

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD



“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL
EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA
HOZ, PUENTE PIEDRA, 2021”.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA EN SALUD

AUTOR: ROSA ISABEL PAIVA VITE

ASESOR: Mg. Walter Saavedra López

LINEA DE INVESTIGACION: CIENCIAS DE LA SALUD

Callao, 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	ROSA ISABEL PAIVA VITE.docx (D166416277)
Submitted	5/10/2023 5:18:00 AM
Submitted by	
Submitter email	ripaivav@unac.edu.pe
Similarity	19%
Analysis address	fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS MIRIAM CORONEL CRISTOBAL.docx Document TESIS MIRIAM CORONEL CRISTOBAL.docx (D110799829) Submitted by: miriamcoronelcristobal@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 8
W	URL: https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201 Fetched: 5/10/2023 5:19:00 AM	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA PEREZ- VILCHEZ.docx Document PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA PEREZ- VILCHEZ.docx (D135988239) Submitted by: fcs.posgrado.ciclo@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 8
SA	Universidad Nacional del Callao / 1.10 TESIS-CESPEDES- Calidad de Vida y Desempeño Laboral 22-10-2021.docx Document 1.10 TESIS-CESPEDES- Calidad de Vida y Desempeño Laboral 22-10-2021.docx (D118299823) Submitted by: laytseca@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com	 3
W	URL: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6693/TESIS%20AYALA%20TRUJILLO%... Fetched: 1/5/2023 7:40:00 PM	 7
SA	1A_Candia_Menor_Aurelio_Maestria_2019.docx Document 1A_Candia_Menor_Aurelio_Maestria_2019.docx (D64127198)	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION LUDEÑA CORDERO.docx Document PRIMERA REVISION LUDEÑA CORDERO.docx (D156347524) Submitted by: secretaria.academica@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 5
W	URL: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6693 Fetched: 2/14/2023 1:30:05 AM	 1
W	URL: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008&lng=es .ANEXOS Fetched: 5/10/2023 5:20:00 AM	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION- YRAULA- YAURI.docx Document PRIMERA REVISION- YRAULA- YAURI.docx (D151692620) Submitted by: secretaria.academica@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS UNAC.docx Document TESIS UNAC.docx (D139874321) Submitted by: ksamanez@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / Grupo 14_ Silvyth Sanchez y Lady Sanchez.docx Document Grupo 14_ Silvyth Sanchez y Lady Sanchez.docx (D116912834) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS UNIVESIDAD NACIONAL DEL CALLAO (1).docx Document TESIS UNIVESIDAD NACIONAL DEL CALLAO (1).docx (D143258825) Submitted by: gvargast@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com	 4

INFORMACION BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Unidad de Posgrado Ciencias de la salud

TÍTULO: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2021”

AUTOR: Paiva Vite Rosa Isabel/CODIGO ORCID: 0000-0002-1871-690X/DNI 40143206

ASESOR: Mg. Walter Saavedra López/CODIGO ORCID/0000-0002-8172-5868/DNI 08735737

LUGAR DE EJECUCIÓN: Hospital Carlos Lanfranco La Hoz – Puente Piedra

UNIDAD DE ANÁLISIS: Personal de enfermería del HCLLH

TIPO: Descriptivo

ENFOQUE: Cuantitativa

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional

TEMA OCDE : Ciencias de la Salud

HOJA DE REFERENCIA DE APROBACION DEL JURADO

DR. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ	PRESIDENTE
DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA	SECRETARIA
DRA. VANESSA MANCHA ÁLVAREZ	MIEMBRO
MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN	MIEMBRO
DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO	SUPLENTE

ASESOR: MG. WALTER SAAVEDRA LÓPEZ

Nº LIBRO: 02

Nº FOLIO: 113

Nº ACTA: 049

FECHA DE SUSTENTACION: 11 de Diciembre de 2023

Nº RESOLUCION DE COMITE DIRECTIVO DE LA UNIDAD DE POSGRADO:

Nº 289-2023-CDUPG-FCS del 29 Noviembre de 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA N°049 DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD / CON CICLO TALLER

Siendo las 17.30 hrs del lunes 11 de diciembre por la Plataforma Virtual Google Meet, FCS-UNAC, se reunió el Jurado de Sustentación, conformado por los siguientes Docentes:

Dr. Hernán Oscar Cortez Gutiérrez	Presidente
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía	Secretaria
Dra. Vanessa Mancha Álvarez	Miembro
Mg. Laura Del Carmen Matamoros Sampen	Miembro
Dra. Laura Margarita Zela Pacheco	Suplente

Con el fin de evaluar la sustentación de la Tesis de la Bachiller **ROSA ISABEL PAIVA VITE**, correspondiente titulado: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2021"**, Con el quórum establecido según el Reglamento de grados y títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU, de fecha 30 de junio 2021, luego de la Exposición del sustentante, los Miembros del Jurado hicieron las respectivas interrogantes, las mismas que fueron absueltas de manera conveniente.

En consecuencia, el Jurado de Sustentación luego de deliberar, acordó **APROBAR** el proceso con la calificación cualitativa **BUENO** y cuantitativa de **QUINCE (15)** la Tesis, para obtener el **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**. conforme al artículo 124° del Reglamento mencionado, por la Bachiller **ROSA ISABEL PAIVA VITE**, con lo que se dio por terminado el acto, siendo las 18:30 horas del mismo día.

Bellavista, lunes 11 de diciembre de 2023.

Dr. Hernán Oscar Cortez Gutiérrez
Presidente

Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
Secretaria

Dra. Vanessa Mancha Alvarez
Miembro

Mg. Laura Del Carmen Matamoros Sampen
Miembro



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

INFORME 049 – 2023

PARA : Directora de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud
DEL : Presidente del Jurado de Sustentación
ASUNTO : **INFORME DEL PRESIDENTE DEL JURADO SUSTENTACION**
FECHA : Bellavista, lunes 11 de diciembre del 2023.

Visto el Acta de Sustentación por la Plataforma Virtual Google Meet N°049- FCS-UNAC de la Tesis Titulado: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2021”**.

TESISTA

ROSA ISABEL PAIVA VITE

TÍTULO DE LA TESIS:

“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2021”.

MAESTRO

EN GERENCIA EN SALUD

En tal sentido se informa que no existe observación alguna a dicha Tesis **EN EL ACTO DE SUSTENTACIÓN**, por lo que se da **CONFORMIDAD**.

Sin otro particular reitero los sentimientos y estima personal.

Dr. Hernán Oscar Cortez Gutiérrez
Presidente

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo de investigación a Dios que me sostiene y fortalece; a mi familia que adoro y me apoya en todo; a todos los profesionales especialistas que colaboraron de alguna manera para la elaboración de esta investigación.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme la fuerza necesaria para afrontar las adversidades de la vida.

A mis hijas, por brindarme su amor y apoyo.

A mi madre, por el gran apoyo y cuidado incondicional; y enseñarme que con perseverancia y dedicación puedo cumplir mis metas.

A los docentes por compartir sus conocimientos.

INDICE

TABLAS DE CONTENIDO

CONTENIDO DE GRAFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema General	4
1.2.2 Problemas Específicos	4
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
1.4 Justificación	5
1.4.1 Justificación legal	5
1.4.2 Justificación teórica	5
1.4.3 Justificación social	5
1.4.4 Justificación práctica	5
1.5 Delimitantes de la investigación	6
1.5.1 Delimitante teórico	6
1.5.2 Delimitante temporal	6
1.5.3 Delimitante espacial	6

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes	7
2.1.1 Antecedentes internacionales	7
2.1.2 Antecedentes nacionales	8
2.2. Bases teóricas	10
2.3. Marco conceptual	14

2.4. Definición de términos básicos	17
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	18
3.1. Hipótesis	18
3.1.1 Hipótesis General	18
3.1.2 Hipótesis específicas	18
3.2. Operacionalización de variable	20
IV. METODOLOGIA	22
4.1 Tipo de investigación	22
4.2 Diseño de investigación	22
4.3 Población y muestra	23
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
4.5 Procedimiento de recolección de datos	26
4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos	26
V. RESULTADOS	30
5.1 Resultados descriptivos	30
5.2 Resultados inferenciales	33
VI. DISCUSION	37
6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados	37
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares	39
6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	42
VII. CONCLUSIONES	44
VIII. RECOMENDACIONES	45
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	46
ANEXOS	
• Matriz de consistencia	51

• Cuestionario Inteligencia Emocional	53
• Cuestionario Calidad de vida laboral	55
• Fichas de validación	56
• Consentimiento Informado	62
• Base de datos	63
• Constancia similitud Urkund	77
• Cuestionario google form	78

TABLAS DE CONTENIDO

	Pag.
Tabla 5.1 Inteligencia emocional	30
Tabla 5.2 Calidad de vida laboral	31
Tabla 5.3 Dimensiones calidad de vida laboral	32
Tabla 5.4 Prueba de hipótesis entre Inteligencia emocional y calidad de vida laboral de las enfermeras del HCLLH, 2021	33
Tabla 5.5 Prueba de hipótesis inteligencia emocional y apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021	34
Tabla 5.6 Prueba de hipótesis entre inteligencia emocional y carga de trabajo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.	35
Tabla 5.7 Prueba de hipótesis entre inteligencia emocional y motivación intrínseca en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.	36

CONTENIDOS DE GRAFICOS

Gráfico 5.1	Inteligencia emocional	30
Gráfico 5.2	Calidad de vida laboral	31

RESUMEN

El presente estudio titulado, “Inteligencia emocional y calidad de vida laboral en enfermeras del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2021”; es un estudio retrospectivo porque se analizó datos e información recopilados en un período previo, en este caso, durante la emergencia sanitaria del año 2021. Esto nos permite mirar hacia atrás en el tiempo, analizar y evaluar lo que sucedió en un momento anterior, el cual tuvo como objetivo, determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021, siendo un estudio de tipo correlacional se aplicó el sistema de correlación Rho Spearman el cual se encargó de identificar el tipo y nivel de correlación aplicada en cuanto a la variable Inteligencia emocional y calidad de vida laboral y sus dimensiones (apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca) , con una población total de 116 enfermeras y una muestra de 89 Licenciadas de enfermería, que laboran en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz – Puente Piedra, a quienes se les realizó dicho estudio, el cual tuvo como objetivo general “determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021”; cuyos resultados del análisis estadístico muestran que la significación (sig. Bilateral) es menor a 0.000 entonces la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral es estadísticamente significativa y hay una relación positiva de 0.465 entre las variables y a su vez la relación entre inteligencia emocional con la dimensión apoyo directivo , carga de trabajo y motivación intrínseca con el coeficiente de correlación hallado Rho Spearman 0,368,0,338, 0,39 y un p valor 0,000, 0,001 y 0,000 respectivamente demuestra que hay relación significativa entre la inteligencia emocional y las dimensiones de Calidad de vida laboral.

Palabras clave:

Inteligencia emocional, calidad de vida laboral, Enfermería, motivación, apoyo directivo, carga de trabajo.

ABSTRACT

The present study entitled, "Emotional intelligence and quality of working life in nurses at the Carlos Lanfranco La Hoz hospital, Puente Piedra, 2021"; It is a retrospective study because data and information collected in a previous period were analyzed, in this case, during the 2021 health emergency. This allows us to look back in time and analyze and evaluate what happened at an earlier time, the which had as objective, to determine the relationship between emotional intelligence and quality of working life in the nurses of the Carlos Lanfranco la Hoz Hospital, Puente Piedra, 2021, being a correlational study, the Rho Spearman correlation system was applied, which was in charge of to identify the type and level of correlation applied regarding the variable Emotional intelligence and quality of work life and its dimensions (managerial support, workload and intrinsic motivation), with a total population of 116 nurses and a sample of 89 nursing graduates , who work at the Carlos Lanfranco La Hoz Hospital - Puente Piedra, who underwent this study, whose general objective was to "determine the relationship between emotional intelligence and quality of work life in nurses at the Carlos Lanfranco la Hoz Hospital, Puente Piedra, 2021"; whose results of the statistical analysis show that the significance (sig. Bilateral) is less than 0.000 then the relationship between emotional intelligence and quality of work life is statistically significant and there is a positive relationship of 0.465 between the variables and in turn the relationship between emotional intelligence with the managerial support dimension, workload and intrinsic motivation with the correlation coefficient found Rho spearman 0.368,0.338, 0.39 and a p value 0.000, 0.001 and 0.000 respectively shows that there is a significant relationship between emotional intelligence and the dimensions of Quality of work life.

Keywords: Emotional intelligence, quality of working life, Nursing, motivation, managerial support, workload.

INTRODUCCION

Para examinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en el profesional de enfermería, se requiere contar con la percepción expresada por los enfermeros de una institución de salud sobre su complacencia o insatisfacción con respecto al entorno donde laboran como componente clave de la calidad de vida laboral, donde juega un rol importante la inteligencia emocional que nos enseña a controlar las emociones y los sentimientos, la forma de interactuar con los demás y otros. Lo cual redundaría en la satisfacción reflejada en la calidad de vida laboral y en la implementación de mejores estrategias de afrontamiento en el desarrollo de las actividades cotidianas del profesional de enfermería a nivel hospitalario.

