



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional y motivación en el personal de
Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Rodríguez Gómez, Orestes

ASESOR:

Dr. Vértiz Osos, Jacinto Joaquín

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ - 2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): RODRIGUEZ GOMEZ, ORESTES

Para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, ha sustentado la tesis titulada:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL II; CALLAO. 2018

Fecha: 29 de agosto de 2018

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma: 

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osores

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisión de APA

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A una persona súper especial por su apoyo, su comprensión, su tolerancia, mi esposa Sara, a mis queridos padres José Aníbal (QPD) y Aurora por la vida y los buenos valores inculcados y por haber hecho de mí un hombre de bien. Para ti papito que desde el cielo me cuidas e iluminas. Gracias “San Judas Tadeo” por tu bendición y tu protección

Agradecimientos

A mis profesores de las distintas asignaturas de nuestra prestigiosa Universidad Cesar Vallejo quienes nos han conducido durante todo el proceso de formación.

Un agradecimiento súper especial al Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo por la preparación profesional y académica, para el desarrollo y consolidación del presente trabajo.

A ustedes queridos amigos y compañeros de trabajo por su colaboración incondicional quienes me ayudaron a alcanzar los objetivos trazados durante el desarrollo y la culminación de mi trabajo de investigación.

Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA**Lima, 31 de marzo de 2016****Declaración de Autoría**

Yo **Orestes Rodríguez Gómez**, estudiante del Programa de Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Inteligencia emocional y Motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018” consta de 107 folios para obtener grado académico de Maestro en gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, manifiesto lo siguiente:

Se ha realizado el citado y parafraseo de las fuentes utilizadas en la investigación de acuerdo a las normas establecidas para la realización de trabajos académicos.

La información no proviene de otras externas.

La investigación presentada es de mi propia intelectual para obtener el grado en esta prestigiosa casa de estudios.

Se ha procedido a realizar esta investigación de una manera consiente.

Si se encontrase material intelectual de otras fuentes sin el debido reconocimiento, me someto a las sanciones estipuladas en la Universidad, a través del proceso disciplinario.

Lima, 19 de agosto del 2018

Br. Orestes Rodriguez Gomez
DNI 00851018

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Inteligencia emocional y motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y la motivación en el personal de Enfermería.

La investigación que se realiza, consta de diferentes capítulos, de acuerdo a la proporción del formato estipulado en la Universidad, comprende el capítulo I en donde se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación, en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el capítulo V las conclusiones y el capítulo VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue que existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación ($p=0,024<0,05$; $r = 0,187$) Interpretándose que, a Mayor inteligencia emocional, mayor motivación en este personal.

El autor

Índice

	Pág.
Dictamen de sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	19
1.2.1. Antecedentes internacionales	19
1.2.2. Antecedentes nacionales	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. Bases teóricas de la inteligencia emocional	23
1.3.2. Bases teóricas de la variable 2	31
1.4. Formulación del problema	34
1.4.1. Problema General	34
1.4.2. Problemas específicos	34
1.5. Justificación	35
1.6. Hipótesis	37
1.6.1. Hipótesis General	37

1.6.2. Hipótesis Específicas	37
1.7. Objetivos	38
1.7.1. Objetivo general	38
1.7.2. Objetivos específicos	38
II. Método	39
2.1. Diseño de estudio	40
2.2. Variables, operacionalización	41
2.2.1. Definición conceptual de las variables	41
2.2.2. Definición operacional de variables	41
2.3. Población, muestra y muestreo	43
2.3.1. Población	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.4.1. Técnica	45
2.4.2. Instrumentos	45
2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos	47
2.4.4. Confiabilidad	47
2.5. Métodos análisis de datos	48
2.6. Aspectos Éticos	48
III. Resultados	50
3.1. Resultados descriptivos	51
3.2. Contraste de hipótesis	55
IV. Discusiones	61
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	68
VII. Referencias	71
Anexos	78

Anexo 1. Artículo Científico	79
Anexo 2. Matriz de consistencia	94
Anexo 3. Consentimiento Informado	96
Anexo 4. Cuestionario N° 1.- Inteligencia Emocional	97
Anexo 5. Cuestionario N° 2.- Motivación	99
Anexo 6. Base de datos Prueba Piloto	100
Anexo 7. Base de datos Variables: Inteligencia Emocional y Motivación	101
Anexo 8. Análisis y Resultados SPSS	105

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz operacional Inteligencia emocional	42
Tabla 2. Matriz operacional de la variable 2 Motivación	43
Tabla 3. Distribución del personal de enfermería de un Hospital Nivel II - 2	43
Tabla 4. Baremos y Escala para medir la variable inteligencia emocional	46
Tabla 5. Baremos y Escala para medir la variable motivación	47
Tabla 6. Confiabilidad instrumento –Alfa de Cronbach Variable N° 1: Inteligencia Emocional	48
Tabla 7. Confiabilidad de instrumento –Alfa de Cronbach Variable N° 2: Motivación	48
Tabla 8. Frecuencias de clasificación de la variable Inteligencia emocional de un Hospital Nivel II.2 Callao 2018	51
Tabla 9. Frecuencias de clasificación de las dimensiones de la variable Inteligencia emocional en el personal de enfermería Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	52
Tabla 10. Frecuencias de clasificación de la variable Motivación en el personal de Enfermería de Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	53
Tabla 11. Frecuencias dimensiones variable Motivación en el personal de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	54
Tabla 12. Prueba Rho de Spearman la variable Inteligencia emocional y la Motivación, Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	55
Tabla 13. Prueba Rho de Spearman entre la dimensión 1: Autoconocimiento y la Motivación, Callao, 2018.	56
Tabla 14. Prueba dimensión 2: Autorregulación y la Motivación, Callao, 2018	57

Tabla 15. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión 3: Automotivación y la Motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	58
Tabla 16. Prueba Rho de Spearman dimensión 4: Empatía y Motivación, Callao, 2018	59
Tabla 17. Prueba Rho de Spearman dimensión 5: Habilidades sociales y la Motivación, Callao, 2018	60

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Definición de inteligencia emocional según distintos autores	25
Figura 2. Componentes básicos de la inteligencia emocional según el modelo de Daniel Goleman. Alviárez y Pérez, (2009) (p. 98).	29
Figura 3. Componentes básicos de la Motivación según la teoría de Mcclelland	33
Figura 4. Fórmula para muestra	44
Figura 5. Frecuencias Inteligencia emocional, Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	51
Figura 6. Frecuencias dimensiones variable Inteligencia emocional en el personal de enfermería Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	52
Figura 7. Frecuencias de clasificación de la variable Motivación de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	53
Figura 8. Distribución de frecuencias de clasificación de las dimensiones de la variable Motivación de un Hospital Nivel II.2 Callao	54

Resumen

El presente trabajo titulado “Inteligencia emocional y motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018”, tuvo el objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y la motivación en el personal de Enfermería.

El trabajo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo Básico, Nivel correlacional / causal, no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por el personal que laboran en un Hospital Nivel II.2 del Callao, para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, utilizando la escala tipo Likert modificada. Los resultados evidenciaron las frecuencias de clasificación de la variable Inteligencia emocional de 146 encuestados, la mayor frecuencia se ubicó en la categoría Alto (78,1%), la segunda categoría Medio (21,9%). Ninguna se clasificó en categoría Bajo. Para la variable Motivación se encontró que, del total de encuestados, la mayor frecuencia estuvo en la categoría en proceso (57,5%). categoría Buena (42,5%), ninguna persona se clasificó en la categoría por mejorar.

Se concluyó que existe relación de la inteligencia emocional y la motivación ya que el nivel de significancia propuesto es ($p=0,024 < 0,05$; $r = 0,187$), por lo tanto, existe una relación positiva y de nivel débil, interpretándose que, a mayor inteligencia emocional, mayor motivación en este personal,

Palabras clave: Inteligencia emocional, Motivación, personal de enfermería

Abstract

The present work entitled "Emotional intelligence and motivation in the nursing staff of a Hospital Level II.2 Callao. 2018 ", had the objective of determining the relationship between emotional intelligence and motivation in the nursing staff.

The work was developed under a quantitative approach, of the Basic type, correlational / causal level, non-experimental cross-sectional. The population was constituted by the personnel that work in a Hospital Level II.2 of Callao, to collect the information the survey technique was used and as an instrument two questionnaires, using the modified Likert type scale The results showed the classification frequencies of Emotional Intelligence variable of 146 respondents, the highest frequency was in the High category (78.1%), the second Medium category (21.9%). None was classified in the Low category. For the Motivation variable it was found that, of the total of respondents, the highest frequency was in the category in process (57.5%). Good category (42.5%), no person was classified in the category to improve.

It was concluded that there is a relationship of emotional intelligence and motivation since the level of significance proposed is ($p = 0.024 < 0.05$, $r = 0.187$), therefore, there is a positive relationship and a weak level, interpreting that, to greater emotional intelligence, greater motivation in this personnel.

Keywords: Emotional intelligence, Motivation, nursing staff

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad las organizaciones enfrentan muchos desafíos en relación al personal que lo integra por lo que las instituciones deben contar con un manejo innovador, eficiente y adecuado hacia los clientes internos y externos. Sánchez, et al (2017) (p. 438) La inteligencia emocional y la motivación son temas relevantes que se han convertido en un instrumento de cambio buscando a través de ello lograr o llegar a la eficiencia organizacional, condición importante caracterizada por la competitividad el cual cada vez se hace más necesario ya que va a influir en el rendimiento individual o colectivo, y esto permitirá mejorar las condiciones laborales, los mismos se articulan con los objetivos estratégicos institucionales. Camacho, et al (2015).(p.195)

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2011), ejecutó una actividad a nivel internacional cuyo objetivo fue lograr, que las funciones laborales sean más seguras, salubres y humanas. Según el Consejo Internacional de Enfermeras (2013) a nivel mundial tanto en Canadá, y algunos países, el personal de enfermería continúan experimentando sobre carga laboral y por ende los clientes externos incluido los familiares padecen a efecto de estos actos. Mientras que el Ministerio de Salud del Perú – Fedeminsap (2017) firman un Acta de Acuerdos y Compromisos en donde manifiestan que el personal profesional de enfermería debe recibir un incentivo económico, para todos aquellos que prestan sus servicios en distintas instituciones de salud independientemente al nivel de atención donde laboran. Así mismo refieren que desde el 1° de enero de 2018 se implementará de manera paulatina, la ordenanza de contratación a través del sistema CAS de todo aquel personal profesional no médico (enfermería) en donde es necesario, e indispensable incluir su permanencia, los plazos, renovación o prórroga y supeditar el factor remunerativo tratando de equiparar al personal que se encuentra inmerso en el decreto Legislativo 276.

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), es una asociación representativa de este gremio que ejecuta sus actividades en más de 128 países, el 2013 publicaron y expresaron que: la función de las enfermeras se basa en el vínculo enfermera-paciente de donde se derivan las obligaciones o responsabilidades y los derechos los cuales actúan con reciprocidad. El personal

profesional enfermero para brindar una óptima y apropiada atención tiene que desenvolverse en un entorno agradable, ameno y con una responsabilidad laboral acorde a cada profesional, situación que se torna un poco caótica ya que la realidad asistencial resulta indistinta a lo ideal que sugieren las instituciones.

Sánchez, Brea, De La Cruz, Matos (2017), evidenciaron el 49,2% de los colaboradores habituales son poseedores de una motivación por afiliación. Concluyendo que la motivación por afiliación es la más resaltante y latente en el personal quienes a la vez perciben y cumplen sus funciones, por otro lado, y en su gran mayoría los responsables no tienen un liderazgo adecuado o en todo caso está ausente. Mientras que Bobadilla (2016) en su estudio concluye que los factores intrínsecos son entes motivacionales que están presentes a través del crecimiento profesional, vocacional y la parte responsable. Por su parte la motivación extrínseca evaluó los siguientes ítems Relaciones Interpersonales (47.9%), Reconocimiento (18.8%), Actitud (83.3%). Guardando relación con la disponibilidad hacia el trabajo.

A diferencia de Sánchez et al. (2017) y de Bobadilla (2016), este proyecto tiene en cuenta situaciones que se van a relacionar con la inteligencia emocional y la motivación siendo estos puntos vitales y pilares de una organización, pues estos son la base para el crecimiento de una empresa, cabe recalcar que estas variables influyen en las personas e impulsan a optimizar toda información en relación a las emociones, así mismo ayuda a tomar decisiones correctas y adecuadas, el mismo lo demuestran día a día en el desempeño de su trabajo para el logro de sus objetivos, situaciones que aún no han sido dilucidados, teniendo no solamente vacíos de conocimientos sino en aporte los mismo que van a ayudar a mejorar y/o favorecer la gestión en el sector salud

Los(as) enfermeros(as), como trabajadores del sector salud, brindan sus cuidados a usuarios tanto internos como externos quienes se encuentran carentes y con necesidades no satisfechas, encontrándose estas en la parte corporal o mental, y son este grupo de personal quienes batallan a diario con esta realidad, realidad cargada de emociones positivas o negativas, más razonable aún en un área crítica, en donde los eventos de emergencia y/o urgencia y sumado a esto la carga laboral hacen que se desborde el equilibrio y la inteligencia emocional, frente

a ello se hace necesario impulsar la energía con la finalidad de afrontar aquellas situaciones estresantes.

La vocación es un valor innato que posee este grupo de profesionales y gracias a ello son resilientes frente a posiciones retadoras que inducen al servidor a una adecuada perseverancia, en los últimos tiempos se ha observado que los servicios de emergencia y otros se han saturado por la alta afluencia de pacientes, observando que el número de personal asistencial de enfermería es escaso para complacer la tan exigida y reñida demanda, este fenómeno hace que permite que se desarrolle la motivación junto con inteligencia emocional acorde a la situación. Así mismo se ha evidenciado que durante las horas laborales, estas situaciones no se tienen en cuenta, pues en algunos casos se evidencia que los puestos son habilitados muchas veces por cercanías o por doctrinas políticas, o en algunos casos se rota al personal por situaciones ajenas a su persona, afectando en algunos casos la calidad de la atención y en gran parte el estado emocional del trabajador.

La desmotivación del personal de salud, la sobrecarga de actividades, el escaso reconocimiento del desempeño laboral y la falta de estímulos afectan la calidad y las oportunidades de mejorar los procesos. Se observa también que los directivos tienen poca preocupación ante las situaciones negativas que involucra a sus empleados pues ellos requieren desenvolverse para mejorar métodos e impulsar sus competencias y capacidades, para de este modo poder sentirse entusiasmados de los cuidados que brindan dentro de la institución llegando de esta manera a buenos y mejores productos o soluciones que propone la organización.

Ante esta situación Oliveros, et al (2015) en Bogotá encontró que el 31.7% tiene un nivel bajo, el 35,7% nivel medio y un 32,5%. nivel alto de motivación en una de las variables de estudio (Haberes) considerándose a esta como un honorario ante el ejercicio profesional (p 122). Alcántara (2017) en Lima trabajó con una muestra de 84 personas en donde encontró que el 38.1% tiene nivel bajo, 45.2% nivel medio y 16.7% nivel alto de motivación laboral (p 77) y Huamaní (2017) en Lima encontró que los trabajadores del hospital Casimiro Ulloa en su gran mayoría se hallan motivados demostrando que el 9.5% presentan regular

motivación y el 90.5% tiene una motivación alta (p 63), , son sentires y situaciones similares en todas las instituciones de salud que reflejan una insatisfacción en el personal, el mismo que, de no ser atendido oportunamente, serán determinantes en la disminución de calidad del servicio al usuario externo.

1.2. Trabajos previos

Para este trabajo tomamos como precedente las investigaciones estudiadas a nivel mundial y local las mismas hacen mención a las variables siendo estas de suma importancia, cabe recalcar que durante la pesquisa se logró ubicar pocos trabajos similares que involucren ambas variantes sujetas a estudio.

