



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras
del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito
Unanue, 2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Br. Morote Giraldo, Blanca Rosa

ASESOR:

Dr. Vértiz Osore, Jacinto Joaquín

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ- 2017

Página del jurado

.....
Presidente

.....
Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Secretario

.....
Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores
Vocal

Dedicatoria

A mi madre y hermanos por ser el pilar fundamental en mi vida por apoyarme en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su inmenso amor.

Agradecimiento

A la Escuela de Postgrado de la universidad César Vallejo por el apoyo prestado en el proceso de investigación.

De manera especial a mi asesor de tesis Dr. Joaquín Vértiz Osoreo por su comprensión profunda, su capacidad para dirigir una investigación y culminar con éxito el presente trabajo.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Morote Giraldo, Blanca Rosa estudiante del Programa Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 08082293 con la tesis titulada “Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de diciembre del 2016

Morote Giraldo, Blanca Rosa

DNI: 08082293

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016”, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud. Los contenidos que se desarrollan son:

I: Introducción: En esta parte se hace una revisión panorámica sobre el tema en el cual se plantea la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. En el marco teórico se narran los antecedentes y las teorías que lo sustentan.

II: Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos.

III: Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV: Discusión: Se comparan los resultados obtenidos por otros investigadores y se hace la respectiva confrontación con todos los antecedentes.

V: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI: Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores.

VII: Referencias Bibliográficas contiene la lista de todas las citaciones contenidas en el cuerpo de la tesis.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Br. Morote Giraldo, Blanca Rosa

Índice.

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	24
1.3. Justificación	34
1.4. Problema	35
1.4.1 Realidad problemática	35
1.4.2 Formulación del problema	37
1.5. Hipótesis	38
1.6. Objetivos de la investigación	39
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	41
2.2. Operacionalización de la variable	42
2.3. Metodología	43
2.4. Tipo de estudio	44
2.5. Diseño de investigación	44
2.6. Población y muestra	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.8. Métodos de Análisis de datos	48
2.9. Aspectos éticos	49
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	51
3.2. Contraste de hipótesis.	61
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	71

VI. RECOMENDACIONES	73
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	75
APÉNDICES	81

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio.	42
Tabla 2. Nivel de confiabilidad de las variables en estudio.	48
Tabla 3. Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional en las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	51
Tabla 4. Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por sexo de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	52
Tabla 5. Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por condición laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	53
Tabla 6. Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por nivel de instrucción de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	54
Tabla 7. Frecuencias de las categorías de las dimensiones de la inteligencia emocional de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	55
Tabla 8. Frecuencias de las categorías del clima laboral en las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	56
Tabla 9. Frecuencias de las categorías del clima laboral por sexo de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	57
Tabla 10. Frecuencias de las categorías del clima laboral por condición laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	58
Tabla 11. Frecuencias de las categorías del clima laboral por nivel de	59

instrucción de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016

- Tabla 12. Frecuencias de las categorías de las dimensiones del clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016. 60
- Tabla 13. Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y la Dimensión Autorrealización de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016. 61
- Tabla 14. Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016. 62
- Tabla 15. Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016. 63
- Tabla 16. Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y la dimensión Comunicación de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016. 64
- Tabla 17. Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016. 65
- Tabla 18. Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y el clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016. 66

Lista de figuras.	Pág.
Figura 1. Distribución de las Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional en las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	51
Figura 2. Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por sexo de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	52
Figura 3. Distribución de frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por condición laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	53
Figura 4. Distribución de frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por nivel de instrucción de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	54
Figura 5. Distribución de frecuencias de las categorías de las dimensiones de la inteligencia emocional de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	55
Figura 6. Distribución de las Frecuencias de las categorías del clima laboral en las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	56
Figura 7. Distribución de frecuencias de las categorías del clima laboral por sexo de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016	57
Figura 8. Distribución de frecuencias de las categorías del clima laboral por condición laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016	58
Figura 09. Distribución de frecuencias de las categorías del clima laboral por nivel de instrucción de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	59
Figura 10. Distribución de frecuencias de las categorías de las dimensiones del clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	60

Resumen

Esta investigación se propuso determinar la relación entre la inteligencia emocional de las enfermeras (os) y el clima laboral en el servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Fue una investigación básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. La población y muestra fue de 53 personas de este servicio de salud. Se realizó una encuesta usando los instrumentos de *BarOn Emocional Quotient Inventory* y CL-SPC. Se empleó la prueba Rho de Spearman para el contraste de hipótesis.

En las conclusiones se determinó que existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión Autorrealización de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras del mismo servicio de hospitalización No existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras. Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión comunicación, Finalmente existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que es baja y positiva ($r = 0,342$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayores condiciones laborales.

Palabras clave: Inteligencia emocional, clima laboral.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between the emotional intelligence of the nurses and the working environment in the dicmeal service of the Hospital Hipólito Unanue, 2016.

It was a basic research, with a quantitative approach, non-experimental, correlational design. The population and sample was 53 people of this health service. A survey was conducted using the BarOn Emotional Quotient Inventory and CL-SPC instruments. The Spearman Rho test was used for the hypothesis test.

In the conclusions it was determined that there is a relationship between emotional intelligence and the dimension Self-realization of the nurses of the operations room of the Hospital Hipólito Unanue, There is a relationship between the emotional intelligence and the dimension of labor involvement of the nurses of the same hospitalization service. Between emotional intelligence and the supervision dimension of nurses. There is a relationship between emotional intelligence and the communication dimension. Finally, there is a relationship between the emotional intelligence and the working conditions dimension of the nurses of the Hospital Hipolito Unanue, which is low and positive ($r = 0.342$). To greater emotional intelligence, greater working conditions.

Key words: Emotional intelligence, work climate.

I. Introducción.

1.1. Antecedentes.

Internacionales.

Macías, Gutiérrez- Castañeda, Carmona y Crespillo (2016) en su investigación se propusieron explorar la relación existente entre «calidad de vida profesional» e «inteligencia emocional percibida», y la relación de ambas con el grado de consecución de objetivos laborales en el Distrito de Atención Primaria Costa del Sol. Fue un estudio observacional descriptivo transversal multicéntrico. Se observaron correlaciones significativas entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional en las categorías de regulación ($p < 0,01$) y comprensión ($p < 0,05$). También existían correlaciones significativas entre la profesión y tipo de contrato con la consecución de objetivos, ($p < 0,005$) y entre calidad de vida profesional y tipo de contrato ($p < 0,05$). Concluyeron que la calidad de vida profesional percibida se relaciona con la percepción y la regulación como dimensiones de la inteligencia emocional. Desde los órganos de gestión se debe promover el conocimiento de métodos del manejo de las emociones en todos sus profesionales.

López-Fernández (2015) en su trabajo sobre Inteligencia emocional (IE) y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería, concluyendo que La IE se ha presentado como una característica que facilita las relaciones interpersonales, debido a que permite ser consciente de las emociones, comprenderlas, manejarlas en uno mismo y en otros, y utilizarlas para razonar mejor. Ya sea entendida como capacidad o como rasgo, se considera de valor en todas las relaciones interpersonales, y entre ellas, en esa relación especial que denominamos relación terapéutica, tanto en profesionales de la salud como en quienes aspiran a ello. Si los estudiantes necesitan ser capaces de establecer relaciones interpersonales exitosas con pacientes y sus familias, con compañeros, profesores y tutores, y el resto de componentes del equipo de cuidados, necesitan contar entre sus características personales con competencias emocionales bien desarrolladas. La meta que debería plantearse en los estudios de grado de

enfermería es que los estudiantes desarrollen todas las competencias necesarias para incorporarse eficazmente al mundo laboral actual. Los estudiantes de enfermería ganarán en empleabilidad y en desarrollo profesional en la medida en que se formen en las citadas competencias emocionales.

Bajo y González (2015) en su investigación sobre la salud emocional y el desarrollo del bienestar enfermero. Universidad Autónoma de Madrid. España, se planteó el propósito de concienciar sobre la importancia y necesidad de creación e implementación de programas de formación en inteligencia emocional para las enfermeras y enfermeros, debido a las ventajas que esto supondría tanto para la mejora en la atención a los pacientes como para la mejora en la salud de los propios profesionales. Esta necesidad se ve incrementada debido a la escasez actual de programas de formación en IE durante la educación superior, como es en el caso concreto de la Enfermería, aspecto que, según parece, no está lo suficientemente considerado.

Obreque (2015) en su tesis de investigación titulada Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad, de la Universidad de Chile. El estudio tiene como objetivo obtener mayor precisión de la influencia del clima organizacional en el compromiso funcionarios en un hospital de baja complejidad, para definir y priorizar las dimensiones que producen mayor compromiso funcionario. La investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Participaron 106 funcionarios (médicos, otros profesionales, técnicos, personal auxiliar, administrativos, personal de aseo) de un hospital de baja complejidad. Llegando a la conclusión de que el análisis estadístico dio cuenta de una correlación positiva entre el clima y el compromiso, por lo tanto se puede afirmar que el clima organizacional influye en el compromiso funcionario.

Sánchez (2013) en su trabajo de investigación doctoral “Las emociones en la práctica enfermera. Barcelona” se propuso analizar la percepción que tienen los usuarios y las enfermeras del papel de la emociones en los cuidados enfermeros, proponiendo un estudio exploratorio-descriptivo con aproximación metodológica

mixta (cualitativa y cuantitativa) y de comparación por grupos. La muestra estuvo constituida por 40 participantes (usuarios y enfermeras). Los instrumentos utilizados han sido entrevistas semiestructuradas y cuestionarios. En los resultados señaló que los usuarios presentan dudas sobre cuál es la función de las enfermeras. No identifican el cuidado como la misión de estas profesionales. Las enfermeras identifican su función principal con cuidar pero presentan dificultades para concretar su significado. Los usuarios tienen como expectativa principal recibir buen trato por parte de las enfermeras y éste lo valoran de manera especial. Las enfermeras piensan que los usuarios esperan que sean resolutivas y eficaces. Las enfermeras en su mayoría manifiestan que es necesario realizar atención y cuidado de las emociones, sin embargo los usuarios no perciben que el cuidado de las emociones sea una práctica habitual en estas profesionales. Los usuarios dicen sentirse cuidados emocionalmente cuando las enfermeras los tratan con amabilidad y los escuchan atentamente. Este tipo de cuidado les proporciona sensación de bienestar. Los usuarios y las enfermeras valoran que es necesario que las enfermeras posean habilidades emocionales, especialmente la escucha activa, empatía y la capacidad de gestión emocional, sin embargo, cuando han tenido que identificar las capacidades más importantes para la práctica enfermera, han priorizado las capacidades asociadas a la práctica médica por delante de las de tipo emocional. La mayoría de los participantes entienden que el cuidado emocional es necesario pero perciben que su realización puede perjudicar la eficacia y el equilibrio emocional de las enfermeras. En las conclusiones se afirmó que los usuarios no le otorgan un valor profesional y/o terapéutico al tipo de relación que establecen las enfermeras. El cuidado de las emociones aunque se entiende beneficioso, se considera peligroso para la eficacia y el equilibrio emocional de las enfermeras. La empatía, la escucha activa y la capacidad de gestión emocional son habilidades emocionales básicas y constituyentes de las competencias emocional enfermera. La falta de habilidades emocionales se señala como posible causa del poco desarrollo de la atención y cuidado de las emociones. Es necesario replantear la formación enfermera en estas habilidades.

Torres (2012), realizó una investigación Clima Laboral y Conflictos en el Ambiente de Trabajo: Caso Área de Salud No. 2 “Fray Bartolomé de Las Casas”, tuvo como objetivo determinar la realidad de la conflictividad laboral del Área de Salud, el estudio descriptivo como técnica la encuestas, entrevistas y observacional la muestra fue 120 trabajadores , Los resultados fueron: que el 84.38% no representan motivo de insatisfacción en el trabajo, el 65% refieren insatisfecho el ambiente físico , el 53.13% se encuentran insatisfechos en cuanto a estabilidad laboral, el 71.13% refieren que la relación con sus jefes inmediato es insatisfecho, el 63.13% se siente insatisfecho con el sueldo que percibe.

Liebana, *et al.* (2012) en su tesis sobre la inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo. Madrid, España, planteó que las organizaciones están comprometidas desde hace tiempo con la promoción de la salud y del bienestar de los trabajadores. Con este referente se realizó el presente estudio; el objetivo fue describir y analizar las asociaciones que existen entre las variables inteligencia emocional y *engagement*. La población fueron 150 trabajadores del Centro San Camilo. Los instrumentos de evaluación utilizados son la escala de Inteligencia Emocional (EIE-33), la escala de Inteligencia Emocional (EIE-25), el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Es un estudio descriptivo correlacional. En los trabajadores del Centro San Camilo existe asociación entre la inteligencia emocional y el engagement. Así la inteligencia emocional, entendida como la capacidad para adquirir habilidades o competencias para la adaptación de las demandas profesionales, potencia un estado mental positivo relacionado con el trabajo y ello repercute en la calidad asistencial y en la salud de la población atendida.

Yañez, Arenas y Ripoli (2010) en su estudio “El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general” Concepción Chile, se propusieron fue determinar que las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral general, especialmente las relaciones con la jefatura y con los colegas, utiliza como método una muestra

compuesta por 321 trabajadores de 7 Centros de Salud. Un 69.2% eran mujeres, 17.8 auxiliares, 17.1 administrativos, un 27.7% técnicos paramédicos, 20.9% profesionales de la salud, 14.9% médicos y odontólogos y 1.6% directivos. La muestra se seleccionó al azar. Utilizando el método de regresión logística ordinal. Se obtuvo como resultado que la satisfacción con las relaciones interpersonales con la jefatura explica un 47.01%, en cambio, con las relaciones interpersonales con los pares explica un 37.77%. En conclusión se determinó que las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral general, especialmente, las relaciones con jefaturas, luego se discute como aumentar el nivel de satisfacción laboral.

Valderrama-Martínez y Dávalos-Díaz (2009) en su trabajo sobre los “Factores de Satisfacción Laboral en Médicos Familiares del IMSS”, se propusieron determinar los factores relacionados a la satisfacción laboral en los médicos familiares del IMSS donde se obtuvieron que ante la participación 160 médicos (tasa de respuesta 88.9%), tres fueron excluidos por ausencia laboral. La mayoría de los médicos están satisfechos con su trabajo (86%). La mitad de los participantes están satisfechos con sus prestaciones económicas (48%), no económicas (52%), el contrato colectivo de trabajo (53%), el sindicato (46%) y los seguros actuales (45%). Sólo un tercio recibe estímulos (31%) y reconocimientos (33%), está satisfecho con el salario (24%), los incentivos económicos (29%), o las facilidades para capacitación (31%). Los promedios de satisfacción con el trabajo, las prestaciones, los seguros, el sindicato y el contrato colectivo fueron significativamente mayores que los del salario y los incentivos económicos. La clínica No. 53 mostró significativamente mayores promedios que la No. 51 en satisfacción con el trabajo, facilidades para recibir capacitación y mayores porcentajes que todas las clínicas en apoyo de la organización, estímulos y reconocimientos por el trabajo, a pesar de ser la de menor tamaño muestra

Nacionales.

