, Z. (2021). Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la sensibilidad interpersonal con la calidad de vida laboral en enfermeras. *Revista de Educación y Promoción de la Salud*, 10(1), 1-9. doi:10.4103/jehp.jehp\_612\_20
- Tayeb Moradian, S., Movahedi, M., Goudarzi Rad, M., & Saeid, Y. (2022). Inteligencia emocional de enfermeros que atienden a pacientes con COVID-19: un

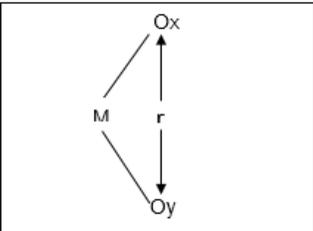
estudio transversal. Enfermería psiquiátrica, 36, 24-27.  
doi:10.1016/j.apnu.2021.10.011

- Ugarriza, N. (2001). Evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 1(4), 129-160. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Uplaonkar, S., & Kandgul, S. (2020). Impact of work life balance on juniors nursing staff by seniors in organization. India: Mukt Shabd Journal. Obtenido de <http://shabdbooks.com/gallery/422-june2020.pdf>
- Valverde, N. (2017). Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8863/Valverde\\_ANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8863/Valverde_ANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vilca, J. (2018). Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14509/Vilca\\_ZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14509/Vilca_ZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wadi Ogenetega, E., Ezevunwo Obinachi, W., & Sam Aleruchi, E. (2020). Relación entre el equilibrio laboral y emocional, inteligencia y autonomía laboral en enfermeras en hospitales terciarios en el estado de Rivers. *Avance Revista de Educación y Ciencias Sociales Adv. J.*, 5(9), 2237 – 1470. Obtenido de <https://aspjournals.org/ajess/index.php/ajess/article/view/42>
- Widayantiy, W., & Palupiningdyah, P. (2019). El efecto de la calidad de vida laboral y la inteligencia emocional del desempeño como variable compromiso organizacional a través de la mediación. *Managament Analysis Journal*, 8(1), 68-78. Recuperado el 22 de Mayo de 2022, de <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/24938>

## X. ANEXOS

### ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** Inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación que existe entre Inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.</p> <p><b>Objetivo específico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.</li> </ul>	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.	<p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p><b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b></p> <p>Percepción que tiene el profesional de enfermería sobre su bienestar laboral.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dimensión de apoyo directivo</li> <li>• Dimensión de cargas de trabajo</li> <li>• Dimensión de motivación intrínseca</li> </ul>	<p>Satisfacción remunerativa</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Estimulo directivo.</p> <p>Estrés</p> <p>Relaciones conflictivas.</p> <p>Percepción de la cantidad y calidad del trabajo</p> <p>Disponibilidad de tiempo.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Cuantitativo-correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p>  <p>M= Profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón”</p>

<p>Nuevo Chimbote?</p>	<p>- Identificar las dimensiones de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.</p> <p>- Identificar la inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.</p> <p>- Identificar las dimensiones de la inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión apoyo directivo de la</p>	<p>Barrón” de Nuevo Chimbote.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p><b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b></p> <p>Destrezas y habilidades para comprender y entender las emociones propias y de los demás para afrontar los desafíos de la vida.</p>	<p>Satisfacción en las actividades laborales.</p> <p>Confianza</p> <p>Autoestima</p> <p>Proactividad.</p> <p>Autoevaluación de sus capacidades.</p> <p>Apoyo familiar</p> <p>Comprensión de sí mismo</p> <p>Asertividad.</p> <p>Autoconcepto.</p> <p>Autorrealización</p> <p>Independencia</p> <p>Empatía</p>	<p>r: Correlación de variables</p> <p>Ox: Variable Inteligencia emocional</p> <p>Oy: Variable calidad de vida laboral.</p> <p><b>Población:</b> 27 profesionales de enfermería del servicio de emergencia.</p> <p><b>Muestra:</b> Toda la población</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventario de coeficiente emocional (I- CE )</li> <li>• Calidad de vida profesional CVP-35</li> </ul> <p><b>Procesamiento y análisis de datos:</b></p> <p>Datos procesados y analizados utilizando el software SPSS v.26. Se</p>
------------------------	---	-----------------------------------	--	---	--

	<p>calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.</p>		<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dimensión Intrapersonal</li> <li>• Dimensión interpersonal</li> <li>• Dimensión adaptabilidad.</li> <li>• Dimensión de manejo del estrés</li> <li>• Dimensión estado de ánimo</li> </ul>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Responsabilidad social.</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Prueba de la realidad</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Tolerancia al estrés</p> <p>Control de los impulsos</p> <p>Felicidad.</p> <p>Optimismo.</p>	<p>utilizó la prueba de correlación de Spearman y se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 (<math>p &lt; 0.05</math>).</p>
--	---	--	--	---	--

## ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Según Bar-On citado por Marquina, (2014) es “el conjunto de elementos sociales, personales y emocionales interrelacionadas entre sí, que se manifiesta como destrezas y habilidades para comprender y entender las emociones propias y de los demás para afrontar los	Representa el nivel de control de las emociones que poseen los profesionales de enfermería ante las adversidades. Y esta medida está en relación a sus dimensiones, su instrumento es el Inventario del coeficiente emocional de Bar-On.	INTRAPERSONAL	Comprensión de sí mismo.	7,9,23,35,52,63,88,116	Ordinal  Alto: (115 a más).  Medio: (86 -114)  Bajo: (0 -85)
				Asertividad	22,37,67,82,96,111,126	
				Autoconcepto.	11,24,40,56,70,79,85,100,114,129	
				Autorrealización	6,21,36,51,66,81,95,110,125.	
				Independencia	3,19,32,48,92, 107, 121	
			INTERPERSONAL	Empatía	18,44,55,61,72,98,119,124.	
				Relaciones interpersonales	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128	
				Responsabilidad social.	16,30,46,34, 101,76, 90,94, 104,41	
			ADAPTABILIDAD	Solución de problemas.	1,15,29,45,60,75,89,118	
				Prueba de la realidad.	8,43,38,53,68,83,12,97,112,127,25,57	
				Flexibilidad	14,28,43,59,74,87,103,131,109	

	desafíos de la vida”.		MANEJO DEL ESTRÉS	Tolerancia al estrés.	4,20,33,49,64,78,93,108,122.	
				Control de los impulsos	13,27,42,58,73,86,102,110,117,130	
			ESTADO DE ÁNIMO	Felicidad.	2,17,31,47,62,77,91,105,120.	
				Optimismo	11,20,26,54,80,106,108,132,133	
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	“Concepto multidimensional, en base al bienestar laboral que tiene un individuo, a través del equilibrio entre las demandas de trabajo y su capacidad percibida para poder afrontarlas; resultando ser importante para lograr su realización	Representa la percepción que tiene el profesional de enfermería sobre su bienestar laboral. Y esta medida tiene en cuenta sus dimensiones, siendo el instrumento, la escala de calidad de vida profesional CVP-35.	APOYO DIRECTIVO	Satisfacción remunerativa,	3, 4, 10	ORDINAL  Bajo: (35-105)  Medio: (106-129)  Alto (130-140)
				Reconocimiento	5,11,14,16	
				Comunicación efectiva	20, 22, 23	
				Estimulo directivo.	28, 30	
			CARGAS DE TRABAJO	Estrés	1, 6, 7, 8	
				Relaciones conflictivas.	15, 17, 18	
				Percepción de la cantidad y calidad del trabajo	19, 21, 24	
				Disponibilidad de tiempo.	25, 33	

	profesional, familiar y social". (Fernández y otros, 2008)		MOTIVACION INSTRÍNSECA	Satisfacción en las actividades laborales.	2,9,12	
				Confianza.	26	
				Autoestima	29,32	
				Proactividad.	13	
				Autoevaluación de sus capacidades.	27	
				Apoyo familiar	31, ,34, 35	

### ANEXO 3. FICHA TÉCNICA N°01

Nombre	Inventario de inteligencia emocional (EQ-I)
Elaborado	Por Reuven Bar-On- de Toronto-Canadá, cuya adaptación peruana fue realizada por Nelly Ugarriza en el año 2001.
Año de publicación	1997 y 2001
Objetivo	Identificar la inteligencia emocional del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.
Dirigida a	Los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.
Forma de aplicación	Individual, a través de una entrevista.
Tiempo de duración	30 – 40 minutos
Dimensiones	Consta de 5 dimensiones; Intrapersonal Manejo del estrés, Interpersonal, Adaptabilidad y estado de ánimo.
Descripción	Este instrumento consta de 133 ítems, cada ítems será contestado mediante una escala de Likert: 1= rara vez, 2= pocas veces, 3=a veces, 4= muchas veces, 5= siempre.
Inteligencia emocional	- Inteligencia emocional bajo 0 - 85 puntos - Inteligencia emocional medio 86 - 114 puntos - Inteligencia emocional alto 115 a + puntos

#### **ANEXO 4. FICHA TÉCNICA N°2**

Nombre	Escala de calidad de vida profesional (CVP-35)
Elaborado	Por García Salvador en Catalán, utilizándose la versión en castellano validada y adaptada por Cabezas (2000) y Grimaldo (2010)
Año de publicación	1993, 2000, 2010
Objetivo	Identificar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote.
Dirigida a	Los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.
Forma de aplicación	Individual, a través de una entrevista.
Tiempo de duración	15 minutos
Dimensiones	Consta de 3 dimensiones; y es Apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca.
Descripción	Este instrumento consta de 35 ítems, cada ítems será contestado mediante una escala de Likert: 1= nada, 2= algo, 3=bastante y 4= mucho
Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Calidad de vida laboral bajo 35 - 105 puntos</li><li>- Calidad de vida laboral medio 106-129 puntos</li><li>- Calidad de vida laboral alto 130-140 puntos</li></ul>