1.2.1. Antecedentes internacionales

Sánchez, Brea, De La Cruz, Matos (2017), en el estudio titulado *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos, de la provincia de Santiago de Cuba*. (Tamara Bunke y Mariana Grajales) se propusieron el objetivo de describir el estado de la motivación y el liderazgo en el personal de Servicios Generales. Para ello realizaron un estudio transversal, la metodología usada fue la observación dirigida Para averiguar el desempeño de su ejercicio, se trabajó con una muestra de 112 asistentes y 6 jefes de turnos utilizando una guía, una encuesta, un test de liderazgo y la revisión de normas emanadas del Ministerio, encontrando que los responsables de turno (83,3%) no tienen actitud de líder y que los colaboradores generales (49,2%) tienen motivación por afiliación. Concluyendo que la motivación por afiliación es la más frecuente en los asistentes generales quienes conocen su desempeño, por otro lado, al evaluar el liderazgo manifiestas que esta variable se encuentra ausente en la mayoría de los dirigentes de turno.

Gutiérrez, Carmona y Crespillo (2017), realizaron la investigación *La Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional en el distrito de atención primaria Costa del Sol.. Con un diseño: observacional descriptivo transversal, una: Muestra de (n = 303). profesionales de todas las categorías, fijos y contratados, se utilizaron cuestionarios auto administrados, TMMS-24 para medir la inteligencia emocional y CVP-35 que midió la calidad de vida del profesional. observaron correlaciones significativas entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional: categorías regulación (p < 0,01) y comprensión (p < 0,05).*

Y 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 ($p < 0,05$). Para lo cual llegan a concluir que la vida profesional percibida se relaciona con la inteligencia emocional en las dimensiones percepción y la regulación

Márquez (2016), en su investigación titulada *Relación entre la Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero. - Guatemala-* se planteó el objetivo de determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral, tomando como muestra al recurso humano de esta organización. Estudio de carácter descriptivo, diseño correlacional, intenta encontrar la asociación o no entre dos variables, concluyendo que los colaboradores poseen inteligencia emocional y motivación laboral alta, sin embargo, no existe un nivel significativo de relación entre las dos variables de estudio, es decir no dependen necesariamente una de la otra

Camacho, Rojas, Hinojosa y Olivera (2015), realizaron la investigación *La Inteligencia emocional y la competencia gerencial del profesional de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. Distrito Federal México*. En donde encontraron que la ejecución de sus funciones significativas guarda estrecha relación con la inteligencia emocional Frente a ello es considerable que los trabajadores que ostenten cargos gerenciales y/o directivos y tienen personal a su cargo tenguen un buen y apropiado manejo de la inteligencia emocional ya que esto es un desafío que a diario se vivirá durante las horas laborables. A través del ejercicio oportuno de las destrezas y capacidades individuales y colectivas, el personal de enfermería dentro de la institución hace uso del talento erudito e intelectual en conjunto con métodos de calidad y calidez el mismo le permite realizar un trabajo armonioso, adecuado y en equipo el cual se ve reflejado en el cuidado terapéutico hacia los usuarios.

Oliveros, Fandiño, Torres. (2015), realizó la investigación *Los factores motivacionales hacia el trabajo en el departamento de enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá*. A través de un estudio no experimental, de diseño transeccional o transversal tipo descriptivo y correlacional se aplicó un instrumento a 398 trabajadores todos ellos personal asistencial; en donde se

encontró que los distintos grados de motivación, a través de la dedicación, autorregulación, labores en el ámbito laboral, para la obtención de los propósitos y expectativas; para lo cual llegan a concluir que existe una alta percepción con relación a las motivaciones externas

Troya (2014). en su investigación titulada *Análisis de la importancia de la inteligencia emocional en la motivación de los trabajadores – Ecuador* se plantea el objetivo de Determinar los factores emocionales que influyen en la motivación y el desempeño, de los servidores de la Coordinación General Administrativa Financiera de la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, tomando como muestra 48 trabajadores. Después de realizar el análisis concluye que los colaboradores presentan altos niveles de desarrollo de comportamientos de Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales, lo que influye favorablemente en su desarrollo personal.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Ramos (2017), realizó la investigación titulado *Inteligencia emocional y motivación laboral, en el Centro materno infantil Juan. Pablo II.* perteneciente al distrito de Villa el Salvador, se planteó el objetivo de establecer la relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral, desarrolló una investigación básica, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de información utilizó un instrumento estructurado con respuestas mediante la escala de Likert. Encontrando nivel de correlación muy alto, concluye que: existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en esta institución prestadora de servicios de salud.

Morote (2017), realizó la tesis titulada *Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue* realizo un estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional; con una muestra de 53 personas, concluyéndose la relación de las variables, obteniendo un nivel regular entre mayor condición de clima laboral se obtendrá una mayor inteligencia emocional.

Idrogo (2017), en su investigación titulada *Estrategia de Motivación que Contribuya a La Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución*

Pública, Chiclayo – 2016, tuvo el objetivo de elaborar una estrategia de motivación basada en la dinámica del proceso que contribuya con la satisfacción en los colaboradores de la Red de Servicios de Salud., a través de un estudio de tipo descriptiva, con una muestra de 35 trabajadores, realizó la recolección de información proporcionada por la observación, y aplicación de los cuestionarios Concluyendo que el 96.9% de colaboradores presenta moderada motivación, y el 3.12% motivación alta. Asimismo, el 68.75% de este grupo, presentan regular satisfacción, y el 6.25% presenta insatisfacción laboral. Finalmente se encontró una relación positiva significativa entre motivación y satisfacción laboral, por lo que al aplicar la estrategia de motivación se va a contribuir a mejorar la satisfacción laboral.

Alcántara (2017), realizó la tesis titulado *La Cultura organizacional y motivación laboral en un hospital nivel III*, para ello formuló el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los servidores asistenciales del departamento de cirugía de tórax y cardiovascular de la institución de salud (Hospital Nacional Dos de mayo). Un trabajo de tipo sustantiva, teniendo a 84 trabajadores asistenciales (médicos, enfermeras y técnicos de enfermería y personal administrativo). Concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la cultura organizacional. (Rho de Spearman = 0.494),

Valverde (2017), realizó la tesis titulada *Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III*. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal. nivel descriptivo correlacional. Los datos se han recolectado a través del instrumento de cada variable una muestra de 78 licenciadas de enfermería, en conclusión, existe relación entre las variables por tener un nivel de correlación alto en la investigación Rho de Spearman (0.567).

Huamaní (2017), realizó la investigación titulada *Motivación laboral y comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa*, hace uso de un método descriptivo correlacional de corte transversal, teniendo una muestra de 169 trabajadores entre administrativos y enfermeras evidenciando que existe correlación positiva moderada alta y significativa entre motivación laboral y comportamiento organizacional, que nos

permite indicar a mayor motivación laboral tenemos un mayor comportamiento organizacional.

Inca (2017), realizó la investigación titulada *Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima*. Bajo un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño transversal, trabajo con una muestra de 73 colaboradores a quienes aplico 2 instrumentos Concluyendo que existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral, por lo que finalmente manifiesta que el grado de motivación laboral fue mediano y el nivel de desempeño laboral fue excelente

Yacavilca (2017), realizó la investigación titulada *Inteligencia emocional y manejo de conflictos en el Hospital Nacional Dos de Mayo*. Este trabajo se desarrolló bajo el paradigma del positivismo enfoque cuantitativo, tipo sustantiva nivel descriptivo método hipotético deductivo La muestra de 80 trabajadores del servicio de cirugía cardiovascular (enfermeros, médicos, técnicos de enfermería, secretarias y tecnólogos). Se dio a través de un muestreo no probabilístico, Concluyendo que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el manejo conflictos, con una significancia ($p < .05$) y una correlación de Rho de Spearman ($.508$) por lo se puede citar que hay una relación significativa entre estas variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Se realizó la descripción de los distintos conceptos y teorías que guardan relación con las variables así mismo se enuncia las dimensiones que hicieron posible el sondeo y la contrastación de las variables de estudio y las diferentes teorías bajo las cuales se desarrolló la presente investigación.

1.3.1. Bases teóricas de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional (IE) está estrechamente ligada a las sensaciones y emociones en nuestra vida diaria. Dada estas circunstancias la estimación del intelecto de las personas ya no se da a partir de este factor, más bien se adiciona la IE y el modo como los seres humanos asocian estos recursos para conceder la solución a las distintas apariencias del diario vivir. Camacho, et al (2015) (p 194)

La inteligencia emocional (IE), representa la pericia para discernir, estimar y exteriorizar nuestras emociones con precisión, para tener entrada y/o producir ánimos que proporcionen un conjunto de ideas; y ser capaces de conocer el sentido de la realidad con la finalidad de conjugar los sentimientos incitando al desarrollo psico-emocional e intelectual. Frente a ello la administración avanza inmersa en los sistemas de salud el cual se ejecuta en un ambiente cambiante, tolerante y comprensivo, pero a la vez más competitivo e imperioso. Esta variable influye en el bienestar laboral del trabajador. y se asocia a las circunstancias individuales y colectivas, como también a los factores físicos del entorno, Macías et al (2015) (p. 302).

Conceptualización

En los años noventa Galton, Binet, Sternberg, Thurstone, Tordinke, Gardner, inician y logran cimentar los pilares para el comienzo de la inteligencia emocional como una construcción teórica incluida por primera vez en la literatura científica, de ahí en adelante se desarrollaron distintos estilos de inteligencia emocional los cuales han incrementado y contribuido a la parte investigativa, los modelos más representativos, de esta corriente son el modelo de habilidad mental ejecutado por Mayer y Salovey, el modelo de las competencias emocionales de Goleman; el modelo de inteligencia emocional social de Bar-On. Mejía (2014) (p 10)

A continuación, se presenta conceptos de distintos autores:

Autor	Año	Definición
Francis Galton (Inglaterra)	(1885)	Capacidad que forma parte de todo tipo de tarea cognitiva, en mayor o en menor armonía, que difiere de una persona a otra, por lo que determina el nivel general de cada sujeto
Alfred Binet, (Francia)	(1900)	Aptitud para sustentar y tomar una dirección definida, como adaptarse a nuevas posiciones y habilidades para criticar los propios actos
Robert J. Sternberg (EE. UU.)	(1985)	Función mental conducida y dirigida con el propósito de adaptación, selección y conformación de contextos del mundo real, sobresalientes en la vida de uno mismo
Salovey y Mayer (EE. UU.)	(1997)	Talento para reconocer e interpretar de una manera correcta los caracteres y sucesos sensitivos, e individuales, elaborando y produciendo evoluciones de señales emocionales, pensamientos y

		comportamiento de manera eficaz y adecuada hacia las metas personales.
Goleman (EE. UU.)	(1997)	Reconocimiento y el manejo de las emociones a través de las actitudes
Bar-On	(2008)	Conglomerado de talentos no cognitivos, competencias de habilidades aprendidas que influyen en la calidad de las personas para enfrentar de una manera adecuada las demandas y presiones del ambiente

Figura 1. Definición de inteligencia emocional según distintos autores

Mejía (2014) (pp 11,13) Fuente: Revista Científica / ISSN 0124 2253/ Julio – Diciembre de 2013 / No. 17 / Bogotá, D.C.

Modelos de Inteligencia Emocional (IE)

Según Trujillo y Rivas, (2005), en estos últimos años la inteligencia emocional se ha convertido en una materia de vital trascendencia en los diferentes espacios como la educación, administración y salud, entre otros. Para una gran mayoría de seres humanos la inteligencia emocional se dio a conocer a partir del año 1995 cuando Daniel Goleman presentó un libro e investigación relacionada a esta situación tomando como precedente a autores quienes ya habían iniciado el tema. En la actualidad existen muchos modelos para medir la inteligencia emocional; algunos de ellos se han suscitado con poca severidad científica y han sido de lo más variados, estos incluyen un conjunto de ideas y capacidades diferenciadas (p. 17)

Modelo de Mayer y Salovey

Evalúan la inteligencia emocional a partir de un grupo de disposiciones emocionales y adaptativas, analizadas de acuerdo a los siguientes puntos:

La percepción emocional

Según Fernández y Extremara (2009), habilidad de identificar y reconocer tanto los propios sentimientos como los de aquellos que te rodean, así mismo conlleva a prestar atención y descodificar con precisión las señales emocionales de la expresión facial, movimientos corporales y tono de voz. Esta dimensión se refiere a la capacidad de los individuos para identificar de un modo conveniente sus

propias emociones, como también los estados y sensaciones fisiológicas y cognitivas que éstas conllevan. (p. 92)

La emoción asimilada

Fernández y Extremara (2009), se realiza la solución y el raciocinio de las habilidades para poder atender a los problemas que afectan el estado cognitivo y afectivo. Esta habilidad plantea que nuestras emociones actúan de forma positiva sobre nuestro razonamiento y nuestra forma de procesar la información. (p. 92)

La comprensión emocional

Habilidad para desglosar las señales emocionales, etiquetar las emociones y reconocer en qué categorías se agrupan los sentimientos. Además, implica una actividad tanto anticipatoria como retrospectiva para conocer las causas generadoras del estado anímico y las futuras consecuencias de nuestras acciones. Incluye la habilidad para interpretar el significado de las emociones complejas, por ejemplo, las generadas durante una situación interpersonal, Contiene la destreza para reconocer la transición del estado emocional a otros y la aparición de sentimientos simultáneos y contradictorios Fernández., Extremara (2009). (p. 93)

La regulación emocional

Según Fernández et al. (2009), Habilidad más compleja que incluiría la capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos, y reflexionar sobre los mismos para descartar o aprovechar la información que los acompaña en función de su utilidad. incluye la habilidad para regular las emociones propias y ajenas, moderando las emociones negativas e intensificando las positivas. Esta habilidad alcanzaría los procesos emocionales de mayor complejidad, es decir, la regulación consciente de las emociones para lograr un crecimiento emocional e intelectual. (p. 93)

Según Trujillo y Rivas (2005), este modelo también se conoce con el nombre de Trait Meta-Mood Scale (Tmms) evalúa 48 ítems distribuidas en 3 sub escalas los cuales evalúan tres áreas esenciales de la inteligencia emocional intrapersonal: sentimientos 24 ítems, claridad de los sentimientos 12 ítems y reparación emocional 12 ítems. El año de 1997 los autores en mención, dieron a conocer una nueva adaptación a su modelo en donde por orden de prioridad y de manera ascendente

se ubican las habilidades emocionales (percepción emocional) hasta los de mayor complejidad (regulación de estados afectivos). Este test está elaborado con la finalidad de evaluar las distintas situaciones emocionales a través de una escala de rasgo basada en 48 ítems. (p. 17)

Modelos mixtos

Según Trujillo, et al (2005), los modelos mixtos combinan dimensiones de personalidad y la capacidad de automotivación con habilidades de regulación de emociones y se establecen acorde al contexto que se desea estudiar. (p. 18)

Modelo de Bar-On.

En este modelo se distinguen factores como: Habilidades intrapersonales, Habilidades interpersonales, Adaptabilidad, Manejo de estrés y Estado anímico general, estos se subdividen en 15 componentes de orden mayor. Por sus subcomponentes, como aprobación de la realidad, manejo de estrés, control de impulso entre otros, se clasifica como modelo mixto, como sus propios autores han afirmado, se trata de un inventario sobre una amplia gama de habilidades emocionales y sociales. Este instrumento contiene 133 ítems a partir de cinco escalas y 15 sub escalas. En su cuantificación utiliza cuatro índices de validación y factores de corrección (Bar-On, 1997).

Las definiciones de las dimensiones evaluadas por este inventario se detallan a continuación:

Componente intrapersonal (CIA)

Según Ugarriza (2009), reúne componentes: como comprensión emocional de sí mismo, asertividad, auto concepto, autorrealización e independencia.

Comprensión emocional de sí mismo (CM). habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos, emociones, y diferenciarlos.

Asertividad (AS). habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.

Autoconcepto (AC). Habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades.

Autorrealización (AR). Habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos.

Independencia (IN). Habilidad para auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones. (p. 133)

Componente interpersonal (CIE)

Ugarriza (2009). Integrado por los componentes: empatía, relación interpersonal. y responsabilidad social.