Los enfermeros durante su ejercicio profesional están expuestos a altos niveles de presión, lo cual puede encaminar a una situación de insatisfacción y a una baja calidad de vida laboral, situación que fue demostrada en la pandemia por el COVID-19, considerada como una emergencia sanitaria que afectó el mundo laboral fomentando una enorme angustia en la atención de pacientes, mayor carga laboral, la extenuación física entre otros.

Hay que enfatizar que la calidad de vida laboral es una concepción que engloba absolutamente todos los aspectos de la vida humana, se liga con el crecimiento agradable de las aspiraciones en todos los órdenes de la vida. Los factores que influyen en la calidad de vida laboral en sus diversas dimensiones se vinculan con apoyo directivo brindado por el hospital, carga de trabajo que las enfermeras avizoran en su contexto diario, la motivación intrínseca que las mueve para procurar cuidados de importancia al paciente.

Lo detallados en líneas anteriores y la necesidad de investigar la relación que existen entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral, impulsa la realización del estudio: "inteligencia emocional y calidad de vida laboral en enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021, organizado específicamente por 8 capítulos.

En el capítulo I, se establece el planteamiento del problema, la identificación del problema, la formulación del problema tanto general como específicos, los objetivos generales y específicos y la justificación.

En el capítulo II, se tiene los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas, conceptual y definición de términos básicos.

En el capítulo III, se nombra la hipótesis general y específicas y variables, definición conceptual de variables y operacionalización de las variables Inteligencia emocional y calidad de vida laboral.

En el capítulo IV, se ilustra el diseño metodológico haciendo referencia al tipo y diseño de investigación, población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procedimiento para procesamiento de datos.

En el capítulo V se muestran los resultados descriptivos e inferenciales.

En el capítulo VI se expresa la discusión de los resultados con las hipótesis planteadas y la contrastación con otros estudios similares.

Para ultimar las conclusiones y recomendaciones, referencias Bibliográficas y los anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La inteligencia emocional es un aspecto esencial en el mundo laboral, permite proseguir frente a los conflictos, avasallar nuestra vehemencia, moderar el ánimo beneficiando así la interacción con otros seres humanos, con la creación de un espacio laboral bonancible, su importancia reside en que las instituciones y las personas que la perfeccionan tendrán a lo largo de su vida un desarrollo insuperable en su esfera profesional, familiar y personal, que trae consigo satisfacción, compromiso, unión, participación y reconocimiento, buenas relaciones interpersonales y profesionales, cumplimiento de objetivos marcados por la institución o centro de labores.(1)

Lamentablemente, en distintos países del orbe, los enfermeros deben contraponer diversos avatares en su ámbito laboral y por ende en su acrecentamiento profesional; ya que es una profesión desvalorizada con escaso reconocimiento a nivel de la sociedad. (2)

Entre los profesionales de la salud, la calidad de vida en el trabajo debe ser superior, sin embargo, estudios señalan que está remotamente de ser una verdad siendo advertida como una calidad de vida laboral adversa relacionada con una baja en el desempeño y la productividad, e incluso puede engendrar ausentismo laboral e incidirá en la calidad de la asistencia prestada al usuario /paciente en el ejercicio profesional. (3)

En el 2019 un estudio en 2391 enfermeras en 85 hospitales iraníes, cuyos resultados reflejaron un nivel bajo de calidad de vida laboral, con un 69,3% de las enfermeras insatisfechas con su vida laboral. Los principales factores que influyeron fueron el pago inadecuado e injusto, la falta de resolución de los problemas del personal por parte de la organización y el apoyo deficiente de la gerencia, la inseguridad laboral, la alta tensión laboral, las políticas de promoción injustas y la participación inadecuada en la toma de decisiones. (4)

A su vez en Bangladesh una investigación en 288 enfermeras seleccionadas al azar en seis hospitales de tercer nivel evidencia un nivel moderado en calidad de vida laboral, la remuneración mensual se encontró como el mejor predictor seguido del clima laboral, el compromiso organizacional y el estrés laboral. (5)

Para la Organización Internacional del Trabajo, un trabajo con calidad de vida laboral implica tener un empleo productivo que brinde un ingreso justo, seguridad laboral y protección social para sus familias, mejoras en el desarrollo personal e integración social, un entorno con libertad donde el trabajador manifieste sus opiniones, se organicen, participen en la toma de decisiones, un trato con equidad, etc. (6)

La organización internacional del trabajo ha ratificado sus preocupaciones con respecto a las condiciones de trabajo y de remuneración de las enfermeras expresando que cada país debería esforzarse en mejorar las leyes y regulaciones existentes sobre salud y seguridad en el trabajo con el fin de fomentar la calidad de cuidados y en mejora de la profesión de enfermería. (7)

Situación que se ha visto recrudecer con la crisis sanitaria que se vivió nivel mundial en pandemia por COVID -19 que traslució la descarnada realidad que vive el gremio de enfermería y que solicita atención preferente y transformación en sus cláusulas de trabajo y por ende la calidad de atención de los pacientes o usuarios, como principales favorecidos. (8)

En Latinoamérica, coexisten elementos que supeditan la calidad de vida profesional del personal de salud, entre ellas la inestabilidad laboral, condiciones insuficientes de trabajo, limitación en número de equipos biomédicos, reducción de equipos de protección personal, aumento en la carga laboral por insuficiente personal, y depreciación de la profesión de enfermería (9).

El Colegio de Enfermeros de nuestro país refiere que de los 96 000 enfermeros inscritos solo 57 000 ejercen la carrera a pesar que el sector salud requiere la contratación de profesionales, siendo según cifras

reales 15 enfermeros existentes por cada 10 000 habitantes y solo laboran el 63% de los profesionales colegiados, cantidad que indican un carencia en un país de 32 millones de habitantes, estas circunstancias generan sobrecarga laboral con trascendencia psicosocial en la tarea de las enfermeras, emplazándolas a una situación sin referencia, en donde tienen que tomar determinaciones complicadas y laborar bajo imposiciones, pronunciándose la decana Vásquez Cevallos del CEP, hay un gran número de enfermeras contratadas como locadores, que hacen la misma función que otras compañeras, pero aparte de ganar poco, no tienen descanso, no tienen seguridad laboral, etc. Las DIRIS y las Diresas no respetan la escala del ministerio de salud, tenemos enfermeros por servicios no personales y contrato administrativo de servicios teniendo una baja remuneración en relación con los profesionales de enfermería nombrados. (10)

El Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, se halla a 31 km al norte de Lima, fue inaugurado el 17 de setiembre de 1971, teniendo la categoría II.2 y actualmente cuenta con 109 camas hospitalarias, que representa un auge del 412%, en relación al año 1971; las enfermeras que laboran en la institución contemplan que en su trabajo existen escollos por un déficit en la infraestructura, equipos, insumos y recursos humanos, siendo la cadencia de la labor acelerada por la demanda constante y la sobrecarga laboral, careciendo también de espacios de descanso, a esto se añade un clima gremial agobiante por la demanda y complejidad toda vez que es un centro referencial del distrito de puente piedra; la problemática señalada la manifiestan las enfermeras de dicho nosocomio ya que al conversar con ellas varias manifestaron insatisfacción en su trabajo, intención de cambiarse a otras instituciones en busca de mejoras, en algunos casos buscar un trabajo adicional que le permita cubrir sus necesidades ya que consideran que las remuneraciones son bajas o que los contratos por servicios no personales no genera beneficio ni estabilidad, añadiendo que trabajan en condiciones en donde se ponen en riesgo ya que los equipos de protección personal no corresponden a las especificaciones técnicas

de equipos y en el peor de los casos ni siquiera contar con ellos, por todo lo señalado me impulsó a llevar a cabo este trabajo de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General:

Determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de inteligencia emocional en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.
- Identificar el nivel de calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.
- Determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.
- Conocer la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.
- Determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2021.

1.4. Justificación

La calidad de vida laboral de las enfermeras debe ser óptima con la intención de tener talento humano destacado, lo que a su vez influirá en reforzar la calidad del cuidado de enfermería donde juega un papel importante el control del manejo de emociones y conflictos frente a las diversas situaciones que abordan en el cuidado del paciente.

Por lo que la presente investigación permitirá reforzar, ampliar y formular estrategias en relación al manejo de la inteligencia emocional lo cual redundará en la mejor calidad de vida del profesional de enfermería.

Así mismo servirá de referencia y fundamento para actualizar la ley del trabajo del Enfermero Peruano N° 27669 y servir de sustento a la Ley seguridad y salud en el trabajo N° 29783.

Finalmente, los resultados del presente estudio contribuirán a generar temas de futuras investigaciones con respecto a la importancia de la inteligencia emocional en el ejercicio profesional lo cual se reflejará en la calidad de vida laboral, contribuyendo así con su crecimiento, prestigio profesional lo cual va a empoderar a nivel de la sociedad.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

El estudio se fundamentó en el análisis sobre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en enfermeras. Para lo cual se han usado variadas teorías, para la variable uno se consideró la teoría de Daniel Goleman entretanto para la variable dos, la teoría Herzberg

1.5.2. Delimitación temporal

En octubre del 2020 se dio inicio a la elaboración, presentación y aprobación del proyecto de investigación, continuándose dicho desarrollo con la recolección (abril 2021), procesamiento, análisis de los datos de información y las propuestas de las conclusiones y recomendaciones, lo cual concluyó con la presentación del informe de dicha investigación en el 2023.

1.5.3. Delimitación espacial

Se realizó en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz - Puente Piedra, que se halla a 31 km al norte de Lima, fue inaugurado el 17 de setiembre de 1971, teniendo la categoría II.2 y actualmente cuenta con 109 camas hospitalarias, que representa un auge del 412%, en relación al año 1971. En los últimos 20 años debido al fenómeno migratorio se incrementó la población, más aún si se considera que la Panamericana Norte se ha convertido en una vía de gran magnitud, a lo largo de la cual, se han situado numerosos centros poblados, esto sumado a que el establecimiento de salud es el único Hospital situado entre la localidad de Chancay y los Hospitales de Lima (Cayetano Heredia y Collique).

II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

AL MUTAIR, A. (Arabia Saudita-2022). En su estudio “Calidad de vida laboral en enfermeras en Arabia Saudita”. Es una investigación transversal, descriptiva que empleó la encuesta de enfermería de Brooks como instrumento, en la cual intervinieron 860 enfermeros. Los resultados revelan que el 57,6% de las enfermeras participantes tenían una calidad de vida laboral (CVL) moderada, el 41,4% tenían una CVL alta y el 1% tenía una CVL baja. De ahí que las recomendaciones que sobresale es que las instituciones deben medir la calidad de la vida laboral de las enfermeras para revelar dominios que requieren modificación para enriquecer la vida laboral de enfermería. Por lo tanto, existe la necesidad de identificar y tomar la iniciativa para mejorar las áreas de insatisfacción con calidad de vida laboral. (11)

TAJIGHARAJEH, S. (Irán -2021). En su estudio” Determinación de la correspondencia entre la inteligencia emocional y la sensibilidad interpersonal con la calidad de vida laboral en enfermeras”. Estudio descriptivo-analítico y de correlación, contó con 256 enfermeras de cinco hospitales. Los resultados evidenciaron que las variables inteligencia emocional, sensibilidad interpersonal y calidad de vida laboral de los enfermeros estaban en categoría, medio, severo y débil y la correlación entre dichas variables fue significativa y positiva. (12)

CASTAÑO, J. (Colombia -2020). En su estudio “Calidad de vida laboral y competencias emocionales en profesionales jóvenes”, Colombia. Estudio transversal, conto con la participación de 1254 egresados universitarios. Los resultados señalan que, a mayor

inteligencia emocional, es significativamente mayor la apreciación de su calidad de vida laboral. Se analiza la envergadura que debería dar al crecimiento de la inteligencia emocional en el ambiente universitario, para propiciar al éxito profesional. (13)

BIRESAW, H. (Etiopia -2020). En su estudio “Calidad de vida laboral de enfermería y factores asociados en hospitales de la región de Amhara. Estudio transversal constituido por 461 enfermeras. Señaló que la calidad de vida laboral en un nivel bueno es del 40,8% y concluye, que más de la mitad de la población en estudio tenían una mala calidad de vida laboral. Por lo que evoca que las enfermeras refuercen su nivel educativo y su conciencia sobre las apreciaciones de la comunidad sobre la enfermería. (14)

SANCHEZ, M. (España-2019). En su estudio “Inteligencia emocional y calidad de vida profesional en el sector industrial”. España. Estudio transversal, correlacionar, constituido por 208 trabajadores de una empresa y los resultados indicaron que existe relación significativa positiva entre la inteligencia emocional y dos de las dimensiones de calidad de vida laboral: motivación extrínseca y apoyo directivo. (15)

2.1.2 Antecedentes nacionales

EDONIS, E. (Lima- 2022). En su estudio “Inteligencia emocional en enfermeros del servicio de emergencia en Lima Norte”. Estudio descriptivo y transversal compuesto por 36 enfermeros y los resultados revelan que el 63% (23) tienen un nivel adecuado de inteligencia emocional, 19.4% (7) excelente y 16.7% (6) nivel bajo; considera la inteligencia emocional un componente benefactor que favorece al individuo a manejarse en entornos de alto estrés laboral. (16)

MORENO, A. (Lima -2022). En su estudio “Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería”. Lima. Estudio transversal y descriptivo, integrado por 30 enfermeros. Expresa respecto a la calidad de vida laboral, el 60% tuvieron un nivel medio, 30% un nivel bajo y 10% alto. En relación a la dimensión carga de trabajo, 43,3% tuvieron un nivel medio, seguido del bajo con 36,7% y alto 20%. En la dimensión apoyo directivo, 46,6% presentaron nivel medio, seguido del alto con 30% y bajo con 23,4%. La dimensión motivación intrínseca, 63,3% tuvieron un nivel medio, seguido del alto con 23,3% y bajo 13,4%. La calidad de vida laboral en los enfermeros. del Centro Materno Infantil Juan Pablo II en su mayoría fue de nivel medio, seguido del bajo y alto. (17)

FLORES E. (Lima -2019). En su estudio “Inteligencia emocional y calidad de vida laboral en el personal médico y no médico en un centro de salud. Ciudad de Lima. Es un estudio no experimental, de corte transversal correlacional simple, cuya población estuvo conformada por 50 trabajadores del sector salud. Los resultados con respecto a inteligencia emocional se hallaron en un nivel medio equivalente al 50%, nivel bajo igual al 30% y nivel alto igual al 20%, en tanto que la calidad de vida laboral el 42 % lo percibo como regular, el 32% como deficiente y el 22% como buena; además llego a las siguientes conclusiones que las variables están relacionadas con un nivel de significancia $P < 0.01$. Concluye que la inteligencia emocional está relacionada de manera directa y significativa con la calidad de vida laboral del personal médico y no médico en el Centro de Salud el Milagro (18).