Constantino y Castañeda (2015), en su investigación sobre la relación entre clima organizacional e inteligencia emocional de las enfermeras que laboran en los

servicios de neonatología, medicina, ginecología y emergencia. Hospital Provincial Docente Belén- Lambayeque, enero 2015, se contó con una población de 30 enfermeras(os) que laboran en los servicios antes mencionados. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y los instrumentos empleados fueron el Inventario de Bar-On para medir la Inteligencia Emocional y a escala de Percepción del Clima Organizacional de Litwin y Stringer, el procesamiento de datos se logró utilizando el programa Excel mostrando resultados que el 43% de enfermeras considera que existe un clima organizacional favorable y en cuanto a inteligencia emocional el 43% de enfermeras califica como alto. La prueba de Spearman permite afirmar que existe correlación directa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional, considerando que cada enfermera (ro) percibe su ambiente laboral de acuerdo a sus características personales, que forman parte de su inteligencia emocional, aceptándose la hipótesis. Se infiere que la inteligencia emocional y el clima organizacional son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran.

Castro y Espinoza (2015) en su trabajo sobre Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad - Huancayo 2014, realizaron un modelo correlacional entre las dos variables. Se trabajó con una población- muestral de 25 profesionales de enfermería, utilizando el método inductivo - deductivo y método estadístico, se aplicó una encuesta de 5 ítems para los datos generales de las enfermeras, una escala dicotómica de 21 ítems para evaluar el Clima organizacional y una escala de Likert de 33 ítems para evaluar la Satisfacción laboral de las enfermeras. La relación se evaluó mediante el análisis de correlación de R de Pearson y la T de Student. En los resultados señalaron que existe una relación significativa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad - Huancayo, afirmación que se hace mediante la correlación de r de Pearson donde $r=0,762$, $t_c=5,643$ para 23 grados de libertad y un 95% de nivel de confianza y $\alpha=0,05$. El clima organizacional en las enfermeras del Centro

de Salud La Libertad, es inadecuado en un 72%. El nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad, es insatisfecho en un 80%.

Pérez y Rivera (2015) en su trabajo sobre Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013 muestra el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de Abril a Diciembre del 2013. Se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad, y a su vez permita mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución, conllevando a una mejora en la producción, hacia la sociedad, del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana (IIAP) dentro la Región y el país.

Calcina (2015), realizó una investigación Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo. El objetivo fue determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas. Estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La población por 35 enfermeros, técnica fue la encuesta y instrumento el cuestionario los resultados fueron el 71.4 % fue regular el clima organizacional y 28.6% muy bueno el con respecto las dimensiones de clima

laboral cinco de ellas se observa un alto porcentaje que refieren los enfermeros que es regular y cuatro de las dimensiones refieren que es muy bueno. En satisfacción laboral el 85.7 % fue media el 8.6 % alta, y 5.7 % baja. En la dimensiones en el mayor porcentaje y mayoría expresan que la satisfacción fue media.

Monteza (2012), realizó una investigación Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Es Salud. El objetivo analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del servicio del centro quirúrgico Alzamora Agüinada Asenjo. Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal la población fue 46 enfermeras, técnica la encuesta y el instrumento cuestionario los Resultados: el 42% de las enfermeras refieren que el clima laboral es medianamente favorable, el 28% refieren que es desfavorable, el 16% refieren que es muy desfavorable. El clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital H.N. Almanzor Agüinada Asenjo.

Lactayo (2012) en su tesis sobre Nivel de Inteligencia Emocional del profesional de Enfermería, Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, 2012, se propuso determinar el nivel de inteligencia emocional de las enfermeras del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa. Fue un estudio cuantitativo descriptivo, prospectivo de corte transversal, cuenta con una población de 84 enfermeras asistenciales de las cuales se trabajó con 68 enfermeras que reunieron los criterios de selección, el instrumento para la recolección de datos se obtuvo a través del test de BA-RON el cual cuenta con un grado de validez y confiabilidad del 0.93, la toma del test se realizó previa coordinación con las jefas de cada servicio para intervenir en los horarios que no afecten sus funciones y con el consentimiento informado de cada profesional de enfermería. El proceso de análisis de datos se realizó empleando el programa Excel 2010 donde se realizó el análisis descriptivo, iniciándose el trabajo con reportes de frecuencias simples y acumulados tanto absolutos como relativo se tuvo la determinación de parámetros, que fueron presentados en tablas de distribución, frecuencias simples y relativas para su mejor interpretación la obtención de los niveles de la inteligencia

emocional que se obtuvo mediante la escala de staninos. En los 5 componentes de la inteligencia emocional hubo predominio de puntajes promedio teniendo en el componente intrapersonal con un 72% seguido muy de cerca del componente adaptabilidad con un 63% y el componente interpersonal 62%. Con respecto al componente del estado de ánimo general se aprecia que el 58% presenta un estado promedio pero el 29% presenta puntaje bajo. Finalmente cabe mencionar que el 44% de los profesionales presenta un nivel promedio respecto al manejo del estrés y el 29% un bajo nivel en el manejo del estrés. Concluyó que la población conformada por 68 enfermeras del HEJCU, del total del grupo de estudio la mayoría presentó puntaje promedio de inteligencia emocional según la evaluación con el test de Bar-On, lo cual indica que el personal de enfermería tiene una adecuada relación enfermera paciente pero esta se ve influenciada por diferentes factores extrínsecos e intrínsecos, por lo que al no manejar niveles altos de IE puede verse afectado en forma negativa la relación enfermera-paciente y/o con su equipo de trabajo.

Espinoza (2010) realizó el estudio para determinar el nivel de las relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2009, donde encontraron los siguientes resultados donde se las relaciones interpersonales entre enfermeros del servicio de medicina son en su mayoría (71%) medianamente favorables, 15% son favorables y 14% medianamente desfavorables. Según componentes: en el componente comunicación más del 80% son favorables a medianamente favorables; en el componente actitudes más del 70% de las relaciones son medianamente favorables. El componente trato tiene el porcentaje más elevado (33%) de relaciones medianamente desfavorables y el más bajo porcentaje (51%) de relaciones medianamente favorables

1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística

Inteligencia emocional

Definiciones

Existen diversas definiciones de inteligencia emocional, casi tantas como autores han escrito sobre el tema tratado. En este sentido, la inteligencia emocional es el uso inteligente de las emociones (Weisinger, 1988). Asimismo, Gardner (1993, p. 301), define inteligencia emocional como “El potencial biopsicológico para procesar información que puede generarse en el contexto cultural para resolver los problemas”. Por otro lado, la inteligencia emocional se convierte en una habilidad para procesar la información emocional que incluye la percepción, la asimilación, la comprensión y la dirección de las emociones (Mayer y Cobb, 2000, p. 273).

Mayer et al. (2000, p. 109) explicaron que la inteligencia emocional es la capacidad de procesar la información emocional con exactitud y eficacia, incluyéndose la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones. De este modo, la inteligencia emocional incluye las habilidades de:

- Percibir las emociones personales y la de otras personas.
- Tener dominio sobre las emociones propias y responder con emociones y conductas apropiadas ante diversas circunstancias.
- Participar en relaciones donde las emociones se relacionen con la consideración y el respeto.
- Trabajar donde sea, en la medida de lo posible, gratificante desde el punto de vista emocional.
- Armonización entre el trabajo y el ocio.

Bar-On (1997) define inteligencia emocional como “un conjunto de capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen la habilidad propia de tener éxito al afrontar aspectos del medio ambiente” (p. 34). Sin embargo, uno de los principales autores, Goleman (1995), se refiere a la

inteligencia emocional como “un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta de un individuo, sus reacciones o sus estados mentales”. (p. 89) definiendo a la inteligencia emocional como “capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”.

Posteriormente Goleman (1998), reformuló esta definición de la siguiente manera: “capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales”. (p. 98)

Otros autores como Martineaud y Elgehart (1996, p. 48) definen inteligencia emocional como “capacidad para leer nuestros sentimientos, controlar nuestros impulsos, razonar, permanecer tranquilos y optimistas cuando no nos vemos confrontados a ciertas pruebas, y mantenernos a la escucha del otro”.

En este sentido, la inteligencia emocional es “la aptitud para captar, entender, y aplicar eficazmente la fuerza y la perspicacia de las emociones en tanto que fuente de energía humana, información, relaciones e influencia” (Cooper y Sawaf, 1997, p. 52).

Una vez expuestas las diferentes definiciones sobre el tema tratado, se entiende que la inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo, que tiene en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia y/o la agilidad mental. Estas características configuran rasgos de carácter como: la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social (Gómez, Galiana y León, 2000, pp. 55-56).

Modelos de inteligencia emocional.

Existen varios modelos de la inteligencia emocional entre ellas tenemos el de Goleman, el Modelo de inteligencia socio-emocional de Reuven Bar-On, Modelo

de la inteligencia emocional rasgo de Petrides y Furnham. Modelo Salovey y Mayer.

A continuación abordaremos el modelo de inteligencia socio-emocional de Reuven Bar-On, (1998) que es el más apropiado para nuestra investigación.

Modelo de inteligencia socio-emocional de Bar-On (1998).

El Modelo Multifactorial de Bar-On (1997) se caracteriza por un conjunto de aptitudes, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la capacidad para lograr el éxito en el manejo de las exigencias y presiones del entorno. El autor presenta cinco grupos que los llama componentes factoriales, estos son: 1. Intrapersonales compuesto por cinco elementos que son los siguientes: Auto concepto. Respetarse y ser consciente de sí mismo Autoconciencia emocional. Conocer sus propios sentimientos. Asertividad. Expresarse abiertamente y defender sus derechos personales sin mostrarse agresivo ni pasivo. Independencia. Controlar las propias acciones y pensamientos, sin dejar de consultar a otros para obtener información necesaria. Autoactualización. Alcanzar su potencialidad y llevar una vida rica y plena. Estos conceptos de personalidad fundamentaron las dimensiones que este autor propuso, siendo las siguientes.

Dimensiones.

La siguiente cuestión, una vez definida lo que es inteligencia emocional, es proporcionar unos principios básicos para que se pueda obtener una correcta medición de la inteligencia emocional. Se puede decir que la inteligencia emocional, fundamentalmente se basa en los siguientes principios o competencias basadas en Bar On (1998):

Dimensión 1: Componente Cociente emocional Intrapersonal. (BarOn, 1998, p. 45)

Tiene mucho que ver con las capacidades de autoconocimiento personal, la

misma se entiende como la capacidad para conocerse uno mismo, saber los puntos fuertes y débiles que todos tenemos. También tiene que ver con el autocontrol que es la capacidad para controlar los impulsos, saber mantener la calma y no perder los nervios. Y finalmente con la automotivación que es la habilidad para realizar cosas por uno mismo, sin la necesidad de ser impulsado por otros. El hecho de que un individuo pueda tener una mayor creatividad que otro individuo, no quiere decir que de forma intrínseca obtenga una mayor inteligencia emocional, ya que concurren otros factores como si el individuo sabe explotar esa creatividad. Por el contrario, la falta de creatividad se puede verse compensado por una mayor automotivación.

Dimensión 2: Componente Cociente emocional Interpersonal. (BarOn, 1998, p. 45)

Tiene mucho que ver con la empatía de la persona, traducida como la competencia para ponerse en la piel de otros, es decir, intentar comprender la situación del otro, siendo importante el nivel de manejo de las habilidades sociales que es la capacidad para relacionarse con otras personas, ejercitando dotes comunicativas para lograr un acercamiento eficaz.

Dimensión 3: Componente Cociente emocional de Adaptabilidad. (BarOn, 1998, p. 46).

Esta condición tiene su fundamento en la capacidad de asertividad de las personas, la misma que consiste en saber defender las propias ideas respetando la de los demás, enfrentarse a los conflictos en vez de ocultarlos, aceptar las críticas cuando pueden ayudar a mejorar. En ese contexto se hace imprescindible la proactividad personal, que es la habilidad para tomar la iniciativa ante oportunidades o problemas, responsabilizándose de sus propios actos. Sin embargo esta proactividad se sustenta en la creatividad que es la competencia para observar el mundo desde otra perspectiva, diferente forma de afrontar y resolver problemas.

Dimensión 4: Componente Cociente emocional de Manejo del Estrés. (BarOn, 1998, p. 48)

Que tiene mucho que ver con la capacidad de resiliencia y las estrategias de afrontamiento que las personas utilizan con la finalidad de superar los factores estresantes. Muchos de estos se ligan con la personalidad de la persona, sin embargo podrían ser adquiridos en el proceso formativo, por lo que el desarrollo del manejo del estrés generalmente es aprendido durante las etapas de enfrentamiento a las condiciones estresantes.

Dimensión 5: Componente Cociente emocional del estado de ánimo en general. (BarOn, 1998, p. 50)

Esta última dimensión recoge de manera general la manifestación del temperamento cotidiano de la persona, entendiendo que todos tienen más o menos desarrolladas las capacidades anteriormente descritas, entonces tendrán distinción en la manifestación diaria expresando su estado de ánimo. En esta generalidad radica la importancia de lo observable en la persona, entendiendo además que dicho estado está condicionado muchas veces por la variabilidad del entorno.

Clima Laboral

Definiciones.

Brunet (2011) mencionó que:

El clima laboral es un conjunto de características que son percibidas de una organización y/o de sus departamentos que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus departamentos actúan (consciente o inconscientemente) con sus empleados. (p. 19).

Según Sánchez (2010) mencionó que " se entiende como clima laboral al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta" (p. 18).

Clases de clima laboral.

Autoritario explotador

Martínez (2013) mencionó que:

En el clima de tipo Autoritario explotador la dirección no tiene confianza en sus miembros, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. (p.74)

Autoritario paternalista

Martínez (2013) mencionó que:

El clima de tipo autoritario paternalista es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. (p.74).

Participativo consultivo

Martínez (2013) mencionó que el "clima de tipo participativo consultivo es aquel donde las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores" (p.74).

Participativo grupal

Martínez (2013) mencionó que:

El clima de tipo participativo grupal es aquel donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La dirección tiene plena confianza en sus empleados, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral (p. 75).

Enfoques teóricos del clima laboral

Se tomó en cuenta las principales teorías sobre motivación

Teoría jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Las necesidades del ser humano, según esta teoría, pueden agruparse en cinco categorías:

Necesidades fisiológicas (tendientes a garantizar la existencia del individuo y la especie: hambre, sed, sueño, sexo), necesidades de seguridad (protección contra amenazas o riesgos, reales o imaginarios), necesidades sociales (pertenencia a grupos en los cuales la persona puede dar y recibir afecto), necesidades de aprecio (estimación propia y de otros) y necesidades de autorrealización (desarrollo pleno de la personalidad) (Chiavenato, 2011, pp. 43-44).

Teoría de la satisfacción según Mc Gregor

Formas de pensamiento de los directivos según Mc Gregor (1960) mencionó:

Se describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar (Chiavenato, 2011, pp. 44-46).

Dimensiones del clima organizacional

Según Palma (2004) son cinco los factores que se determinan en el clima laboral en función al análisis estadístico y cualitativo realizado para la “Escala Clima Laboral CL - SPC”; estos son:

Dimensión 1: Autorrealización

Baltazar y Chirinos (2014) mencionaron “Es la apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita avanzar y sentirse realizados”. (p.16).