## ANEXO 5. CONFIABILIDAD DE CVP-35 (CABEZAS, 2000)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,944	35

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	90,1667	226,567	-,084	,947
VAR00002	90,0000	205,600	,889	,939
VAR00003	90,8333	214,167	,723	,942
VAR00004	91,0000	222,800	,197	,945
VAR00005	91,0000	218,000	,306	,945
VAR00006	90,5000	208,700	,678	,941
VAR00007	90,3333	210,667	,647	,942
VAR00008	90,5000	214,700	,418	,944
VAR00009	90,1667	214,167	,583	,942
VAR00010	90,5000	203,100	,720	,941
VAR00011	90,3333	205,467	,896	,939
VAR00012	89,8333	208,567	,684	,941
VAR00013	90,3333	211,467	,609	,942
VAR00014	90,5000	203,500	,910	,939
VAR00015	90,5000	203,500	,910	,939
VAR00016	90,6667	211,867	,828	,941
VAR00017	90,8333	214,567	,696	,942
VAR00018	91,1667	225,367	,000	,945

VAR00019	91,1667	225,367	,000	,945
VAR00020	90,5000	208,300	,696	,941
VAR00021	90,3333	218,267	,166	,948
VAR00022	91,3333	229,467	-,205	,949
VAR00023	91,0000	223,200	,164	,945
VAR00024	90,6667	211,467	,542	,943
VAR00025	90,3333	212,267	,424	,944
VAR00026	90,3333	211,067	,628	,942
VAR00027	90,1667	208,167	,921	,940
VAR00028	90,1667	208,167	,921	,940
VAR00029	89,6667	206,267	,766	,940
VAR00030	90,3333	205,467	,896	,939
VAR00031	90,3333	205,467	,896	,939
VAR00032	90,1667	202,967	,848	,939
VAR00033	91,3333	235,067	-,445	,951
VAR00034	90,1667	208,167	,921	,940
VAR00035	90,5000	213,900	,741	,942

**ANEXO 6.CONFIABILIDAD DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (BAR-ON –  
ADAPTADO POR UGARRIZA 2001)**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,769	133

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	392,17	481,367	-,048	,772
VAR00002	393,50	482,300	-,079	,771
VAR00003	394,17	477,367	,153	,768
VAR00004	391,83	492,967	-,534	,776
VAR00005	392,00	479,600	,018	,769
VAR00006	391,00	482,400	-,078	,772
VAR00007	391,00	492,000	-,524	,775
VAR00008	391,67	461,467	,517	,761
VAR00009	391,17	495,767	-,479	,778
VAR00010	394,00	475,600	,195	,767
VAR00011	391,83	493,367	-,371	,777
VAR00012	393,67	462,267	,317	,763
VAR00013	392,83	467,367	,337	,764
VAR00014	392,83	486,967	-,200	,774
VAR00015	391,00	500,800	-,580	,780

VAR00016	391,00	473,600	,285	,766
VAR00017	394,17	497,367	-,948	,778
VAR00018	392,83	494,967	-,414	,778
VAR00019	393,33	503,067	-,588	,782
VAR00020	391,17	472,967	,402	,766
VAR00021	394,33	480,267	,000	,769
VAR00022	393,83	486,967	-,200	,774
VAR00023	392,50	456,300	,453	,760
VAR00024	393,33	449,067	,552	,756
VAR00025	393,83	465,367	,254	,765
VAR00026	391,17	472,967	,402	,766
VAR00027	393,50	468,300	,350	,764
VAR00028	393,50	452,300	,646	,757
VAR00029	390,83	468,167	,498	,764
VAR00030	393,17	467,767	,162	,767
VAR00031	391,83	499,367	-,530	,780
VAR00032	394,00	473,600	,285	,766
VAR00033	392,17	500,167	-,608	,780
VAR00034	391,33	470,667	,227	,766
VAR00035	393,00	443,200	,549	,754
VAR00036	393,83	472,567	,192	,767
VAR00037	391,83	481,367	-,048	,772
VAR00038	393,50	464,300	,290	,764
VAR00039	391,67	498,267	-,414	,780
VAR00040	390,83	472,167	,328	,766
VAR00041	394,17	474,967	,288	,767
VAR00042	393,33	453,067	,693	,757
VAR00043	392,83	490,567	-,437	,775

VAR00044	391,33	456,267	,873	,757
VAR00045	390,83	472,167	,328	,766
VAR00046	393,17	498,567	-,439	,780
VAR00047	391,50	491,900	-,211	,779
VAR00048	393,17	489,767	-,241	,776
VAR00049	393,00	455,600	,689	,758
VAR00050	391,33	487,467	-,158	,776
VAR00051	393,33	454,267	,661	,757
VAR00052	392,17	473,367	,139	,768
VAR00053	392,83	488,967	-,372	,774
VAR00054	391,00	467,600	,555	,763
VAR00055	392,17	471,767	,243	,766
VAR00056	393,67	457,867	,404	,761
VAR00057	394,17	477,367	,153	,768
VAR00058	393,50	506,700	-,471	,785
VAR00059	391,67	491,867	-,339	,776
VAR00060	391,17	483,767	-,123	,772
VAR00061	391,33	443,067	,781	,752
VAR00062	391,83	499,367	-,530	,780
VAR00063	391,17	478,967	,063	,769
VAR00064	392,33	476,667	,072	,769
VAR00065	392,67	465,467	,172	,767
VAR00066	393,33	467,467	,205	,766
VAR00067	391,67	476,267	,065	,769
VAR00068	393,33	461,067	,383	,762
VAR00069	393,50	457,900	,677	,759
VAR00070	393,50	462,700	,322	,763
VAR00071	393,67	463,867	,286	,764