VILCA J. (Lima - 2018). En su estudio “Calidad de vida laboral del personal de salud”. Lima. Estudio descriptivo, transversal, constituida por 84 participantes. Donde el 57,2% considera tener

una baja CVL y el 33,3% nivel medio, siendo altos porcentajes que se consideran negativamente para el ambiente laboral en una institución. (19)

RAFAEL H. (Lima -2017). En su estudio "Inteligencia emocional y la calidad de vida profesional en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima. Estudio de tipo descriptivo, correlacional, constituida por 95 profesionales de enfermería cuyos resultados muestran correlación significativa entre las variables y la inteligencia emocional del personal profesional se encuentra un nivel alto con un 41.1%, 26.3 % un nivel regular, el 18.95% un nivel bajo y el 13.7% nivel muy alto y concluye que existe relación significativa positiva entre la inteligencia emocional y calidad de vida profesional en el personal de enfermería ($R_h=,313$ y $p<0,05$). (20)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Inteligencia emocional.

a. Modelos Mixtos

Modelo de Goleman (1996), entiende la inteligencia emocional como una manera de relacionarse con el entorno y tiene presente los sentimientos, el afecto, particularidad esencial para solucionar con éxito los asuntos importantes como la capacidad de auto motivarse y perseverar sobre el desencanto; dominar el ímpetu para mostrar agradecimiento; dosificar el humor; evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; manifestar empatía, y gestar esperanza. Destaca la importancia de las habilidades emocionales en la vida de las personas y su influencia en el éxito personal y profesional. Goleman propone que la inteligencia emocional está compuesta por cinco componentes clave:

- Autoconciencia emocional: Implica reconocer y comprender tus propias emociones, identificando cómo te sientes en diferentes situaciones.
- Autorregulación: Implica la capacidad de gestionar y controlar las emociones, evitar reacciones impulsivas y buscar una respuesta emocional más equilibrada.
- Motivación: Esto se refiere a la capacidad de dirigir las emociones hacia metas y objetivos personales y mantener la motivación a pesar de los desafíos.
- Empatía: Implica comprender los sentimientos y necesidades de los demás, mostrar empatía e interesarse por sus puntos de vista y sentimientos.
- Habilidades sociales: Implica comprender los sentimientos y necesidades de los demás, mostrar empatía e interesarse por sus puntos de vista y sentimientos. (21)

Modelo de Bar-On (1997), Significa que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades y destrezas que muestran cómo las personas comprenden a otras personas, expresan sus sentimientos y cómo afrontan los problemas de su vida cotidiana. (22)

El modelo se compone de cinco áreas fundamentales:

- Intrapersonal: Este campo aborda la inteligencia emocional interna e incluye la conciencia emocional, la autorregulación emocional, la autoestima y la autenticidad. Esto incluye la capacidad de reconocer, comprender y gestionar eficazmente las propias emociones.
- Interpersonal: Este campo se centra en la inteligencia emocional externa e incluye empatía, habilidades sociales, relaciones interpersonales y habilidades de comunicación efectiva. Implica la capacidad de relacionarse positivamente con los demás, comprender sus emociones y construir relaciones saludables.

- **Adaptabilidad:** Esto se refiere a la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes y responder eficazmente a los desafíos. Esto incluye flexibilidad, tolerancia a la ambigüedad y resiliencia emocional.
- **Manejo del estrés:** Este campo se centra en la capacidad de gestionar el estrés y la presión en la vida diaria. Implica la capacidad de afrontar situaciones estresantes con calma y eficacia.
- **Estado de ánimo general:** Este dominio evalúa el grado en que una persona experimenta emociones positivas y una sensación general de bienestar. Esto incluye la capacidad de mantener un estado de ánimo positivo y una actitud optimista.

b.- Modelos de habilidad

Salovey y Mayer (1990), la inteligencia emocional es la capacidad de procesar información sobre las emociones de uno mismo y de los demás, y la capacidad de utilizar esa información para guiar pensamientos y acciones. (23)

Inteligencia emocional en las enfermeras:

La inteligencia emocional es importante para las enfermeras en su vida personal y profesional, ya que la inteligencia emocional es algo que se comunica a través de palabras, sentimientos y gestos. Inconscientemente nos trasladan al mundo de las emociones donde podemos interpretar las motivaciones que nos hacen actuar racional o irracionalmente en situaciones para hacer frente a situaciones difíciles. (24)

La práctica de la inteligencia emocional asegura la estabilidad en el trabajo, ya que su capacidad le permite responder adecuadamente ante situaciones adversas, así como brindar un servicio y atención excepcional a las personas. (25)

La inteligencia emocional en las enfermeras es una habilidad crucial que influye directamente en su calidad de vida laboral. Al comprender y gestionar las emociones propias y las de los pacientes, pueden

enfrentar situaciones estresantes con mayor calma y empatía, lo que reduce la fatiga emocional y mejora la satisfacción en el trabajo. Esta competencia también fortalece las relaciones interpersonales, promoviendo un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, lo que en última instancia contribuye a una mayor calidad de vida en su profesión de enfermería.

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg: propone que la satisfacción en el trabajo está influenciada por factores. Los factores higiénicos incluyen el ambiente laboral, la remuneración, los beneficios, la seguridad laboral, entre otros. Los factores motivadores, por otro lado, incluyen la posibilidad de crecimiento profesional, el reconocimiento y la responsabilidad. Es importante que los empleadores de enfermeras consideren estos factores para garantizar una vida laboral saludable.

2.2.2 Calidad de vida Profesional

Teoría Humanista

Es una perspectiva en psicología que enfatiza la importancia de las personas y su potencial para crecer, aprender y desarrollarse de manera positiva. Esta teoría se centra en entender a cada individuo como único y valora su capacidad para tomar decisiones y perseguir su propia felicidad. Los psicólogos humanistas creen que los humanos tenemos necesidades psicológicas básicas, como la necesidad de sentirnos amados, apreciados y satisfechos. Además, su enfoque en el concepto de autorrealización, que incluye realizar el potencial personal y vivir una vida significativa, rige cómo las personas ven la calidad de su vida profesional.

Calidad de vida profesional

La calidad de vida profesional se refiere al nivel de satisfacción y bienestar que una persona experimenta en su trabajo y carrera. Incluye aspectos como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la

satisfacción laboral, el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo y el sentido de propósito en la profesión. Una alta calidad de vida profesional promueve la felicidad y el rendimiento laboral, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la vida en general. Es un indicador importante del bienestar en el entorno laboral.

Dimensiones Calidad de vida laboral

Comprende diversas dimensiones que influyen en el bienestar laboral. Entre estas dimensiones destacan el apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca.

- **Apoyo Directivo:** se refiere al apoyo y orientación que los líderes y supervisores brindan a los empleados. Cuando existe un liderazgo eficaz y una comunicación abierta, los trabajadores se sienten más valorados y motivados, lo que contribuye positivamente a la calidad de su vida profesional. Un buen apoyo directivo también implica la capacidad de abordar inquietudes y proporcionar recursos para el desarrollo profesional.
- **Carga de Trabajo:** se refiere al número y complejidad de las tareas y responsabilidades que debe asumir un empleado. Una carga de trabajo equilibrada es fundamental para evitar el agotamiento y el estrés laboral. Cuando la carga de trabajo es demasiado grande, puede perjudicar la calidad de vida profesional porque puede provocar agotamiento físico y mental.
- **Motivación Intrínseca:** es el impulso interno que hace que los empleados trabajen por satisfacción personal y porque encuentran significado en lo que hacen. Cuando los trabajadores sienten que su trabajo es valioso y está alineado con sus valores y objetivos personales, experimentan una mayor satisfacción laboral y una mejor calidad de vida profesional.

2.3 Bases conceptuales

a. Definición inteligencia emocional:

La inteligencia emocional no es diferente de la inteligencia intelectual, se entiende como poder interactuar con las personas en sociedad, permitiéndonos comprender lo que sienten y su experiencia, para responder adecuadamente a sus necesidades; es la base de la compasión, el conocimiento personal y el conocimiento social (26)

Beneficios de la inteligencia emocional

Nos permite conectar el pensamiento, el sentimiento y la acción. Él lo explica de esta manera:

- Componente cognitivo: incluye creencias, valores, conocimientos, expectativas, etc. que una persona dice que son verdaderas o falsas, buenas o malas, deseables o indeseables.
- Componente conativo: significa responder de manera diferente, aunque no existe una relación directa entre actitud y comportamiento.
- Componente afectivo: Comentarios buenos o malos, gustos o disgustos, etc.

b. Definición calidad de vida laboral

Es un método de obtención de información sobre el trabajo en función del objetivo (seguridad y salud en el trabajo, trabajo, salud en el trabajo, etc.). Y a nivel del trabajador en el sentido de cómo vive. (27)

Factores de la calidad de vida laboral

Patlán señalo que son 4 los factores que influyen en la calidad de vida laboral. (28)

Factores individuales. Es la satisfacción de necesidades a través del trabajo con el fin de lograr la plena realización del trabajador.

- Si existe un equilibrio entre trabajo, personal y/o familia.
- Estado de ánimo positivo y feliz acerca de su trabajo.

- Las oportunidades que la organización ofrece a los empleados para mejorar sus conocimientos, facilitar su formación y desarrollar nuevos conocimientos y habilidades, así como la oportunidad de promoción.
- Los deseos, anhelos y expectativas que tienen los empleados para satisfacer sus necesidades personales y profesionales y alcanzar sus metas a través del desempeño de su trabajo, lo que motiva al empleado.
- Se manifiesta cuando el empleado se siente feliz en el desempeño de su trabajo.

Factores del trabajo y de la organización. Se refiere a la institución, las materias del trabajo y la ejecución de los deberes asignados.

- El trabajo debe ser importante y valioso para el empleado, la organización y la comunidad, lo que le da al empleado la sensación de que puede utilizar sus conocimientos y habilidades.
- Un buen salario que satisfaga las necesidades del empleado, así como los conocimientos y habilidades que se utilizan de manera efectiva en su trabajo diario.
- Control en el trabajo, es la autonomía que una organización otorga a sus empleados para organizarse y realizar su trabajo.
- Estabilidad en el trabajo, tranquilidad para mantener y permanecer en el trabajo por el tiempo especificado en el contrato, para evitar ser despedido por razones irrazonables, esto le brinda protección.
- La participación en la toma de decisiones aumenta la autonomía.

Calidad de vida laboral de las enfermeras

La calidad de vida laboral de una enfermera afecta la mente y el socio profesional; proporciona la motivación para trabajar, la capacidad de adaptarse a los cambios continuos, la creatividad y la voluntad de mejorar o aceptar cambios en la organización. Si la calidad de vida laboral es baja, provoca insatisfacción y conductas inadecuadas (errores en el trabajo, ausentismo, etc.). Por el contrario, una alta

calidad de vida laboral conduce a la creación de un ambiente de confianza y respeto mutuo, donde una persona puede aumentar su crecimiento intelectual y la propia organización puede reducir las prácticas rígidas de gestión. La OPS informa que la falta de enfermería está poniendo en gran riesgo la salud pública; mientras que en América Latina esta escasez se debe a las malas condiciones laborales. (29)

Importancia de la calidad de vida laboral

La importancia de CVL se basa en el crecimiento que cada empleado/enfermera tiene en su trabajo o responsabilidad, lo que hace que la organización exista y logre sus objetivos, por lo que el trabajo beneficia a la organización y a los empleados. La idea es que las enfermeras son un talento humano que va a progresar y no solo ser utilizado, el trabajador no debe causar daño, no debe ser intimidatorio o peligroso. (30)

2.4 Definición de términos básicos

- **Enfermera:** Persona dedicada al cuidado personal y enfocado de un paciente, ya sea en un hospital, centro de salud o en su domicilio. (31)
- **Inteligencia emocional:** es usar las emociones sabia y deliberadamente. Para ello, en primer lugar, será necesario conocer las emociones y cómo nos pueden afectar. (32)
- **Calidad de vida:** es una observación verdadera de la realidad material sin ponerse de acuerdo sobre el número o la forma de las dimensiones o los lugares contados. (33).
- **Hospital:** una organización médico-social que brinda a los residentes atención integral en salud, tratamiento y prevención, y cuenta con servicios externos que se extienden al entorno familiar. (34)

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general y específicas

3.1.1 Hipótesis general.

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas.