Empatía (EM). Habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.

Relaciones interpersonales (RI). Habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional

Responsabilidad social (RS). Habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que contribuye es un miembro constructivo del grupo social. Ugarriza (2009). (p. 133)

Componente de adaptabilidad. (CAD)

Tiene como componentes: solución de problemas, prueba de la realidad. Y flexibilidad

Solución de problemas (SP). Habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.

Prueba de la realidad (PR). Habilidad para evaluar la correspondencia entre lo subjetivo y lo objetivo

Flexibilidad (FL). Habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes. (p. 133)

Componente del manejo del estrés (CME)

Según Ugarriza (2009), componentes: tolerancia al estrés y control de los impulsos.

Tolerancia al estrés (TE). Habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés

Control de los impulsos (CI). Habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones. •

Componente del estado de ánimo en general (CAG)

Conformado por: Felicidad, Optimismo

Felicidad (FE). Habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos

Optimismo (OP). Habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos. (p 134)

Modelo de Daniel. Goleman

Alviárez y Pérez, (2009) manifestaron que la inteligencia emocional según el modelo de Goleman incluye cinco componentes básicos (p. 98), los mismos se detallan a continuación:

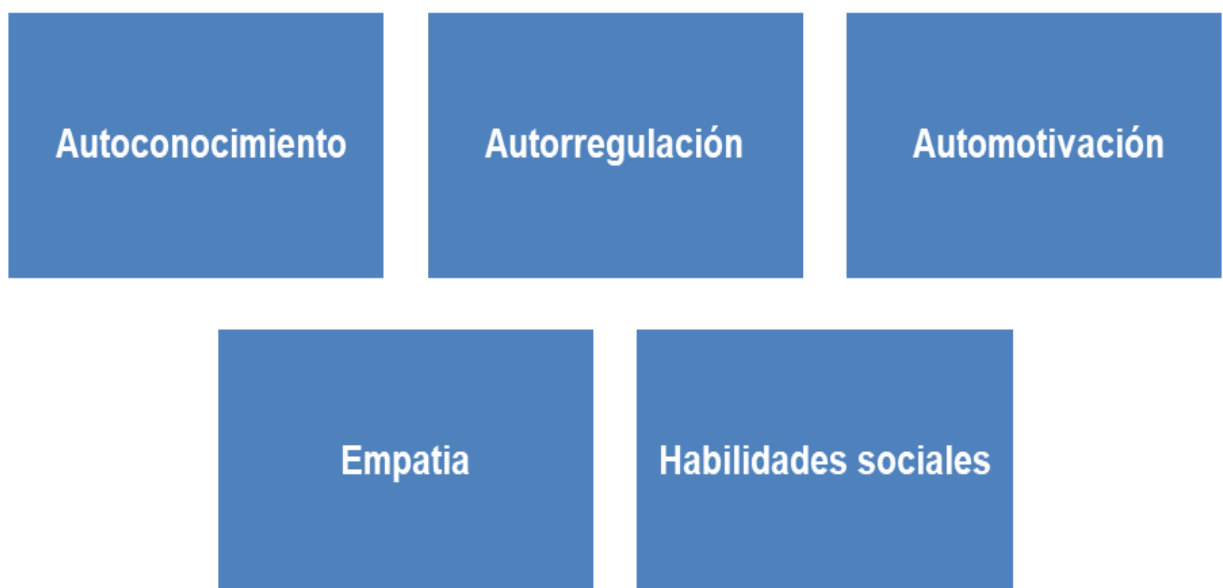


Figura 2. Componentes básicos de la inteligencia emocional según el modelo de Daniel Goleman. Alviárez y Pérez, (2009) (p. 98).

Fragoso (2015) conjunto de características emocionales claves para poder resolver con éxito los problemas vitales, a través de la automotivación y la persistencia de aquellas decepciones, atravesando el regulamiento del humor y la disminución de aquellas simpatías para poder generar esperanzas. (p. 114)

Dimensión 1. Autoconocimiento

Fragoso (2015), las competencias están formadas para poder entender las señales, reconocer los sentimientos en el desempeño laboral, emociones empleadas a través de las acciones. (p. 115)

Goleman (1996), afirma que reconocer un sentimiento mientras éste se presenta, es la clave de la inteligencia emocional, es decir, conocer y adecuar las emociones es imprescindible para poder llevar una vida satisfactoria. Toda la inteligencia emocional se basa en la capacidad de reconocer sentimientos. (p. 98)

Fragoso (2015), el autoconocimiento es la señal de poder entender y reconocer el afecto, a través del escucha o el desempeño laboral de manera abierta mediante una guía de acción. (p. 115)

Dimensión 2. Autorregulación

Según Fragoso (2015), el manejo de la relación se basa en que la persona obtiene internamente un beneficio propio ante los demás, integrando como resultado el optimismo, autocontrol que es orientado de manera interna. (p. 115)

Según Alvarez (2009), habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Este indicador según Goleman se divide en: control, confianza, adaptable e innovador. (p. 98)

Dimensión 3. Automotivación

Según Fragoso (2015), el desarrollo es importante ante la condición consciente y personal en la organización. (p. 115)

Alvarez (2010), capacidad para enviar energía en una dirección específica con un propósito específico. Goleman (1996) expone que hay cuatro fuentes principales de motivación: uno mismo, los amigos, la familia y el propio entorno para que exista un buen manejo de este parámetro en marca oportunamente los

pensamientos a través de generar soluciones a los problemas, atendiendo a las excitaciones nerviosas. (p.99)

Dimensión 4. Empatía

Fragoso (2015), es aquel que enfoca las competencias, conflictos, liderazgo en colaboración del equipo de trabajo. (p. 115)

Alvarez (2009), habilidad que permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces, Goleman (1996). Las personas dotadas de esta aptitud, están atentas a las pistas emocionales y saben escuchar, muestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y los comprenden, brindando ayuda basada en la comprensión de las necesidades y sentimientos de los demás. (p.99)

Dimensión 5- Habilidades Sociales

Según Alvarez (2009) El arte de relacionarse en gran parte, es debido a la habilidad de producir sentimientos en los demás. Esta habilidad, es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Las personas con esta cualidad son más eficientes en todo lo relacionado con la interacción entre individuos. Los puntos de esta dimensión a tener en cuenta son la auto apertura, la asertividad y la escucha activa. (p. 100)

La inteligencia emocional se determina a través de que la persona conceptualiza las emociones, será a través de la capacidad adquirida en el aspecto emocional, por el lugar donde sobresale este potencial"

1.3.2. Bases teóricas de la variable 2

Motivación

Koontz, Wehrich y Cannice (2008). Los motivos humanos se basan en necesidades, conscientes o inconscientes; algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, aire, alimentos, sueño y refugio, otras se pueden considerar secundarias, como la autoestima, el estatus, la afiliación con otros, el afecto, el dar, los logros y la autoafirmación. Motivación término que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. (p. 388)

Teorías relevantes

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Una de las teorías más comunes y referidas es la jerarquía de las necesidades Abraham Maslow, quien concluyó que cuando se satisface una serie de necesidades, éstas dejan de ser un motivador. La jerarquía de las necesidades humanas básicas Maslow las colocó en orden de importancia ascendente

Necesidades fisiológicas

Se trata de las necesidades básicas para sostener la vida humana, como alimento, agua, calor, abrigo y sueño; según Maslow, hasta que se satisfagan estas necesidades al grado necesario para mantener la vida, ninguna otra necesidad motivará a las personas.

Necesidades de seguridad

Las personas quieren estar libres de peligros físicos y del temor de perder el trabajo, las propiedades, los alimentos o el abrigo.

Necesidades de afiliación o aceptación

Ya que las personas son entes sociales, necesitan de un sentido de pertenencia, es decir, de ser aceptadas por otros.

Necesidades de estima

Según Maslow, una vez que las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia, tienden a querer ser tenidas en alta estima, tanto por sí, como por otros. Este tipo de necesidad genera satisfacciones como el poder, el prestigio, el estatus y la autoconfianza.

Necesidad de autorrealización

Koontz, Weihrich y Cannice (2008), la teoría convierte la capacidad en poder maximizar el logro potencial. (p. 391)

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2008) manera considerable el enfoque de las necesidades de Maslow, y su investigación propone encontrar una teoría de dos

factores de la motivación. En un grupo de necesidades están la política y estilo de dirección de la compañía, la supervisión, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el salario, el estatus, la seguridad en el empleo y la vida personal, donde Herzberg encontró que sólo hay insatisfactores, es decir, no existen motivadores, o si los hay en alta cantidad y calidad en un ambiente de trabajo, no generan insatisfacción. Su existencia no motiva en el sentido de dar satisfacción; sin embargo, si no existieran ocasionarían insatisfacción. Herzberg los llama factores de mantenimiento, higiene o contexto del trabajo. (p. 394)

Factores motivadores o factores intrínsecos

El reconocimiento de la responsabilidad permite al trabajador a obtener ascensos, a través del acercamiento y la relación positiva en el aspecto sentimental con sus empleados, demostrando su responsabilidad y reconocimiento, en transmitir los factores que vinculan a la satisfacción con las demás personas a través de un mundo interno.

Factores extrínsecos

Las políticas, supervisan las condiciones del salario, prestaciones, trabajo, en un ambiente laboral, que es recompensado a través de las causas de pequeño en una organización a través del reconocimiento laboral con sus empleados. (<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/41.htm>)

Teoría de la motivación de David McClelland

McClelland ha contribuido a la comprensión de la motivación al identificar, en su teoría de las necesidades tres tipos de necesidades básicas motivadoras, que clasifica como necesidades de poder, afiliación y logro. Los tres impulsores (poder, afiliación y logro) son importantes para la administración, pues deben reconocerse todos para que una empresa organizada funcione bien.

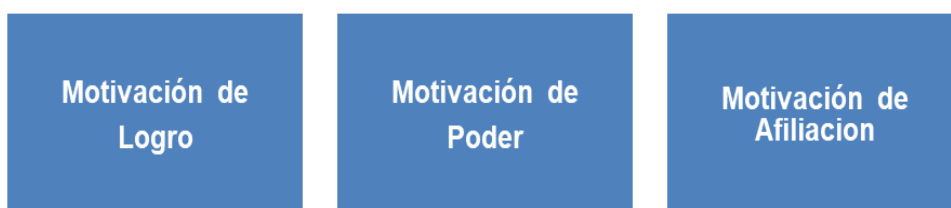


Figura 3. Componentes básicos de la Motivación según la teoría de McClelland

Dimensión 1. Motivación de Logro

La necesidad de poder lograr en los individuos deseos intensos ante cualquier temor en poder alcanzar el fracaso, desafiando metas muy difíciles a través del riesgo enfocado con su realidad, prefieren analizar y evaluar problemas, asumir la responsabilidad personal de ver que se realice el trabajo. Tienden a ser inquietos, prefieren trabajar largas jornadas, no les preocupa mucho el fracaso y les gusta dirigir su propia actividad administrativa

Dimensión 2. Motivación de Poder

Las personas con una alta necesidad de poder se preocupan mucho por ejercer influencia y control; en general, esos individuos buscan cargos de liderazgo y a menudo son buenos conversadores, aunque también suelen discutir; les gusta imponerse, suelen ser muy expresivos, obstinados y exigentes, y disfrutan de enseñar y hablar en público.

Dimensión 3. Motivación de Afiliación

Koontz, Weihrich y Cannice (2008), a las personas con una alta necesidad de afiliación por lo común les gusta sentirse amados y tienden a evitar el dolor de ser rechazados por un grupo social. les preocupe mantener relaciones sociales placenteras, disfrutar un sentido de intimidad y comprensión, están prestos para consolar y ayudar a otros en problemas, y disfrutar una interacción amistosa con los demás. (p. 400)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la dimensión Autoconocimiento y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la dimensión Autorregulación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la dimensión Automotivación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre la dimensión Empatía y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre la dimensión Habilidades sociales y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?

1.5. Justificación

La presente tiene importancia ya que responde a las necesidades laborales del personal de salud de nuestro país.

Justificación teórica

El presente estudio realizado constituye un aporte teórico ya que través de ello se incrementará la base del conocimiento referente a temas de inteligencia emocional y motivación puntos importantes que están presentes en el trabajador de salud, pero sobre todo en profesional de enfermería. Las dimensiones de ambas variables han sido descritas y analizadas ampliamente a nivel internacional, así como también en distintas instituciones hospitalarias en el ámbito nacional, a pesar de ello aún son insuficientes las referencias de investigaciones en el país. En la investigación se muestran precedentes y apoyo teórico que permiten abordar la incógnita planteada, para analizar las diferentes teorías que sustentan la importancia de lograr el desarrollo paralelo de todas estas habilidades planteadas y descritas

El estudio propuesto se justifica ya que existen pocas investigaciones en nuestro medio, en las distintas instituciones prestadoras de salud, por tal motivo reúne las características de un importante y novedoso aporte, ya que el logro de las metas propuestas nos dará acceso a entender la presencia de situaciones que guardan relación con la inteligencia emocional a través de la teoría de Goleman y la motivación laboral tornándose factible entregar a los directivos de la institución en donde se desarrolló el presente estudio las recomendaciones y las acciones pertinentes los mismos son de vital importancia y pudiendo encontrar alternativas de interés, en la búsqueda de soluciones.

A través de los resultados obtenidos se podrán plantear estrategias que fortalezcan esta variable y mejoren la motivación en los servicios asistenciales de enfermería y que estos vayan paralelos a los nuevos desafíos de este siglo, propiciando y reforzando los valores para ofrecer una asistencia con importancia, cálida y con calidez, y que esta sea oportuna y humanizada hacia el usuario, así mismo, se implementarán estrategias de mejoramiento para beneficiar a los pacientes y al personal. La relación existente entre ambas variables de estudio, resulta indispensable para mantener el equilibrio, reflejándose este en un mejor desempeño laboral

Justificación social

Todo trabajo de investigación es importante y valioso, dada la connotación que esto conlleva, a su vez representa cierto grado de complicación y es tedioso llegar a cristalizar este propósito. Actualmente la meta de toda institución que brinda y/o oferta servicios de salud es dar una buena prestación a sus usuarios beneficiando a muchos clientes que pueden ser internos o externos, inmersos en este sistema de salud representando mayor porcentaje trabajadores y observando buenas o malas relaciones en este grupo de trabajadores dentro de la institución de salud.

La presente investigación tiene relevancia académica pues a través de los resultados permitió realizar un diagnóstico de la inteligencia emocional que presentan el personal de enfermería de un Hospital Nivel II.2 del Callao; así mismo se establece la influencia en la motivación, y de este modo se puede tomar decisiones para que el personal incrementen sus niveles de inteligencia emocional

y se pueda ver reflejado en el uso de estrategias para mejorar y favorecer la motivación del personal en mención.

Justificación práctica

Mediante las variables se pretende realizar el reconocimiento en poder generar insumos para gestionar mejor las habilidades blandas del personal de enfermería de un Hospital Nivel II.2, pues una administración por más capacitada que sea, no conseguirá el éxito si no tiene la entrega pertinente de los directivos hacia los trabajadores, cabe recalcar que el progreso todo gobierno es el pacto leal de las partes implicadas.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

1.6.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la dimensión Autoconocimiento y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la dimensión Autorregulación y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la dimensión Automotivación y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la dimensión Empatía y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Hipótesis específica 5

Existe relación entre la dimensión Habilidades sociales y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la la dimensión Autoconocimiento y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la la dimensión Autorregulación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la la dimensión Automotivación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la la dimensión Empatía y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la la dimensión Habilidades sociales y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

II. Método

2.1. Diseño de estudio

Se refiere a la pericia adquirida por parte de la notificación, teniendo la finalidad de llegar a los objetivos de la investigación, en tal sentido, se dispuso de un diseño no experimental ya que durante y después del sondeo no se maniobraron las variables es decir se desarrolló un estudio donde se contemplan los hechos, para no provocar situaciones existentes, desde un aspecto natural para su análisis. Hernández, Fernández y Baptista (2010) , (p. 149).