VAR00072	391,50	485,900	-,152	,774
VAR00073	392,50	484,300	-,139	,772
VAR00074	391,67	487,867	-,190	,775
VAR00075	392,67	491,467	-,328	,776
VAR00076	393,50	464,300	,354	,763
VAR00077	393,50	456,300	,453	,760
VAR00078	391,83	493,367	-,371	,777
VAR00079	393,33	459,867	,347	,762
VAR00080	391,50	471,100	,154	,767
VAR00081	391,50	468,300	,350	,764
VAR00082	392,83	486,967	-,200	,774
VAR00083	392,67	486,267	-,155	,774
VAR00084	391,17	457,767	,512	,760
VAR00085	391,17	484,167	-,102	,774
VAR00086	393,17	453,367	,619	,757
VAR00087	393,17	455,767	,463	,759
VAR00088	391,83	429,367	,858	,745
VAR00089	391,00	452,000	,795	,756
VAR00090	390,50	463,500	,944	,761
VAR00091	393,67	463,867	,286	,764
VAR00092	393,33	459,067	,362	,762
VAR00093	393,50	460,300	,450	,761
VAR00094	392,33	460,667	,196	,767
VAR00095	391,00	476,000	,178	,768
VAR00096	391,33	462,267	,647	,761
VAR00097	393,00	442,800	,706	,752
VAR00098	390,67	469,067	,489	,764
VAR00099	391,00	473,600	,285	,766

VAR00100	391,00	473,600	,285	,766
VAR00101	393,50	450,700	,493	,757
VAR00102	393,50	462,700	,392	,762
VAR00103	392,50	502,300	-,670	,781
VAR00104	390,67	466,667	,598	,763
VAR00105	391,00	468,400	,317	,765
VAR00106	390,83	468,567	,481	,764
VAR00107	393,67	513,867	-,926	,786
VAR00108	391,17	472,967	,402	,766
VAR00109	392,83	464,167	,239	,765
VAR00110	391,17	480,567	-,033	,772
VAR00111	393,83	468,567	,481	,764
VAR00112	390,67	469,067	,489	,764
VAR00113	391,83	494,967	-,615	,777
VAR00114	391,00	478,000	,045	,769
VAR00115	393,67	469,867	,275	,765
VAR00116	393,50	462,700	,322	,763
VAR00117	391,33	456,267	,873	,757
VAR00118	392,83	490,567	-,437	,775
VAR00119	391,67	470,267	,162	,767
VAR00120	391,33	489,867	-,223	,776
VAR00121	393,17	491,767	-,361	,776
VAR00122	392,50	477,900	,055	,769
VAR00123	392,67	489,067	-,192	,776
VAR00124	390,83	472,167	,328	,766
VAR00125	393,33	447,467	,583	,755
VAR00126	393,67	463,467	,459	,762
VAR00127	391,67	466,667	,598	,763

VAR00128	391,17	461,367	,567	,761
VAR00129	391,50	484,700	-,125	,773
VAR00130	392,83	456,167	,377	,761
VAR00131	392,33	480,667	-,031	,771
VAR00132	393,83	469,367	,281	,765
VAR00133	390,33	480,267	,000	,769

## ANEXO 7. ENCUESTA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

### INVENTARIO DE BAR-ON (I-CE)

Elaborado por Reuven Bar-On, adaptado en Perú por: Ugarriza Chávez Nelly en el 2001

#### DATOS GENERALES:

Sexo:  F  M Edad: \_\_\_\_ Tiempo de servicio en la institución: \_\_\_\_\_

Condición laboral: Nombrado \_\_\_\_\_ Cas \_\_\_\_\_

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de usted, para ello debe indicar cómo se siente por cada una de las oraciones.

1. Rara vez o nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Con mucha frecuencia o siempre

#### INSTRUCCIONES

Lea cada una de las frases y seleccione UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para Ud. seleccionando el número del 1 al 5.

Si alguna frase no tiene que ver Ud. igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría, si estuviera en esa situación. No hay respuesta "correcta" o "incorrecta". Responda honesta y sinceramente de acuerdo a como es, NO como le gustaría ser, NO como le gustaría que otros la vieran, asegúrese de responder TODAS las oraciones.