Hipótesis 1

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis 2

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis 3

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

3.2 Operacionalización de variables

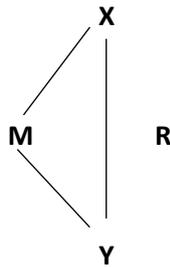
Variable	Def. conceptual	Def. operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método	Técnica
V1 Inteligencia emocional	Es un conjunto de habilidades y destrezas que muestran cómo las personas comprenden a otras personas, expresan sus sentimientos y cómo afrontan los problemas de su vida cotidiana. (Bar-On, 1997)	La inteligencia emocional es una destreza fundamental que influye en el éxito de la vida personal y profesional al impactar en la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la calidad de relaciones interpersonales. (Goleman, 1995)	Autoconocimiento	Conciencia emocional / Confianza en sí.	1,2,3,4,5,6	Deductivo	Encuesta virtual mediante la plataforma Google form.
			Autorregulación	Autodominio / Adaptabilidad	7,8,9,10,11,12		
			Motivación	Afán de triunfo / Iniciativa.	13,14,15,16,17		
			Empatía	Interés por los demás / Saber escuchar.	18,19,20,21,22,23,24		
			Habilidades sociales	Resolución de conflictos.	25,26,27,28,29,30		
V2 Calidad de vida laboral	Es un método de obtención de información sobre el trabajo en función del objetivo. Y a nivel del trabajador en sentido de cómo vive. (Albanesi, 2013)	Percepción y satisfacción global de los empleados con respecto a múltiples aspectos de su entorno laboral y su relación con el trabajo. (Walton.RE, 1973)	Apoyo directivo	Satisfacción remunerativa / Reconocimiento al esfuerzo / Comunicación efectiva / Estímulo efectivo para el desarrollo.	2,3,4,5,10,11,14,16,20,22,23,28,30		
			Carga de trabajo	Estrés en el trabajo / Relaciones personales conflictiva / Percepción de la calidad y cantidad de	1,6,7,8,17,18,19,21,24,25,33		

				trabajo / Disponibilidad de tiempo para la vida personal a causa del trabajo en la salud física.			
			Motivación Intrínseca	Satisfacción en el desarrollo de las actividades laborales / Confianza en el trabajo en equipo / Proactividad / Autoevaluación de sus capacidades / Apoyo familiar.	9,12,13,15,26,27,29,31,32,34,35.		

IV.METODOLOGIA

4.1. Diseño metodológico

Se consideró la esencia del presente estudio, es no experimental: corte transversal y correlacional. En este tipo de investigación, el investigador observa o mide las variables sin interferir en ellas, sino que solo recolecta y analiza los datos que tiene disponibles o recolectados al azar. (35)



Donde:

M = Muestra (Enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz)

r = Correlación de variables.

X= Variable inteligencia emocional.

Y= Variable calidad de vida laboral.

4.2. Método de investigación

De enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y retrospectivo. El método utilizado en el presente trabajo es el método deductivo, cuantitativo basado en la observación y medición de ambas variables; es descriptivo correlacional ya que describe la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral de las enfermeras y establece una correspondencia entre ellas y retrospectivo, porque se analizó información que ya está disponible y que fue recopilada previamente. (36)

4.3 Población y muestra

La población está conformada por 116 enfermeras que laboran en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras Nombradas y CAS.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras Locadores /99.
- Enfermeras CAS – COVID.
- Enfermera jefa de departamento.
- Enfermeras supervisoras.
- Enfermeras de licencia por comorbilidad.
- Enfermeras que no den su consentimiento para participar en la investigación.

4.3.1 Muestra

El muestreo es probabilístico, según Hernández (2014) todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos. (35)

La técnica de muestro será aleatoria simple al azar, sin reposición, ya que todas las enfermeras tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas.

La Unidad de análisis: las enfermeras nombradas y CAS del HCLLH.

El tamaño de la muestra se determina utilizando la fórmula dada por William Cochran.

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

“Z” = corresponde al nivel de confianza del 95% de confianza, el error es 0.05 y el valor Z = 1.96.

p = es la proporción de la población que tiene la característica de interés que nos interesa medir.

q= 1-p es la proporción de la población que no tiene la característica de interés.

“e” = es el máximo error permisible, lo determina el investigador y representa que tan precisos se desean los resultados.

“N” = es el tamaño de la población =116

“n”= es el tamaño de la muestra, es el dato que se quiere obtener.

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 116 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (116-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 89.2$$

$$n = 89$$

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizaron en el proceso de recolección de datos se detallan a continuación y se aplicaron en el siguiente orden:

Cuestionario de Inteligencia Emocional

El Cuestionario de Bar-On, cuya procedencia es de Canadá y fue adaptado a nuestro medio por Ugarriza Chávez (2005). (37)

Es una prueba está constituida por 30 ítems, que evalúan la IE con respuestas en una escala de Likert de cinco puntos desde

1= Nunca, 2= Raramente, 3= Algunas veces, 4= Con bastante frecuencia y 5=Muy frecuentemente.

IE Categorización	Intervalos
Alto	110 -150
Regular	70 -109
Bajo	30 - 69

Mostró una consistencia interna general de 0,83 en alfa de Cronbach.

Cuestionario Calidad de vida laboral:

El instrumento utilizado fue el cuestionario CVP de 35 ítems, original de Cabezas C. (2000) y adaptado por López (2018, este instrumento tuvo la finalidad de determinar los grados de calidad de vida profesional. Las

dimensiones que evalúa son: (a) Carga de trabajo, (b) Apoyo directivo y (c) Motivación intrínseca.

Martín, J., Cortés, J., Morente, M., y Caboblanco, M. (2003) en su análisis sobre las Características métricas del instrumento CVP35, infiere que se mantiene las propiedades métricas en entornos diferentes y puede ser sugerido como agente de medida y comparación de calidad de vida profesional. Rivera, D., Rivera, J. y González, C. (2015) en una investigación sobre certificación de instrumentos CVP-35, encuentra una consistencia interna: alfa de Cronbach global = 0.93, obteniendo una validez de constructo adecuada. (38)

Con una escala tipo Likert de cuatro puntos desde 1= Nada, 2=Algo, 3= Bastante y 4=Mucho.

CVL Categorización	Intervalos
Muy baja	35 - 56
Baja	57 - 77
Medio	78 - 98
Alta	99 - 119
Muy alta	120 - 140

AD Categorización	Intervalos
Muy baja	13 - 20
Baja	21 - 28
Medio	29 - 36
Alta	37 - 44
Muy alta	45 - 52

CT Categorización	Intervalos
Muy baja	11 - 17
Baja	18 - 24
Medio	25 - 31
Alta	32 - 38
Muy alta	39 - 44

MI Categorización	Intervalos
Muy baja	Menos 13
Baja	13 - 18
Medio	29 - 32
Alta	33 - 35
Muy alta	36 - 40

4.5 Procedimiento de recolección de datos

Para el desarrollo del estudio se realizó el trámite administrativo mediante una carta de presentación al Departamento de Enfermería para iniciar la recolección de datos, quien brindo la programación de roles de los diferentes servicios con la información de las Licenciadas en Enfermería. Una vez recopilados los datos a través de los instrumentos señalados, se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial. (correlaciones para contrastar las hipótesis: Rho de Spearman).

4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos

Para el procesamiento de datos (descriptivo e inferencial) se empleó el paquete estadístico SPSS versión 26 (español).

Para el análisis inferencial, se utilizó el procedimiento Rho de spearman de la estadística no paramétrica considerando que tienen distribución no normal

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman para variables ordinales.

Tabla coeficiente de correlación de spearman

Valores	Interpretación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
De -0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
De - 0.71 a - 0.89	Correlación negativa alta
De - 0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada

De - 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
De - 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva muy baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Al instrumento de IE y CVL se le realizó la validación por juicio de expertos, concluyendo que tienen pertinencia, relevancia y claridad. Los instrumentos fueron entregados a un grupo de Jueces Expertos, constituido por Maestros en Gestión de los Servicios de la Salud que estuvieron de acuerdo que ambos instrumentos de investigación son viables para su aplicación.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento IE y CVL

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Maestra	Erica Cabello Huerta	Aplicable
2	Maestra	Dailu Alvaro Cabezas	Aplicable
3	Maestra	Marina Hoyos Julian	Aplicable
4	Maestra	Yessica Ramirez Cauti	Aplicable
5	Maestra	Llanos Flores Betzabé	Aplicable

El coeficiente alfa de Cronbach es la forma más sencilla de medir la consistencia interna y es la primera aproximación a la validación del constructo de una escala.

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Ruiz (2002)

Para verificar la confiabilidad de los instrumentos IE y CVL, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, con el apoyo del software IBM SPSS Statistics versión 26 teniendo como resultado:

Para el instrumento IE el índice de Alfa de Cronbach es 0,830 ($\alpha > 0,6$), lo que confirma la consistencia interna del instrumento siendo MUY ALTA.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.830	30

Para el instrumento CVL el índice de Alfa de Cronbach es 0,760 ($\alpha > 0,6$), lo que confirma la consistencia interna del instrumento siendo ALTA.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.760	35

4.7 Aspectos éticos en investigación

Esta investigación fue elaborada de acuerdo a los lineamientos y reglamentos de la Universidad Nacional del Callao.

Los datos mostrados en esta investigación fueron recogidos y procesados de una manera adecuada sin distorsionar ni adulterar ninguna información. Se respetó a los integrantes, no se hizo ninguna discriminación, de sexo, raza o religión. Para ello se solicitó autorización de la documentación a utilizar a las personas correspondientes e involucradas en esta investigación.

V. RESULTADOS

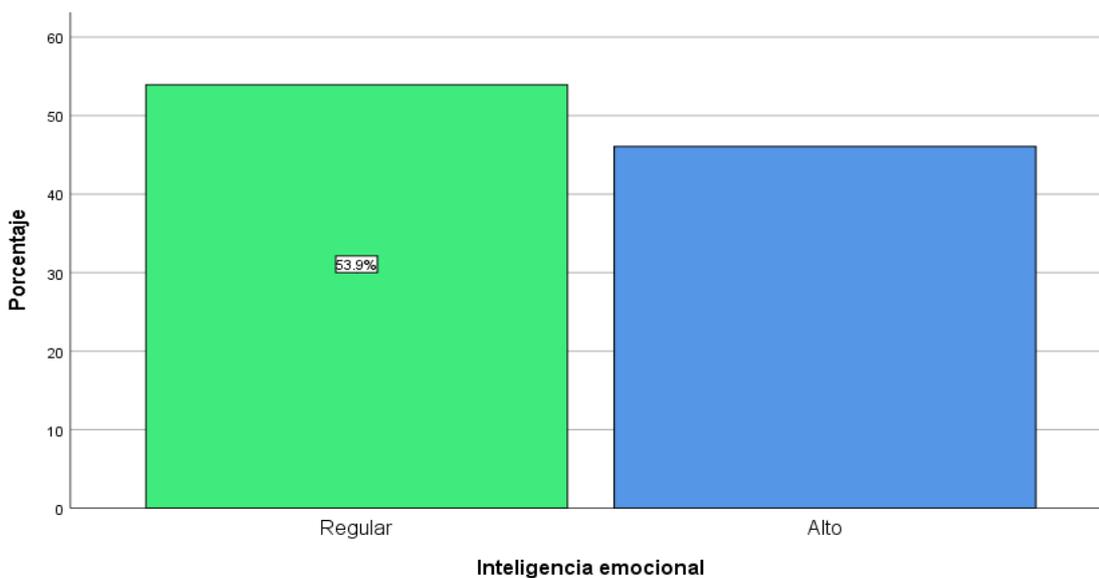
5.1 Resultados descriptivos

Tabla 5.1

Inteligencia emocional

Características	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0 %
Regular	48	53.9%
Alto	41	46.1%
Total	89	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



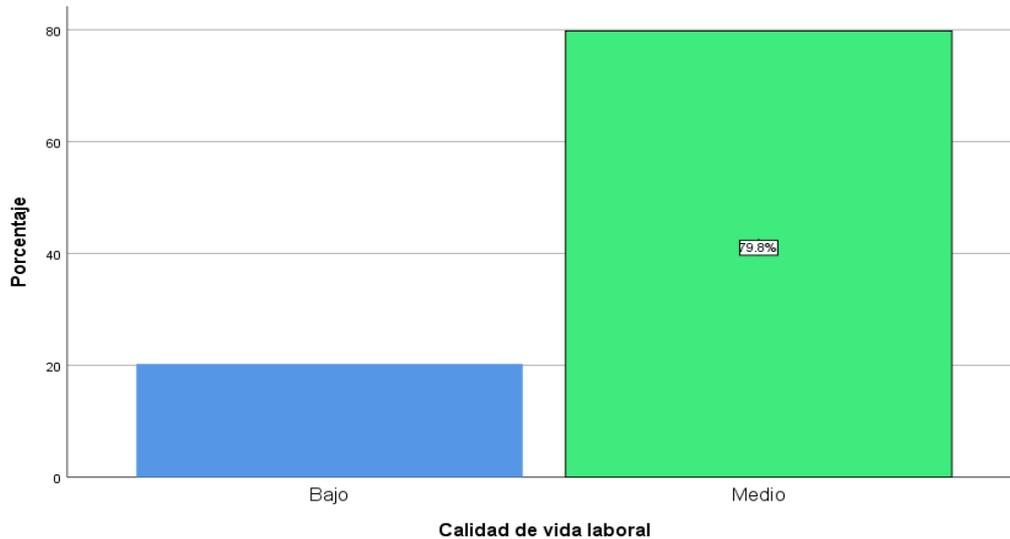
En el gráfico 5.1 **Inteligencia emocional**; se observa los siguientes resultados del total de 89 enfermeras encuestadas el 53.9% (48) tiene inteligencia emocional en un nivel regular, seguido de un 46.1% (41) en un nivel alto de inteligencia emocional.