Asimismo señalaron que:

Un deseo de las personas por superarse y satisfacer el potencial que cada uno tiene, es por eso que cuando cada uno siente que llegó a este nivel, tiene la capacidad de poder salir adelante y dejar huella en todo lo que realiza; siendo este factor uno de los más provechosos para la organización, ya que el colaborador mejora su rendimiento laboral. (p. 17).

Dimensión Involucramiento laboral

Baltazar y Chirinos (2014) afirmaron que:

Es la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr el desarrollo de la organización, contribuyendo así al logro de metas establecidas por la empresa y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio. (p. 17).

El colaborador muestra involucramiento laboral si conoce y adhiere para sí mismo la misión y los objetivos de la empresa, demostrando el compromiso del colaborador con su equipo, su oficio y con la misión de su respectiva organización para lograr un mejor resultado en su labor dentro de ella. (Baltazar y Chirinos, 2014, p.17).

Dimensión Supervisión

Baltazar y Chirinos (2014) indicaron:

En esta dimensión se dan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, mejorando la producción y la calidad de servicio. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral. (p. 17).

Dimensión Comunicación

Baltazar y Chirinos (2014) indicaron:

Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, teniendo así una mejor relación con los demás. (p. 18).

El desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, pero hay un bajo rendimiento cuando se trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección. (Baltazar y Chirinos, 2014, p.18).

Dimensión Condiciones laborales

Martínez (2014) mencionó “Son los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza” (p.8).

Por otro lado, Baltazar y Chirinos (2014) indicaron:

Se obtiene información sobre el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para poder desempeñar el trabajo de la mejor manera. (p. 18).

1.3. Justificación.

Teórica:

El estudio se justifica teóricamente porque nos permitirá analizar y explicar cada uno de los componentes de la inteligencia emocional que predominan en la interrelación de enferma – paciente, dentro de la teoría propuesta desde los estudios de Gardner (1983) quien reformula el concepto de la inteligencia a través de la teoría de las IM, bajo la cual se establece que los seres humanos poseen siete tipos de inteligencia y cada una es relativamente independiente de las otras. Estas siete inteligencias son las siguientes: inteligencia auditiva musical, inteligencia cinestésica-corporal, inteligencia visual-espacial, inteligencia verbal-lingüística, inteligencia lógico-matemática. Esta teoría introdujo dos tipos de inteligencias muy relacionadas con la inteligencia social de Thorndike: las inteligencias intrapersonal e interpersonal. Gardner (1995) incluyó la inteligencia naturista y en el 1998 volvió a modificar su teoría de las IM, agregando un nuevo tipo, la inteligencia existencial del psicólogo Daniel Goleman lo que nos permitirá tomar conciencia de nuestras emociones., comprender los sentimientos de los demás., tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo., acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo. Adoptar una actitud empática y social que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal; y finalmente nos permitirá, participar, deliberar y convivir con todos desde un ambiente armónico y de paz. En ese marco teórico este trabajo pretende clarificar lo propuesto por este tratadista, buscando ratificar la teoría propuesta en un entorno laboral de servicios asistenciales de salud.

Practica:

Esta investigación se justifica de manera práctica porque de acuerdo a los resultados se proponen algunas estrategias que permitirán mejorar el clima laboral lo que repercutirá en el bienestar y satisfacción de los pacientes. Pudiendo servir de modelo para el cambio de profesionales de otros servicios e instituciones de

salud contribuyendo así a una mejora continua de la calidad de los servicios asistenciales, conforme a lo señalado por el ministerio de salud y plasmado en el plan estratégico para el bicentenario de nuestro país.

Metodológica.

Esta investigación se justifica metodológicamente porque son pocas nacionales que buscan relacionar estas dos variables. Por esa razón se pretende dar una ruta de trabajo para futuros proyectos de investigación, proveyendo de una guía metodológica de trabajo, pudiendo ampliar la investigación a otras áreas críticas de este mismo nosocomio o de otros escenarios similares.

1.4. Problema.

1.4.1. Realidad Problemática

Desde tiempos inmemorables el hombre ha transformado la naturaleza en su afán por satisfacer sus necesidades. En tal sentido el trabajo ha sido utilizado como un medio de realización personal, para lograr. El desarrollo no solo personal o individual sino también colectivo promoviendo el desarrollo de capacidades y competencias que le permitan enfrentar con éxito los problemas que susciten y aprovechar los recursos materiales.

En la actualidad cerca del 45% de la población mundial y el 58% de la población mayor de 10 años constituye la denominada fuerza laboral , los que para lograr una alta competitividad requiere de recursos que hoy se hallan inmersos en un medio cambiante debido al rápido desarrollo de la tecnología producto de la globalización y su repercusión en el ambiente social, económico y político; exigiendo al trabajador mayor grado de autonomía, flexibilidad, capacidad de iniciativa y adaptación a situaciones nuevas generando con frecuencia desequilibrios en la persona el cual se le conoce como estrés laboral considerando actualmente como una de las enfermedades ocupacionales más peligrosas para la

del trabajador ya que produce consecuencias en la salud física y emocional, además pérdidas para las instituciones debido al absentismo en el trabajo.

La Inteligencia Emocional como variable psicológica está cobrando importancia en el contexto laboral debido a que determinan el éxito de los trabajadores. BarOn (1997) define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia emocional es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida. Pero esta variable no solo influye en el nivel de desempeño, influye también en el bienestar general y en la salud emocional del trabajador disminuyendo con ello la probabilidad de que sufra enfermedades ocupacionales tales como: el estrés y el Burnout.

La reforma en el campo de la salud y los cambios en el ambiente laboral debido al proceso de globalización que enfrentamos causan incertidumbres, ansiedad y en muchos casos depresión en los trabajadores, es así que los profesionales de enfermería como elemento importante del equipo de salud tiene que enfrentar elevadas niveles de competitividad para poder brindar los cuidados que la caracterizan.

Las unidades quirúrgicas del hospital nacional Hipólito Unanue presentan estructuras físicas y técnicas para proporcionar seguridad y protección a los usuarios quirúrgicos, constituyéndose estos elementos fundamentales de la atención de la enfermera quirúrgica. Asimismo, conociendo que las palabras claves en la práctica de la enfermera quirúrgica son: cuidados, convivencia, disciplina y técnica, la enfermera de esta unidad requiere cultivar la conciencia quirúrgica, correspondiente a un patrón de autodisciplina y la aplicación de los principios de asepsia y técnica estéril correspondientes a sus competencias. Sin embargo, dentro de la unidad quirúrgica se observa con frecuencia conductas que no corresponden al patrón que debe regir las relaciones laborales. Se aprecian constantes situaciones de irritabilidad en el personal, fatiga, apatía, mal humor,

conflictos de funciones, ausentismo laboral y una serie de signos y síntomas que hacen presumir la presencia de tensiones que alteran la calidad psicosocial del grupo de enfermeras que allí laboran.

Es sabido que el trabajo hospitalario es fuente de estrés, este es un fenómeno universal que ha tomado importancia en las últimas décadas, y se considera factor determinante en el cual cada individuo presenta respuestas muy personalizadas, originando diversas patologías físicas y mentales. Las enfermeras que laboran en las unidades quirúrgicas del hospital Nacional Hipólito Unanue, están sometidas a situaciones que pudieran causar estrés, como son: la responsabilidad del trabajo, la presencia excesiva de ruidos , la iluminación defectuosa, espacio inadecuado de las funciones de enfermería , sobre carga de trabajo , críticas constantes por parte de otros profesionales de la salud , falta de comunicación entre las compañeras de trabajo sobre los problemas del servicio, información insuficiente o inadecuada con respecto a los pacientes. Tales eventos o condiciones estresantes que confrontan el personal de enfermeras del área quirúrgica del Hospital Hipólito Unanue, puede arrojar consecuencias que inciden el deterioro eminente de su salud, en todas las esferas biopsicosocial, y por ende una degradación del desempeño que afecta al mismo equipo de salud, siendo esto mismo el fundamento de la propuesta de investigación que pretende determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral de este personal.

1.4.2. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional de las enfermeras (os) y el clima laboral en el servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre Inteligencia emocional y la dimensión autorrealización de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016?

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016?

¿Cuál es relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016?

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016?

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016?

1.5. Hipótesis.

General.

Existe relación entre la inteligencia emocional de las enfermeras (os) y el clima laboral en el servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016

Específicos.

Existe relación entre Inteligencia emocional y la dimensión autorrealización de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Existe la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

1.6. Objetivos de la investigación

General

Determinar la relación entre la inteligencia emocional de las enfermeras (os) y el clima laboral en el servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Específicos

Determinar la relación entre Inteligencia emocional y la dimensión autorrealización de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Determinar la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras(os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

II. Marco metodológico.

2.1 Variables

Definición conceptual de las variables

V1: Clima laboral.

Palma (2004), sostuvo que:

Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (p. 6).

V2: Inteligencia emocional.

De acuerdo a Bar-On (1997) se define inteligencia emocional como “un conjunto de capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen la habilidad propia de tener éxito al afrontar aspectos del medio ambiente” (p. 34).

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables de estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Nivel o rango
Inteligencia emocional	a) Componente Cociente emocional Intrapersonal	<p>Se medirá mediante el inventario de Bar- On</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auto concepto • .Compresión emocional de sí mismo • Autorrealización. • Asertividad • Independencia 		
	b) Componente Cociente emocional Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Relaciones interpersonal • .Responsabilidad Social 	<p>Escala politómica de Likert</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre. 	<p>Mal desarrollada (133 – 310)</p> <p>Promedio (311 – 487)</p>
	c) Componente Cociente emocional de Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas. • Flexibilidad. • Prueba de la realidad 		<p>Muy bien desarrollada (488 – 665)</p>
	d) Componente Cociente emocional de Manejo del Estrés.	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia al estrés. • Control de impulsos. 		
	e) Componente Cociente emocional del estado de ánimo en general.	<ul style="list-style-type: none"> • Felicidad. • Optimismo 		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o Rangos
Clima laboral	Autorrealización	Posibilidades de desarrollo personal Posibilidades de desarrollo profesional		
	Involucramiento laboral	Identificación con los valores de la organización Compromiso en el cumplimiento y desarrollo de la organización	Escala politómica de Likert	Favorable: (184-250)
	Supervisión	Apoyo y orientación en las tareas Evaluación del trabajo	1 = Ninguno o nunca 2= Poco	Media: (117-183)
	Comunicación	Grado de fluidez, celeridad, coherencia y precisión de la comunicación interna	3 = Regular o algo 4 =Mucho	Desfavorable: (50-116)
	Condiciones laborales	Reconocimiento de contar con elementos materiales. Reconocimiento de contar con elementos económicos. Reconocimiento de contar con elementos psicosociales	5 = Todo o Siempre.	

2.3. Metodología.

Paradigma de la investigación: Positivista: Sánchez y Reyes (2015) mencionó que “el paradigma positivista busca los hechos o causas de los fenómenos sociales con independencia de los estados subjetivos de los individuos y utiliza el método experimental utilizado en las ciencias naturales” (p. 27). De ahí que la ciencia positiva es aquella que solo toma como objeto de su investigación los fenómenos sensibles, con el único fin de establecer las leyes que regulen las relaciones entre ellos, su sucesión y regularidad. Únicamente es objeto de estudio aquello que es observable y verificable empíricamente, lo que admitió cuantificación y expresión en forma de ley.

Enfoque de la investigación: Cuantitativo: El presente estudio estuvo basado al enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestó que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición

numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Método de investigación: El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo cuando se recogieron y procesaron los datos de la investigación. “El método hipotético deductivo parte de una hipótesis plausible como consecuencias de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales” (Sánchez y Reyes, 2015, p.59).

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación fue de tipo sustantiva, y de naturaleza descriptiva y correlacional debido a que en un primer momento se describió y caracterizó la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente, se midió el grado de relación de las variables atención y hábitos de estudio.

La presente investigación fue sustantiva, pues según Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que es “aquella que trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica” (p.45).

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández *et al.*, 2014, p. 80).

2.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental. Corte transversal y correlacional.

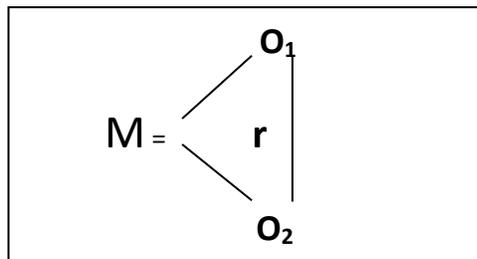
Es no experimental pues “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar

en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández *et al.*, 2014, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2014, p.151).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández *et al.*, 2014, p. 81).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

m : Muestra de enfermeras

O1 : Observación sobre la variable Inteligencia emocional

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2 : Observación sobre la variable Clima laboral.

2.6 Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 53 enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue.

La población según Hernández *et al.* (2014) la población se define “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 36).

Muestra

No se consideró muestra ya el total de las enfermeras(os) se consideraron en el análisis.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta que consistirá en recopilar la información en la muestra de estudio.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizará el instrumento los inventarios del clima organizacional y compromiso organizacional.

En tal sentido de acuerdo con Hernández *et al* (2014) la encuesta es “la técnica adecuada para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento”, motivo por el cual se asume dicha técnica en este estudio ya que como muestra se trabajará con un total de 53 enfermeras(os).

Instrumentos de recolección de datos.

Instrumento para la variable Inteligencia emocional:

La técnica que se utilizará será la encuesta y dos instrumentos: el “test de BarOn” inteligencia emocional para las enfermeras(os) que consta de 133 ítems con cinco respuestas, el cual ya tiene un buen grado de validez y confiabilidad.

El nombre original de la prueba es EQ-I (BarOn Emocional Quotient Inventory). El autor de la prueba es Reuven Bar-On, cuya finalidad es medir la inteligencia emocional.

Ficha técnica del instrumento

Nombre	: Prueba EQ-I (BarOn Emocional Quotient Inventory)
Autor	: R. Bar-On
Año	: 1997
Objetivo	: Determinar la IE del personal de enfermería
Lugar	: Hospital Hipólito Unanue
Ítems	: 133 ítems cortos.
Respuestas	: De elección múltiple, tipo Likert.
Tiempo de aplicación:	Requiere aproximadamente entre 20 a 35 minutos para completar el test.
Aplicación	: Se aplica a personas de 16 a más años.
Área	: Se puede aplicar I-CE en el ámbito educativo, industrial, clínico y áreas médicas.

Instrumento para medir el Clima laboral.

Ficha técnica:

Nombre	: Cuestionario - Escala de Clima laboral CL-SPC
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Año	: 2006
Lugar	: Hospital Hipólito Unánue
Objetivo	: Determinar el clima laboral del personal de enfermería

Administración : Colectivo

Tiempo de duración: 15 o 20 minutos

Contenido : El instrumento que evalúa el clima laboral, utiliza una escala de respuesta en formato Likert además, cuenta con 50 ítems, y cinco dimensiones, que evalúan la percepción de los colaboradores acerca de su ambiente laboral.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue: 1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: Algunas veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre

Validez

La validez de los dos instrumentos está dada previamente dado que son *Gold Standard* de amplia aplicación en el mundo en todos los idiomas.

Confiabilidad

Para probar la confiabilidad de los instrumentos se empleó la prueba estadística Alfa de Cronbach. Los resultados indicaron que la confiabilidad fue alta para ambos instrumentos, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 2.