Este trabajo se ejecutó a través de un planteamiento para la recolección de la información, esto con la finalidad de detallar las variables y comparar los mismos. Frente a esta premisa cabe recalcar que se utilizó el diseño no experimental correlacional-causal al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2011) manifiesta causales, las causas y los efectos ya ocurrieron en la realidad o están ocurriendo durante el desarrollo del estudio, y quien investiga los observa y reporta” (p. 154)

Metodología

Trabajo desarrollado con un tratamiento cuantitativo, ya que proporcionó la facultad del registro de las variables, diseñadas con la finalidad de valorarlas, equipararlas y analizarlas con estudios análogos. La finalidad primordial fue cimentar y demostrar las teorías que sustentan ambas variables para lo cual se utilizó la dialéctica racional.

Es importante resaltar que el enfoque cuantitativo, el orden que se sigue debe ser riguroso” Hernández, Fernández y Baptista, (2010). (p. 23) Se elabora una perspectiva teórica en función de teorías preexistentes revisadas y en función de hipótesis, variables y dimensiones; preestablecido (diseño de la investigación) que se sigue para probar las hipótesis gracias al análisis y contrastación de datos y finalmente se emiten conclusiones relacionadas a los objetivos planteados inicialmente.

Tipo de investigación

Investigación de tipo Correlacional y Sustantiva, brinda respuesta a situaciones teóricas o fácticas, ya que el fin es dar respuesta objetiva a supuestos planteados

en ciertos momentos de la realidad, siendo su ámbito la realidad social y natural. Hernández, Fernández y Baptista, (2011), (p. 150)

2.2. Variables, operacionalización

Búsqueda se fijó como variables de investigación la inteligencia emocional y la motivación, clases se fijan las variables de la investigación, constituyendo una relación, cuantitativo y de tener una escala ordinal.

2.2.1. Definición conceptual de las variables

Variable independiente 1:

Inteligencia emocional: Goleman (1997) refiere que la IE es la capacidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones (p. 11)

Variable independiente 2:

Motivación. – Mc lelland (1982) afirmó que la búsqueda misma se inicia en la observación y se sustenta en tres necesidades básicas motivadoras, que clasifica como necesidades de logro, poder y afiliación. (p. 20)

2.2.2. Definición operacional de variables

Inteligencia emocional

Son las destrezas y/o habilidades que poseen las personas para emitir y manejar sus emociones, frente a determinadas situaciones en suma son un conjunto de maniobras proyectadas para evaluar la variable con las dimensiones que lo conforman: autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales, todos estos puntos medidos instrumento por 30 ítems con una escala Likert

Motivación

Son todos los propósitos, y/o metas, los cuales van a contribuir al compromiso de las personas, a través de una evolución que dinamiza y mantiene la conducta y el compromiso de las personas hacia el logro de los objetivos y esta será medida a través de un test compuesta por 15 preguntas con un escalamiento tipo Likert, las mismas están distribuidas de acuerdo a las dimensiones pertenecientes a la

variable, cada uno con sus respectivos indicadores los mismo nos proporcionarán información para esta variable .

Tabla 1.

Matriz operacional Inteligencia emocional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o Rangos
Autoconocimiento	Emociones	1 – 2		
	Comportamiento	3	Nunca = 1	Alto
	Sentimientos	4	A veces= 2	(91 – 120)
	Necesidades	5	Casi siempre = 3	
	Reacciones	6	Siempre = 4	
Autorregulación	Negativa – Decir “No”	7		Medio
	Recuperación	8		(60 – 90)
	Situaciones nuevas	9 – 10		
	Aprendizaje Dominar emociones	11 12		
	Automotivación	Estimulación	13	
Actitud positiva		14 –		(30 – 59)
Recompensa		15		
Logros y aportes		16		
Satisfacción		17 18		
Empatía	Capacidad de escucha	19		
	Identifica sentimientos	20 –		
	Interés por los demás	21		
	Ofrece ayuda	22		
	Percepción	23 24		
Habilidades Sociales	Afrontamiento	25 -		
	Expresión de emociones	26		
	Trabajo en equipo	27 -		
	Relaciones	28		
	interpersonales	29 30		

Tabla 2.

Matriz operacional de la variable 2 Motivación

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o Rango
Motivación de Logro	Desempeño laboral	1	Muy desacuerdo =	Buena (56 – 75)
	Desafíos	2	1	
	Tareas complejas	3	En desacuerdo = 2	
	Logro de metas	4	Ni de acuerdo ni en	En proceso (35 – 55)
	Satisfacción	5	desacuerdo = 3	
Motivación de Poder	Competencias	6	De acuerdo = 4	Por mejorar (15 – 34)
	Manejo del stress	7 - 8	Muy de acuerdo = 5	
	Influencia	9		
	Control	10		
Motivación Afiliación	Relaciones	11		
	interpersonales			
	Compañía	12		
	Relaciones en el trabajo	13		
	Apoyo en grupos	14		
	Compartir el trabajo	15		

2.3. Población, muestra y muestreo**2.3.1. Población**

Personal enfermería que en total representan 111 Licenciados de enfermería y 165 Técnicos de enfermería que laboran en un Hospital Nivel II-2 del Callao, en distintos horarios y servicios durante el año 2018. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “especificación de acuerdo a los casos de forma conjunta estableciendo características, en el contenido de un lugar y tiempo determinado” (p. 176).

Tabla 3.

Distribución del personal de enfermería de un Hospital Nivel II - 2

Grupo ocupacional	Total
Licenciados de Enfermería	111
Técnicas de enfermería	165
Total	276

Muestra

El tamaño de la muestra se determinó mediante una fórmula probabilística, y esta estuvo constituida por 59 Licenciados de enfermería y 87 Técnicos de enfermería que en total suman 146 colaboradores para este proceso. Este grupo muestral se determinó de la siguiente manera:

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

Figura 4. Fórmula para muestra

En donde:

N = tamaño de la población = 276

Z = nivel de confianza, 95%

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión

Criterios de Inclusión

Se consideró parte del presente estudio a todo el personal de enfermería que tiene relación directa con la institución independientemente de la condición laboral.

Personal que voluntariamente quiso participar y firmó el consentimiento informado para este estudio

Exclusión

De los individuos que se encuentran bajo licencia, estando de vacaciones o aquellos que no deseen participar.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Fue la encuesta. Según Hernández, *et al.* (2010) “se consideran las preguntas dirigidas a los individuos, indagando el conocimiento a través de sus características medibles” (p. 217)

2.4.2. Instrumentos

Se realizó la investigación para la medición de las variables a través de los instrumentos, utilizando la ficha técnica para la recolección de la información.

Ficha técnica: del primer instrumento

Nombre: Instrumento para medir la Inteligencia Emocional

Autor: Daniel Goleman 1996

Adaptado: Mg. Noemí Yacavilca Rivera

Tomado de: Inteligencia emocional y manejo de conflictos en el Hospital Nacional Dos de Mayo

Año: 2017

Clase: Escala

Tipo de instrumento: Test que permite conocer la influencia de la inteligencia emocional en el personal de enfermería

Lugar de aplicación: Hospital Nivel II.2 Callao

Tipo de aplicación: De forma individual.

Duración de la aplicación: 15 minutos

Características: Este test estuvo constituido por 30 preguntas, distribuidas de la siguiente manera: Autoconocimiento, Autorregulación, Automotivación, Empatía y Habilidades Sociales. Las respuestas estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, se consideró cuatro categorías: Nunca = 1 punto, A veces = 2 puntos, Casi siempre = 3 puntos, Siempre = 4 puntos

Baremación.

Para la baremización se consideraron las puntuaciones típicas transformadas a escalas, las que a continuación se presentan

Tabla 4.

Baremos y Escala para medir la variable inteligencia emocional

Cuan.titativo							Cualitativo
Genera.l	D.im 1	D.im 2	D.im3	D.im 4	D.im 5		
91 - 120	19 - 24	19 - 24	19 - 24	19 - 24	19 - 24	Alto	
60 - 90	12 - 18	12 - 18	12 - 18	12 - 18	12 - 18	Medio	
30 - 59	6 - 11	6 - 11	6 - 11	6 - 11	6 - 11	Bajo	

Ficha técnica: del segundo instrumento

Nombre: Instrumento

Autor: Steers y Braunstein 1977

Adaptado: Mg. Inca Parra, José Albino

Tomado de: Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima

Año: 2016

Clase: Escala

Tipo de instrumento: Test que permite conocer la influencia de la motivación en el personal de enfermería

Lugar de aplicación: Hospital Nivel II.2 Callao

Tipo de aplicación: De forma individual. No usar en prueba colectiva.

Duración de la aplicación: 10 minutos

Características: Este test estuvo constituido por 15 preguntas, distribuidas de la siguiente manera: Motivación Logro, Motivación Poder y Motivación Afiliación. Con respuestas estructuradas bajo la escala Likert, se consideró cinco categorías: Muy en desacuerdo = 1 punto, En desacuerdo = 2 puntos, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 puntos, De acuerdo = 4 puntos y Muy de acuerdo = 4 puntos.

Baremación.

Para la baremización se consideraron las puntuaciones típicas transformadas a escalas,

Tabla 5.

Baremos y Escala para medir la variable motivación

Cuantitativo				Cualitativo
General	Dim 1	Dim 2	Dim3	
56 – 75	19 – 25	19 – 25	19 – 25	Buena
35 – 55	12 – 18	12 – 18	12 – 18	En proceso
15 – 34	05 – 11	05 – 11	05 – 11	Por mejorar

2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación de los instrumentos.

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2013). “permite la medición de la variable” (p. 203) Para determinar la validez estos fueron sometido a evaluación por juicio de expertos. “personas relevantes, claras y suficiente para acreditar las preguntas”. Hernández, Fernández y Baptista (2012), (p. 215).

Los instrumentos Inteligencia Emocional y Motivación fueron validados tal cual lo presentaron los Maestros Noemí Yacavilca Rivera e Inca Parra, José Albino respectivamente en sus estudios realizados, en donde los expertos consideraron los instrumentos como aplicables por contener ítems pertinentes, relevantes, claros y suficientes para garantizar la medición de las variables sujetas a medición.

2.4.4. Confiabilidad

Las herramientas acopio presentaron ítems con opciones politómicas, los mismos fueron evaluados para poder determinar su consistencia interna. Así mismo, la prueba piloto se analizó mediante el Alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 21.

Confiabilidad

Tabla 6.

Confiabilidad instrumento –Alfa de Cronbach Variable N° 1: Inteligencia Emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.90	30

Tabla 7.

Confiabilidad de instrumento –Alfa de Cronbach Variable N° 2: Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.75	15

2.5. Métodos análisis de datos

Para la recolección se tomó en consideración lo siguiente:

La aplicación de las herramientas, se dio en función de las respectivas hojas técnicas de toma de referencias, previo permiso de la institución para la aplicación de la encuesta, requiriendo un tiempo de 25 minutos aproximadamente para llenar y responder ambos test.

Posterior a la recolección de datos obtenidos se elaboró una matriz para ambas variables. El análisis exhibe el desenlace y las sugerencias y posteriormente elaborar el producto concluido correspondiente. Para la presentación de los datos recolectados se utilizó la estadística descriptiva y los resultados fueron representados utilizando figuras estadísticas.

Después de organizar y ordenar, se procedió a analizarlos empleando el software SPSS versión 21, el cual nos permitió establecer el porcentaje en las respuestas obtenidas.

2.6. Aspectos Éticos

Se encausaron de forma adecuada y oportuna tal cual se recolectaron.

Los trabajadores que han colaborado y participado en este estudio, no fueron mencionados, tomando las previsiones del caso con la finalidad de evitar información que atente contra la moral y la integridad psicológica de los participantes.

El marco teórico se recogió y se ordenó de acuerdo a estándares requeridos y estipulados para realizar este tipo de estudio, obviando copias textuales de otras investigaciones, en caso de tomar textos o párrafos de otras investigaciones estas fueron citadas y consignadas de acuerdo a normas ya establecidas.

Los resultados de este estudio se presentan acorde a datos encontrados y recolectados, haciéndose un uso adecuado y correcto de la investigación en beneficio de todos.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 8.

Frecuencias de clasificación de la variable Inteligencia emocional de un Hospital Nivel II.2 Callao 2018

Inteligencia Emocional	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	0	0.0
Medio	32	21.9
Alto	114	78.1
Total	146	100.0

De un total de 146 encuestados, la primera categoría en frecuencia fue Alto, la segunda categoría en frecuencia fue Medio con un 21,9%. Ninguna persona se clasificó en la categoría Bajo, como se observa a continuación.

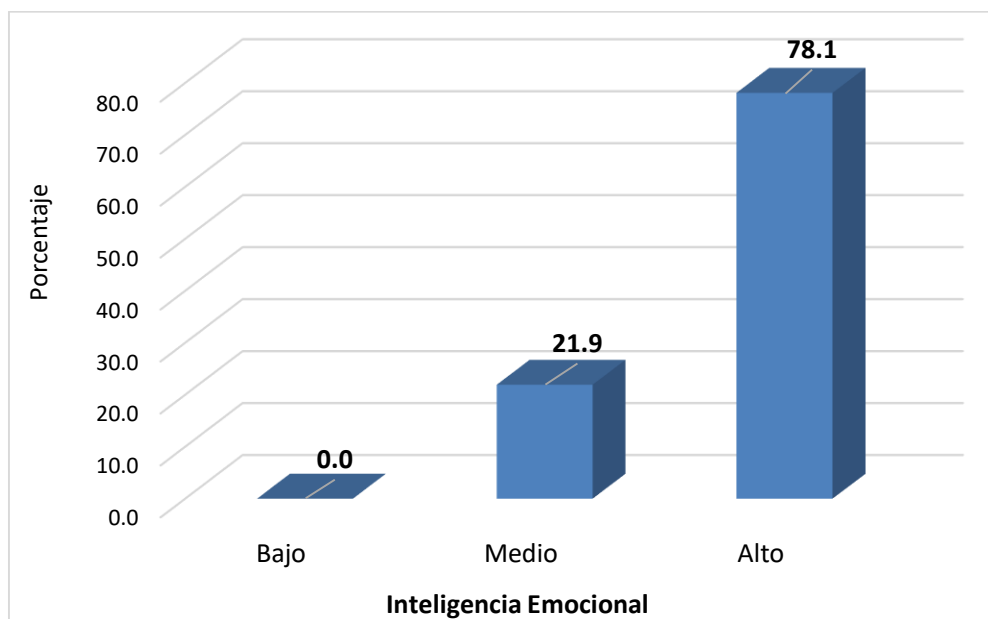


Figura 5. Distribución de frecuencias de clasificación de la variable Inteligencia emocional en Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Tabla 9.

Frecuencias de clasificación de las dimensiones de la variable Inteligencia emocional en el personal de enfermería Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Dimensiones de la Inteligencia Emocional	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: Autoconocimiento	0	0.0	80	54.8	66	45.2
D2: Autorregulación	1	0.7	62	42.5	83	56.8
D3: Automotivación	0	0.0	32	21.9	114	78.1
D4: Empatía	1	0.7	56	38.4	89	61.0
D5: Habilidades Sociales	1	0.7	46	31.5	99	67.8

Se observó que todas las dimensiones tuvieron las menores frecuencias en las categorías Bajo. En la categoría Medio, la D1: Autoconocimiento, tuvo la más alta frecuencia con un 54,8%. La menor frecuencia en esta categoría la tuvo la D3: Automotivación con un 21,9%. En la categoría Alto se tuvo que la D3: Automotivación tuvo la más alta frecuencia con un 78,1%.