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

8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	1	2	3	4	5
9	Reconozco con facilidad mis emociones	1	2	3	4	5
10	Soy incapaz de demostrar afecto.	1	2	3	4	5
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	1	2	3	4	5
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza	1	2	3	4	5
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	1	2	3	4	5
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	1	2	3	4	5
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la Información que pueda sobre ella.	1	2	3	4	5
16	Me gusta ayudar a la gente	1	2	3	4	5
17	Me es difícil sonreír	1	2	3	4	5
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás	1	2	3	4	5
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	1	2	3	4	5
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	1	2	3	4	5
21	Realmente no se para que soy bueno(a).	1	2	3	4	5
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	1	2	3	4	5
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	1	2	3	4	5
24	No tengo confianza en mí mismo	1	2	3	4	5
25	Creo que he perdido la cabeza	1	2	3	4	5
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	1	2	3	4	5
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	1	2	3	4	5
28	En general, me resulta difícil adaptarme	1	2	3	4	5
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	1	2	3	4	5
30	No me molesta provecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	1	2	3	4	5
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	1	2	3	4	5
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	1	2	3	4	5

33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).	1	2	3	4	5
34	Pienso bien de las personas	1	2	3	4	5
35	Me es difícil entender cómo me siento.	1	2	3	4	5
36	He logrado muy poco en los últimos años.	1	2	3	4	5
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	1	2	3	4	5
38	He tenido experiencias extrañas que no he podido explicar	1	2	3	4	5
39	Me resulta fácil hacer amigos	1	2	3	4	5
40	Me tengo mucho respeto	1	2	3	4	5
41	Hago cosas muy raras	1	2	3	4	5
42	Soy impulsivo(a) y eso me trae problemas.	1	2	3	4	5
43	Me resulta difícil cambiar de opinión	1	2	3	4	5
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	1	2	3	4	5
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	1	2	3	4	5
47	Estoy contento(a) con mi vida	1	2	3	4	5
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	1	2	3	4	5
49	No puedo soportar el estrés	1	2	3	4	5
50	En mi vida no hago nada malo.	1	2	3	4	5
51	No disfruto lo que hago	1	2	3	4	5
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	1	2	3	4	5
53	La gente no comprende mi manera de pensar	1	2	3	4	5
54	Generalmente espero lo mejor	1	2	3	4	5
55	Mis amigos me confían sus intimidades	1	2	3	4	5
56	No me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven	1	2	3	4	5
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	1	2	3	4	5
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	1	2	3	4	5
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor	1	2	3	4	5

61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese que hacer en ese momento	1	2	3	4	5
62	Soy una persona divertida.	1	2	3	4	5
63	Soy consciente de cómo me siento	1	2	3	4	5
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	1	2	3	4	5
65	Nada me perturba	1	2	3	4	5
66	No me entusiasman mucho mis intereses	1	2	3	4	5
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo	1	2	3	4	5
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor	1	2	3	4	5
69	Me es difícil llevarme bien con los demás	1	2	3	4	5
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy	1	2	3	4	5
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo	1	2	3	4	5
72	Me importan los demás	1	2	3	4	5
73	Soy impaciente	1	2	3	4	5
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres	1	2	3	4	5
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	1	2	3	4	5
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría.	1	2	3	4	5
77	Me deprimó	1	2	3	4	5
78	Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles	1	2	3	4	5
79	Nunca he mentado	1	2	3	4	5
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	2	3	4	5
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten	1	2	3	4	5
82	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo	1	2	3	4	5
83	Me dejo llevar por mi emoción y mis fantasías	1	2	3	4	5
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho para mí	1	2	3	4	5
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	1	2	3	4	5
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar	1	2	3	4	5

87	Me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	1	2	3	4	5
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	1	2	3	4	5
90	Soy capaz de respetar a los demás	1	2	3	4	5
91	No estoy muy contento(a) con mi vida	1	2	3	4	5
92	Prefiero seguir a otros, a ser líder.	1	2	3	4	5
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida	1	2	3	4	5
94	Nunca he violado la Ley	1	2	3	4	5
95	Disfruto de las cosas que me interesan	1	2	3	4	5
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que siento	1	2	3	4	5
97	Tiendo a exagerar.	1	2	3	4	5
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas	1	2	3	4	5
99	Mantengo buenas relaciones con los demás	1	2	3	4	5
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo	1	2	3	4	5
101	Soy una persona muy extraña	1	2	3	4	5
102	Soy impulsivo(a)	1	2	3	4	5
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	1	2	3	4	5
104	Considero que es muy importante ser un ciudadano(a) que respeta la Ley	1	2	3	4	5
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana	1	2	3	4	5
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	1	2	3	4	5
107	Tengo tendencia a depender de otros.	1	2	3	4	5
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora	1	2	3	4	5
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	1	2	3	4	5
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza	1	2	3	4	5