Nivel de confiabilidad de las variables en estudio.

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Inteligencia emocional	0,902	133
Clima laboral	0,981	50

2.8 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2013.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versión 22. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito será determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos.

2.9 Aspectos éticos

Se solicitó permiso de las autoridades para la aplicación del instrumento y el consentimiento informado se entregó a cada profesional de la salud, guardando en reserva el anonimato del encuestado.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

III. Resultados.

3.1. Descripción de resultados.

Inteligencia Emocional

Tabla 3.

Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional en las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Inteligencia Emocional	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mal desarrollada	3	5,7	5,7
Promedio	45	84,9	90,6
Muy bien desarrollada	5	9,4	100,0
Total	53	100,0	

Se observó que mayoritariamente las enfermeras se clasificaron en la categoría Promedio (84,9%), seguida de la categoría Muy bien desarrollada con un 9,4%. Solamente un 5,7% de los 53 profesionales evaluados se ubicaron en la categoría Mal desarrollada, como se aprecia en la siguiente figura.

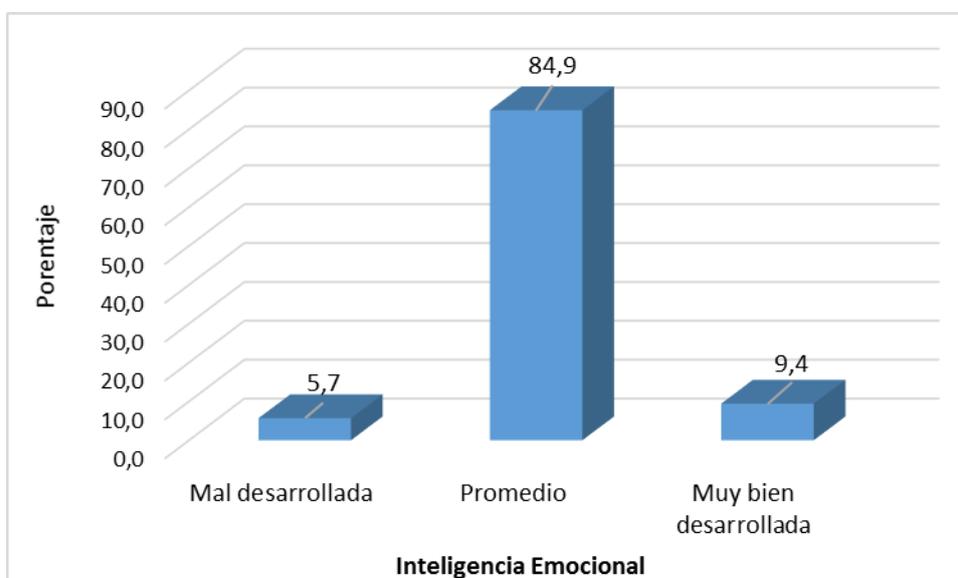


Figura 1. Distribución de las Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional en las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Cuando se desagregaron estos resultados por factores sociodemográficos, los resultados fueron los siguientes:

Tabla 4.

Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por sexo de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Inteligencia Emocional	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	n	%	n	%
Mal desarrollada	1	1,9	2	3,8
Promedio	40	75,5	5	9,4
Muy bien desarrollada	5	9,4	0	0,0

Se observó que mayoritariamente las enfermeras del sexo femenino se clasificaron en la categoría Promedio (75,5%) en contraste con los varones que fueron un 9,4%, seguida de la categoría Muy bien desarrollada con un 9,4% en solo en las mujeres. Un 3,8% de los varones y 1,9% de mujeres se clasificaron como Mal desarrollada, como se aprecia en la siguiente figura.

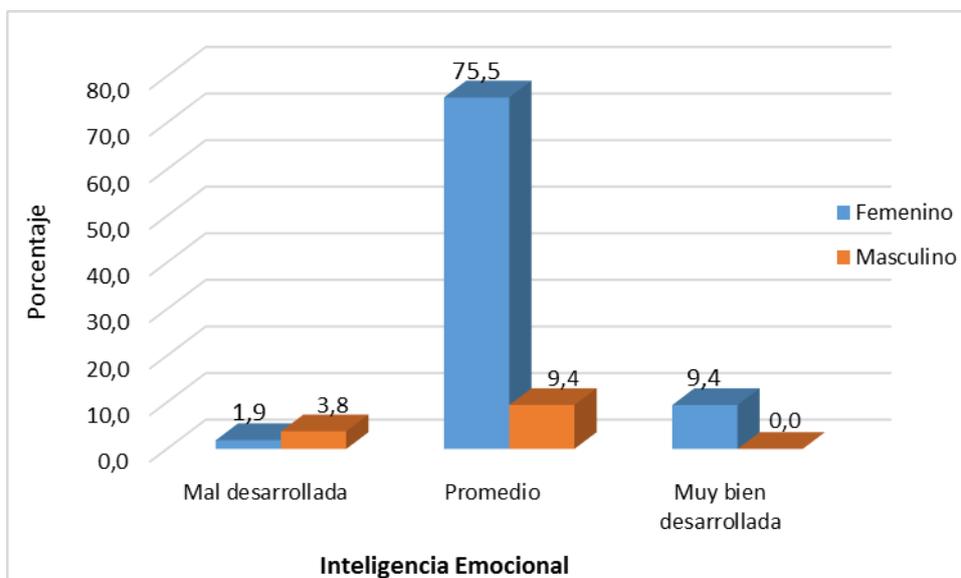


Figura 2. Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por sexo de las enfermeras del servicio sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Tabla 5.

Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por condición laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Inteligencia Emocional	Condición Laboral			
	Nombrado		Contratado	
	n	%	n	%
Mal desarrollada	3	5,7	0	0,0
Promedio	33	62,3	12	22,6
Muy bien desarrollada	4	7,5	1	1,9

Se vio que mayoritariamente los profesionales nombrados se agruparon en la categoría Promedio con 62,3%. En los Contratados la categoría Promedio también fue mayoritaria con un 22,6% del total. La tendencia en ambos grupos fue hacia la categoría Muy bien desarrollada, teniendo un 7,5% en los nombrados y un 1,9% en los contratados, como se aprecia en la siguiente figura.

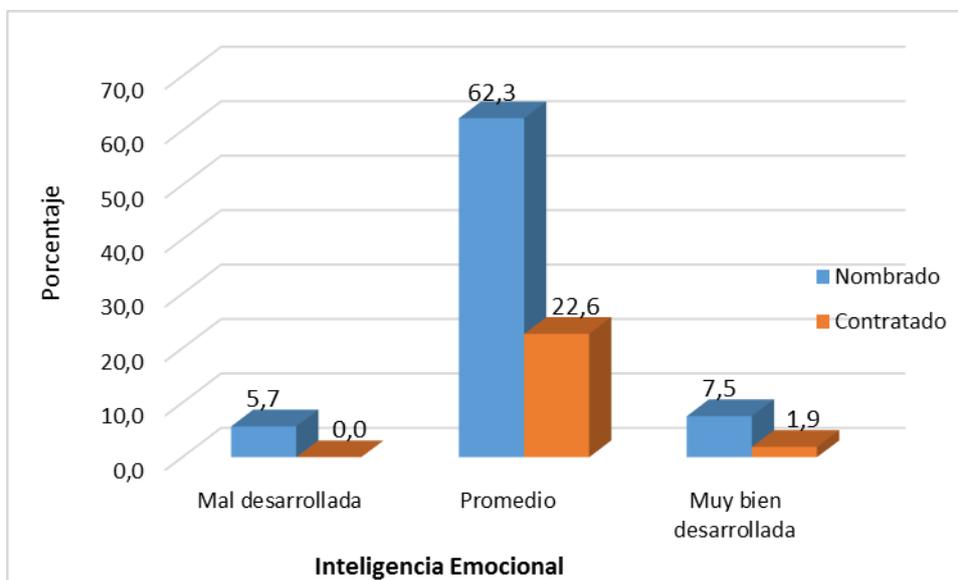


Figura 3. Distribución de frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por condición laboral de las enfermeras del servicio de sala de

Operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Tabla 6.

Frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por nivel de instrucción de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016

Inteligencia Emocional	Instrucción							
	Técnico(a) graduado		Graduado (a) universitario		Graduado (a) universitario + Especialidad		Graduado (a) universitario + Especialidad + Postgrado	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Mal desarrollada	0	0,0	0	0,0	1	1,9	2	3,8
Promedio	16	30,2	7	13,2	19	35,8	3	5,7
Muy bien desarrollada	2	3,8	0	0,0	3	5,7	0	0,0

Se vio que mayoritariamente los profesionales se agruparon en la categoría Promedio con 30,2% en los técnicos graduados, un 13,2% en graduados universitarios, un 35,8% en graduados universitarios con especialidad y un 5,7% en graduados universitarios con especialidad más postgrado, como se aprecia en la siguiente figura.

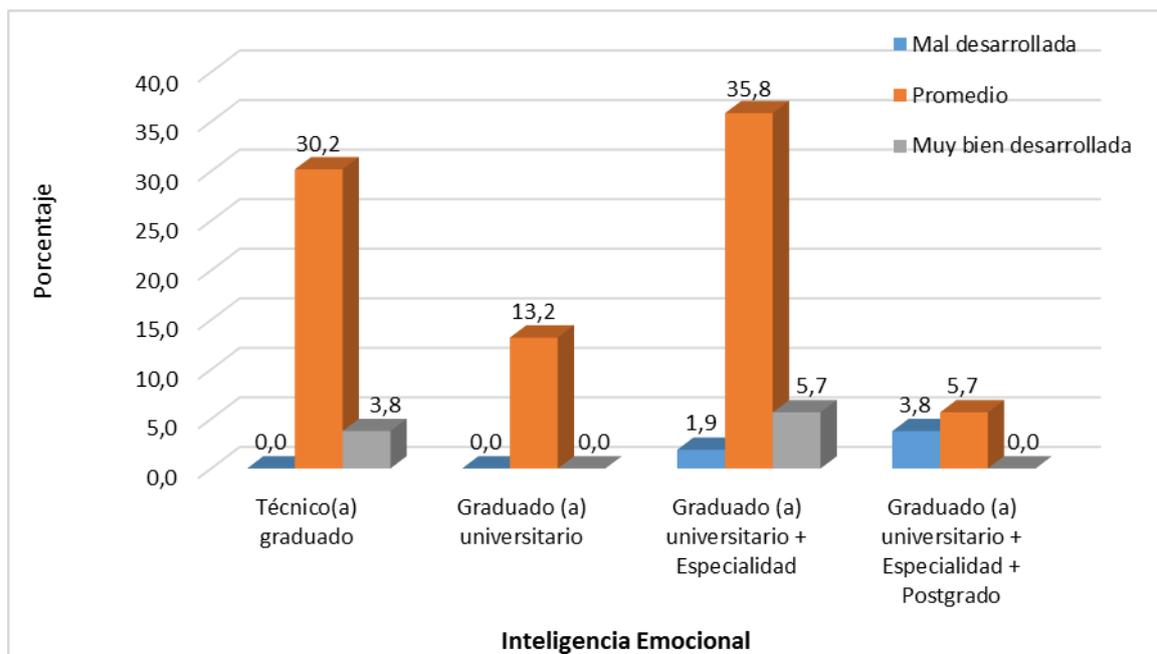


Figura 4. Distribución de frecuencias de las categorías de la inteligencia emocional por nivel de instrucción de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Finalmente se desagregaron por dimensiones de la variable:

Tabla 7.

Frecuencias de las categorías de las dimensiones de la inteligencia emocional de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Dimensiones	Mal desarrollada		Promedio		Muy bien desarrollada	
	n	%	n	%	n	%
D1: Intrapersonales	3	5,7	48	90,6	2	3,8
D2: Interpersonales	6	11,3	44	83,0	3	5,7
D3: Adaptabilidad	8	15,1	40	75,5	5	9,4
D4: Manejo de Estrés	11	20,8	33	62,3	9	17,0
D5: Estado de ánimo	6	11,3	37	69,8	10	18,9

Mayoritariamente los profesionales se agruparon en la categoría Promedio en todas las dimensiones. Teniendo el mayor porcentaje en la Dimensión Intrapersonales con 90,6%; 83% en Interpersonales; 75,5% en Adaptabilidad; 69,8% en Estado de ánimo y un 62,3% en Manejo de estrés. Lo interesante de este resultado es que en esta última dimensión se obtuvo el porcentaje más

elevado en la categoría Mal desarrollada con un 20.8% del total, seguido por adaptabilidad con un 15,1%, como se aprecia en la siguiente figura.

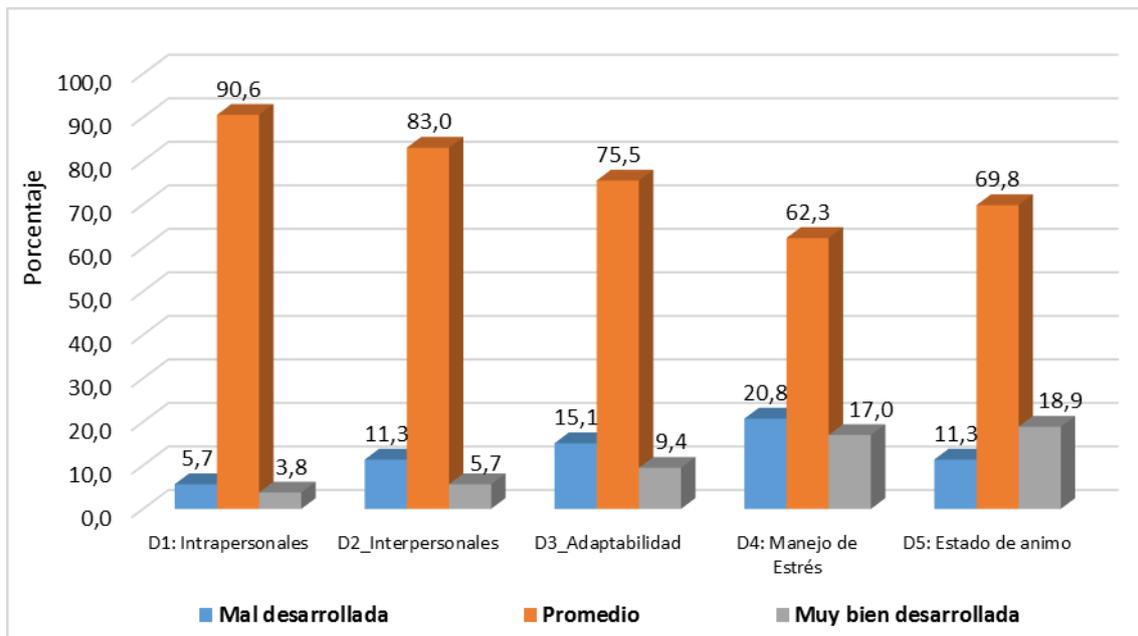


Figura 5. Distribución de frecuencias de las categorías de las dimensiones de la inteligencia emocional de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Clima Laboral.

Tabla 8.

Frecuencias de las categorías del clima laboral en las enfermeras del servicio desala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	11	20,8	20,8
Medio	36	67,9	88,7
Favorable	6	11,3	100,0
Total	53	100,0	

Se vio que mayoritariamente las enfermeras se clasificaron en la categoría Medio (67,9%), seguida de la categoría Desfavorable con un 20,8%. Solamente un 11,3% de los 53 profesionales evaluados se ubicaron en la categoría Favorable, como se aprecia en la siguiente figura.