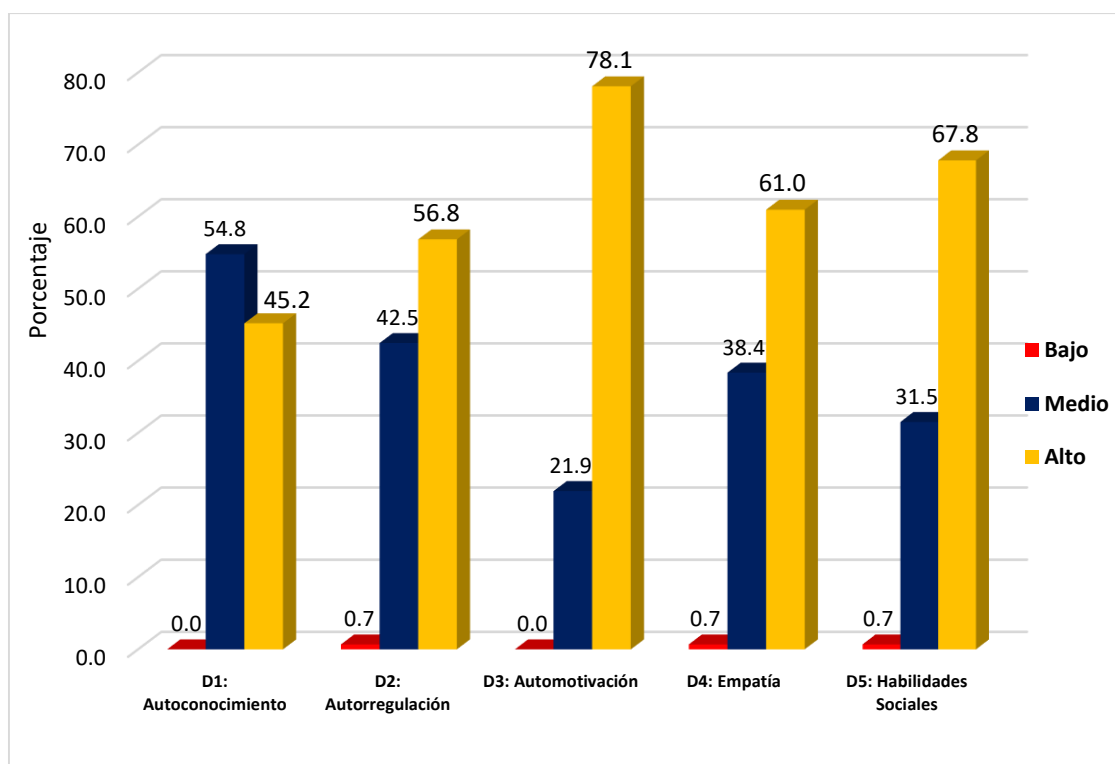


Figura 6. Distribución de frecuencias dimensiones variable Inteligencia emocional en el personal de enfermería Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Tabla 10.

Frecuencias de clasificación de la variable Motivación en el personal de Enfermería de Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Motivación	Frecuencia	Porcentaje válido
Por mejorar	0	0.0
En proceso	84	57.5
Buena	62	42.5
Total	146	100.0

De un total de 146 encuestados, En proceso 57,5%. La segunda categoría en frecuencia fue Buena con un 42,5%. Ninguna persona se clasificó en la categoría Por mejorar, como se observa a continuación.

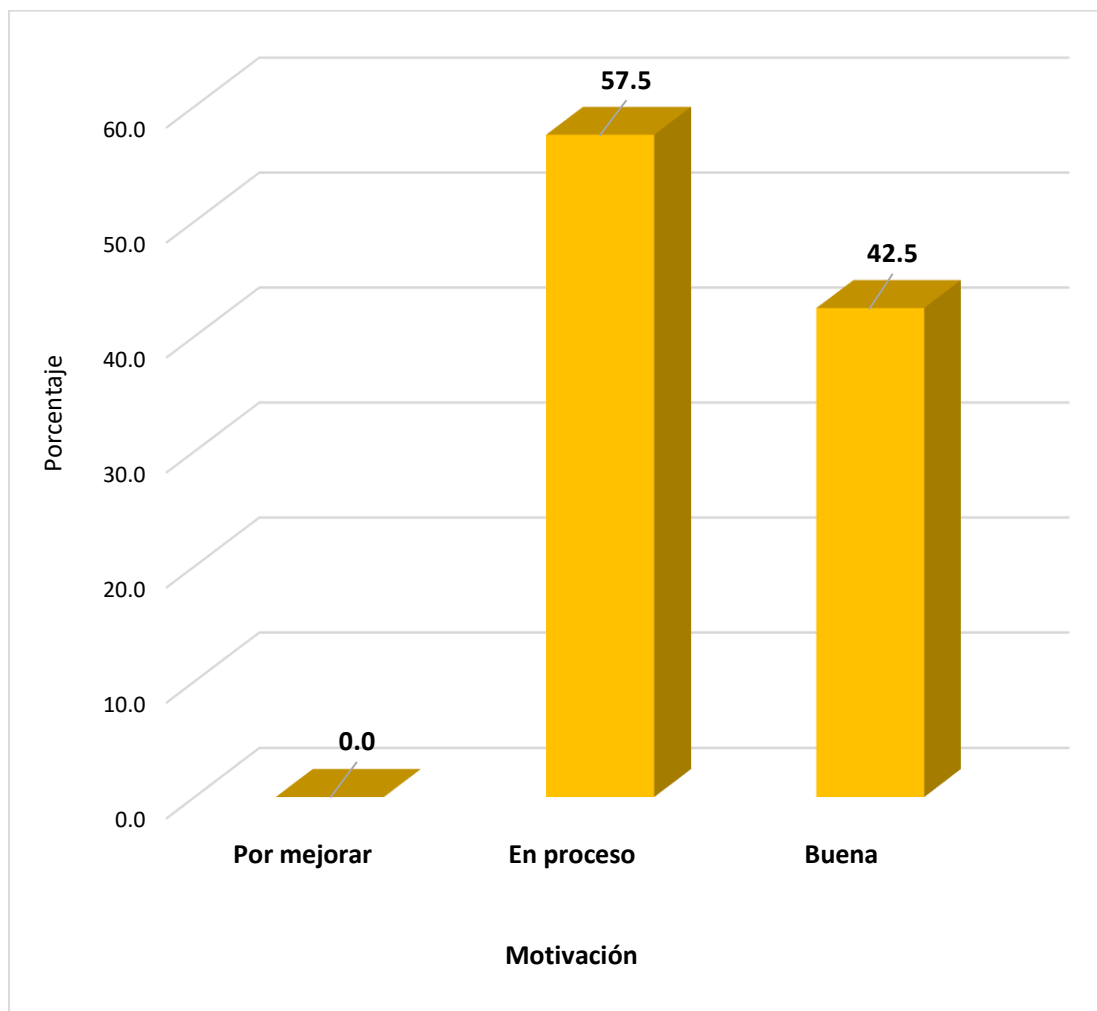


Figura 7. Distribución de frecuencias de clasificación de la variable Motivación del personal de enfermería en un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Tabla 11.

Frecuencias de clasificación de las dimensiones de la variable Motivación en el personal de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Dimensiones de la Motivación	Por mejorar		En proceso		Buena	
	n	%	n	%	n	%
D1: Motivación de Logro	0	0.0	23	15.8	123	84.2
D2: Motivación de Poder	10	6.8	95	65.1	41	28.1
D3: Motivación de Afiliación	7	4.8	85	58.2	54	37.0

Se observó que todas las dimensiones tuvieron las menores frecuencias en la categoría Por mejorar. En la categoría En proceso, la D2: Motivación de Poder, tuvo la más alta frecuencia con un 65.1%. La menor frecuencia en esta categoría la tuvo la D1: Motivación de Logro con un 15,8%. En la categoría Buena se tuvo que la D1: Motivación de Logro tuvo la más alta frecuencia con un 84,2%.

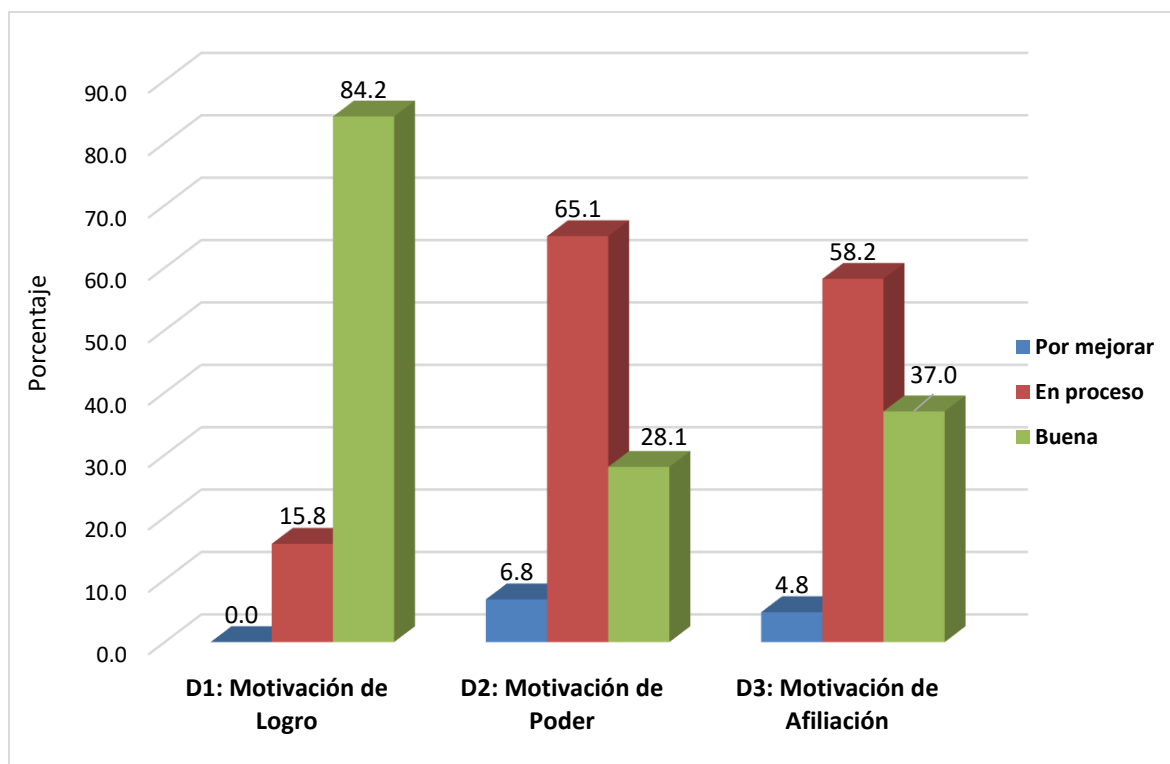


Figura 8. Distribución de frecuencias de clasificación de las dimensiones de la variable Motivación de un Hospital Nivel II.2 Callao

3.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis de investigación

Existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Hipótesis estadística.

H₁: Existe relación de la inteligencia emocional y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

H₀: No existe relación de la inteligencia emocional y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Nivel de significación. - $\alpha = 0.05$

Prueba estadística. - Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica. - Bilateral

Cálculos o reportes.

Tabla 12.

Prueba Rho de Spearman la variable Inteligencia emocional y la Motivación, Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

			Motivación	Inteligencia Emocional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,187*
		Sig. (bilateral)		0.024
		N	146	146
	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	,187*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.024	
		N	146	146

Conclusión

Al 5% de nivel de significación y a partir de la información de la muestra se observa el valor de ($p=0,024<0,05$); ($r = 0,187$), por lo que se puede concluir que existe relación de la inteligencia emocional y la motivación, Interpretándose que a mayor inteligencia emocional, mayor motivación en este personal.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la dimensión Autoconocimiento y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Hipótesis estadística

H₁: Existe relación de la dimensión Autoconocimiento y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

H₀: No existe relación de la dimensión Autoconocimiento y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018.

Nivel de significación. - $\alpha = 0.05$

Prueba estadística. - Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica. - Bilateral

Cálculos o reportes.

Tabla 13.

Prueba Rho de Spearman entre la dimensión 1: Autoconocimiento y la Motivación, Callao, 2018

			Motivación	D1: Autoconocimiento
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	0.027
		Sig. (bilateral)		0.746
		N	146	146
	D2: Autoconocimiento	Coeficiente de correlación	0.027	1.000
		Sig. (bilateral)	0.746	
		N	146	146

Conclusión

Al 5% de nivel de significación y a partir de la información de la muestra se observa el valor de $(p=0,746 > 0,05)$ $(r=0,746)$, indica que no existe relación de la dimensión Autoconocimiento y la motivación. Interpretándose que, a mayor Motivación, mayor Autoconocimiento en este personal.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la dimensión Autorregulación y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Hipótesis estadística

H₁: Existe relación de la dimensión Autorregulación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018.

H₀: No existe relación de la dimensión Autorregulación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018.

Nivel de significación. - $\alpha = 0.05$

Prueba estadística. - Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica. - Bilateral

Cálculos o reportes

Tabla 14.

Prueba Rho de Spearman entre dimensión 2: Autorregulación y la Motivación, Callao, 2018

			D2: Autorregulación	Motivación
Rho de Spearman	D2: Autorregulación	Coeficiente de correlación	1.000	0.069
		Sig. (bilateral)		0.405
		N	146	146
	Motivación	Coeficiente de correlación	0.069	1.000
		Sig. (bilateral)	0.405	
		N	146	146

Conclusión

Al 5% de nivel de significación y a partir de la información de la muestra se observa el valor de ($p=0,405 > 0,05$) ($r=0,405$), indica no existe relación de la dimensión Autorregulación y la motivación. Interpretándose que a Mayor Autorregulación, mayor motivación en este personal.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la dimensión Automotivación y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Hipótesis estadística

H₁: Existe relación de la dimensión Automotivación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018.

H₀: No existe relación de la dimensión Automotivación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Nivel de significación. - $\alpha = 0.05$

Prueba estadística. - Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica. - Bilateral

Cálculos o reportes

Tabla 15.

Prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión 3: Automotivación y la Motivación Callao. 2018

			Motivación	D3: Automotivación
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,187*
		Sig. (bilateral)		0.024
	D3: Automotivación	N	146	146
		Coeficiente de correlación	,187*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.024	
		N	146	146

Conclusión.

Al 5% de nivel de significación y a partir de la información de la muestra se observa el valor de ($p=0,024 < 0,05$) ($r=0,187$), indica que existe relación de la automotivación y la motivación. Interpretándose que, a mayor Autorregulación, mayor motivación en este personal.

Hipótesis específica 4.

Existe relación entre la dimensión Empatía y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Hipótesis específica

H₁: Existe relación de la dimensión Empatía y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018.

H₀: No existe relación de la dimensión Empatía y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018.

Nivel de significación. - $\alpha = 0.05$

Prueba estadística. - Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica. - Bilateral

Cálculos o reportes.

Tabla 16.

Prueba Rho de Spearman dimensión 4: Empatía y Motivación, Callao, 2018

			Motivación	D4: Empatía
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,208*
		Sig. (bilateral)		0.012
		N	146	146
	D4: Empatía	Coeficiente de correlación	,208*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.012	
		N	146	146

Conclusión

Al 5% de nivel de significación y a partir de la información de la muestra se observa el valor de ($p=0,012<0,05$) ($r=0,208$), indica que existe relación de la Empatía y la motivación. Interpretándose que, a Mayor Autorregulación, mayor motivación en este personal.

Hipótesis específica 5

Existe relación entre la dimensión Habilidades sociales y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Hipótesis estadística

H₁: Existe relación de la dimensión Habilidades sociales y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018.

H₀: No existe relación de la dimensión Habilidades sociales y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018.

Nivel de significación. - $\alpha = 0.05$

Prueba estadística. - Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica. - Bilateral

Cálculos o reportes.

Tabla 17.

Prueba Rho de Spearman dimensión 5: Habilidades sociales y la Motivación, Callao, 2018

			Motivación	D5: Habilidades Sociales
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	0.003
		Sig. (bilateral)		0.973
	D5: Habilidades Sociales	N	146	146
		Coeficiente de correlación	0.003	1.000
		Sig. (bilateral)	0.973	
		N	146	146

Conclusión

Al 5% de nivel de significación y a partir de la información de la muestra se observa el valor de $(p=0,973>0,05)$ $(r=0,003)$, indica que no existe relación de las Habilidades Sociales y la motivación. Interpretándose que, a menor Habilidad social, menor motivación en este personal.