112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	1	2	3	4	5
113	Los demás opinan que soy una persona sociable	1	2	3	4	5
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo	1	2	3	4	5
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	1	2	3	4	5
116	Me es difícil entender lo que siento	1	2	3	4	5
117	Tengo mal carácter	1	2	3	4	5
118	Me es difícil resolver un problema	1	2	3	4	5
119	Me es difícil ver sufrir a la gente	1	2	3	4	5
120	Me gusta divertirme	1	2	3	4	5
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan	1	2	3	4	5
122	Me pongo ansioso(a)	1	2	3	4	5
123	No tengo días malos	1	2	3	4	5
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida	1	2	3	4	5
126	Me es difícil hacer valer mis derechos	1	2	3	4	5
127	Me es difícil ser realista	1	2	3	4	5
128	No mantengo relación con mis amistades	1	2	3	4	5
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente	1	2	3	4	5
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	1	2	3	4	5
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	1	2	3	4	5
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores	1	2	3	4	5

## ANEXO 8. CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL – CVP – 35

Elaborado por García Salvador en Catalán, utilizándose la versión en castellano  
validada y adaptada por Cabezas 2000 y Grimaldo en el 2015

El presente cuestionario, es una herramienta de medición de la calidad de vida laboral, cuyo objetivo es conocer la percepción que Ud. tiene sobre esta variable de estudio.

### Indicaciones:

Lea cada una de las frases y seleccione UNA de las alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número del 1 al 4. Marque con un X el número.

“NADA”: Alternativa 1

“ALGO”: Alternativa: 2

“BASTANTE”: Alternativa: 3

“MUCHO”: Alternativa: 4

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	Qué cantidad de trabajo tengo	1	2	3	4
2	Me siento satisfecho (a) con el tipo de trabajo que hago	1	2	3	4
3	Estoy satisfecho (a) con el sueldo	1	2	3	4
4	Tengo la posibilidad de promoción	1	2	3	4
5	Reconocen mi esfuerzo	1	2	3	4
6	Recibo presión para realizar la cantidad de mi trabajo	1	2	3	4
7	Recibo presión para mantener la calidad de mi trabajo	1	2	3	4
8	Tengo prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	1	2	3	4
9	Motivación (ganas de esforzarme)	1	2	3	4
10	Cuento con el apoyo de mis jefes	1	2	3	4
11	Cuento con el apoyo de mis compañeros	1	2	3	4
12	Cuento con el apoyo de mi familia	1	2	3	4

13	Tengo deseos de ser creativo	1	2	3	4
14	Tengo la posibilidad de ser creativo	1	2	3	4
15	Me desconecto del trabajo al acabar la jornada	1	2	3	4
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	1	2	3	4
17	Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo	1	2	3	4
18	Me falta tiempo para mi vida personal	1	2	3	4
19	Siento incomodidad física en el trabajo	1	2	3	4
20	Tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	1	2	3	4
21	Tengo carga de responsabilidad	1	2	3	4
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	1	2	3	4
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	1	2	3	4
24	Tengo Interrupciones molestas	1	2	3	4
25	Hay estrés (esfuerzo emocional)	1	2	3	4
26	Tengo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo	1	2	3	4
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo	1	2	3	4
28	Existe variedad en mi trabajo	1	2	3	4
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	1	2	3	4
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	1	2	3	4
31	Queda claro lo que tengo que hacer	1	2	3	4
32	Me siento orgulloso (a) de mi trabajo	1	2	3	4
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	1	2	3	4
34	Cuento con el apoyo de los compañeros (as)	1	2	3	4
35	Calidad de vida profesional percibida	1	2	3	4



**UNS**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DEL SANTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE ENFERMERIA**

**ANEXO 9. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por el presente documento, yo \_\_\_\_\_ con

DNI N° \_\_\_\_\_, domiciliado en \_\_\_\_\_, doy mi

**CONSENTIMIENTO**

A la investigadora de la escuela de posgrado Br. Jessica Jessenia Vásquez Dulce, para la participación en la ejecución del proyecto de investigación ***“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE NUEVO CHIMBOTE”***, con fines educativos para la obtención y tratamiento de mis datos personales de manera lícita, leal y transparente, evitando recoger y tratar más datos que los estrictamente necesarios para la finalidad requerida y legítima, y respetando mis derechos.

Chimbote, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2023.