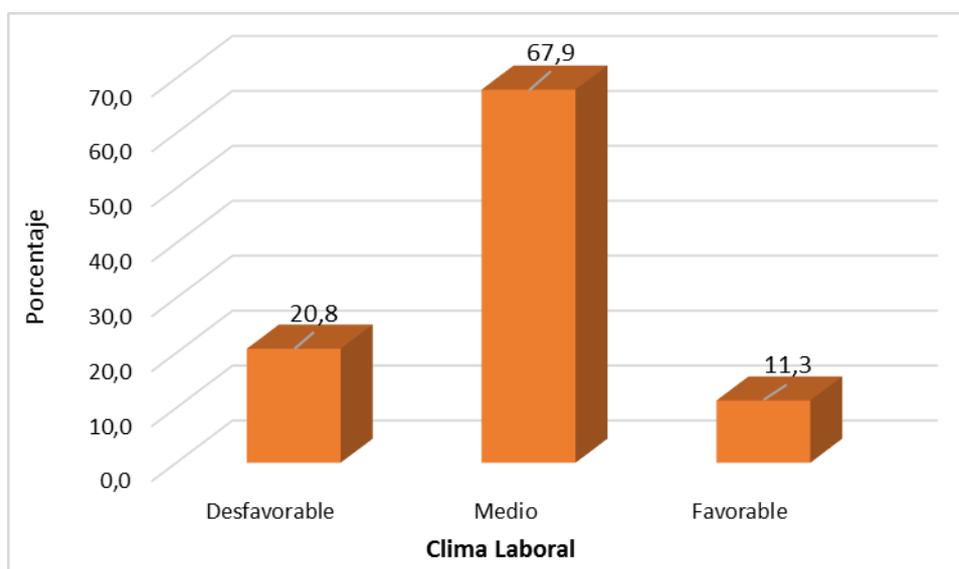


Figura 6. Distribución de las Frecuencias de las categorías del clima laboral en las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Como en la variable anterior, también se desagregaron estos resultados por factores. Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 9.

Frecuencias de las categorías del clima laboral por sexo de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Clima Laboral	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	n	%	n	%
Desfavorable	11	20,8	0	0,0
Medio	29	54,7	7	13,2
Favorable	6	11,3	0	0,0

Se observó que mayoritariamente las enfermeras del sexo femenino se clasificaron en la categoría Medio (54,7%) en contraste con los varones que fueron un 13,2%, seguida de la categoría Desfavorable con un 20,8% en solo en las mujeres. Un 11,3% de los varones se clasificaron como Favorable, como se aprecia en la siguiente figura.

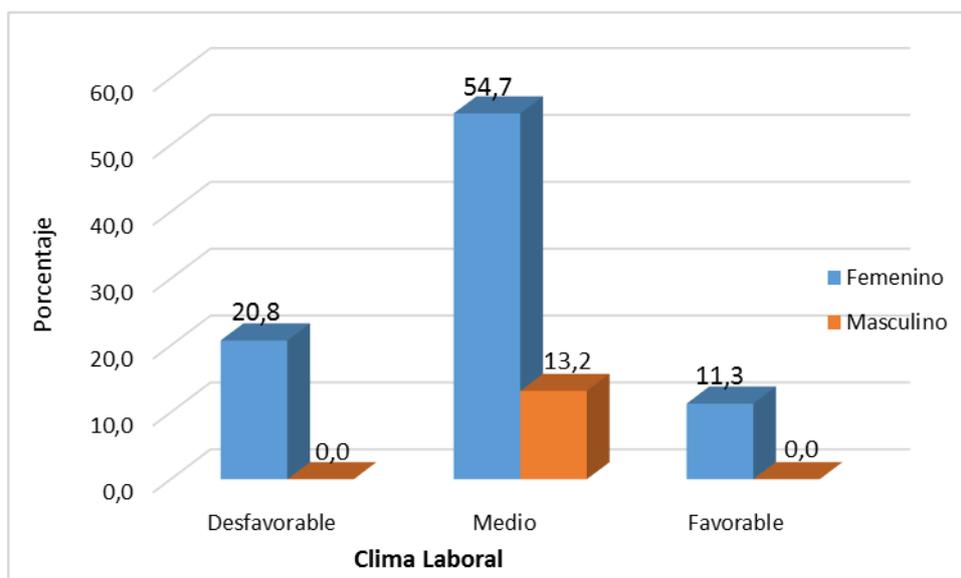


Figura 7. Distribución de frecuencias de las categorías del clima laboral por sexo de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016

Tabla 10.

Frecuencias de las categorías del clima laboral por condición laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016

Clima Laboral	Condición Laboral			
	Nombrado		Contratado	
	n	%	n	%
Desfavorable	11	20,8	0	0,0
Medio	23	43,4	13	24,5
Favorable	6	11,3	0	0,0

Se vio que mayoritariamente los profesionales nombrados se agruparon en la categoría Medio con 43,4%. En los Contratados esta misma categoría también fue mayoritaria con un 24,5% del total. La tendencia solo se vio en el grupo de nombrados y fue hacia la categoría desfavorable, teniendo un 20,8%, como se aprecia en la siguiente figura.

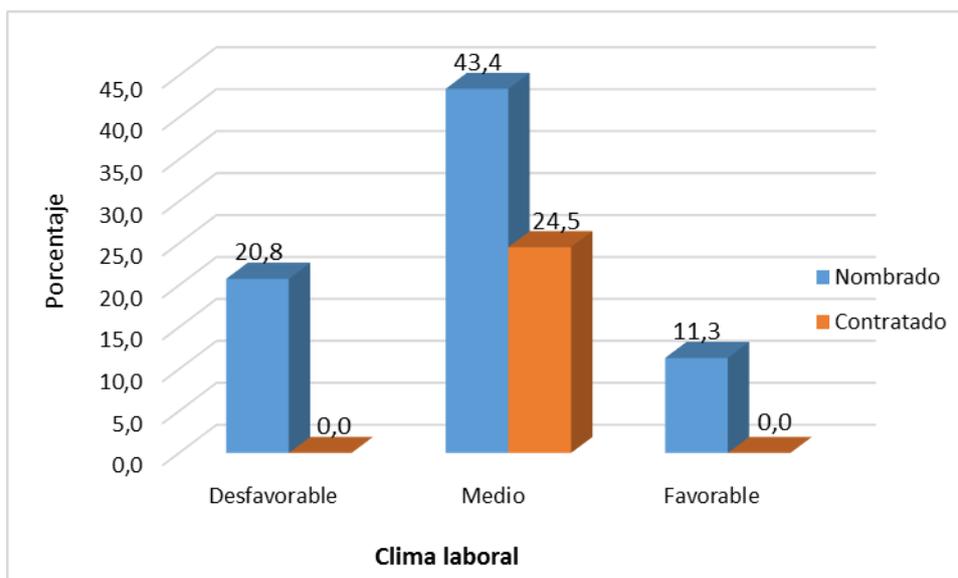


Figura 8. Distribución de frecuencias de las categorías del clima laboral por condición laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016

Tabla 11.

Frecuencias de las categorías del clima laboral por nivel de instrucción de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016

Clima Laboral	Instrucción							
	Técnico(a) graduado		Graduado (a) universitario		Graduado (a) universitario + Especialidad		Graduado (a) universitario + Especialidad + Postgrado	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	2	3,8	6	11,3	3	5,7	0	0,0
Medio	14	26,4	1	1,9	17	32,1	4	7,5
Favorable	2	3,8	0	0,0	3	5,7	1	1,9

Se vio que mayoritariamente los profesionales se agruparon en la categoría Medio excepto en los Graduados Universitarios en donde fue clara la tendencia hacia la categoría Desfavorable con un 11,3%. En los demás niveles de instrucción fue de 26,4% en los técnicos graduados, un 32,1% en graduados universitarios con especialidad y un 7,5% en graduados universitarios con especialidad más postgrado, como se aprecia en la siguiente figura.

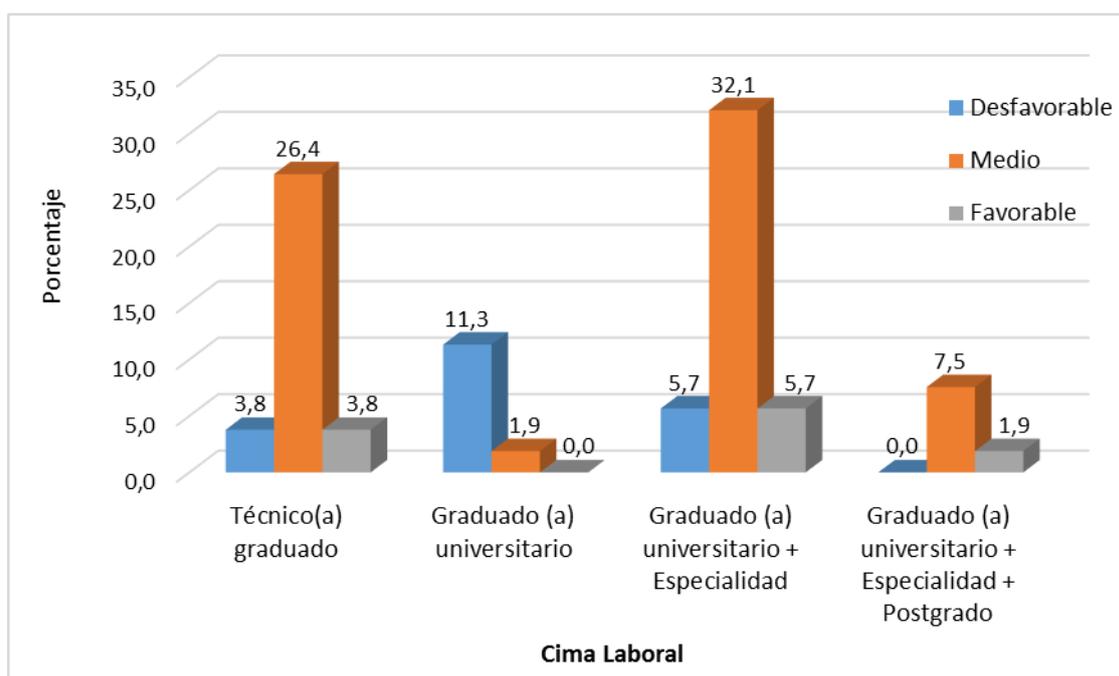


Figura 09. Distribución de frecuencias de las categorías del clima laboral por nivel de instrucción de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Finalmente se desagregaron por dimensiones de la variable, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 12.

Frecuencias de las categorías de las dimensiones del clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Dimensiones	Desfavorable		Medio		Favorable	
	n	%	n	%	n	%
D1: Autorrealización	5	9,4	40	75,5	8	15,1
D2: Involucramiento laboral	16	30,2	35	66,0	2	3,8
D3: Supervisión	10	18,9	33	62,3	10	18,9
D4: Comunicación	14	26,4	31	58,5	8	15,1
D5: Condiciones Laborales	25	47,2	23	43,4	5	9,4

Mayoritariamente los profesionales se agruparon en la categoría Medio en todas las dimensiones. Teniendo el mayor porcentaje en la Dimensión Autorrealización con 75,5%; 66% en Involucramiento laboral; 62,3% en Supervisión; 58,5% en Comunicación y un 43,4% en Condiciones laborales. Lo interesante de este resultado es que en esta última dimensión se obtuvo el porcentaje más elevado en la categoría Desfavorable con un 47,2% del total, siendo la única excepción de la tendencia media. Esta dimensión fue seguida por involucramiento laboral con un 30,2%, como se aprecia en la siguiente figura

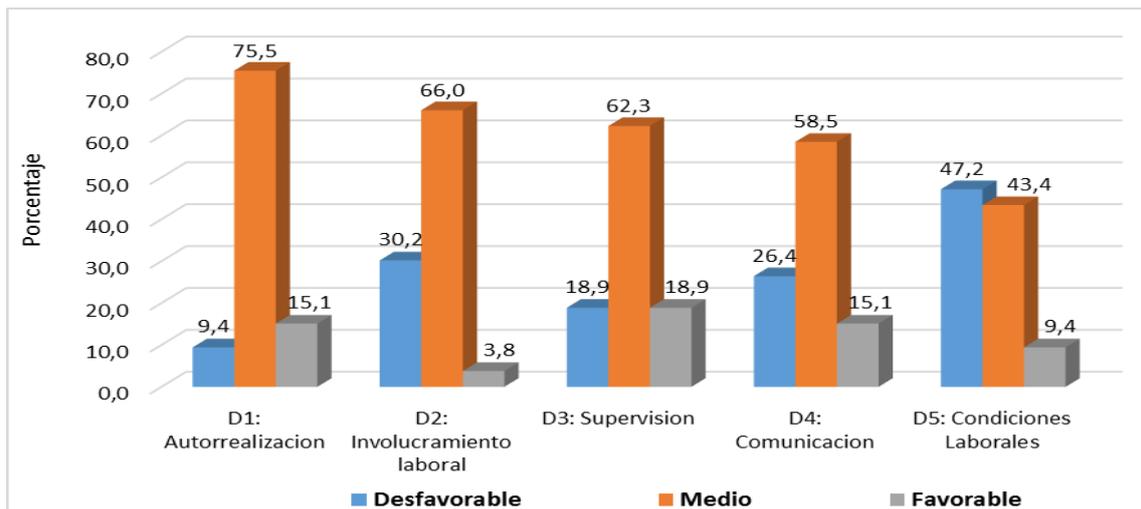


Figura 10. Distribución de frecuencias de las categorías de las dimensiones del clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

3.2. Contraste de hipótesis.

Contraste de la Hipótesis específica 1: Relación entre la Inteligencia emocional y la Dimensión Autorrealización.

H₁: Existen relación entre la Inteligencia emocional y la Dimensión Autorrealización de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

H₀: No existe relación entre la Inteligencia emocional y la Dimensión Autorrealización de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Tabla 13.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y la Dimensión Autorrealización de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

		Inteligencia Emocional	D1: Autorrealización
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,773**
		N	53
	D1: Autorrealización	Coefficiente de correlación	,773**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	53

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

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

Se observó que el valor de la significancia fue menor que el nivel propuesto ($p=0,000 < 0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión Autorrealización de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que es fuerte y positiva ($r = 0,773$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayor autorrealización.

Contraste de la Hipótesis específica 2: Relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral.

H₁: Existen relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

H₀: No existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Tabla 14.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

			Inteligencia Emocional	D2: Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,299*
		Sig. (bilateral)		,030
		N	53	53
	D2: Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	,299*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	
		N	53	53

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observó que el valor de la significancia fue menor que el nivel propuesto ($p=0,030 < 0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, la misma que es baja y positiva ($r = 0,299$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayor involucramiento laboral.

Contraste de la Hipótesis específica 3: Relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión.

H₁: Existen relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

H₀: No existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Tabla 15.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

			Inteligencia Emocional	D3: Supervisión
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,161
		Sig. (bilateral)		,248
		N	53	53
	D3: Supervisión	Coefficiente de correlación	,161	1,000
		Sig. (bilateral)	,248	
		N	53	53

Se observó que el valor de la significancia fue mayor que el nivel propuesto ($p=0,161>0,05$) por lo que no hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se afirma que no existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Contraste de la Hipótesis específica 4: Relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión comunicación.