Tabla 5.2

Calidad de Vida laboral

Características	Frecuencia	Porcentaje
Muy Baja	0	0%
Baja	18	20.2%
Medio	71	79.8%
Alta	0	0%
Muy Alta	0	0%
Total	89	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta



En el grafico 5.2 Calidad de vida laboral; se observa los siguientes resultados del total de 89 enfermeras el 79.8% (71) manifiesta una calidad de vida laboral medio, seguido de un nivel bajo 20.2% (18).

Tabla 5.3

Dimensiones calidad de vida laboral

<i>Dimensiones Calidad de vida laboral</i>						
Niveles de calidad de vida laboral	APOYO DIRECTIVO		CARGA DE TRABAJO		MOTIVACION INTRINSECA	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Muy baja	0	0	0	0	0	0
Baja	20	22.5	12	13.5	7	7.9
Medio	42	47.2	9	10.1	44	49.4
Alta	27	30.3	47	52.8	28	31.5
Muy alta	0	0	21	23.6	10	11.2

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Desde el punto de vista cuantitativo, la tabla 5.3, las dimensiones de la variable calidad de vida laboral se aprecia los siguientes niveles; en la dimensión apoyo directivo contamos con el 47.2% (42) que manifiesta un nivel medio; el 30.3% (27), un nivel alto y el 22.5% (20) un nivel bajo. En la dimensión carga de trabajo el 52.8% (47) expresa un nivel alto, un 23.6% (21) un nivel muy alto y un 13.5% (12) un nivel bajo. En la última dimensión motivación intrínseca el 49.4% (44) de las enfermeras manifiestan un nivel medio, un 31.5% (28) un nivel alto, el 11.2% (10) un nivel muy alto y un 7.9 % (7) un nivel bajo de motivación intrínseca.

Por otro lado, también se puede aplicar un método de investigación de manera cualitativa ya que así se podrá reafirmar una investigación con un óptimo dominio de estas dimensiones.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla 5.4

Prueba de hipótesis entre Inteligencia emocional y calidad de vida laboral de las enfermeras del HCLLH, 2021.

Correlaciones

			Inteligencia emocional	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

** : La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

De acuerdo con la tabla 5.4, los resultados del análisis estadístico muestran que la significación (sig bilateral) es 0.000 menor a 0.05 (error) entonces se acepta la hipótesis alterna que señala que Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021 y como el coeficiente de correlación calculado es 0.465, se interpreta que hay una relación positiva entre las variables.

Tabla 5.5

Prueba de hipótesis inteligencia emocional y apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Correlaciones

			Inteligencia emocional	AD
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,368**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	AD	Coefficiente de correlación	,368**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

De acuerdo a la tabla 5.5, los resultados del análisis estadístico muestran que la significación (sig bilateral) es 0.000 menor a 0.05 (error) entonces se acepta la hipótesis alterna que señala que Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021 y como el coeficiente de correlación calculado es 0.368, se interpreta que hay una relación positiva entre las variables.

Tabla 5.6

Prueba de hipótesis entre inteligencia emocional y carga de trabajo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Correlaciones

			Inteligencia emocional	CT
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,338**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	89	89
	CT	Coefficiente de correlación	,338**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	89	89

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

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

De acuerdo a la tabla 5.6, los resultados del análisis estadístico muestran que la significación (sig bilateral) es 0.001 menor a 0.05 (error) entonces se acepta la hipótesis alterna que señala que Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021 y como el coeficiente de correlación calculado es 0.338, se interpreta que hay una relación positiva entre las variables.

Tabla 5.7

Prueba de hipótesis entre inteligencia emocional y motivación intrínseca en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Correlaciones

			Inteligencia emocional	MI
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
MI		Coefficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

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

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

De acuerdo a la tabla 5.7, los resultados del análisis estadístico muestran que la significación (sig bilateral) es 0.000 menor a 0.05 (error) entonces se acepta la hipótesis alterna que señala que Existe relación entre inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021 y como el coeficiente de correlación calculado es 0.395, se interpreta que hay una relación positiva entre las variables.

VI. DISCUSION

6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados

Hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Decisión;

Con un coeficiente de relación 0.465 indica que tiene una correlación positiva moderada y con significación bilateral 0.000.

Conclusión:

Existe relación directa y moderada entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2021; se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Decisión:

Con un coeficiente de relación 0.368 indica que tiene una correlación positiva moderada y con significación bilateral 0.000.

Conclusión:

Existe relación directa y baja entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2021; se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Decisión;

Con un coeficiente de relación 0.338 indica que tiene una correlación positiva moderada y con significación bilateral 0.001.

Conclusión:

Existe relación directa y moderada entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2021; se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.

Decisión:

Con un coeficiente de relación 0.395 indica que tiene una correlación muy baja y con significación bilateral 0.000.

Conclusión:

Existe relación directa muy baja entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2021; se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

A la vez, se sugiere realizar estudios de manera cualitativa para que así se pueda obtener datos más detallados para que ayuden a complementar la información obtenida.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En el presente estudio participaron 89 enfermeras de los diversos servicios del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, siendo sus características resaltantes: el sexo femenino(89.9%), la condición laboral predominante nombrado(69.7%), seguido de los CAS(30.3%) y el estado civil que destaca es casado(40.4%).; las características de las enfermeras análisis de nuestro estudio coinciden con otras investigaciones realizadas también con el mismo tipo de profesionales que comparten las mismas singularidades por ejemplo Moreno(Lima-2022) estudio profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil siendo la edad promedio de las

investigadas era de 32. años, el sexo predominante femenino (73.3%), solteros (53.4%) y su condición laboral nombrado (50%).

Al realizar el análisis de las variables de estudio se pudo hallar que inteligencia emocional es percibida en un nivel regular (53.9%) y calidad de vida laboral en un nivel medio (79.8%) y al analizar cada una de sus dimensiones, se identificó que la dimensión “apoyo directivo” se encontraba en un nivel medio (47.2%), “Carga de trabajo” en un nivel alto (52.8%) y la dimensión “motivación intrínseca” en un nivel medio (49.4%). Esto es muy similar a un estudio realizado por Tajigharajeh (Iran-2019) sobre inteligencia emocional que al aplicar el cuestionario de Shrink encontró que las enfermeras de los hospitales estudiados tenían un nivel medio de inteligencia emocional y destaco la trascendencia de la misma en el fomento de la vida laboral de las enfermeras y la atención que brindan al usuario. Así también concuerda con el estudio de Flores (Trujillo - 2019), que mediante el inventario de coeficiente emocional de Bar-On, determino que las enfermeras tenían un nivel medio de inteligencia emocional (50%), debiendo ser de interés en las instituciones de salud sin embargo no ha sido considerado con la atención debida. Con lo cual estoy de acuerdo ya que la inteligencia emocional es importante en las organizaciones de salud, es la capacidad más alta en todas las profesiones especialmente las de salud y las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz tienen una inteligencia emocional regular que implica la capacidad de adaptarse, tener paciencia, dominar sus emociones, sin embargo pueden seguir mejorando y por eso a pesar del estado de la infraestructura, falta de equipos, insumo, el aumento de trabajo entre otros, le ha permitido responder adecuadamente frente a estas situaciones de tensión laboral. La carga de trabajo elevada en las enfermeras en el HCLLH conlleva al estrés y conflictos personales, pero al poseer inteligencia emocional les permite a ellas reconocer y gestionar el estrés de forma eficaz, algo esencial para mantener el equilibrio emocional y evitar el agotamiento y generar relaciones laborales saludables.

Además con respecto a los resultados de la variable CVL en la enfermeras del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, se puede decir que la CVL es moderada, los resultados se pueden explicar en relación a la pandemia, en donde las enfermeras tuvieron un desgaste físico y emocional al realizar turnos de trabajo de 24 horas, el incremento en el número de pacientes, etc., pero también a pesar de las circunstancias es moderada con el nivel de IE regular que ellas presentan; lo que coincide con el estudio de Castaño que mostro que a mayor IE mayor CVL.

También presenta similitud con los estudios de Al Mutair (Arabia Saudita-2021) cuyos resultados indican que la calidad de vida laboral de las enfermeras es moderada (57.6%) y la considera como una plataforma para el mejoramiento de los servicios de salud. Mientras Moreno (Lima -2021), al utilizar el cuestionario CVP – 35, encontró que la de calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Juan Pablo II en su mayoría fue de nivel medio (60%). Así mismo, identificaron que el 43.3% de las enfermeras tenía carga de trabajo en nivel medio (43.3%), el 46.6% apoyo directivo en un nivel medio, el 63.3% motivación intrínseca en un nivel medio también. Y Flores; (Trujillo -2019) (19), al utilizar como instrumento CVP-35., en los profesionales de enfermería encontró que la CVL fue regular en el 42%.

La inteligencia emocional desempeña un papel importante en la capacidad de las enfermeras para sobrellevar la sobrecarga de trabajo. Les permite gestionar el estrés, comunicarse de manera efectiva, mantener la resistencia y prevenir el agotamiento. Esto contribuye a una mayor calidad de vida laboral y a un rendimiento más efectivo en el trabajo, incluso en condiciones de alta demanda.

Al realizar el análisis inferencial, se pudo hallar en el presente estudio que ambas variables (IE y CVL) se relacionaban de manera directa y significativa ($p=0.000$, $Rho=0.465$), ya que al aumentar una variable aumenta la otra y viceversa a mayor inteligencia emocional mayor será la calidad de vida laboral. Este análisis también fue realizado por Sánchez;

(Lima-2019), donde identificó que existe relación entre la IE y la CVP. En concreto, existe una relación significativa positiva entre las tres variables de IE con el apoyo directivo y la motivación extrínseca, teniendo esta última una correlación algo más débil. Lo que también coincide con lo señalado por Castaño, quien resalta que ante la existencia de inteligencia emocional repercutirá en una mayor calidad de vida laboral. Así mismo Flores; (Trujillo-2019), al relacionar cada una de las dimensiones de la calidad de vida laboral con inteligencia emocional, identificó que las dimensiones "Apoyo directivo", "carga de trabajo" y "la motivación intrínseca" se relacionan de manera significativa con inteligencia emocional ($p=0.000$, $Rho=-0.753$ y $p=0.000$, $Rho=0.758$ y $.753$ y $p=0.000$, $Rho=0.861$ respectivamente). Es decir, las personas con un control de emociones afrontan adecuadamente las exigencias laborales, disminuyendo la tensión psicológica, gestan y sostienen relaciones interpersonales de calidad, entre otros.

Cabe resaltar en este estudio, que las enfermeras del HCLLH proporcionaron una medida estándar de inteligencia emocional que puede tener un impacto directo en la calidad de vida laboral y el cuidado que brindan al usuario y/o paciente, resultado confirmado; describieron una relación alta y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral de las enfermeras, lo que indica la importancia de la salud mental de las enfermeras para el desarrollo.

En general, se puede decir que la vida laboral de las enfermeras en el Perú puede verse afectada por diferentes factores, y es importante seguir estudiando y eliminar estos factores para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de las enfermeras en el Perú.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

El presente estudio se basa en los principios éticos de:

- Beneficencia: la información que se obtenga se utilizara con el único objetivo de determinar cuál es la relación entre inteligencia

emocional y calidad de vida laboral de las enfermeras del HCLLH 2021.

- Autonomía: se respeta el derecho de cada enfermera de participar o no en la investigación, explicándoles el objetivo y dando su consentimiento voluntario.
- No maleficencia: no se realizó ningún acto que pudiera ocasionar algún daño a las enfermeras del HCLLH-
- Justicia: es el principio ético con el cual el estudio dará una visión clara acerca de la calidad de vida de las enfermeras de dicho nosocomio y si está estrechamente ligada a la inteligencia emocional.