IV. Discusión

En este trabajo se buscó la relación existente entre dos variables la inteligencia emocional y la motivación que tiene el personal de enfermería de un Hospital Nivel II.2 del callao durante el presente año

En la presente investigación se evidenció que existe relación entre ambas variables de estudio, observando que la relación es positiva y el nivel débil. Mientras tanto en Ecuador Troya (2014) en un estudio de análisis encontró que los trabajadores presentan altos niveles de desarrollo de comportamiento en las dimensiones de Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales los cuales influyen en la motivación, por lo que se determina que el crecimiento personal es el resultado de estar motivado y de tener un adecuado control emocional, así mismo puede inferir que existe un buen nivel de confiabilidad en los hallazgos encontrados, conclusiones similares a las encontradas en la institución en donde se aplicó el estudio. Por otro lado, Márquez (2016) en Guatemala encontró resultados antagónicos donde después de realizar un estudio de carácter descriptivo concluye que no existe un nivel significativo de relación entre las dos variables de estudio, pero finalmente dice que los colaboradores poseen inteligencia emocional y motivación laboral alta. Así mismo Ramos (2017) en un Centro Materno Infantil de Villa el Salvador, aplico 2 instrumentos con las mismas variables estudiadas encontrando similitudes en los resultados.

Finalmente se puede decir que en los cuatro lugares en donde se realizaron los estudios utilizando ambas variables la inteligencia emocional y el manejo de las emociones que poseen los trabajadores es importante ya que a través de ello se podrán regular estas y a la vez influir dentro del estado motivacional que tiene cada una de las partes, quedando demostrado que la inteligencia emocional y la motivación son factores de crecimiento personal e institucional independientemente del grupo ocupacional o del lugar donde se desarrollan laboralmente las personas, por lo que se puede afirmar que el control emocional influye en el desempeño de los trabajadores y/o colaboradores.

Al analizar la variable se observa que el 21.9% se ubica en el nivel medio y el porcentaje de mayor proporción en el nivel alto, referente a las dimensiones todas tuvieron las menores frecuencias en la categoría Bajo y en la categoría Medio, la D1: Autoconocimiento, tuvo la más alta frecuencia y la menor frecuencia en esta

categoría la tuvo la D3: Automotivación, en la categoría Alto se tuvo que la D3: Automotivación tuvo la más alta frecuencia respectivamente. Muy contrario a lo que encontró Yacavilca (2017) en el Hospital Dos de Mayo donde realizó un estudio similar encontrando que el 57.9% del personal encuestado tiene un nivel intermedio de inteligencia emocional y el 20% un nivel óptimo, pero al analizar las dimensiones refiere que todas ubican su mayor porcentaje en un nivel intermedio, concluyendo que existe relación significativa y demostrando que hay relación positiva y directa entre ambas variables

Referente a la variable Motivación se observa que todas las dimensiones tuvieron las menores frecuencias en la categoría Por mejorar. En la categoría en proceso, la D2: Motivación de Poder, tuvo la más alta frecuencia, la menor frecuencia en esta categoría la tuvo la D1: Motivación de Logro, en la categoría Buena se tuvo que la D1: Motivación de Logro tuvo la más alta frecuencia Por su parte Inca (2017) encuentra que el mayor porcentaje de motivación se ubica en la posición media con un 54.79% y al analizar las dimensiones encuentra las mayores frecuencias en la D1 Motivación de Logro (alta motivación), D2 Motivación de Poder (media motivación) y D3 Motivación de Afiliación (media motivación). Concluyendo que existe una relación directa y débil entre ambas variables estudiadas, por lo que en ambos casos se recomienda incentivar al trabajador no solamente de una manera económica, si no también a través de un reconocimiento escrito el mismo es un aliciente para el empleado.

De acuerdo a datos encontrados se evidencia que la hipótesis general presenta un Valor de ** $p=0,024 < 0,05$; $r = 0,187$ ($p < .05$) interpretándose que, a mayor inteligencia emocional, mayor motivación en este personal ante lo cual Goleman (1997) refiere que la Inteligencia Emocional es la capacidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones.

Por su parte Macías, *et al.* (2016) concluyen que existe correlación significativa entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional en las categorías de regulación y comprensión, de igual forma Yacavilca (2017) concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el manejo de conflictos, existiendo relación positiva y directa. Así mismo Valverde (2017) en su

estudio en un hospital nivel III evidencia que, si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional, obteniendo una correlación significativa, demostrando que la inteligencia emocional juega un papel de vital importancia frente a cualquier situación ya que esta permite responder nuestras emociones, como también comprender aquellas sensaciones de las personas que nos rodean, a través de la tolerancia, todo esto con el fin de enfatizar el talento y patrocinar una postura adecuada y altruista que incentivarán a mejores posibilidades de relaciones interpersonales.

Al analizar hipótesis específica 1, dimensión Autoconocimiento y motivación ($p=0,746>0,05$) de enfermería; Callao, 2018. frente a este resultado es importante resaltar la apreciación de Abraham Maslow quien manifiesta que el autoconocimiento se basa en la capacidad de reconocer los sentimientos

De acuerdo hipótesis específica 2, Autorregulación y motivación ($p=0,405>0,05$) Frente a este resultado se puede apreciar que Oliveros, et al..(2015). en Bogotá concluye que hay factores internos y externos y en relación a los factores externos manifiesta que son importantes las políticas de administración, actúan como recompensas disminuyendo la insatisfacción. Ante esta situación los resultados que presento Oliveros, et al..(2015). Son antagónico a los resultados que encontró Idrogo (2017) en Chiclayo en *una Institución Pública*, donde concluye que el 96.9% de colaboradores presenta moderada motivación, y el 3.12% motivación alta. Encontrando motivación y satisfacción laboral en este grupo sujeto de estudio, concluyendo que al aplicar la estrategia de motivación se contribuye a mejorar la satisfacción laboral. Mientras que Yacavilca (2017) en su estudio evidencia de manejo conflictos, encontrando Rho de Spearman de ,601

De acuerdo hipótesis específica N° 3, existe relación de la automotivación y motivación ($p=0,024<0,05$; $r=0,187$) Enfermería; Callao, 2018. Interpretándose que a Mayor Automotivación, mayor motivación en este personal. Siendo necesario recalcar que según Goleman (1996) hay 4 ítems principales de motivación: la persona misma, los amigos, la familia, el propio entorno, y estos son esenciales para desarrollar una óptima relación - Alviarez (2009) (p. 99). En el 2017 Yacavilca encuentra resultados similares en el Hospital Dos de Mayo concluyendo existe una relación significativa entre la automotivación y el manejo de conflictos con un nivel

de significancia $p .05$ y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,425. Por otro lado Inca (2017) en el Hospital Essalud almenara determinó que existe relación directa y débil entre motivación y desempeño laboral en los profesionales y personal técnicos del pabellón 2BO.

Según datos encontrados para la hipótesis específica N° 4, Existe relación de la Empatía y la motivación ($p=0,012<0,05$; $r=0,208$) interpretándose que a Mayor Empatía, mayor motivación en este personal, coincidiendo con Yacavilca (2017) quien encontró la existencia de una relación significativa entre la empatía y el manejo de conflictos con Rho de Spearman de ,462. Por su parte Fragoso (2015) (p 115) manifiesta que son condiciones importantes para la empatía la persuasión, la influencia y la integración de competencias: de variable motivación, encontrando con una correlación al 73.4%. en donde concluye que a mayor motivación laboral, mayor comportamiento organizacional

Describiendo la Hipótesis específica N° 5 No existe relación de las Habilidades Sociales y la motivación ($p=0,973>0,05$) Yacavilca (2017) encontró resultados antagónicos concluyendo que habilidad social y el manejo conflictos, con Rho de Spearman de ,394. Mientras que Sánchez, et al ...(2017) describieron el estado de la motivación y el liderazgo encontrando que el 83,3% de los jefes de turnos no tienen actitud de líder y el 49,2% de las Asistentes Generales, tienen motivación por afiliación. Así mismo concluye que la motivación por afiliación es la más frecuente. Por su parte Camacho, et al. (2015) en México concluyen que el profesional de enfermería a través de la Inteligencia Emocional realiza la gestión de los servicios utilizando las capacidades intelectuales, y técnicas, y todo esto con calidad y calidez conllevando a un trabajo en equipo, sostiene que Inteligencia Emocional es la capacidad de reconocer nuestros errores y superarlos.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe relación inteligencia emocional y la motivación ($p=0,024<0,05$; $r = 0,187$) Enfermería; Callao, 2018. Interpretándose que, a Mayor inteligencia emocional, mayor motivación en este personal.
- Segunda:** No existe relación de la dimensión Autoconocimiento y la motivación ($p=0,746>0,05$) Enfermería; Callao, 2018.
- Tercera:** No existe relación dimensión Autorregulación y motivación ($p=0,405>0,05$) Enfermería; Callao, 2018.
- Cuarta:** Existe relación automotivación y la motivación ($p=0,024<0,05$; $r=0,187$) Enfermería; Callao, 2018. Interpretándose que a Mayor Automotivación, mayor motivación personal.
- Quinta:** Existe relación de la Empatía y la motivación ($p=0,012<0,05$; $r=0,208$) Enfermería; Callao, 2018. Interpretándose que a Mayor Empatía, mayor motivación.
- Sexta:** No existe relación de las Habilidades Sociales y la motivación ($p=0,973>0,05$) Enfermería; Callao, 2018.

VI. Recomendaciones

- Primera: A los investigadores y trabajadores de las instituciones de salud realizar estudios similares en grupos poblacionales más grandes a través de un muestreo probabilístico Así mismo replicar este trabajo con la finalidad de generalizar y/o ampliar los resultados.
- Segunda: A los directivos y jefes de servicios que se interrelacionen con el personal asistencial a través de la coordinación, el apoyo y el reconocimiento de esfuerzos, ya que este es vital e importante para mejorar y fortalecer las debilidades, y por ende favorecer e incrementar la motivación.
- Tercera: A los responsables de la oficina de capacitación (UADI) y jefes de servicios coordinar, brindar apoyo y facilidades a todos los grupos profesionales independientemente de la condición laboral para las capacitaciones a través de la promoción de becas y media becas ya que esto es importante para mantener un nivel. adecuado y actualizado del conocimiento.
- Cuarta: A los directivos que tengan en cuenta los resultados obtenidos y a partir de allí promover la implementación de programas de mejora en relación a la inteligencia emocional y la motivación siendo estos pilares importantes que ayudan a incrementar la calidad en la atención.
- Quinta: A los responsables del servicio de bienestar de personal retomar los talleres vivenciales de manejo de estrés, esto con la finalidad disminuir el grado de estrés y por ende mejorar la motivación a través de una adecuada inteligencia emocional.
- Sexta: A los directivos y jefes de servicios enfatizar la importancia del bienestar del personal de enfermería a través del uso de estrategias para favorecer las relaciones en un ambiente laboral que nos permita realizar los objetivos trazados en la institución.

- Séptima: A la oficina de gestión de la calidad y jefaturas asistenciales mantener la motivación y mejorar la inteligencia emocional del personal de enfermería, a través de la implementación de normas y protocolos que protejan al trabajador contra la agresión física y/o verbal de parte el usuario externo (pacientes y Familiares), así mismo hacer cumplir programa de recompensas y estímulos los mismos tienen gran significado para los trabajadores
- Octava: A las universidades y/o institutos quienes son los encargados y responsable de la formación profesional, enfatizar temas de investigación relacionadas a inteligencia emocional, motivación laboral, y otros temas afines los cuales harán profesionales con mejores expectativas.

VII. Referencias

- Alcántara, S. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral en un hospital nivel III-Lima 2017* (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo
Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8774/Alc%C3%A1ntara_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alviárez, L. (2009) Inteligencia emocional en las relaciones académicas. *Revista de Educación*, Año 15, Número 30, pp. 94 - 117. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76120651005.pdf>
- Araya, L. y Pedreros M. (2009). Análisis de las teorías de motivación. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. IV, núm. 142, 2013, pp. 45-61, Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica, Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Amorós, E. (2015). *Biblioteca virtual Comportamiento Organizacional En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/41.htm>
- Bobadilla, A. (2016). *Factores Motivacionales Y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital de Essalud Chiclayo. Abril - octubre, 2016* (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2741>
- Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud. Vol. 3, nº 1*, pp. 35-49, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4504994.pdf>
- Camacho, R. Rojas, S., Hinojosa, M. y Olivera, G. (2015). Inteligencia emocional y la competencia gerencial del profesional de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. Distrito Federal México. *Revista Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 23 (3) Recuperado de www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2015/eim153j.pdf

- Consejo Internacional de Enfermeras (2012) - Directrices de Base Recuperado de <http://www.icn.ch/es/publications/guidelines/>
- Consejo Internacional de Enfermeras (2013). *La Carga de Trabajo de la Enfermería y el Cuidado de los Enfermos*. Recuperado de <http://www.icn.ch/es/news/whats-new-archives/nursing-workload-and-patient-care-1579.html>
- Diccionario de la Real Academia Española. (2014) (23.aed.). (España.) <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>
- Fragoso, L. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? – Revista iberoamericana de educación superior / Scielo. vol.6 no.16* Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000200006
- Fernández, B. y Extremara, N. (2009). La Inteligencia Emocional y el estudio de la felicidad *ISSN 0213-8646. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 66 (23,3) 73-84* Facultad de Psicología, Campus de Teatinos, Málaga Recuperado de http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF35estudio_felicidad.pdf
- Fernández, B. y Extremara, N., (2005). El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional Facultad de Psicología, *Boletín de Psicología, No. 80*, marzo 2004, 59-77 Valencia Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N80-3.pdf>
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence Versión castellana La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona – España: Kairós. S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edic.). Monterrey, México: McGraw Hill.
- Huamaní, L. (2017). *Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa* (Tesis de

- Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10003>
- Cabrera, I. (2017). *Estrategia De Motivación Que Contribuya A La Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De Una Institución Pública* (Tesis de Maestría – Universidad Señor de Sipan - Chiclayo). Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4190>
- Inca, P. (2017). *Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016*. (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8776/Inca_PJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koontz, Wehrich y Cannice (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14ava Edic.) México Mc Graw Hill
- Macías, F. Gutiérrez, C. Carmona, G. y Crespillo, V. (2015). *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*, (Artículo de investigación – Unidad de gestión clínica, servicio Andaluz de Salud. Instituto de investigación Biomédica – Universidad de Málaga). España. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656715002462>
- Márquez, C. (2016). *Relación entre la Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero*. (Tesis de grado) Guatemala: Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Marquez-Carlos.pdf>
- Mc Clelland, D. (1982). *Estudio de la motivación humana Madrid – España: Narcea S.A. de ediciones* Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Mejía, D. (2014). Reseña teórica de la inteligencia emocional: modelos e instrumentos de medición, *Revista Científica / ISSN 0124 2253 / No. 17 / Bogotá, D.C.* Recuperado de <http://editorial.udistrital.edu.co/contenido/c-770.pdf>
- Ministerio de Salud del Perú – Fedeminsap (2017). *Acta de Acuerdos y Compromisos entre el Ministerio de Salud y la Federación de Enfermeras del Ministerio de Salud del Perú – Fedeminsap.* Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/?op=51¬a=24314>
- Morote, G. (2017). *Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue.* (Tesis de Maestría) Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo -. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8684/Morote_GBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito *Revista Educación* 33 (2), 153-170, ISSN: 0379-7082 Universidad de Costa Rica. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>
- Oliveros, A., Fandiño, S., Torres, M. (2015). Factores motivacionales hacia el trabajo en el departamento de enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repertorio de Medicina y Cirugía Volumen 25, Issue 2, 2016, Pages 118-125* Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0121737216300279>
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo - Perú: el autor.* Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

- Ramos, A. (2017). *Inteligencia emocional y motivación laboral en el Centro Materno Infantil Juan Pablo II de Villa El Salvador, Lima 2017*. (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo - Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12966/Ramos_LA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sánchez, J. Brea, L. De La Cruz, C. y Matos, F. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico de Holguín*, ISSN 1560-4381 CCM 2017; 2) Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la Investigación científica* (5º ed.) Lima - Peru: Business Suport Aneth SRL <https://www.amazon.com/METODOLOG%C3%8DA-DISE%C3%91O-INVESTIGACI%C3%93N-CIENT%C3%8DFICA-Spanish-ebook/dp/B013PU1Z0K>
- Troya, C. (2014). *Análisis de la importancia de la inteligencia emocional en la motivación de los trabajadores*. (Tesis de Maestría) Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar área de gestión. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3873>
- Trujillo, F. y Rivas, T. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 15, núm. 25, enero - junio, 2005, pp. 9 - 24 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>
- Ugarriza, N., (2009). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar On (I-CE) *Revista electrónica Persona*, núm. 4, 2001, pp. 129-160 Universidad de Lima Perú Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Valverde, A. (2017). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017*. (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8863/Valverde_ANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wehrich, H. Cannice, M. y Koontz, H. (2012). *Administration* (14 ed) - México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana,. Descripción física: 681 p.