H₁: Existen relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

H₀: No existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Tabla 16.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y la dimensión Comunicación de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

		Inteligencia Emocional	D4: Comunicación	
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,274*	
		N	53	
	D4: Comunicación	Coefficiente de correlación	,274*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	
		N	53	53

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observó que el valor de la significancia fue menor que el nivel propuesto ($p=0,047 < 0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión comunicación de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que es baja y positiva ($r = 0,274$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayor comunicación.

Contraste de la Hipótesis específica 5: Relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales.

H₁: Existen relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

H₀: No existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Tabla 17.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

			Inteligencia Emocional	D5: Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,342*
		Sig. (bilateral)		,012
		N	53	53
	D5: Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	,342*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	
		N	53	53

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observó que el valor de la significancia fue menor que el nivel propuesto ($p=0,012 < 0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que es baja y positiva ($r = 0,342$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayores condiciones laborales.

Contraste de la Hipótesis General: Relación entre la Inteligencia emocional y el clima laboral.

H₁: Existen relación entre la Inteligencia emocional y el clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

H₀: No existe relación entre la Inteligencia emocional y el clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

Tabla 18.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la Inteligencia emocional y el clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.

			Inteligencia Emocional	Clima Laboral
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	53	53
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	53	53

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

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

Se observó que el valor de la significancia fue menor que el nivel propuesto ($p=0,001 < 0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe relación entre la Inteligencia emocional y el clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que es baja y positiva ($r = 0,458$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayor clima laboral.

IV. Discusión.

En los estadísticos descriptivos se precisaron los resultados con las variables demográficas más importantes se encontró que tanto en los enfermeros y enfermeras las frecuencias dominantes se ubicaron la categoría Promedio inclinándose hacia Muy bien desarrollada (Ver Tabla 4) por lo que se presume que la inteligencia emocional en este personal no está tan alicaída, siendo coherente con la teoría de Bar-On (1997) quien afirmó que la mayor cantidad de personas tienden a mantener un nivel de inteligencia emocional promedio. Esta misma tendencia se mantuvo en el cruce con la condición laboral de estos mismos trabajadores, tal como también lo demostró Liebana, *et al.* (2012) en su tesis sobre la inteligencia emocional, sin embargo resultó antagónica con la tesis de Constantino y Castañeda (2015), quienes encontraron niveles altos en los trabajadores de salud que evaluaron. Probablemente se deba a la diferencia de la intensidad de la labor que se realiza en los dos escenarios laborales. Por otro lado, cuando se analizaron las dimensiones de la inteligencia emocional, si bien todas mostraron la misma tendencia en la categoría Promedio (Ver Tabla 7), la dimensión 4 (Manejo de estrés) resulta interesante, en la medida que tuvo el menor promedio de todas las dimensiones en la categoría mayoritaria, presentando el más alto porcentaje (20.8%) de todas en las dimensiones. Esto es importante ya que apertura una probabilidad de nuevos trabajos en esta dimensión de manera específica tal como lo hizo Castro y Espinoza (2015) en su estudio descriptivo.

Respecto al clima laboral, nuevamente la tendencia en la categoría media se hizo recurrente (Ver Tabla 8), sin embargo, a diferencia de la inteligencia emocional, la tendencia fue claramente hacia la categoría Desfavorable, siendo los nombrados los que más señalaron eso (Ver Tabla 10). Lo que describe de manera gráfica que las condiciones laborales no están bien allí, coincidiendo con lo determinado por Pérez y Rivera (2015), aunque no con la tendencia negativa, en contraste a lo encontrado por Torres (2012) después que realizó una investigación Clima Laboral, encontrando que los resultados fueron que el 84.38% no representan motivo de satisfacción en el trabajo. Esta última referencia si encajó perfectamente con lo determinado en la dimensión 5: Condiciones laborales, en donde mayoritariamente la orientación fue a la

categoría desfavorable (Ver Tabla 12), lo que podría aperturar otra nueva propuesta de investigación en el futuro dentro de este mismo hospital.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, se apreció que existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión Autorrealización de las enfermeras del servicio de hospitalización (Ver tabla 13), lo que afirmó lo señalado por López-Fernández (2015) y Yañez, Arenas y Ripoli (2010) quienes señalaron la importancia de la inteligencia emocional en la autorrealización de los trabajadores. Este resultado es importante puesto que de acuerdo con la teoría de Abraham Maslow uno de los componentes básicos de satisfacción laboral es la autorrealización personal y profesional de las personas, siendo un factor higiénico imprescindible en la realización humana.

En la hipótesis específica 2, se demostró que existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización, lo que lleva a colegir con lo manifestado por López-Fernández (2015) en su trabajo sobre Inteligencia emocional (IE) y relaciones interpersonales, concluyendo que La IE se ha presentado como una característica que facilita las relaciones interpersonales, la misma que de acuerdo con la teoría de Gómez, Galiana y León (2000) señala que el involucramiento es un 75% emocional y tiene mucho que ver con las relaciones interpersonales que el trabajador establezca con sus pares y con sus superiores, lo que en efecto se demostró en esta investigación.

En la contrastación de la hipótesis específica 3, se demostró que no existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, por lo que en base a la teoría de Bar-On (1998) se podría explicar que la inteligencia emocional tiene más ligazón con los aspectos personales, pero la supervisión es una actividad netamente laboral y obedecen a procesos de control y monitoreo de procesos. En este contraste, no se encontraron antecedentes que tengan una similitud y podría emplearse como comparación de este resultado, sin embargo en base a las observaciones de la realidad problemática se podría plantear una nueva pesquisa y hurgar en esta dimensión específicamente.

En la hipótesis específica 4, se demostró que Obreque (2015) que existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión comunicación de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, lo que es coherente con la teoría de Bar-On (1997) así como también con los estudios de Liebana, *et al.* (2012), aunque Torres (2012) señale que la comunicación es una condición humana indesligable de su naturaleza, muchas veces se ha visto en la práctica que los modos de comunicación son determinantes para el establecimiento del clima laboral.

En la demostración de la hipótesis 5, se encontró que existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, coincidiendo con el trabajo de López-Fernández (2015) y aunque la dimensión condiciones laborales tuvo una tendencia negativa (hacia desfavorable), el resultado es consistente con lo esperado y con lo encontrado por Macías, Gutiérrez- Castañeda, Carmona y Crespillo (2016) cuando señaló que la parte fundamental de la calidad de vida profesional lo constituyen las condiciones laborales a las que se ve sometido diariamente en sus centro de labores.

Finalmente, en la hipótesis general se demostró que existe relación entre la Inteligencia emocional y el clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que fue baja y positiva siendo consistente con lo encontrado por López-Fernández (2015) y Obreque (2015) cuando encontró una correlación positiva entre el clima y el compromiso, afirmando que el clima organizacional influye en el compromiso de los trabajadores y funcionarios, asimismo Sánchez (2013) aclaró que las emociones en las enfermeras resultan gravitantes en sus quehaceres laborales asistenciales pero que es importante mantener el clima laboral como soporte para que las demás dimensiones se realicen sin alterar el normal desenvolvimiento, como también lo reafirmó Torres (2012) en su investigación sobre clima laboral y conflictos en el ambiente de trabajo.

V. Conclusiones.

- Primera:** Existe relación entre la Inteligencia emocional y el clima laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que fue baja y positiva ($r = 0,458$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayor clima laboral.
- Segunda:** Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión Autorrealización de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que es fuerte y positiva ($r = 0,773$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayor autorrealización.
- Tercera:** Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que es baja y positiva ($r = 0,299$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayor involucramiento laboral.
- Cuarta:** No existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, 2016.
- Quinta:** Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión comunicación de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que es baja y positiva ($r = 0,274$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayor comunicación.
- Sexta:** Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue, la misma que es baja y positiva ($r = 0,342$), interpretándose como a mayor inteligencia emocional, mayores condiciones laborales.

VI. Recomendaciones.

- Primera:** Se recomienda a los funcionarios y directivos del HNHU que tengan en cuenta los resultados obtenidos y que promuevan la implementación de programas de mejora en aspectos de clima laboral, pues la mayoría se inclinó de Medio a desfavorable.
- Segunda:** A los trabajadores de enfermería del servicio de sala de operaciones se recomienda que se organicen y, en conjunto con los directivos del hospital, promuevan talleres vivenciales de manejo de estrés, el mismo que se proyecta a ser un problema dentro de este grupo humano.
- Tercera:** A los investigadores en salud se recomienda ampliar esta investigación pudiendo hacer réplicas en otros grupos ocupacionales o en otros servicios dentro de este mismo nosocomio o en otros similares. Con ello se podría ampliar los resultados y quizás construir un patrón conductual que de luces en la generación de planes de mejora institucional donde se involucre la gestión del talento humano.
- Cuarta:** A los directivos del HNHU se recomienda que entablen relaciones interinstitucionales con otras entidades académicas con la finalidad de favorecer la realización de proyectos de investigación en donde se provea de información importante tanto en el área de gestión como en los aspectos clínicos asistenciales.

VII. Referencias bibliográficas.

- Bajo, Y. y González, R. (2015). La salud emocional y el desarrollo del bienestar enfermero. *Metas Enferm.* 17(10): 12-16. Recuperado de <http://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80677/>
- Baltazar, D. y Chirinos, J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú.* Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/306/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional quotient inventory (EQ-i) Technical Manual.* Toronto: Multi-Health.
- Bravo, N. (2014). *Satisfacción laboral y las dimensiones de asertividad en operarios de una organización privada de hidrocarburos Talara-Piura.* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://goo.gl/ZnnIAA>
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en la Organizaciones.* Trillas: México.
- Calcina, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo.* (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy.* Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf
- Castro, E. M. y Espinoza, J. R. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad - Huancayo 2014.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1067>

- Chiang, M. y Ojeda, J. (2010). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. Recuperado de: <http://goo.gl/NNQuRg>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Macgraw-Hill Interamericana.
- Constantino, B. M. y Castañeda, C. P. (2015) Relación entre clima organizacional e inteligencia emocional de las enfermeras que laboran en los servicios de neonatología, medicina, ginecología y emergencia. Hospital Provincial Docente Belén- Lambayeque, enero 2015. (Tesis para optar el título de licenciado en enfermera). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1943>
- Cooper, R y Sawaf, A. (1997). *Estrategia Emocional para Ejecutivos*. Barcelona: Martínez Roca,
- Espinoza, S. (2009) Relaciones interpersonal entre profesionales de Enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza. Lima-Perú: (Tesis de postgrao). UNMSM.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. NY: Basic Books.
- Gómez, J. M., Galiana, D. y León, D. (2000). *Que debes saber para mejorar tu empleabilidad*. Elche, España: Universidad Miguel Hernández
- Espinoza, S. (2010). Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/526>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional: por qué es más importante que el cociente intelectual?*. New York: Bantam.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.) México: McGraw-Hill
- Liebana, C. *et al.* (2012) La inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo. *Gerokomos*, 23(2): 63-68. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/scielo.php?>
- Lactayo C. (2012). *Nivel de Inteligencia Emocional del profesional de Enfermería, Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, 2012*. (Tesis de pregrado). Escuela de enfermería Padre Luis Tezza, Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.
- López-Fernández, C. (2015). Inteligencia emocional (IE) y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería. *Educación Médica*, 16(1); 83-92. Recuperado de <http://bit.ly/2pptOb0>
- Macías, A. J., Gutiérrez- Castañeda, C., Carmona, F. J. y Crespillo, D. (2016). Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol. *Atención Primaria*, 48(5); 301–307. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656715002462>
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores*. (2ª ed). Madrid: Díaz de Santos
- Mayer, J, Carusso, D y Salovey, P. (2000). *Models of emotional intelligence*. Cambridge: University Press
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Es Salud*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Recuperado de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf

- Obreque, A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad*. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Palma, S. (2004). *Manual Escala Clima Laboral CL - SPC*. Lima: Cartolan E.I.R.L.
- Palma, S. (2006). *Percepción del Clima Laboral según el Grupo Ocupacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Ricardo Palma facultad de psicología.
- Pérez, N. O. y Rivera, P. L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>
- Sánchez, K. (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes cuñumbuque y tabalosos – 2010*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://goo.gl/EP3G8Q>
- Sánchez, G. (2013). *Las emociones en la práctica enfermera*. (Tesis doctoral inédita). Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth.SRL
- Stenberg, R. (2000). *Handbook of Intelligence*. New York: Cambridge University Press.
- Torres, Y. (2012). *Clima Laboral y Conflictos en el Ambiente de Trabajo: Caso Área de Salud No. 2 Fray Bartolomé de Las Casas*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

Yañez R, Arenas M, Ripoll, M. (2010) El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit* 16(2): 193-202. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>)

Valderrama-Martínez, J. A. y Dávalos-Díaz, G. (2009) Factores de Satisfacción Laboral en Médicos Familiares del IMSS. *Revista de Investigación Clínica*, 61(2): 119-126

Weisinger, H. (1998). *La Inteligencia Emocional en el Trabajo*. Buenos Aires: Vergara.

VIII. Apéndices.

Apéndice 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional de las enfermeras (os) y el clima laboral en el servicio de medicina del Hospital Hipólito Unanue, 2016?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional de las enfermeras (os) y el clima laboral en el servicio de medicina del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	Existe relación entre la inteligencia emocional de las enfermeras (os) y el clima laboral en el servicio de medicina del Hospital Hipólito Unanue, 2016	Variable 1: Inteligencia emocional.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre Inteligencia emocional y la dimensión autorrealización de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016?	Determinar la relación entre Inteligencia emocional y la dimensión autorrealización de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	H1 Existe relación entre Inteligencia emocional y la dimensión autorrealización de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016	a) Componente Cociente emocional Intrapersonal b) Componente Cociente emocional Interpersonal c) Componente Cociente emocional de Adaptabilidad
¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016?	Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016	H2. Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión involucramiento laboral de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016	d) Componente Cociente emocional de Manejo del Estrés. e) Componente Cociente emocional del estado de ánimo en general.

¿Cuál es relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016?	Determinar la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016	H3. Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016	Variable 2: Clima laboral
¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016?	Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	H4. Existe relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión supervisión de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	
¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016?	Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016	H5. Existe la relación entre la Inteligencia emocional y la dimensión condiciones laborales de las enfermeras(os) del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue, 2016.	
Población y muestra: 53 enfermeras(as) del servicio de hospitalización del HHU	Tipo de investigación: Básico, descriptivo. Enfoque cuantitativo Diseño: No experimental, correlacional	Técnica: Encuesta Instrumentos: Bar-On (1997) = Inteligencia Emocional; Palma (2004) = Clima laboral	
			Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales
			Análisis de datos: Estadística descriptiva. Rho Spearman (0.05)

Apéndice 2. Instrumento de toma de datos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO Escuela de Postgrado CUESTIONARIO PARA DETECTAR EL CLIMA LABORAL

Estimado(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su percepción sobre el clima laboral que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar este clima a fin de crear indicadores evaluativos y contribuir a la mejora de la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que permita desarrollar y ejecutar un programa y/o sistema de incentivos que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Bach. Blanca Rosa Morote Giraldo

DATOS GENERALES

Tiempo en el servicio:

Edad:

Sexo:

F	M
---	---

Condición Laboral:

Nombrada:

Contratada:

Grado de instrucción: Técnico(a) graduado () Graduado (a) universitario ()

Graduado (a) universitario + Especialidad. ()

Graduado (a) universitario + Especialidad + Postgrado ()

Instrucciones:

A continuación se le presentara una serie de ítems, léalos detenidamente y según sea su opinión marque con una "X" en el casillero correspondiente

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Muchas gracias!!!