\_\_\_\_\_  
Firma

## ANEXO 10. BASE DE DATOS

1	DI	DJ	DK	DL	DM	DN	DO	DP	DQ	DR	DS	DT	DU	DV	DW	DX	DY	DZ	EA	EB	EC	ED	EE	EF	EG	EH	EI	EJ	EK	EL	EM	EN	EO						
2	DIMENSIONES																											PUNTAJACION											
3	P112	P113	P114	P115	P116	P117	P118	P119	P120	P121	P122	P123	P124	P125	P126	P127	P128	P129	P130	P131	P132	P133	INTRA	INTER	ADAP	MANE	ESTAD	TOTAL	DIMENSIONES	BAJO	PROMEDIO	ALTO							
3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	81	114	72	85	100	87											
4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	5	5	3	5	4	5	91	117	78	97	97	96											
5	5	5	5	5	2	1	1	2	5	5	4	4	5	3	3	3	3	5	1	1	1	5	78	112	82	90	92	87											
6	3	5	5	3	3	1	3	3	5	2	1	2	3	3	3	4	2	3	1	3	3	5	75	99	84	81	107	82											
7	5	4	4	4	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	1	4	5	1	3	2	5	76	89	97	87	78	82											
8	3	3	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	5	3	5	97	126	82	83	95	98											
9	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	2	4	2	3	2	1	4	4	5	3	5	80	112	79	85	78	85											
10	4	4	4	1	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	74	96	75	87	95	79											
11	3	3	3	3	3	1	2	2	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	69	81	75	85	76	73										
12	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	1	3	4	1	1	3	1	4	2	2	1	5	74	96	85	93	79	81											
13	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	3	3	5	1	1	1	5	5	3	3	1	5	87	112	97	91	104	95											
14	4	3	5	2	1	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	4	74	105	81	80	88	82											
15	5	5	5	1	1	1	2	4	4	1	2	2	4	1	1	1	1	5	1	2	2	5	77	108	98	90	100	91											
16	3	4	4	4	3	3	3	2	5	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	2	2	5	80	118	93	95	83	92											
17	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	3	4	5	1	1	1	5	5	3	3	1	5	68	120	75	90	97	84											
18	5	3	3	1	1	1	2	2	5	2	3	2	5	1	1	1	2	4	3	2	2	5	68	81	84	90	90	77											
19	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	1	3	3	3	5	4	4	5	67	95	88	93	78	80											
20	2	5	4	3	2	3	3	3	5	1	2	2	5	1	1	1	1	5	2	5	1	5	77	110	85	76	78	83											
21	4	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	5	4	4	3	5	72	96	66	90	76	77											
22	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	93	139	87	90	107	103											
23	4	4	4	1	1	3	2	3	3	1	2	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	5	75	104	76	85	76	80											
24	3	3	3	1	1	3	3	2	5	3	2	3	5	3	5	1	3	4	5	3	4	5	65	90	73	76	81	70											
25	2	4	3	1	3	3	3	5	5	3	3	2	2	1	1	1	3	5	4	4	3	5	66	102	66	87	86	75											
26	5	4	5	1	1	1	1	1	5	2	1	4	5	1	1	1	1	5	2	1	1	5	78	95	103	94	111	90											
27	1	5	5	4	1	3	3	5	5	5	1	4	5	1	4	1	3	5	4	4	5	5	83	130	94	87	112	99											
28	1	3	4	1	1	2	1	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	5	67	65	90	91	92	74											
29	4	2	2	1	3	3	2	4	4	2	2	3	4	1	3	2	1	4	2	4	1	5	77	90	81	81	74	76											
30																																							
31																																							
32																																							

1	DI	DJ	DK	DL	DM	DN	DO	DP	DQ	DR	DS	DT	DU	DV	DW	DX	DY	DZ	EA	EB	EC	ED	EE	EF	EG	EH	EI	EJ	EK	EL	EM	EN	EO					
2	DIMENSIONES																											PUNTAJACION										
3	P112	P113	P114	P115	P116	P117	P118	P119	P120	P121	P122	P123	P124	P125	P126	P127	P128	P129	P130	P131	P132	P133	INTRA	INTER	ADAP	MANE	ESTAD	TOTAL	DIMENSIONES	BAJO	PROMEDIO	ALTO						
3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	81	114	72	85	100	87										
4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	5	5	3	5	4	5	91	117	78	97	97	96										
5	5	5	5	5	2	1	1	2	5	5	4	4	5	3	3	3	3	5	1	1	1	5	78	112	82	90	92	87										
6	3	5	5	3	3	1	3	3	5	2	1	2	3	3	3	4	2	3	1	3	3	5	75	99	84	81	107	82										
7	5	4	4	4	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	1	4	5	1	3	2	5	76	89	97	87	78	82										
8	3	3	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	5	3	5	97	126	82	83	95	98										
9	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	2	4	2	3	2	1	4	4	5	3	5	80	112	79	85	78	85										
10	4	4	4	1	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	74	96	75	87	95	79									
11	3	3	3	3	3	1	2	2	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	69	81	75	85	76	73									
12	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	1	3	4	1	1	3	1	4	2	2	1	5	74	96	85	93	79	81										
13	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	3	3	5	1	1	1	5	5	3	3	1	5	87	112	97	91	104	95										
14	4	3	5	2	1	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	4	74	105	81	80	88	82										
15	5	5	5	1	1	1	2	4	4	1	2	2	4	1	1	1	1	5	1	2	2	5	77	108	98	90	100	91										
16	3	4	4	4	3	3	3	2	5	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	2	2	5	80	118	93	95	83	92										
17	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	3	4	5	1	1	1	5	5	3	3	1	5	68	120	75	90	97	84										
18	5	3	3	1	1	1	2	2	5	2	3	2	5	1	1	1	2	4	3	2	2	5	68	81	84	90	90	77										
19	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	1	3	3	3	5	4	4	5	67	95	88	93	78	80										
20	2	5	4	3	2	3	3	3	5	1	2	2	5	1	1	1	1	5	2	5	1	5	77	110	85	76	78	83										
21	4	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	5	4	4	3	5	72	96	66	90	76	77										
22	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	93	139	87	90	107	103										
23	4	4	4	1	1	3	2	3	3	1	2	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	5	75	104	76	85	76	80										
24	3	3	3	1																																		