Yacavilca, N. (2017). *Inteligencia emocional y manejo de conflictos en el Hospital Nacional Dos de Mayo, 2017*. (Tesis de maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8867/Yacavilca_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1. Artículo Científico

1. TÍTULO

Inteligencia emocional y motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao.
2018

2. AUTOR

Br. Rodríguez Gómez, Orestes

orestes_rg@hotmail.com

orestesrodriguezgomez@gmail.com

afiliación institucional:

Escuela de Postgrado

Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte

3. RESUMEN

El presente trabajo titulado “Inteligencia emocional y motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018”, tuvo el objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y la motivación en el personal de Enfermería. El trabajo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo Básico, Nivel correlacional / causal, no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por el personal que laboran en un Hospital Nivel II.2 del Callao, para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, utilizando la escala tipo Likert modificada. Los resultados evidenciaron las frecuencias de clasificación de la variable Inteligencia emocional de 146 encuestados, la mayor frecuencia se ubicó en la categoría Alto (78,1%), la segunda categoría Medio (21,9%). Ninguna se clasificó en categoría Bajo. Para la variable Motivación se encontró que, del total de encuestados, la mayor frecuencia estuvo en la categoría en proceso (57,5%). categoría Buena (42,5%), ninguna persona se clasificó en la categoría por mejorar. Se concluyó que existe relación de la inteligencia emocional y la motivación ya que el nivel de significancia propuesto es ($p=0,024<0,05$; $r = 0,187$), por lo tanto, existe una relación positiva y de nivel débil, interpretándose que, a mayor inteligencia emocional, mayor motivación en este personal,

4. PALABRAS CLAVE

Inteligencia emocional, Motivación, personal de enfermería

5. ABSTRACT

The present work entitled "Emotional intelligence and motivation in the nursing staff of a Hospital Level II.2 Callao. 2018 ", had the objective of determining the relationship between emotional intelligence and motivation in the nursing staff. The work was developed under a quantitative approach, of the Basic type, correlational / causal level, non-experimental cross-sectional. The population was constituted by the personnel that work in a Hospital Level II.2 of Callao, to collect the information the survey technique was used and as an instrument two questionnaires, using the modified Likert type scale The results showed the classification frequencies of Emotional Intelligence variable of 146 respondents, the highest frequency was in the High category (78.1%), the second Medium category (21.9%). None was classified in the Low category. For the Motivation variable it was found that, of the total of respondents, the highest frequency was in the category in process (57.5%). Good category (42.5%), no person was classified in the category to improve. It was concluded that there is a relationship of emotional intelligence and motivation since the level of significance proposed is ($p = 0.024 < 0.05$, $r = 0.187$), therefore, there is a positive relationship and a weak level, interpreting that, to greater emotional intelligence, greater motivation in this personnel.

6. KEYWORDS

Emotional intelligence, Motivation, nursing staff

7. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones enfrentan muchos desafíos en relación al personal que lo integra por lo que las instituciones deben contar con un manejo innovador, eficiente y adecuado hacia los clientes internos y externos Sánchez, et al (2017) (p 438) La inteligencia emocional y la motivación son temas relevantes que se han convertido en un instrumento de cambio buscando a través de ello lograr o llegar a la eficiencia organizacional, condición importante caracterizada por la competitividad el cual cada vez se hace más necesario ya que va a influir en el rendimiento individual o colectivo, y esto permitirá mejorar las condiciones laborales, los mismos se articulan con los objetivos estratégicos institucionales. Camacho, et al (2015).

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2011) ejecutó una actividad a nivel internacional cuyo objetivo fue lograr, que las funciones laborales sean más seguras, salubres y humanas. Según el Consejo Internacional de Enfermeras (2013) a nivel mundial tanto en Canadá, y algunos países, el personal de enfermería continúan experimentando sobre carga laboral y por ende los clientes externos incluido los familiares padecen a efecto de estos actos. Mientras que el Ministerio de Salud del Perú – FEDEMINSAP (2017) firman un Acta de Acuerdos y Compromisos en donde manifiestan que el personal profesional de enfermería debe recibir un incentivo económico, para

todos aquellos que prestan sus servicios en distintas instituciones de salud independientemente al nivel de atención donde laboran. Así mismo refieren que desde el 1° de enero de 2018 se implementará de manera paulatina, la ordenanza de contratación a través del sistema CAS de todo aquel personal profesional no médico (enfermería) en donde es necesario, e indispensable incluir su permanencia, los plazos renovación o prórroga y supeditar el factor remunerativo tratando de equiparar al personal que se encuentra inmerso en el decreto Legislativo 276.

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), es una asociación representativa de este gremio que ejecuta sus actividades en más de 128 países, el 2013 publicaron y expresaron que: la función de las enfermeras se basa en el vínculo enfermera-paciente de donde se derivan las obligaciones o responsabilidades y los derechos los cuales actúan con reciprocidad. El personal profesional enfermero para brindar una óptima y apropiada atención tiene que desenvolverse en un entorno agradable, ameno y con una responsabilidad laboral acorde a cada profesional, situación que se torna un poco caótica ya que la realidad asistencial resulta indistinta a lo ideal que sugieren las instituciones.

A diferencia de Sánchez. et al. (2017) y de Bobadilla (2016) este proyecto tiene en cuenta situaciones que se van a relacionar con la inteligencia emocional y la motivación siendo estos puntos vitales y pilares de una organización, pues estos son la base para el crecimiento de una empresa, cabe recalcar que estas variables influyen en las personas e impulsan a optimizar toda información en relación a las emociones, así mismo ayuda a tomar decisiones correctas y adecuadas, el mismo lo demuestran día a día en el desempeño de su trabajo para el logro de sus objetivos, situaciones que aún no han sido dilucidados, teniendo no solamente vacíos de conocimientos sino en aporte los mismo que van a ayudar a mejorar y/o favorecer la gestión en el sector salud

Los(as) enfermeros(as), como trabajadores del sector salud, brindan sus cuidados a usuarios tanto internos como externos quienes se encuentran carentes y con necesidades no satisfechas, encontrándose estas en la parte corporal o mental, y son este grupo de personal quienes batallan a diario con esta realidad, realidad cargada de emociones positivas o negativas, más razonable aún en un área crítica, en donde los eventos de emergencia y/o urgencia y sumado a esto la carga laboral hacen que se desborde el equilibrio y la inteligencia emocional, frente a ello se hace necesario impulsar la energía con la finalidad de afrontar aquellas situaciones estresantes.

La vocación es un valor innato que posee este grupo de profesionales y gracias a ello son resilientes frente a posiciones retadoras que inducen al servidor a una adecuada perseverancia,

en los últimos tiempos se ha observado que los servicios de emergencia y otros se han saturado por la alta afluencia de pacientes, observando que el número de personal asistencial de enfermería es escaso para complacer la tan exigida y reñida demanda, este fenómeno hace que permite que se desarrolle la motivación junto con inteligencia emocional acorde a la situación. Así mismo se ha evidenciado que durante las horas laborales, estas situaciones no se tienen en cuenta, pues en algunos casos se evidencia que los puestos son habilitados muchas veces por cercanías o por doctrinas políticas, o en algunos casos se rota al personal por situaciones ajenas a su persona, afectando en algunos casos la calidad de la atención y en gran parte el estado emocional del trabajador.

La desmotivación del personal de salud, la sobrecarga de actividades, el escaso reconocimiento del desempeño laboral y la falta de estímulos afectan la calidad y las oportunidades de mejorar los procesos. Se observa también que los directivos tienen poca preocupación ante las situaciones negativas que involucra a sus empleados pues ellos requieren desenvolverse para mejorar métodos e impulsar sus competencias y capacidades, para de este modo poder sentirse entusiasmados de los cuidados que brindan dentro de la institución llegando de esta manera a buenos y mejores productos o soluciones que propone la organización.

Ante esta situación Oliveros, et al (2015) en Bogotá encontró que el 31.7% tiene un nivel bajo, el 35,7% nivel medio y un 32,5%. nivel alto en una de las variables de estudio (Haberes) considerándose a esta como un honorario ante el ejercicio profesional. Alcántara (2017) en Lima trabajó con una muestra de 84 personas en donde encontró que el 38.1% tiene nivel bajo, 45.2% nivel medio y 16.7% nivel alto de motivación laboral y Huamaní (2017) en Lima encontró que los trabajadores del hospital Casimiro Ulloa en su gran mayoría se hallan motivados demostrando que el 9.5% presentan regular motivación y el 90.5% tiene una motivación alta, son sentires y situaciones similares en todas las instituciones de salud que reflejan una insatisfacción en el personal, el mismo que, de no ser atendido oportunamente, serán determinantes en la disminución de calidad del servicio al usuario externo.

8. METODOLOGÍA

Este trabajo se ejecutó a través de un diseño descriptivo no experimental correlacional-causal, de corte transversal, los datos se recolectaron en un sólo momento, no se maniobraron las variables es decir se desarrolló un estudio donde se contemplan los hechos, esto con la finalidad de detallar las variables y comparar los mismos. Así mismo se desarrolló un tratamiento cuantitativo, ya que proporcionó la facultad del registro de las variables, diseñadas con la finalidad de valorarlas,

equipararlas y analizarlas con estudios análogos. La finalidad primordial fue cimentar y demostrar las teorías que sustentan ambas variables para lo cual se utilizó la dialéctica racional. Se elabora una perspectiva teórica en función de teorías preexistentes estableciendo las hipótesis, variables y dimensiones; las cuales se desarrollan bajo un plan preestablecido con la finalidad de contrastar los datos, probar hipótesis y emitir conclusiones relacionadas a los objetivos planteados inicialmente. Es una investigación de tipo básica, porque busca profundizar e incrementar los conocimientos existentes sobre: inteligencia emocional y motivación. Sustantiva, ya que se orienta a describir, explicar, predecir la realidad y trata de dar respuesta a situaciones teóricas o fácticas, ya que el fin es dar respuesta objetiva a supuestos planteados en ciertos momentos de la realidad, siendo su ámbito la realidad social y natural.

Para realizar este estudio se tomó como población al personal de enfermería de un Hospital Nivel II 2, que en total representan 276 trabajadores, de los cuales 111 son Licenciados de enfermería y 165 Técnicos de enfermería quienes laboran en distintos horarios y servicios durante el año 2018. El tamaño de la muestra se determinó mediante una fórmula probabilística, y esta estuvo constituida por 59 Licenciados de enfermería y 87 Técnicos de enfermería que en total suman 146 colaboradores para este proceso.

Para la recolección de datos se utilizó La técnica de la encuesta, con cuestionarios para cada uno de las variables; no hubo necesidad de validarlas ya que se utilizó instrumentos ya validados. Los mismos presentaron ítems con opciones politómicas. La determinación de su consistencia interna se hizo a través del coeficiente alfa de Crombach analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dichos instrumentos. Previa aplicación de la prueba piloto y con la ayuda del software estadístico spss versión 24.

El procedimiento de recolección de datos inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo la indicación de cada ficha técnica. La aplicación de las herramientas, se dio en función de las respectivas hojas técnicas de toma de referencias, previo consentimiento de los colaboradores, requiriendo un tiempo de 25 minutos aproximadamente para llenar y responder ambos test. Posterior a la recolección de datos obtenidos se elaboró una matriz para ambas variables, transformando los valores según las escalas establecidas. Se realizó el análisis con el asunto de exhibir el desenlace y las sugerencias y posteriormente elaborar el producto concluido correspondiente. Para la presentación de los datos recolectados se utilizó la estadística descriptiva y los resultados fueron representados utilizando figuras estadísticas. Para la validación de las Hipótesis se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de 0,05, una vez definida la variable como una variable cuantitativa el estadístico no paramétrico permitió

contrastar, aceptar o rechazar el supuesto. Después de organizar y ordenar la información en una base de datos en Excel, se procedió a analizarlos empleando el software SPSS versión 21, el cual nos permitió establecer el porcentaje en las respuestas obtenidas

9. RESULTADOS

Para la variable inteligencia emocional se observa los niveles en que se expresa la variable según el personal de enfermería de un Hospital Nivel II 2, 2018, cuya clasificación fue determinada por inteligencia emocional bajo, medio y alto, después del análisis respectivo se puede evidenciar que predomina la inteligencia emocional Alto con un 78.1%, referente a las dimensiones esta variable estuvo constituida por Autoconocimiento, Autorregulación, Automotivación, Empatía y Habilidades Sociales, después del análisis de los resultados se obtuvo los niveles de las dimensiones y se evidencia que los resultados en valores porcentuales prevalece la inteligencia emocional alto en cada una de las dimensiones.

Posteriormente para la variable motivación se observa los niveles en que se expresa la variable según el personal de enfermería de un Hospital Nivel II 2, 2018, cuya clasificación fue determinada por motivación buena, en proceso y por mejorar, después del análisis respectivo se puede evidenciar que predomina la motivación en proceso con un 57.5%, referente a las dimensiones esta variable estuvo constituida por motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación, después del análisis de los resultados se obtuvo los niveles de las dimensiones y se evidencia que los resultados en valores porcentuales prevalece la motivación en proceso en cada una de las dimensiones.

Para la prueba de hipótesis general al 5% de nivel de significación y a partir de la información de la muestra se rechaza la hipótesis nula observando el valor de ($r=0,187$), indica correlación de nivel débil, por lo que se concluye que existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación ($p=0,024<0,05$; $r = 0,187$) en el personal de enfermería; de un hospital Nivel II 2, Callao 2018. Interpretándose que, a mayor inteligencia emocional, mayor motivación en este personal.

10. DISCUSIÓN

En este trabajo se buscó la relación existente entre dos variables la inteligencia emocional y la motivación que tiene el personal de enfermería de un Hospital Nivel II.2 del Callao durante el presente año.

En la presente investigación se evidenció que existe relación entre ambas variables de estudio, observando que la relación es positiva y el nivel débil. Mientras tanto en Ecuador Troya (2014) en un estudio de análisis encontró que los trabajadores presentan altos niveles de desarrollo de

comportamiento en las dimensiones de Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales los cuales influyen en la motivación, por lo que se determina que el crecimiento personal es el resultado de estar motivado y de tener un adecuado control emocional, así mismo puede inferir que existe un buen nivel de confiabilidad en los hallazgos encontrados, conclusiones similares a las encontradas en la institución en donde se aplicó el estudio. Por otro lado, Márquez (2016) en Guatemala- encontró resultados antagónicos donde después de realizar un estudio de carácter descriptivo concluye que no existe un nivel significativo de relación entre las dos variables de estudio, pero finalmente dice que los colaboradores poseen inteligencia emocional y motivación laboral alta. Así mismo Ramos (2017) en un Centro Materno Infantil de Villa el Salvador, aplico 2 instrumentos con las mismas variables estudiadas encontrando similitudes en los resultados.