INVENTARIO EMOCIONAL BarOn

INTRODUCCIÓN

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces.

Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Siempre es mi caso.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. **Marca con un aspa el número.**

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta como te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres. **NO** como te gustaría ser, **NO** como te gustaría que otros te viera. **NO** hay límite, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

Nº	ítem	1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2	Es difícil para mí disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					

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

46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.						
47	Estoy contento(a) con mi vida.						
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo(a).						
49	No puedo soportar el estrés.						
50	En mi vida no hago nada malo.						
51	No disfruto lo que hago.						
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.						
53	La gente no comprende mi manera de pensar.						
54	Generalmente espero lo mejor.						
55	Mis amigos me confían sus intimidades						
56	No me siento bien conmigo mismo(a).						
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.						
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.						
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.						
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.						
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.						
62	Soy una persona divertida.						
63	Soy consciente de cómo me siento.						
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.						
65	Nada me perturba.						
66	No me entusiasman mucho mis intereses.						
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.						
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.						
69	Me es difícil llevarme con los demás.						
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.						
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.						
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.						
73	Soy impaciente.						
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.						
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.						
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.						
77	Me deprimó.						
78	Sé como mantener la calma en situaciones difíciles.						
79	Nunca he mentado.						
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.						
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.						
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.						
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías						

84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.						
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy						
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.						
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.						
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado(a).						
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.						
90	Soy capaz de respetar a los demás.						
91	No estoy contento(a) con mi vida						
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.						
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.						
94	Nunca he violado la ley.						
95	Disfruto de las cosas que me interesan.						
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.						
97	Tiendo a exagerar.						
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.						
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.						
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.						
101	Soy una persona muy extraña.						
102	Soy impulsivo(a).						
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.						
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.						
105	Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.						
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surgen problemas.						
107	Tengo tendencia a depender de otros.						
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.						
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.						
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.						
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.						
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.						
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.						
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.						
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.						
116	Me es difícil describir lo que siento.						
117	Tengo mal carácter.						
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.						

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

Muchas gracias por su atención!!!

Apéndice 3. Base de datos.

Inteligencia emocional

IE1	IE2	IE3	IE4	IE5	IE6	IE7	IE8	IE9	IE10	IE11	IE12	IE13	IE14	IE15	IE16	IE17	IE18	IE19	IE20	IE21	IE22	IE23	IE24	IE25	IE26	IE27	IE28	IE29	IE30
5	2	2	4	5	5	3	5	5	2	4	3	3	2	4	2	2	4	2	1	3	3	1	1	5	5	2	4	2	2
4	2	2	4	5	5	5	5	5	1	5	5	2	1	2	5	1	2	2	3	1	1	1	1	1	4	2	1	4	1
3	1	2	4	4	4	4	3	3	3	4	1	3	1	5	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	5	2
4	1	2	5	5	5	4	5	4	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	5	1
5	1	1	3	5	5	4	3	4	1	4	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	2	1	1	5	2	1	2	1
5	1	1	5	3	5	4	5	5	2	4	1	3	2	4	5	1	1	2	5	1	1	2	1	1	4	2	2	4	1
4	1	2	4	3	5	4	4	4	2	5	1	2	2	4	4	1	2	1	4	1	1	3	1	1	4	2	1	4	1
4	1	1	4	4	5	4	4	5	1	5	1	1	1	3	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	5	1	1	2	5
5	1	1	4	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	2	1	4	5	5	5	5	1	5	1	1	2	2	5	1	1	2	5	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1
1	2	1	4	4	4	2	3	4	1	4	1	2	1	3	5	2	1	1	4	1	2	2	1	1	4	2	2	2	2
4	1	2	4	4	4	4	4	3	2	4	1	1	1	4	4	1	1	2	4	1	5	4	1	1	4	2	1	4	1
3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	2	4	4	1	1	1	3	1	3	3	1	1	4	1	4	4	1
5	2	1	3	5	5	3	5	2	3	5	1	2	1	5	4	1	2	2	5	1	1	3	1	1	5	2	2	5	1
5	1	1	5	4	5	4	5	4	1	5	1	3	3	5	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	4	4	5	2
4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	5	2	2	3	3	1	2	2	1	1	4	3	3	4	2
2	4	2	3	4	4	3	1	4	4	4	2	2	2	4	5	1	2	2	3	1	2	3	1	1	5	3	1	3	1
2	1	2	3	4	4	4	5	3	4	4	1	2	2	3	4	2	3	1	4	1	1	1	1	1	4	2	2	3	1
5	3	5	4	5	5	2	4	5	1	5	1	3	2	3	5	2	2	2	4	2	1	2	2	1	4	3	2	4	1
3	3	1	2	4	4	3	2	3	1	3	1	2	3	3	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1

5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	4	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5	4	1	4	1
4	5	1	3	5	5	2	4	3	3	4	1	1	1	4	4	3	3	1	5	1	2	3	1	1	4	2	1	1	1
4	5	1	2	4	4	4	4	4	2	4	1	2	2	4	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	4	2	1	3	1
3	1	2	1	4	5	5	4	4	1	4	1	1	2	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	2	2	5	1
5	1	1	2	5	5	5	4	5	2	5	1	1	1	5	5	2	1	2	3	1	1	1	1	1	5	2	1	3	1
4	2	1	3	4	4	4	5	5	1	5	1	2	2	5	5	1	1	2	4	1	1	2	1	1	4	2	2	4	1
4	1	1	3	4	5	2	4	4	2	5	1	3	1	5	4	1	2	1	5	2	2	3	1	1	5	4	2	5	1
5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	4	4	5	1	3	2	1	1	4	5	5	1	5	1	1	5	1
2	2	1	2	4	4	3	4	4	2	3	1	1	2	2	4	3	1	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1
5	4	1	5	5	5	2	2	2	2	2	1	2	1	5	5	2	1	2	3	1	3	3	1	1	5	3	3	5	1
3	2	1	2	5	4	5	2	4	1	4	2	5	2	4	5	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4
5	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	2	4	5	5	3	1	4	5	1	1	4	1	1	4	1	5	5	1
4	2	1	2	4	5	2	2	4	1	2	1	1	2	5	5	2	1	1	1	5	2	2	1	2	3	2	2	4	1
2	1	1	4	4	5	5	4	4	2	4	1	1	2	2	5	2	2	1	3	1	2	2	1	1	5	2	2	2	1
4	1	3	3	3	5	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5
5	2	2	4	5	5	4	4	3	4	3	4	2	4	3	5	5	3	3	3	4	5	4	5	1	1	1	4	4	4
2	2	1	5	3	5	3	5	5	1	5	1	1	1	5	5	2	1	1	5	1	1	5	1	1	5	1	2	5	5
5	2	1	5	4	5	3	3	4	3	5	1	1	2	5	4	2	3	1	5	1	1	3	1	1	5	2	1	5	1
5	3	5	4	5	5	2	4	5	1	5	1	3	2	3	5	2	2	2	4	2	1	2	2	1	4	3	2	4	1
3	3	1	2	4	4	3	2	3	1	3	1	2	3	3	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1
5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	4	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5	4	1	4	1
4	5	1	3	5	5	2	4	3	3	4	1	1	1	4	4	3	3	1	5	1	2	3	1	1	4	2	1	1	1
4	5	1	2	4	4	4	4	4	2	4	1	2	2	4	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	4	2	1	3	1
3	1	2	1	4	5	5	4	4	1	4	1	1	2	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	2	2	5	1

5	1	1	2	5	5	5	4	5	2	5	1	1	1	5	5	2	1	2	3	1	1	1	1	1	5	2	1	3	1
4	2	1	3	4	4	4	5	5	1	5	1	2	2	5	5	1	1	2	4	1	1	2	1	1	4	2	2	4	1
4	1	1	3	4	5	2	4	4	2	5	1	3	1	5	4	1	2	1	5	2	2	3	1	1	5	4	2	5	1
5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	4	4	5	1	3	2	1	1	4	5	5	1	5	1	1	5	1
2	2	1	2	4	4	3	4	4	2	3	1	1	2	2	4	3	1	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1
5	4	1	5	5	5	2	2	2	2	2	1	2	1	5	5	2	1	2	3	1	3	3	1	1	5	3	3	5	1
3	2	1	2	5	4	5	2	4	1	4	2	5	2	4	5	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4
5	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	2	4	5	5	3	1	4	5	1	1	4	1	1	4	1	5	5	1
4	2	1	2	4	5	2	2	4	1	2	1	1	2	5	5	2	1	1	1	5	2	2	1	2	3	2	2	4	1

IE31	IE32	IE33	IE34	IE35	IE36	IE37	IE38	IE39	IE40	IE41	IE42	IE43	IE44	IE45	IE46	IE47	IE48	IE49	IE50	IE51	IE52	IE53	IE54	IE55	IE56	IE57	IE58	IE59	IE60
4	2	3	4	3	3	2	4	2	5	3	5	1	5	5	3	5	4	2	3	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5
4	1	4	4	1	3	4	2	4	4	2	2	2	4	5	2	5	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	3	2	4
5	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	1	2	4	4	2	5	3	2	5	2	2	2	4	4	2	1	3	2	5
5	1	5	4	1	1	5	1	5	5	1	1	4	5	5	1	5	1	1	5	1	1	1	4	4	1	4	2	1	5
5	2	4	4	1	3	5	1	5	5	1	4	1	5	5	1	5	1	1	3	1	1	2	5	5	1	1	1	5	5
4	1	4	4	2	1	5	2	5	5	1	3	2	5	5	2	5	1	3	2	1	3	3	5	5	1	1	1	4	4
5	1	4	4	1	1	5	1	2	5	2	1	4	4	4	1	5	1	1	4	1	3	2	4	4	1	2	2	4	4
5	1	4	2	1	1	4	1	4	5	1	1	3	3	4	2	5	1	1	4	1	2	2	4	2	1	1	2	4	4
3	1	1	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5
5	1	2	2	2	1	2	2	5	5	1	1	2	3	2	2	5	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3
4	2	3	3	1	1	4	3	2	5	1	1	2	4	5	1	5	2	2	1	1	2	1	5	4	3	1	2	3	4
5	1	5	4	2	1	4	1	4	5	1	3	2	4	3	2	5	4	2	1	2	1	2	4	3	1	1	1	4	4
4	1	3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	4	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	4
4	1	5	5	1	2	3	1	3	4	1	1	2	3	5	2	5	1	2	2	1	3	2	5	4	2	1	4	4	5
5	1	4	5	1	1	4	1	4	5	1	3	3	5	3	1	5	1	1	5	1	1	1	5	4	5	1	3	4	3

4	3	3	4	3	3	3	2	3	5	1	2	3	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4
5	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	2	5	1	2	1	1	1	2	5	3	5	3	2	2	4
3	2	4	4	2	2	3	1	3	4	1	1	3	3	2	2	4	3	1	1	2	2	1	4	2	1	1	1	3	3
4	2	4	4	3	2	2	3	4	5	1	2	3	3	4	2	5	2	3	4	1	2	3	4	4	1	1	3	5	5
3	1	2	5	2	3	2	1	2	5	1	2	2	3	3	1	5	2	3	1	2	3	2	5	2	2	1	2	3	3
5	1	4	5	1	1	4	1	5	5	1	1	2	5	5	1	5	1	1	2	1	1	2	5	4	1	1	1	1	5
3	3	3	3	1	3	5	1	2	5	1	1	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2
4	1	4	3	1	3	3	1	3	4	1	1	3	3	4	2	4	1	1	2	1	1	2	4	4	1	1	1	4	3
5	1	2	2	1	2	5	1	1	5	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	5	5
4	1	2	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	3	2	1	5	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	4	5
5	1	3	4	2	2	2	1	4	5	1	1	5	5	5	1	4	1	1	4	1	1	4	5	5	2	2	1	4	4
5	1	3	4	1	2	3	1	4	4	1	2	2	4	5	2	5	1	1	4	1	4	3	4	4	1	1	1	4	5
5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	2	4	5	3	5	5	4	1	1	5	5
4	1	4	4	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	1	3	3
4	1	4	4	4	4	5	4	2	5	1	1	4	4	5	3	5	3	3	4	2	2	2	5	5	1	3	1	3	1
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	1	3	4	4
2	1	4	5	4	4	5	1	3	5	1	1	2	5	5	1	4	5	3	5	4	5	1	4	5	4	1	1	5	5
5	1	2	5	2	2	2	1	3	4	5	2	2	5	1	3	5	2	3	1	5	2	3	5	5	5	1	1	2	5
1	1	2	2	1	2	2	1	4	5	1	1	2	3	2	1	5	4	2	2	1	2	2	4	4	1	1	1	2	4
5	1	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	1	1	1	5
4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	4	1	4	3	2	5	4	4	3	5	4	2	5	2	1	1	2	2	3
5	1	5	5	1	2	2	1	2	5	1	1	2	3	5	1	5	1	2	5	2	5	2	5	4	1	1	3	5	5
3	1	5	3	2	1	4	3	3	5	2	1	2	3	4	2	4	1	1	2	5	4	2	5	3	1	1	1	5	5
4	2	4	4	3	2	2	3	4	5	1	2	3	3	4	2	5	2	3	4	1	2	3	4	4	1	1	3	5	5
3	1	2	5	2	3	2	1	2	5	1	2	2	3	3	1	5	2	3	1	2	3	2	5	2	2	1	2	3	3
5	1	4	5	1	1	4	1	5	5	1	1	2	5	5	1	5	1	1	2	1	1	2	5	4	1	1	1	1	5
3	3	3	3	1	3	5	1	2	5	1	1	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2
4	1	4	3	1	3	3	1	3	4	1	1	3	3	4	2	4	1	1	2	1	1	2	4	4	1	1	1	4	3
5	1	2	2	1	2	5	1	1	5	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	5	5
4	1	2	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	3	2	1	5	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	4	5
5	1	3	4	2	2	2	1	4	5	1	1	5	5	5	1	4	1	1	4	1	1	4	5	5	2	2	1	4	4