VII.- CONCLUSIONES

- La inteligencia emocional se encuentra relacionada con la calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.
- La inteligencia emocional está relacionada con la dimensión apoyo directivo de calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.
- La inteligencia emocional está relacionada con la dimensión carga de trabajo de calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.
- La inteligencia emocional está relacionada con la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

VIII.- RECOMENDACIONES

- Se recomienda un programa regular de entrenamiento en inteligencia emocional.

En el Plan Operativo Institucional se programe talleres que permitan desarrollar estrategias que contribuyan a mejorar el nivel de inteligencia emocional como base del desarrollo profesional.

- Alentar a la dirección a gestionar y centrarse en el trabajo en equipo, el reconocimiento de los empleados, la mejora de las relaciones interpersonales, etc.
- Elaborar planes de mejora en base a los resultados de este estudio que permitan al departamento de enfermería mejorar los procesos relacionados con la calidad de vida e inteligencia emocional lo cual permitirá a la enfermera afirmarse como persona y profesional fortaleciendo su autoconcepto como enfermeras.
- Se recomienda a La unidad de control de calidad en coordinación con la dirección, a gestionar mejoras de carácter laboral como: brindar adecuado EPP para las diferentes actividades y establecer estrategias de reconocimiento que sirvan de motivación lo cual redundará en la productividad y la calidad de atención a nivel institucional.

IX.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Fernández A, Jiménez S, Casado M. Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. Biblioteca Las casas. [Internet]. 2007; 3 (1); [citado 3 de abril de 2023]; Disponible en: <http://mail.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>
2. Tovar J. El director general mundial de la enfermería reivindica el valor de la profesión. EFEsalud, Madrid. Recuperado de: <http://www.efesalud.com/noticias/director-general-mundial-enfermeriadavid-benton-entrevista/8-01-2016>.
3. Dos Santos Ribeiro Eduarda, Vieira da Silva Elianara Kelly, de Albuquerque Jatobá Letícia, Nogueira Andrade Wanneska, Nogueira Miranda Lays. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enferm. glob.* [Internet]. 2021 [citado 2023 Ene 23]; 20(63): 461-501. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412021000300015&lng=es. Epub 02-Ago 2021. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.456911>.
4. Raeissi, P., Rajabi, M. R., Ahmadizadeh, E., Rajabkhah, K., & Kakemam, E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *The Journal of the Egyptian Public Health Association*, 94(1), 25. <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
5. Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., & Klunklin, A. (2018). Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh. *International nursing review*, 65(2), 182–189. <https://doi.org/10.1111/inr.12401>
6. Organización Internacional Del Trabajo. Factores ambientales en el lugar de trabajo, Ginebra – Suiza. (2016).
7. Organización Mundial de la Salud. Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017. 2007; WHA60.26 (6).
8. De Bortoli S, Nunar E, Rmpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública*

- [online]. v. 44 [Accedido 9 abril 2023], e64. Disponible en: <<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>>. ISSN 1680-5348. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>.
9. Quintana M, Paravic T. Quality of work life in nursing staff. *Revista brasileira de enfermagem*. [Internet] 2014; [citado 9 Dic 2023]; 67(2):302–5. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/bkZD369VmHCY8Hb4BPy6vrB/?format=pdf&lang=es>
 10. [Infobae.com/america/peru/2022/08/27/decana-del-colegio-de-enfermeros-exige-mejores-condiciones-de-trabajo-para-personal-de-salud/](https://www.infobae.com/america/peru/2022/08/27/decana-del-colegio-de-enfermeros-exige-mejores-condiciones-de-trabajo-para-personal-de-salud/)
 11. Al Mutair, A., Al Bazroun, M. I., Almusalami, E. M., Aljaramiez, F., Alhasawi, A. I., Alahmed, F., Saha, C., Alharbi, H. F., & Ahmed, G. Y. Quality of Nursing Work Life among Nurses in Saudi Arabia: A Descriptive Cross-Sectional Study. *Nursing reports*. [Internet].2022. [citado 3 de abril de 2023];12(4): 1014–1022. Disponible en:<https://doi.org/10.3390/nursrep12040097>
 12. Tajigharajeh, S., Safari, M., Abadi, T. S. H., Abadi, S. S. H., Kargar, M., Panahi, M., Hasani, M., & Ghaedchukamei. Determining the relationship between emotional intelligence and interpersonal sensitivity with quality of work life in nurses. *Educ Health Promot*. [Internet].2021. [citado 9 de abril de 2023]; 10(1): 174. Disponible en https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_612_20
 13. Castaño J, Páez M. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicol*. [Internet].2020 [citado 3 de abril de 2023];20(2):139-53. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201>
 14. Biresaw H, Boru B, Yimer B. Quality of nursing work life and associated factors in Amhara Region Referral Hospitals, Northwest Ethiopia: A cross sectional study. [Internet].2020. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. [citado 9 de abril de 2023]; 13(1):100- 214. Disponible en: DOI:10.1016/j.ijans.2020.100214

15. Sanchez M, Bresó E. Inteligencia emocional y calidad de vida profesional en el sector industrial. *Ágora de Salud*. [Internet]. 2019. [citado 9 de abril de 2023]; 6(1): 247-253. Disponible en <https://hdl.handle.net/10234/185598>
16. Edonis E. Inteligencia emocional en enfermeros del servicio de emergencia de un establecimiento sanitario ubicado en Lima Norte. *Cuidado y Salud Pública* [Internet]. 30 de diciembre de 2022 [citado 9 de abril de 2023]; 2(2):29-35. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/50>
17. Moreno A, Rodriguez I. Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del centro materno infantil Juan Pablo II. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Maria Auxiliadora; 2022
18. Flores E. Inteligencia emocional relacionada con calidad de vida laboral en personal médico y no médico. [Tesis de maestría]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2019.
19. Vilca J. Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. 2018.
20. Rafael H. Inteligencia emocional y calidad de vida profesional [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. 2017.
21. Goleman, D. Inteligencia emocional. Barcelona: KAIROS. 1996.
22. Bar-On, R. Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical manual. Toronto: Multi-health Systems. 1997.
23. Salovey, P., y Mayer, D. Emotional intelligence. Baywood Publishing Co. 1990.
24. Abarca Arias Yessika Madelaine, Apaza Pinto Yosselyn Thalía, Carrillo Cusi Gianella Grisel, Espinoza Moreno Tula Margarita. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2021 Mar [citado 2023 Abr 09] ; 37(1): e3531. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003&lng=es. Epub 01-Mar-2021.

25. Bajo Y, Gonzáles R. La salud emocional y el desarrollo del bienestar enfermero. *Metas de Enfermería*. 2014; 17(10), 888-901.
26. Goleman, D. La práctica de la inteligencia emocional. España: Kairós.1998
27. Albanesi S. (2013). Percepción de Calidad de Vida profesional en Trabajadores de la salud. *Revista alternativas en Psicología*. Alternativas en Psicología, 17(28), 8-19. Recuperado en 12 de octubre de 2023, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100001&lng=pt&tlng=es.
28. Patlán, J. Calidad de vida en el trabajo. Manual moderno. 2017.
29. Fernandes S, Eniva M, De Mattos N, Calidad de vida profesional en un centro Quirúrgico. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n30/administracion2.pdf>
30. Araos B. Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cuzco- 2021. Universidad Andina del Cuzco.2022.
31. Ortiz J, y Arias F. El Desgaste Profesional (Burnout) y Calidad de Vida Laboral Como Predictores de la Búsqueda de Otro Trabajo en Profesionales de la Salud y de la Educación en el Occidente de México. 2009.
32. Bettoni, M. La armonía emocional. La clave para ser feliz. Barcelona: España. Editorial Robinbook.2006
33. RAPLEY, M. Quality of Life Research. A Critical Introduction. London, Sage.2003.
34. <https://repositorio.essalud.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12959/1668/Concepto%20y%20Funciones%20del%20Hospital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. R. Hernández y C. y. B. P. Fernández, «Metodología de la Investigación,» 6ta.edición. Mc Graw-Hill, México, 2014.
36. R. Hernández y C. y. B. P. Fernández, «Metodología de la Investigación,» 5ta.edición Mc Graw-Hill, México, 2010.
37. Cabezas, C. La Calidad de vida de los profesionales. *FMC*. (2000); 7(7), 53-68

38. Martín Jesús, Cortés José Alfonso, Morente Manuel, Caboblanco Marcial, Garijo Javier, Rodríguez Alberto. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gac Sanit* [Internet]. 2004 Abr [citado 2023 Abr 10]; 18(2): 129-136. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008&lng=es.

MATRIZ DE CONSISTENCIA CIENTÍFICA
TEMA: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS
DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, 2021.

Problema	Objetivo	Hipótesis General	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021? 2. ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021? 3. ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del hospital Carlos</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021. 2. Conocer la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021. 3. Determinar la relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del hospital</p>	<p>Hipótesis principal Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas 1. Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021. 2. Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión carga de trabajo en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021. 3. Existe relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del hospital Carlos Lanfranco la Hoz,</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional.</p> <p>Variable 2: Calidad de vida laboral.</p>	<p>Tipo de investigación Retrospectivo, Descriptivo, cuantitativo, transversal.</p> <p>Nivel de investigación Correlacional.</p> <p>Régimen de investigación: Libre.</p> <p>Población: 116 enfermeras que laboran en un hospital en Puente Piedra.</p> <p>Muestra: 89 enfermeras de un hospital en Puente Piedra.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario I.E Cuestionario calidad de vida laboral.</p> <p>Análisis estadístico Rho Spearman</p>

Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021?	Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021.	Puente Piedra, 2021.		
--	---	----------------------	--	--

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR:

Sexo: () Masculino () Femenino.

Estado civil: () Casado () Soltero () Conviviente () Divorciado () Viudo.

Tipo de contratación: () Nombrado () CAS.

El presente cuestionario, es una herramienta de medición de inteligencia emocional, cuyo objetivo es conocer la percepción que tiene Ud. Sobre esta variable de estudio en su Centro de trabajo. Seleccione una de las alternativas del 1 al 5, donde cada una significa:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Algunas veces	Con bastante frecuencia	Muy frecuentemente

N°	DESCRIPCION	VALORACION				
		1	2	3	4	5
01	Considera Ud. que su conciencia emocional le permite anticipar sus sentimientos.					
02	Considera Ud. que su conciencia emocional le facilita llegar a una armonía con personas que no están de acuerdo con usted.					
03	Considera Ud. que la confianza en sí mismo le ayuda a tolerar la presión laboral.					
04	Considera Ud. tener habilidades para resolver problemas					
05	Considera Ud. que tiene pensamientos absurdos.					
06	Considera Ud. que le gusta los desafíos y no abandona el trabajo.					
07	Considera Ud. que autodomina sus impulsos ante un incidente con sus compañeros.					
08	Considera Ud. que se ha sentido con presión en el trabajo y no has podido auto-dominarte.					
09	Considera Ud. que te autodomina y te abienes ante sus emociones como la ira.					
10	Considera Ud. que tiene dificultad para realizar sus labores cuando se sientes presionado.					
11	Considera Ud. que es necesario la comunicación abierta					
12	Considera Ud. que las opiniones diferente a los de usted debe ser respetada.					
13	Considera Ud. que su esfuerzo por el cumplimiento de los objetivos institucionales, está basado en su perseverancia					
14	Considera Ud. que su interés a triunfar le lleva a aceptar incertidumbres.					
15	Considera Ud. que compartir su opinión aporta a la institución.					
16	Considera Ud. que tiene la iniciativa de conseguir la manera de poder ampliar sus conocimientos.					
17	Considera Ud. que el interés de cumplir con sus funciones es parte de su iniciativa.					
18	Considera Ud. que se encuentra capacitado a fin de cumplir con los logros y objetivos en el plazo determinado.					

19	Considera Ud. que su interés es suficiente para comprender las necesidades de tus compañeros					
20	Considera Ud. compartir con sus compañeros de trabajo sus conocimientos.					
21	Considera Ud. atender con esmero a sus compañeros de trabajo.					
22	Considera Ud. Saber escuchar a sus compañeros de trabajo.					
23	Considera Ud. que debe haber armonía entre compañeros					
24	Considera Ud. encontrar soluciones a los problemas laborales					
25	Considera Ud., ser hábil para escuchar explícitamente y trasferir mensajes concluyentes.					
26	Considera Ud. que posee sus habilidades para influir en los debates					
27	Considera Ud. ser hábil para negociar y determinar discrepancias.					
28	Considera Ud. utilizar su habilidad frente a situaciones tensas.					
29	Considera Ud. que el buen debate y la discusión son importantes para lograr soluciones.					
30	Considera Ud. ser hábil para inducir y guiar a personas.					