*BASE DE DATOS CATEGORIZADOS CON SEXO, EDAD ETC.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos											
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	INTRAPERSONAL	Numérico	8	0	D. Intrapersonal	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	INTERPERSONAL	Numérico	8	0	D. Interpersonal	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	ADAPTABILIDAD	Numérico	8	0	D. Adaptabilidad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	MANEJO_DE_ES...	Numérico	8	0	D. Manejo de estres	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	ESTADO_GENE...	Numérico	8	0	D. Estado general	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	INTELIGENCIA_E...	Numérico	8	0	Inteligencia Emocional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	Apoyo_directivo	Numérico	8	0	D. Apoyo directivo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	Carga_de_trabajo	Numérico	8	0	D. Carga de trabajo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	Motivación_Instrín...	Numérico	8	0	D. Motivación intrínse...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	Calidad_de_vida_...	Numérico	8	0	Calidad de vida profe...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	Intrapersonal_cat	Numérico	8	0	Intrapersonal categori...	{1, Bajo}...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
12	Interpersonal_categ	Numérico	8	0	Interpersonal categori...	{1, Bajo}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
13	Adaptabilidad_categ	Numérico	8	0	Adaptabilidad catego...	{1, Bajo}...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
14	Manejo_estres_c...	Numérico	8	0	Manejo de estres cat...	{1, Bajo}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
15	Estado_general_c...	Numérico	8	0	Estado general categ...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	Inteligencia_emoc...	Numérico	8	0	Inteligenci emocional...	{1, Bajo}...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
17	Apoyo_directivo_c...	Numérico	8	0	Apoyo directivo categ...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	Carga_trabajo_cat...	Numérico	8	0	Carga de trabajo cate...	{1, Bajo}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
19	Motivación_intrín...	Numérico	8	0	Motivación intrínseca...	{1, Bajo}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	Calidad_vida_categ	Numérico	8	0	Calidad de vida categ...	{1, Bajo}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
21	SEXO	Numérico	8	0	SEXO	{1, FEMENI...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
22	EDAD	Numérico	8	0	EDAD	{1, ADULTO...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
23	TIEMPO_SERVICIO	Numérico	8	0	TIEMPO DE SERVICIO	{1, 0-5 AÑO...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	CONDICION_LAB	Numérico	8	0	CONDICION LABORAL	{1, Nombrad...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

## ANEXO 11. AUTORIZACION DE APLICABILIDAD

 HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMAN BARRÓN" CHIMBOTE 

Nuevo Chimbote, 23 noviembre del 2022.

**NOTA INFORMATIVA N° 180/2022-UADI/J.**

**ASUNTO :** PRESENTACION

**DE :** Mg. Dennys Velásquez Carrasco  
Jefe Unidad de Docencia e Investigación

**A :** Br. Yessenia Virginia Flores Chucuya  
Br. Yessica Jessenia Vásquez Dulce

Llc. Luz Marina Beltrán Colonia  
Jefe Dpto. Enfermería

**REF. :** Exp.s N° 8789 y 8790  
Nota Informativa N°456-2022/D.E.

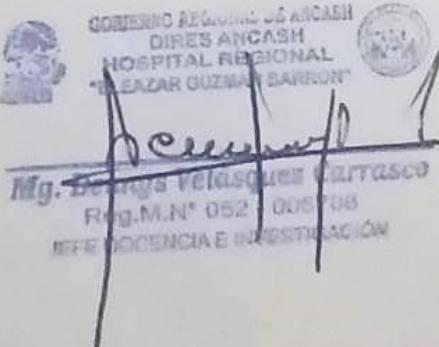
Mediante el presente se comunica que con el documento indicado en la referencia, emitido por el Departamento de Enfermería, se acepta la ejecución de los proyectos:

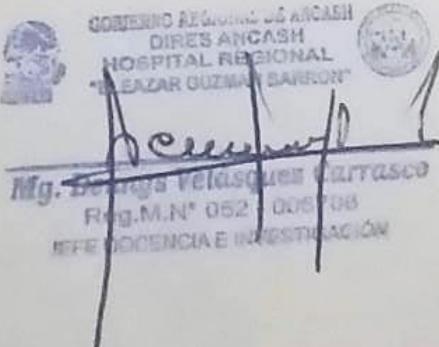
"Factores laborales asociados al síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en un hospital público, Nuevo Chimbote 2021", y

"Inteligencia Emocional y Calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital de Nuevo Chimbote";

En tal sentido, sírvanse coordinar con el Departamento de Enfermería para que les brinde las facilidades del caso.

Atentamente,

  
Mg. Dennys Velásquez Carrasco  
Reg.M.N° 052 - 009708  
JEFE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



DVC/ccl.  
Cc:  
-Interesado  
-Archivo