3	3	4	1	2	2	4	1	3	1	1	4	3	3	2	3	1	2	2	4	4	3	2	3	4	2	1	3	4	4
2	5	5	2	1	1	5	1	1	1	1	3	2	4	1	1	1	5	2	5	5	2	1	2	5	1	1	2	4	4
3	3	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	5	4	4	2	1	3	5	1	1	1	5	1	
3	5	5	2	2	3	4	1	1	1	1	4	1	2	4	1	2	5	2	4	4	2	1	4	5	1	1	1	5	5
4	4	4	2	2	1	5	1	2	1	1	5	3	4	2	2	3	5	2	5	5	3	1	3	5	3	1	4	5	5
5	5	5	2	5	4	2	1	1	1	1	5	1	4	5	1	1	5	2	5	5	1	1	5	5	1	4	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	1	1	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	1
3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	4	4	2	4	2	1	2	4	2	2	4	4	2	2	5	2	2	2	4	5
4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
5	2	5	1	2	3	5	2	2	1	1	5	2	5	4	1	2	4	2	5	4	5	1	5	5	1	1	5	5	5
5	5	5	2	2	5	3	2	1	1	1	5	2	2	1	5	2	5	2	5	5	2	2	5	5	2	2	2	5	5
4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	5	4	2	2	2	3	5	2	2	4	5
5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5
2	5	3	1	1	3	1	5	2	1	3	1	1	1	5	4	3	4	5	1	4	3	5	1	4	2	3	3	4	4
5	2	5	2	5	1	5	1	1	1	1	5	3	3	3	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	2	3	3	5	5
4	3	3	1	4	1	5	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	5	5
2	5	5	3	5	1	1	1	4	5	1	3	2	4	3	1	1	2	3	1	4	3	3	4	5	4	1	2	5	5
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	5	2	3	1	3	3	2	2	3	3	1	3	5	2	3	3	3	5
5	5	4	1	1	2	4	1	1	1	1	5	2	3	2	1	1	5	2	4	5	1	1	2	5	1	2	5	5	5
4	2	4	2	2	1	5	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	4	4	1	1	5	2	1	1	2	3	5
3	3	4	1	2	2	4	1	3	1	1	4	3	3	2	3	1	2	2	4	4	3	2	3	4	2	1	3	4	4
2	5	5	2	1	1	5	1	1	1	1	3	2	4	1	1	1	5	2	5	5	2	1	2	5	1	1	2	4	4
3	3	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5	4	4	2	1	3	5	1	1	1	5	1
3	5	5	2	2	3	4	1	1	1	1	4	1	2	4	1	2	5	2	4	4	2	1	4	5	1	1	1	5	5
4	4	4	2	2	1	5	1	2	1	1	5	3	4	2	2	3	5	2	5	5	3	1	3	5	3	1	4	5	5
5	5	5	2	5	4	2	1	1	1	1	5	1	4	5	1	1	5	2	5	5	1	1	5	5	1	4	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	1	1	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	1
3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	4	4	2	4	2	1	2	4	2	2	4	4	2	2	5	2	2	2	4	5
4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
5	2	5	1	2	3	5	2	2	1	1	5	2	5	4	1	2	4	2	5	4	5	1	5	5	1	1	5	5	5
5	5	5	2	2	5	3	2	1	1	1	5	2	2	1	5	2	5	2	5	5	2	2	5	5	2	2	2	5	5

IE91	IE92	IE93	IE94	IE95	IE96	IE97	IE98	IE99	IE100	IE101	IE102	IE103	IE104	IE105	IE106	IE107	IE108	IE109	IE110	IE111	IE112	IE113	IE114	IE115
1	1	1	2	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	4	5	1	5	3	3	3	4	3
1	5	2	5	5	5	1	5	4	5	1	2	3	4	4	4	2	5	5	5	1	1	4	5	1
1	2	1	1	4	4	3	4	4	5	1	2	3	5	3	5	1	5	4	4	1	3	3	5	1
1	1	1	1	5	5	1	2	5	5	1	1	2	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	1
1	1	2	3	5	5	2	4	4	4	1	1	1	4	5	5	2	5	1	5	1	1	4	4	1
1	1	2	1	5	5	1	5	4	5	1	1	2	5	5	4	1	5	2	5	1	2	5	5	2
1	2	2	5	5	4	1	4	4	5	1	2	2	4	4	4	1	5	4	5	1	5	4	5	1
1	1	2	1	5	4	1	3	4	5	1	1	2	4	5	4	1	4	5	5	1	1	4	4	1
1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	1	1	5	5	1
1	2	1	1	4	3	1	2	4	5	1	1	2	4	4	4	1	4	5	5	2	2	4	5	1
4	4	2	1	4	4	3	4	5	4	1	2	2	4	5	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3
1	1	1	1	5	5	1	2	4	3	1	3	2	3	5	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1
1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1
1	1	2	1	5	2	1	3	5	4	1	1	2	5	5	5	1	5	1	5	1	1	4	4	1
1	2	1	1	5	5	2	5	5	5	1	2	2	5	5	4	1	5	5	5	1	1	5	5	1
2	2	2	5	4	3	2	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2
1	1	2	1	5	4	1	5	5	5	1	5	1	5	4	4	2	1	1	5	2	1	1	5	1
1	2	2	1	4	4	1	4	4	4	1	1	2	5	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1
1	3	1	1	5	1	1	5	5	4	1	2	5	5	4	5	1	5	4	5	1	4	5	5	2
1	2	3	1	5	3	3	5	2	5	1	3	3	5	5	3	2	3	1	5	1	1	5	5	1
1	1	2	1	4	4	2	5	5	5	1	1	2	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1
3	1	2	1	2	5	2	5	4	3	1	1	2	5	3	3	1	1	1	4	2	1	2	2	1
1	1	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	5	4	2	4	2	4	3	4	4	4	1
1	2	1	2	5	2	1	4	4	4	1	1	3	2	5	4	1	4	1	5	1	1	5	5	1
1	1	1	1	5	4	1	2	4	5	1	1	1	4	4	4	1	5	5	5	1	1	2	4	1
1	1	1	2	5	4	1	4	4	3	1	1	2	4	3	5	1	5	4	4	1	4	4	3	1
1	3	1	4	5	5	3	4	4	5	1	3	1	5	5	5	2	5	4	5	1	1	5	5	1
1	1	3	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	2	5	5	5	1
4	3	3	1	3	4	3	4	5	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	2	1	2	3	2	2

3	2	1	1	5	4	2	3	3	3	1	1	1	5	4	2	2	5	2	3	3	5	5	5	2
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1
2	3	1	1	5	3	1	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	5	1
1	5	2	1	5	5	1	5	5	5	1	2	2	5	5	5	1	2	1	5	2	2	2	5	1
1	1	2	1	3	3	1	1	3	5	1	1	3	5	2	4	2	4	5	5	1	1	3	4	1
5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	1	5	5	1	5	5	1
1	4	5	5	2	4	1	4	5	5	1	2	3	5	5	1	1	4	4	5	3	2	4	4	3
1	1	2	1	5	4	1	4	5	5	1	2	2	5	2	5	1	2	1	5	2	1	3	5	1
1	2	1	5	5	3	2	3	5	4	2	2	2	5	3	4	2	4	5	5	2	2	4	4	2
1	3	1	1	5	1	1	5	5	4	1	2	5	5	4	5	1	5	4	5	1	4	5	5	2
1	2	3	1	5	3	3	5	2	5	1	3	3	5	5	3	2	3	1	5	1	1	5	5	1
1	1	2	1	4	4	2	5	5	5	1	1	2	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1
3	1	2	1	2	5	2	5	4	3	1	1	2	5	3	3	1	1	1	4	2	1	2	2	1
1	1	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	5	4	2	4	2	4	3	4	4	4	1
1	2	1	2	5	2	1	4	4	4	1	1	3	2	5	4	1	4	1	5	1	1	5	5	1
1	1	1	1	5	4	1	2	4	5	1	1	1	4	4	4	1	5	5	5	1	1	2	4	1
1	1	1	2	5	4	1	4	4	3	1	1	2	4	3	5	1	5	4	4	1	4	4	3	1
1	3	1	4	5	5	3	4	4	5	1	3	1	5	5	5	2	5	4	5	1	1	5	5	1
1	1	3	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5	2	5	5	5	1
4	3	3	1	3	4	3	4	5	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	2	1	2	3	2	2
3	2	1	1	5	4	2	3	3	3	1	1	1	5	4	2	2	5	2	3	3	5	5	5	2
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1
2	3	1	1	5	3	1	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	5	1
1	5	2	1	5	5	1	5	5	5	1	2	2	5	5	5	1	2	1	5	2	2	2	5	1

IE116	IE117	IE118	IE119	IE120	IE121	IE122	IE123	IE124	IE125	IE126	IE127	IE128	IE129	IE130	IE131	IE132	IE133
4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	5	3	2	2	5
2	2	2	1	5	1	1	2	5	1	1	2	1	5	2	1	1	5
3	4	1	3	5	1	2	2	3	1	2	2	1	5	4	2	2	5

1	1	1	2	5	1	1	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5
3	2	1	2	4	1	1	2	3	1	2	1	1	4	1	2	2	5
3	3	1	4	4	1	2	3	5	1	1	1	2	4	2	2	1	5
2	1	2	5	5	1	2	4	4	1	1	1	1	5	2	1	1	5
1	1	2	2	5	1	1	4	3	1	1	5	2	5	2	2	1	5
1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5
1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	3	5	1	2	2	5
4	2	3	3	4	3	5	3	5	2	3	2	2	3	2	3	2	5
1	2	1	3	4	2	2	3	3	1	1	2	2	5	2	1	1	5
1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	5	5	2	1	2	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5
1	3	1	1	5	1	2	2	1	1	1	1	1	5	3	3	1	5
2	2	2	3	5	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	3	3	5
1	1	2	4	5	2	3	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1	2
2	1	2	4	4	4	2	3	4	1	2	1	1	5	2	2	2	5
3	1	2	4	5	2	3	1	1	3	4	5	1	5	2	1	3	5
2	2	1	1	4	2	2	2	2	1	2	3	1	4	1	2	2	5
1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	2	1	5
2	2	2	4	2	3	1	2	1	1	2	2	2	5	2	5	3	5
3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2	1	4	1	2	1	5
1	1	4	2	4	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	3	2	5
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5
2	1	1	4	4	1	2	3	1	2	1	1	1	5	1	4	1	5
1	2	1	5	5	1	2	2	5	1	3	1	2	5	1	1	1	5
1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	1	5	5	1	4	1	5
2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	3	3	3	3	1	4	2	5
2	2	2	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	5	1	1	1	5
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3

5	1	1	5	3	3	5	3	5	1	2	1	1	4	1	2	2	5
2	2	2	5	5	5	1	2	2	1	2	2	1	5	2	2	1	5
2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	5	2	2	1	5
1	1	1	5	1	1	1	5	2	5	1	5	1	5	1	1	1	5
5	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	2	2	4	2	1	2	5
1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	1	5	1	1	5	5
4	2	3	2	5	2	2	2	4	1	2	1	1	4	2	3	2	5
3	1	2	4	5	2	3	1	1	3	4	5	1	5	2	1	3	5
2	2	1	1	4	2	2	2	2	1	2	3	1	4	1	2	2	5
1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	2	1	5
2	2	2	4	2	3	1	2	1	1	2	2	2	5	2	5	3	5
3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2	1	4	1	2	1	5
1	1	4	2	4	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	3	2	5
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5
2	1	1	4	4	1	2	3	1	2	1	1	1	5	1	4	1	5
1	2	1	5	5	1	2	2	5	1	3	1	2	5	1	1	1	5
1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	1	5	5	1	4	1	5
2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	3	3	3	3	1	4	2	5
2	2	2	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	5	1	1	1	5
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
5	1	1	5	3	3	5	3	5	1	2	1	1	4	1	2	2	5
2	2	2	5	5	5	1	2	2	1	2	2	1	5	2	2	1	5

Clima institucional.

Edad	Sexo	Condic Laboral	Instruc.	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	CL21	CL22	CL23	CL24
49	1	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4
42	2	1	3	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
39	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
40	1	1	4	5	5	1	2	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
35	1	2	3	2	4	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	1
37	1	1	1	3	3	2	3	3	1	4	2	3	4	2	4	3	4	1	1	5	3	3	3	1	3	5	1
36	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4
31	1	1	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	4	2
29	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
49	1	1	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	3
27	1	1	1	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3
33	2	1	1	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	2
35	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	4
55	1	1	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	4
39	1	1	1	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5
28	1	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4
50	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
52	1	1	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	3	4	2	3	2	3	2	1	2	2	4
52	1	1	4	5	1	2	3	2	3	3	2	3	1	4	4	2	1	5	3	2	1	3	1	1	5	5	5
64	1	1	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
48	1	1	1	2	4	1	2	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
53	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3
59	1	1	1	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2
38	1	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3
57	2	1	4	3	4	2	5	2	2	4	2	1	4	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	5
25	1	2	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	2	3	4	4	4	4
33	1	1	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	1	3	4	4

64	1	1	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5
44	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
41	1	1	3	2	4	2	1	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
26	2	2	1	3	2	2	1	4	3	4	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2
52	1	1	1	3	4	2	2	3	1	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2
29	1	1	2	4	4	3	2	4	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
32	1	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4
50	1	1	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
42	1	1	1	4	4	2	3	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	3
50	1	1	3	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3
32	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3
52	1	1	4	5	1	2	3	2	3	3	2	3	1	4	4	2	1	5	3	2	1	3	1	1	5	5	5
64	1	1	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
48	1	1	1	2	4	1	2	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
53	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3
59	1	1	1	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2
38	1	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3
57	2	1	4	3	4	2	5	2	2	4	2	1	4	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	5
25	1	2	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	2	3	4	4	4	4
33	1	1	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	1	3	4	4
64	1	1	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5
44	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
41	1	1	3	2	4	2	1	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
26	2	2	1	3	2	2	1	4	3	4	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2
52	1	1	1	3	4	2	2	3	1	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2
29	1	1	2	4	4	3	2	4	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2

CL25	CL26	CL27	CL28	CL29	CL30	CL31	CL32	CL33	CL34	CL35	CL36	CL37	CL38	CL39	CL40	CL41	CL42	CL43	CL44	CL45	CL46	CL47	CL48	CL49	CL50	
4	4	3	4	4	2	3	3	5	3	2	4	4	4	2	5	3	5	5	3	4	3	4	4	3	2	
4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2
3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	
5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
2	2	3	5	2	5	3	4	5	1	1	1	2	4	2	3	3	3	4	2	1	2	3	2	2	1	
4	3	3	4	3	2	4	4	5	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	
4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	1	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	
2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	
4	4	3	4	2	3	3	5	4	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	2	2	
4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	2	2	
3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	1	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	
5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	3	2	3	5	3	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	
3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	
2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
1	3	1	3	1	1	1	3	4	3	2	2	4	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	
2	5	4	2	1	2	5	5	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	1	5	1	
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	
1	2	4	2	1	1	1	4	3	3	1	1	1	2	1	4	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	
3	4	4	3	3	3	2	3	5	5	3	1	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
2	2	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	4	1	1	2	3	3	1	1	
2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	1	
4	5	2	1	2	1	1	4	2	2	2	1	4	3	2	5	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	
4	4	5	3	3	4	2	2	5	2	1	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	

4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	1	2	2	4	2	4	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1
5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4
3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
3	2	4	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2
3	4	4	4	3	3	2	5	5	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3
3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2
3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4
5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	2	2	5	5	3	5	3	5	5	5	2	3	3	2	2	3
3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
2	5	4	2	1	2	5	5	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	1	5	1
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1
1	2	4	2	1	1	1	4	3	3	1	1	1	2	1	4	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1
3	4	4	3	3	3	2	3	5	5	3	1	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
2	2	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	4	1	1	2	3	3	1	1
2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	1
4	5	2	1	2	1	1	4	2	2	2	1	4	3	2	5	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2
4	4	5	3	3	4	2	2	5	2	1	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1
4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	1	2	2	4	2	4	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1
5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4
3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
3	2	4	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2
3	4	4	4	3	3	2	5	5	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3
3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2