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Cabezas (2000)

El presente cuestionario, es una herramienta de medición de la calidad de vida laboral, cuyo objetivo es conocer la percepción que tiene Ud. Sobre esta variable de estudio en su Centro de trabajo. Seleccione una de las alternativas del 1 al 4, donde cada una significa:

1	2	3	4
Nada	Algo	Bastante	Mucho

N°	DESCRIPCION	VALORACION			
		1	2	3	4
01	Cantidad de trabajo que tengo				
02	Satisfacción con el tipo de trabajo				
03	Satisfacción con el sueldo				
04	Posibilidad de promoción				
05	Reconocimiento de mi esfuerzo				
06	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
07	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
08	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
09	Motivación (ganas de esforzarme)				
10	Apoyo de mis jefes				
11	Apoyo de mis compañeros				
12	Apoyo de mi familia				
13	Ganas de ser creativo				
14	Posibilidad de ser creativo.				
15	Desconecto al acabar la jornada laboral.				
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
18	Falta de tiempo para mi vida personal				
19	Incomodidad física en el trabajo				
20	Posibilidad de expresar lo que siento y necesito				
21	Carga de responsabilidad				
22	La institución trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto				
23	Tengo autonomía o libertad de decisión				
24	Interrupciones molestas				
25	Estrés (esfuerzo emocional)				
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
28	Variedad en mi trabajo				
29	Mi trabajo es importante para la vida de las personas				
30	Es posible que mis respuestas sean aplicadas y escuchadas				
31	Lo que tengo que hacer queda claro.				
32	Me siento orgulloso de mi trabajo				
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
34	Calidad de vida mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros				



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL INSTRUMENTO:
“CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL”

**TITULO: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ – PUENTE PIEDRA 2021”**

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	X		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

.....

.....

Lima 5 de abril del 2021

LIC. HOYOS JULIAN MARINA
C.E.P: 026071

MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL INSTRUMENTO:
“CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CABEZAS (2000)”

**TITULO: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ – PUENTE PIEDRA 2021”**

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	X		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

.....

.....

Lima 5 de abril del 2021

Marina Hoyos Julián

.....
LIC. HOYOS JULIAN MARINA
C.E.P: 026071
MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL INSTRUMENTO:
“CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL”

**TITULO: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ – PUENTE PIEDRA 2021”**

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	X		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

.....

.....

Lima 5 de abril del 2021

LIC. ALVARO CABEZA DAILU JAMIN
C.E.P: 065906
MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL INSTRUMENTO:
“CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CABEZAS (2000)”

**TITULO: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ – PUENTE PIEDRA 2021”**

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	X		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

.....

.....

Lima 5 de abril del 2021

LIC. ALVARO CABEZA DAILU JAMIN
C.E.P: 065906
MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL INSTRUMENTO:
“CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL”

**TITULO: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ – PUENTE PIEDRA 2021”**

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	X		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

.....

.....

Lima 5 de abril del 2021

LIC. BETZABE LLANO FLORES
C.E.P: 044823

MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACIÓN PARA EL INSTRUMENTO:
“CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CABEZAS (2000)”

TITULO: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ – PUENTE PIEDRA 2021”

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	X		
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	X		
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	X		
5. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	X		
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	X		
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		X	
9. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		X	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	X		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

.....

.....

Lima 5 de abril del 2021

LIC. BETZABE LLANOS FLORES
C.E.P: 044823
MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....participante con DNI
.....según lo informado. Acepto voluntariamente participar de la
investigación de la investigadora responsable

Fui informado (a) de los objetivos, resultados de este estudio, así como mi participación, por lo que, la información que se brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima, además no será utilizada para ningún otro estudio También he sido informado (a) de que puedo realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento, así como, puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia por la decisión que opte.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio puedo contactarme con la investigadora, además, entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregado, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio.

Puente Piedra, noviembre de 2021

.....

Rosa Isabel Paiva Vite
Responsable del Estudio

.....

Apellidos y nombres
Participante

CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
ENFERMERA 1	5	5	5	4	1	5	4	3	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	
ENFERMERA 2	4	4	5	4	2	5	4	2	4	2	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
ENFERMERA 3	5	4	5	5	1	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
ENFERMERA 4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
ENFERMERA 5	4	4	5	4	2	5	4	2	2	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
ENFERMERA 6	4	5	4	4	2	3	5	2	4	1	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	
ENFERMERA 7	2	2	4	4	1	5	5	2	5	2	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4	
ENFERMERA 8	4	4	5	5	2	4	5	2	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	
ENFERMERA 9	5	4	5	5	1	5	4	2	1	1	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	
ENFERMERA 10	4	4	5	4	2	5	4	1	2	1	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
ENFERMERA 11	3	3	4	4	1	4	4	1	1	1	5	5	4	2	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	
ENFERMERA 12	5	5	5	5	1	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENFERMERA 13	3	4	5	5	2	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENFERMERA 14	4	4	5	5	1	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENFERMERA 15	3	3	4	4	2	5	4	2	4	2	4	5	5	2	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	
ENFERMERA 16	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	5	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
ENFERMERA 17	3	4	4	4	2	5	4	2	4	2	4	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
ENFERMERA 18	4	3	3	4	2	5	4	5	3	1	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
ENFERMERA 19	4	5	5	5	2	5	5	1	1	1	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
ENFERMERA 20	4	4	4	4	1	5	4	1	4	3	4	5	5	2	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
ENFERMERA 21	5	3	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENFERMERA 22	4	5	5	4	1	5	4	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	
ENFERMERA 23	2	2	4	3	5	5	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	2	4	3	
ENFERMERA 24	4	5	5	5	1	4	5	2	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	
ENFERMERA 25	5	4	4	5	1	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENFERMERA 26	1	5	5	5	1	5	2	2	2	2	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
ENFERMERA 27	4	4	4	5	1	5	4	1	1	1	5	5	4	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENFERMERA 28	3	4	4	4	2	4	5	3	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	
ENFERMERA 29	4	3	4	3	2	4	4	2	5	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	

ENFERMERA 63	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4		
ENFERMERA 64	5	5	3	5	1	5	4	2	2	1	3	5	4	3	3	5	3	3	4	2	5	2	2	3	5	3	3	5	5	5	
ENFERMERA 65	5	5	5	5	1	3	3	3	3	1	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	5	3	5	3	3	3	5	3	2	5	
ENFERMERA 66	1	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	
ENFERMERA 67	5	4	4	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5
ENFERMERA 68	2	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
ENFERMERA 69	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3
ENFERMERA 70	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
ENFERMERA 71	5	5	4	2	5	2	4	2	4	2	5	2	3	4	2	5	5	2	4	5	2	3	3	3	4	3	5	3	4	3	
ENFERMERA 72	4	4	5	3	2	3	4	3	3	1	3	3	4	3	5	5	5	3	2	5	3	2	5	2	5	3	4	4	5	5	
ENFERMERA 73	5	3	4	5	1	3	4	4	5	1	5	5	5	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2
ENFERMERA 74	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	2	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	
ENFERMERA 75	3	3	5	5	1	5	5	2	2	1	5	5	5	3	5	2	5	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	5	5	5
ENFERMERA 76	4	4	5	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	
ENFERMERA 77	3	3	4	5	3	3	4	3	4	2	5	5	2	5	5	2	5	4	2	2	2	4	2	3	4	3	5	5	5	5	
ENFERMERA 78	5	4	5	4	2	4	5	2	4	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	4	5	2	3	5	5	5
ENFERMERA 79	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	2	5	2	2	3	3	2	5	
ENFERMERA 80	4	4	5	4	2	4	5	2	4	2	5	5	4	3	3	2	4	4	3	2	2	2	5	2	4	3	3	3	4	4	
ENFERMERA 81	2	4	5	5	1	5	1	2	2	1	5	5	3	1	3	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	
ENFERMERA 82	5	5	5	4	1	5	4	2	4	1	3	3	5	3	2	5	2	5	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	4
ENFERMERA 83	4	4	4	5	2	4	4	3	3	2	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	
ENFERMERA 84	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	
ENFERMERA 85	3	3	5	4	2	3	3	2	3	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
ENFERMERA 86	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	
ENFERMERA 87	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
ENFERMERA 88	5	5	5	5	2	5	5	2	4	1	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
ENFERMERA 89	4	4	4	5	2	5	4	2	5	1	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	
ENFERMERA 1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	
ENFERMERA 2	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	
ENFERMERA 3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
ENFERMERA 4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
ENFERMERA 5	1	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	
ENFERMERA 6	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	
ENFERMERA 7	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	3	4	4	4	1	3	1	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	
ENFERMERA 8	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	
ENFERMERA 9	3	3	2	2	1	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	4	1	1	2	4	3	3	2	4	2	3	4	2	2	2	
ENFERMERA 10	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	
ENFERMERA 11	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	
ENFERMERA 12	2	4	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2
ENFERMERA 13	3	3	1	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	
ENFERMERA 14	4	3	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	3	1	3	1	1	1	4	3	4	3	1	1	2	4	3	4	3	3	3	1	2	4	
ENFERMERA 15	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	1	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
ENFERMERA 16	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	1	2	1	1	1	4	2	2	4	1	1	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	
ENFERMERA 17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
ENFERMERA 18	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	1	4	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	
ENFERMERA 19	3	4	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	2	2	3	1	4	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3
ENFERMERA 20	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	
ENFERMERA 21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	
ENFERMERA 22	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	4	3	
ENFERMERA 23	3	3	1	2	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	2	
ENFERMERA 24	3	4	3	3	3	1	2	3	3	4	3	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	3	4	1	2	3	4	2	4	4	4	4	4	1	2	4

ENFERMERA 25	1	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2
ENFERMERA 26	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	
ENFERMERA 27	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	
ENFERMERA 28	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
ENFERMERA 29	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
ENFERMERA 30	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2
ENFERMERA 31	4	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
ENFERMERA 32	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4
ENFERMERA 33	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	1	4	2	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
ENFERMERA 34	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	
ENFERMERA 35	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	1	4	2	
ENFERMERA 36	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
ENFERMERA 37	3	4	3	4	4	1	1	4	4	3	3	4	3	3	1	1	1	4	3	4	3	1	1	4	4	1	2	2	4	3	3	4	1	3	2	
ENFERMERA 38	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2
ENFERMERA 39	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	
ENFERMERA 40	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	4	1	4	1	3	1	1	3	3	4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	
ENFERMERA 41	1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	
ENFERMERA 42	4	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	
ENFERMERA 43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	
ENFERMERA 44	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	1	1	2	3	1	4	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	
ENFERMERA 45	3	3	3	1	2	2	2	3	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	3	1	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	1	3	4	
ENFERMERA 46	4	2	3	2	1	3	3	4	2	1	4	4	4	4	2	1	1	3	3	1	4	1	2	3	4	2	3	1	4	2	3	4	3	2	3	
ENFERMERA 47	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2
ENFERMERA 48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	
ENFERMERA 49	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
ENFERMERA 50	2	2	2	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	1	1	3	2	1	4	1	1	2	2	1	4	3	4	2	3	4	3	2	3	

ENFERMERA 51	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3		
ENFERMERA 52	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	1	1	2	2	2	3	1	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	
ENFERMERA 53	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	4	3	4	1	4	3	1	1	1	4	4	2	2	2	3	3	3	1	2	3	
ENFERMERA 54	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	1	2	2	2	4	3	2	1	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	
ENFERMERA 55	3	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	
ENFERMERA 56	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	
ENFERMERA 57	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	4	
ENFERMERA 58	1	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2	2	1	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	
ENFERMERA 59	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3
ENFERMERA 60	3	1	2	2	2	1	2	1	4	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	
ENFERMERA 61	4	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	
ENFERMERA 62	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3
ENFERMERA 63	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
ENFERMERA 64	3	4	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	
ENFERMERA 65	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	4	2
ENFERMERA 66	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	4	
ENFERMERA 67	4	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
ENFERMERA 68	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	4
ENFERMERA 69	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	
ENFERMERA 70	1	4	2	4	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
ENFERMERA 71	1	4	3	4	4	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	3	3	4	3	2
ENFERMERA 72	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	1	2	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	
ENFERMERA 73	4	4	2	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	
ENFERMERA 74	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
ENFERMERA 75	4	3	3	3	1	3	3	1	4	1	3	4	4	3	3	2	1	2	1	2	4	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
ENFERMERA 76	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	1	3	3	

ENFERMERA 77	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3		
ENFERMERA 78	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	4	3	2	2	3	4	
ENFERMERA 79	4	4	1	1	1	3	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	1	1	1	4	1	4	2	2	4	1	
ENFERMERA 80	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
ENFERMERA 81	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	1	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	2	2	3	2	4	4	4	1	4	3	
ENFERMERA 82	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	1	3	1	1	1	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	
ENFERMERA 83	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
ENFERMERA 84	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	
ENFERMERA 85	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2
ENFERMERA 86	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	
ENFERMERA 87	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
ENFERMERA 88	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	2	3	4	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	
ENFERMERA 89	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	

CVL DIMENSION APOYO DIRECTIVO														
	P2	P3	P4	P5	P10	P11	P14	P16	P20	P22	P23	P28	P30	TOTAL
ENFEREMERA 1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	33
ENFEREMERA 2	4	3	3	3	3	3	4	1	3	2	2	4	3	38
ENFEREMERA 3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
ENFEREMERA 4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	36
ENFEREMERA 5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	40
ENFEREMERA 6	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	32
ENFEREMERA 7	4	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	4	4	42
ENFEREMERA 8	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	29
ENFEREMERA 9	3	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	2	26
ENFEREMERA 10	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	41
ENFEREMERA 11	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	27
ENFEREMERA 12	4	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	36
ENFEREMERA 13	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	36
ENFEREMERA 14	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	43
ENFEREMERA 15	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	38
ENFEREMERA 16	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	38
ENFEREMERA 17	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	40
ENFEREMERA 18	3	1	2	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	30
ENFEREMERA 19	4	1	1	2	4	4	4	2	2	1	4	4	4	37
ENFEREMERA 20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	4	2	34
ENFEREMERA 21	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	34
ENFEREMERA 22	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	35
ENFEREMERA 23	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	26
ENFEREMERA 24	4	3	3	3	4	3	3	1	2	3	4	2	4	39
ENFEREMERA 25	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	43
ENFEREMERA 26	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	35
ENFEREMERA 27	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	35
ENFEREMERA 28	2	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	36
ENFEREMERA 29	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	39
ENFEREMERA 30	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	33
ENFEREMERA 31	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	28
ENFEREMERA 32	2	3	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	27
ENFEREMERA 33	4	3	4	2	3	3	4	2	2	1	2	2	3	35
ENFEREMERA 34	4	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	28
ENFEREMERA 35	4	3	4	3	1	2	3	2	3	3	2	2	4	36
ENFEREMERA 36	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	25
ENFEREMERA 37	4	3	4	4	3	3	3	1	4	1	1	2	3	36
ENFEREMERA 38	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
ENFEREMERA 39	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	31
ENFEREMERA 40	4	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	27
ENFEREMERA 41	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	28
ENFEREMERA 42	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	25
ENFEREMERA 43	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	28
ENFEREMERA 44	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	3	24
ENFEREMERA 45	3	3	1	2	1	4	4	1	4	1	2	2	2	30
ENFEREMERA 46	2	3	2	1	1	4	4	1	1	1	2	1	2	25
ENFEREMERA 47	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	38
ENFEREMERA 48	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	35
ENFEREMERA 49	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	30
ENFEREMERA 50	2	2	3	2	2	3	4	1	1	1	1	3	2	27
ENFEREMERA 51	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	35

ENFEREMERA 52	3	3	2	2	3	3	4	1	2	1	2	3	3	32
ENFEREMERA 53	4	2	2	2	2	2	4	4	4	1	1	2	3	33
ENFEREMERA 54	4	2	2	2	4	2	4	2	3	1	2	3	3	34
ENFEREMERA 55	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	24
ENFEREMERA 56	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	34
ENFEREMERA 57	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	34
ENFEREMERA 58	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	34
ENFEREMERA 59	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	34
ENFEREMERA 60	3	2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	4	3	30
ENFEREMERA 61	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	36
ENFEREMERA 62	3	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	30
ENFEREMERA 63	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	30
ENFEREMERA 64	4	3	3	3	3	3	4	1	2	1	2	4	4	37
ENFEREMERA 65	3	2	3	2	2	2	4	2	3	1	4	2	4	34
ENFEREMERA 66	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	34
ENFEREMERA 67	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	36
ENFEREMERA 68	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	40
ENFEREMERA 69	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	31
ENFEREMERA 70	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	42
ENFEREMERA 71	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	38
ENFEREMERA 72	3	3	3	3	2	4	4	1	2	1	2	3	3	34
ENFEREMERA 73	4	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	3	28
ENFEREMERA 74	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	28
ENFEREMERA 75	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	1	4	4	32
ENFEREMERA 76	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	32
ENFEREMERA 77	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	37
ENFEREMERA 78	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	39
ENFEREMERA 79	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	22
ENFEREMERA 80	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	37
ENFEREMERA 81	4	3	3	4	3	3	4	1	2	1	3	3	4	38
ENFEREMERA 82	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	2	42
ENFEREMERA 83	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	30
ENFEREMERA 84	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
ENFEREMERA 85	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	29
ENFEREMERA 86	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	28
ENFEREMERA 87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
ENFEREMERA 88	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	37
ENFEREMERA 89	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	37

	CVL DIMENSION CARGA DE TRABAJO											TOTAL
	P1	P6	P7	P8	P17	P18	P19	P21	P24	P25	P33	
ENFERMERA 1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	34
ENFERMERA 2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	28
ENFERMERA 3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	39
ENFERMERA 4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
ENFERMERA 5	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	32
ENFERMERA 6	3	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	32
ENFERMERA 7	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	2	34
ENFERMERA 8	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	34
ENFERMERA 9	3	3	4	3	2	1	3	4	2	4	4	33
ENFERMERA 10	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	39
ENFERMERA 11	3	3	3	3	4	1	4	3	2	4	4	34
ENFERMERA 12	2	4	3	3	4	2	4	4	2	2	2	32
ENFERMERA 13	3	3	3	2	2	4	2	4	4	2	4	33
ENFERMERA 14	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41
ENFERMERA 15	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	36
ENFERMERA 16	3	3	4	4	4	4	4	2	1	1	4	34
ENFERMERA 17	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	39
ENFERMERA 18	3	3	3	2	1	3	1	4	2	4	2	28
ENFERMERA 19	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	39
ENFERMERA 20	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	38
ENFERMERA 21	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	40
ENFERMERA 22	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	37
ENFERMERA 23	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	2	31
ENFERMERA 24	3	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	35
ENFERMERA 25	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	39
ENFERMERA 26	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	32
ENFERMERA 27	3	4	4	2	4	2	2	3	2	3	4	33
ENFERMERA 28	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	39
ENFERMERA 29	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	39
ENFERMERA 30	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	1	34
ENFERMERA 31	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	40
ENFERMERA 32	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	32
ENFERMERA 33	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	39
ENFERMERA 34	4	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	24
ENFERMERA 35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	31
ENFERMERA 36	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	24
ENFERMERA 37	3	1	1	2	1	2	2	3	4	4	1	24

ENFERMERA 38	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	24
ENFERMERA 39	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	19
ENFERMERA 40	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	1	25
ENFERMERA 41	1	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	28
ENFERMERA 42	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
ENFERMERA 43	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	2	33
ENFERMERA 44	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	35
ENFERMERA 45	3	2	2	4	4	1	4	3	3	3	4	33
ENFERMERA 46	4	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	35
ENFERMERA 47	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	39
ENFERMERA 48	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	32
ENFERMERA 49	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	32
ENFERMERA 50	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	32
ENFERMERA 51	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	32
ENFERMERA 52	4	3	3	4	1	2	2	3	4	4	3	33
ENFERMERA 53	4	4	4	4	3	4	1	3	1	4	1	33
ENFERMERA 54	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	24
ENFERMERA 55	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	24
ENFERMERA 56	4	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	24
ENFERMERA 57	4	3	3	1	1	2	2	2	2	3	1	24
ENFERMERA 58	1	4	3	3	2	2	1	3	1	2	2	24
ENFERMERA 59	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	24
ENFERMERA 60	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	29
ENFERMERA 61	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	39
ENFERMERA 62	3	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	33
ENFERMERA 63	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	35
ENFERMERA 64	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	34
ENFERMERA 65	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	25
ENFERMERA 66	4	2	2	4	2	4	3	4	2	2	4	33
ENFERMERA 67	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	41
ENFERMERA 68	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	39
ENFERMERA 69	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	34
ENFERMERA 70	1	3	3	4	4	2	4	4	2	4	1	32
ENFERMERA 71	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
ENFERMERA 72	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	33
ENFERMERA 73	4	4	4	3	1	1	2	3	3	4	3	32
ENFERMERA 74	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	4	32
ENFERMERA 75	4	3	3	1	4	4	4	4	2	2	2	33

ENFERMERA 76	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	26
ENFERMERA 77	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	33
ENFERMERA 78	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	39
ENFERMERA 79	4	3	4	1	1	1	4	4	3	1	2	28
ENFERMERA 80	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	2	33
ENFERMERA 81	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	40
ENFERMERA 82	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	39
ENFERMERA 83	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	36
ENFERMERA 84	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	39
ENFERMERA 85	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	1	32
ENFERMERA 86	3	2	4	3	4	2	2	3	2	4	3	32
ENFERMERA 87	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	32
ENFERMERA 88	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	39
ENFERMERA 89	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	40

CVL DIMENSION MOTIVACION INTRINSECA												
	P9	P12	P13	P15	P26	P27	P29	P31	P32	P34	P35	TOTAL
ENFERMERA 1	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	35
ENFERMERA 2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33
ENFERMERA 3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	34
ENFERMERA 4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	35
ENFERMERA 5	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	33
ENFERMERA 6	4	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	37
ENFERMERA 7	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	35
ENFERMERA 8	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	32
ENFERMERA 9	4	4	3	1	3	2	2	2	3	3	3	30
ENFERMERA 10	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	26
ENFERMERA 11	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	36
ENFERMERA 12	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	36
ENFERMERA 13	4	4	3	1	2	4	4	3	3	2	4	34
ENFERMERA 14	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	31
ENFERMERA 15	3	4	4	1	3	4	2	4	3	3	4	35
ENFERMERA 16	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	31
ENFERMERA 17	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	33
ENFERMERA 18	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	3	35
ENFERMERA 19	4	4	4	1	3	3	4	2	4	3	3	35
ENFERMERA 20	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	31
ENFERMERA 21	3	4	2	1	2	2	4	3	4	4	3	32
ENFERMERA 22	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	2	35
ENFERMERA 23	3	4	4	1	3	4	4	4	4	2	4	37
ENFERMERA 24	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	2	34
ENFERMERA 25	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	27
ENFERMERA 26	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	37
ENFERMERA 27	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	31
ENFERMERA 28	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	30
ENFERMERA 29	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	26
ENFERMERA 30	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	32
ENFERMERA 31	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	4	32
ENFERMERA 32	4	4	4	1	1	2	2	3	3	3	2	29
ENFERMERA 33	2	3	2	1	4	4	4	4	4	3	3	34
ENFERMERA 34	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	2	31
ENFERMERA 35	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	24
ENFERMERA 36	4	4	3	1	1	2	4	3	4	3	2	31
ENFERMERA 37	4	3	4	1	2	3	4	3	4	3	2	33
ENFERMERA 38	2	2	3	1	2	2	2	3	4	3	3	27
ENFERMERA 39	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	32
ENFERMERA 40	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	30
ENFERMERA 41	2	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	30
ENFERMERA 42	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	31
ENFERMERA 43	2	4	3	1	1	2	2	3	2	1	3	24
ENFERMERA 44	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	39
ENFERMERA 45	2	4	4	2	2	3	4	3	4	2	3	33
ENFERMERA 46	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	28
ENFERMERA 47	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	32
ENFERMERA 48	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	25
ENFERMERA 49	4	4	4	2	1	4	4	3	4	2	3	35
ENFERMERA 50	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	31

ENFERMERA 51	2	4	4	2	2	3	4	3	4	2	3	33
ENFERMERA 52	4	4	4	1	4	2	2	3	3	2	3	32
ENFERMERA 53	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	18
ENFERMERA 54	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	18
ENFERMERA 55	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	18
ENFERMERA 56	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	2	17
ENFERMERA 57	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	18
ENFERMERA 58	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	18
ENFERMERA 59	4	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	18
ENFERMERA 60	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	29
ENFERMERA 61	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	36
ENFERMERA 62	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	29
ENFERMERA 63	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	37
ENFERMERA 64	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	37
ENFERMERA 65	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	4	36
ENFERMERA 66	2	3	4	3	3	2	4	2	2	4	3	32
ENFERMERA 67	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	4	34
ENFERMERA 68	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	32
ENFERMERA 69	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	35
ENFERMERA 70	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	32
ENFERMERA 71	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	4	33
ENFERMERA 72	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	34
ENFERMERA 73	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	29
ENFERMERA 74	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	39
ENFERMERA 75	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	35
ENFERMERA 76	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	32
ENFERMERA 77	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	33
ENFERMERA 78	4	4	4	1	3	3	4	4	2	4	1	34
ENFERMERA 79	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
ENFERMERA 80	4	4	4	1	2	2	3	4	4	4	3	35
ENFERMERA 81	4	4	4	1	2	4	4	2	2	2	2	31
ENFERMERA 82	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	30
ENFERMERA 83	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	31
ENFERMERA 84	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	29
ENFERMERA 85	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	3	30
ENFERMERA 86	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
ENFERMERA 87	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	35
ENFERMERA 88	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	30
ENFERMERA 89	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	29



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

CONSTANCIA N° 022-2023-UPG-FCS

La Unidad de Asesoría de Tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACE CONSTAR QUE:

Se ha procedido a revisar la tesis titulada:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2021

presentada por: PAIVA VITE ROSA ISABEL

para tramitar el Grado Académico de **MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del 19% , lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del (la) interesado (a), a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 10 de Mayo de 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

Dra. Mercedes Lulísea Ferrer Mejía
UNIDAD DE TESIS - UPG FCS UNAC

Recibo: 784.465.555.4217

Fecha : 12/04/2023



Sección 1 de 2

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL



El presente cuestionario, es una herramienta de medición de inteligencia emocional, cuyo objetivo es conocer la percepción que tiene Ud. sobre esta variable de estudio en su centro de trabajo.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Sección 2 de 2

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL



Descripción (opcional)

1. Cantidad de trabajo que tengo *

Nada

1

2

3

4

Mucho