Finalmente se puede decir que en los cuatro lugares en donde se realizaron los estudios utilizando ambas variables la inteligencia emocional y el manejo de las emociones que poseen los trabajadores es importante ya que a través de ello se podrán regular estas y a la vez influir dentro del estado motivacional que tiene cada una de las partes, quedando demostrado que la inteligencia emocional y la motivación son factores de crecimiento personal e institucional independientemente del grupo ocupacional o del lugar donde se desarrollan laboralmente las personas, por lo que se puede afirmar que el control emocional influye en el desempeño de los trabajadores y/o colaboradores.

Al analizar la variable se observa que el 21.9% se ubica en el nivel medio y el porcentaje de mayor proporción en el nivel alto, referente a las dimensiones todas tuvieron las menores frecuencias en la categoría Bajo y en la categoría Medio, la D1: Autoconocimiento, tuvo la más alta frecuencia y la menor frecuencia en esta categoría la tuvo la D3: Automotivación, en la categoría Alto se tuvo que la D3: Automotivación tuvo la más alta frecuencia respectivamente. Muy contrario a lo que encontró Yacavilca (2017) en el Hospital Dos de Mayo donde realizó un estudio similar encontrando que el 57.9% del personal encuestado tiene un nivel intermedio de inteligencia emocional y el 20% un nivel óptimo, pero al analizar las dimensiones refiere que todas ubican su mayor porcentaje en un nivel intermedio, concluyendo que existe relación significativa y demostrando que hay relación positiva y directa entre ambas variables

Referente a la variable Motivación se observa que todas las dimensiones tuvieron las menores frecuencias en la categoría Por mejorar. En la categoría en proceso, la D2: Motivación de Poder, tuvo la más alta frecuencia, la menor frecuencia en esta categoría la tuvo la D1: Motivación de Logro, en la categoría Buena se tuvo que la D1: Motivación de Logro tuvo la más alta frecuencia

Por su parte Inca (2017) encuentra que el mayor porcentaje de motivación se ubica en la posición media con un 54.79% y al analizar las dimensiones encuentra las mayores frecuencias en la D1 Motivación de Logro (alta motivación), D2 Motivación de Poder (media motivación) y D3 Motivación de Afiliación (media motivación). Concluyendo que existe una relación directa y débil entre ambas variables estudiadas, por lo que en ambos casos se recomienda incentivar al trabajador no solamente de una manera económica, si no también a través de un reconocimiento escrito el mismo es un aliciente para el empleado.

Por su parte Macías, et al. (2016) concluyen que existe correlación significativa entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional en las categorías de regulación y comprensión, de igual forma Yacavilca (2017) concluye que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el manejo de conflictos, existiendo relación positiva y directa. Así mismo Valverde (2017) en su estudio en un hospital nivel III evidencia que, si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional, obteniendo una correlación significativa, demostrando que la inteligencia emocional juega un papel de vital importancia frente a cualquier situación ya que esta permite responder nuestras emociones, como también comprender aquellas sensaciones de las personas que nos rodean, a través de la tolerancia, todo esto con el fin de enfatizar el talento y patrocinar una postura adecuada y altruista que incentivarán a mejores posibilidades de relaciones interpersonales.

11. CONCLUSIONES

Se refiere a la culminación de una cadena de eventos o circunstancias los cuales están en función a los objetivos planteados.

Se puede concluir que, para la contrastación de la hipótesis general, existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación ($p=0,024 < 0,05$; $r = 0,187$) en el personal de enfermería; de un Hospital Nivel II 2, Callao, 2018. Existiendo relación significativa proporcional y positiva, en la hipótesis específica 1, se evidencia que no existe relación de la dimensión Autoconocimiento y la motivación ($p=0,746 > 0,05$) en este grupo de trabajadores. Referente a la hipótesis específica 2 de los resultados obtenidos se puede concluir que no existe relación entre la dimensión Autorregulación y motivación ($p=0,405 > 0,05$) en el personal de enfermería; de los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia que existe relación entre la automotivación y la motivación ($p=0,024 < 0,05$; $r=0,187$) interpretándose que, a mayor Automotivación, mayor motivación personal. En relación a la hipótesis 4 se obtiene que existe relación de la Empatía y la motivación ($p=0,012 < 0,05$; $r=0,208$), finalmente la hipótesis 5 evidencia

que no existe relación de las Habilidades Sociales y la motivación ($p=0,973>0,05$) en el personal de enfermería de un Hospital Nivel II 2, Callao, 2018.

12.REFERENCIAS

Alcántara, S. (2017). Cultura organizacional y motivación laboral en un hospital nivel III-Lima 2017 (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8774/Alc%C3%A1ntara_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alviárez, L, (2009) Inteligencia emocional en las relaciones académicas. Revista de Educación, Año 15, Número 30, pp. 94 - 117. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76120651005.pdf>

Araya, L. y Pedreros M. (2009). Análisis de las teorías de motivación. Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. IV, núm. 142, 2013, pp. 45-61, Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica, Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>

Amorós, E. (2015). Biblioteca virtual Comportamiento Organizacional En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/41.htm>

Bobadilla, A. (2016). Factores Motivacionales Y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital de Essalud Chiclayo. Abril - octubre, 2016 (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2741>

Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. Revista de Comunicación y Salud. Vol. 3, nº 1, pp. 35-49, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4504994.pdf>

Camacho, R. Rojas, S., Hinojosa, M. y Olivera, G. (2015). Inteligencia emocional y la competencia gerencial del profesional de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. Distrito Federal México. Revista Enferm Inst Mex Seguro Soc. 23 (3) Recuperado de www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2015/eim153j.pdf

Consejo Internacional de Enfermeras (2012) - Directrices de Base Recuperado de <http://www.icn.ch/es/publications/guidelines/>

Consejo Internacional de Enfermeras (2013). La Carga de Trabajo de la Enfermería y el Cuidado de los Enfermos. Recuperado de <http://www.icn.ch/es/news/whats-new-archives/nursing-workload-and-patient-care-1579.html>

Diccionario de la Real Academia Española. (2014) (23.aed.). (España.) <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>

Fragoso, L. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? – Revista iberoamericana de educación superior / Scielo. vol.6 no.16 Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000200006

Fernández, B. y Extremara, N. (2009). La Inteligencia Emocional y el estudio de la felicidad ISSN 0213-8646. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 66 (23,3) 73-84 Facultad de Psicología, Campus de Teatinos, Málaga Recuperado de http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF35estudio_felicidad.pdf

Fernández, B. y Extremara, N., (2005). El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional Facultad de Psicología, Boletín de Psicología, No. 80, marzo 2004, 59-77 Valencia Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N80-3.pdf>

Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence Versión castellana La práctica de la inteligencia emocional. Barcelona – España: Kairós. S.A.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta edic.). Monterrey, México: McGraw Hill.

Huamaní, L. (2017). Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10003>

Cabrera, I. (2017). Estrategia De Motivación Que Contribuya A La Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De Una Institución Pública (Tesis de Maestría – Universidad Señor de Sipan - Chiclayo). Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4190>

Inca, P. (2017). Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016. (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8776/Inca_PJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koontz, Weihrich y Cannice (2008). Administración una perspectiva global y empresarial (14ava Edic.) México Mc Graw Hill

Macías, F. Gutiérrez, C. Carmona, G. y Crespillo, V. (2015). 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, (Artículo de investigación – Unidad de gestión clínica, servicio Andaluz de Salud. Instituto de investigación Biomédica – Universidad de Málaga). España. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656715002462>

Márquez, C. (2016). Relación entre la Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero. (Tesis de grado) Guatemala: Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Marquez-Carlos.pdf>

Mc Clelland, D. (1982). Estudio de la motivación humana Madrid – España: Narcea S.A. de ediciones Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Mejía, D. (2014). Reseña teórica de la inteligencia emocional: modelos e instrumentos de medición, Revista Científica / ISSN 0124 2253 / No. 17 / Bogotá, D.C. Recuperado de <http://editorial.udistrital.edu.co/contenido/c-770.pdf>

Ministerio de Salud del Perú – Fedeminsap (2017). Acta de Acuerdos y Compromisos entre el Ministerio de Salud y la Federación de Enfermeras del Ministerio de Salud del Perú – Fedeminsap. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/?op=51¬a=24314>

Morote, G. (2017). Inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Hipólito Unanue. (Tesis de Maestría) Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo -. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8684/Morote_GBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito Revista Educación 33 (2), 153-170, ISSN: 0379-7082 Universidad de Costa Rica. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>

Oliveros, A., Fandiño, S., Torres, M. (2015). Factores motivacionales hacia el trabajo en el departamento de enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. Repertorio de Medicina y Cirugía Volumen 25, Issue 2, 2016, Pages 118-125 Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0121737216300279>

Organización Internacional del Trabajo (2011). Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo - Perú: el autor. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Ramos, A. (2017). Inteligencia emocional y motivación laboral en el Centro Materno Infantil Juan Pablo II de Villa El Salvador, Lima 2017. (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo - Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12966/Ramos_LA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sánchez, J. Brea, L. De La Cruz, C. y Matos, F. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. Correo Científico Médico de Holguín, ISSN 1560-4381 CCM 2017; 2) Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>

Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). Metodología y diseño en la Investigación científica (5º ed.) Lima - Peru: Business Suport Aneth SRL <https://www.amazon.com/METODOLOG%C3%8DA-DISE%C3%91O-INVESTIGACI%C3%93N-CIENT%C3%8DFICA-Spanish-ebook/dp/B013PU1Z0K>

Troya, C. (2014). Análisis de la importancia de la inteligencia emocional en la motivación de los trabajadores. (Tesis de Maestría) Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar área de gestión. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3873>

Trujillo, F. y Rivas, T. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 15, núm. 25, enero - junio, 2005, pp. 9 - 24 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>

Ugarriza, N., (2009). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar On (I-CE) Revista electrónica Persona, núm. 4, 2001, pp. 129-160 Universidad de Lima Perú Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>

Valverde, A. (2017). Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017. (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8863/Valverde_ANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wehrich, H. Cannice, M. y Koontz, H. (2012). Administration (14 ed) - México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana,. Descripción física: 681 p.

Yacavilca, N. (2017). Inteligencia emocional y manejo de conflictos en el Hospital Nacional Dos de Mayo, 2017. (Tesis de maestría) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8867/Yacavilca_RN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RECONOCIMIENTOS

A todos los docentes que a lo largo de este proceso han sabido guiarnos y conducirnos para llegar a la meta final, del mismo modo un reconocimiento súper especial a mi asesor metodólogo al Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osore, a mi revisora de tesis Dra. Marlene Magallanes Corimanya que con sus sabias enseñanzas y su paciencia me apoyaron en darle el mejor contexto a mi investigación, dos profesionales que en cada asesoría aportaban en el mejoramiento continuo de mi tesis con discusión de ideas, con materiales, críticas constructivas y apoyo incondicional para culminar la investigación.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Rodríguez Gómez Orestes, egresado del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 00851018, con el artículo titulado

“Inteligencia emocional y motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018”.

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores:
Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo
Dra. Marlene Magallanes Corimanya
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima Agosto del 2018

Orestes Rodríguez Gómez

Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: “Inteligencia emocional y motivación en el personal de enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018”							
Autor: Br. Rodríguez Gómez, Orestes							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables – Dimensiones e indicadores				
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1 ¿Cuál es la relación entre la dimensión Autoconocimiento y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?</p> <p>2 ¿Cuál es la relación entre la dimensión Autorregulación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018</p> <p>Objetivos Específico</p> <p>1 Determinar la relación entre la dimensión Autoconocimiento y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018</p> <p>2 Determinar la relación entre la dimensión Autorregulación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018</p> <p>3 Determinar la relación entre la dimensión</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1 Existe relación entre la dimensión Autoconocimiento y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018</p> <p>2 Existe relación entre la dimensión Autorregulación y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018</p> <p>3 Existe relación entre la dimensión</p>	Variable 1.- Inteligencia emocional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos	
			Autoconocimiento	Emociones Comportamiento Sentimientos Necesidades Reacciones	1 - 2 3 4 5 6	Alto (91 – 120)	
			Autorregulación	Negativa – Decir “No” Recuperación Situaciones nuevas Aprendizaje Dominar emociones	7 8 9 - 10 11 12 13	Medio (60 – 90)	
			Automotivación	Estimulación Actitud positiva Recompensa Logros y aportes Satisfacción	14 – 15 16 17 18 19	Bajo (30 – 59)	
			Empatía	Capacidad de escucha Identifica sentimientos Interés por los demás Ofrece ayuda Percepción	20 – 21 22 23 24		

3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión Autorregulación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?	Automotivación y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	Automotivación y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	Habilidades sociales	Afrontamiento Expresión de emociones Trabajo en equipo Relaciones interpersonales	25 - 26 27 - 28 29 30		
4 ¿Cuál es la relación entre la dimensión Empatía y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?	4 Determinar la relación entre la dimensión Empatía y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	4 Existe relación entre la dimensión Empatía y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	Variable 2.- Motivación				
5 ¿Cuál es la relación entre la dimensión Habilidades sociales y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018?	5 Determinar la relación entre la dimensión Habilidades sociales y la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	5 Existe relación entre la dimensión Habilidades sociales y la motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018	Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o Rangos	
			Motivación de Logro	Desempeño laboral Desafíos Tareas complejas Logro de metas Satisfacción	1 2 3 4 5	Buena (56 – 75) En proceso (35 – 55)	
			Motivación de Poder	Competencias Manejo del stress Influencia Control	6 7 -8 9 10	Por mejorar (15 – 34)	
			Motivación de Afiliación	Relaciones interpersonales Compañía Relaciones en el trabajo Apoyo en grupos Compartir el trabajo	11 12 13 14 15		

Anexo 3. Consentimiento Informado

Estimado(a) Sr. Srta:

Soy ORESTES RODRIGUEZ GOMEZ, estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Maestría en gestión de los servicios de la salud, responsable del trabajo de investigación titulado “Inteligencia emocional y motivación en el personal de enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018”

La presente es para invitarle a participar del estudio, el cual tiene como objetivo: Determinar la relación de la Inteligencia emocional y la motivación en el personal de enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

Para poder participar del estudio Ud. tendrá que llenar un cuestionario de manera anónima el cual le demandará un tiempo promedio de 20 Minutos.

La información que Ud. brinde será de uso exclusivo del investigador y se mantendrá la debida confidencialidad.

Su participación es voluntaria y puede decidir retirarse del estudio en cualquier etapa, sin que esto afecte de alguna manera o repercuta en la calidad de las relaciones dentro de la Institución.

Por participar del estudio Ud. no recibirá ningún beneficio, salvo la satisfacción de contribuir con esta importante investigación.

Si tuviese alguna duda con respecto al estudio puede comunicarse al siguiente teléfono 980886060

Yo,dejo constancia que se me ha explicado en qué consiste el presente estudio. He tenido el tiempo y la oportunidad de realizar las preguntas con relación al tema., las cuales fueron respondidas de forma clara. Sé que mi participación es voluntaria, que los datos que se obtengan se manejen confidencialmente y que en cualquier momento puedo retirarme del estudio.

Por todo lo anterior doy mi consentimiento para participar en el presente estudio.

Lima, Junio del 2018

N° DNI
FECHA

Anexo 4. Cuestionario N° 1.- Inteligencia Emocional

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de los enunciados y marque con una “x” en el espacio a la derecha la opción que considere más apropiada y refleje su forma de pensar. Es muy importante que responda con la mayor sinceridad posible.

Sexo: (M) (F) Lic() Tec() Condición Labora (N) (C) (T) Tiempo Servicio.....

	1 NUNCA	2 A VECES	3 CASI SIEMPRE	4 SIEMPRE	
N°	ITEM	VALORACION			
		1	2	3	4
DIMENSION 1: Autoconocimiento					
1	Reconoce con facilidad sus propias emociones				
2	Identifica con rapidez el factor /evento desencadenante de su emoción				
3	Es consciente del efecto que tiene su comportamiento sobre los demás.				
4	Expresa con facilidad sus sentimientos (alegría, tristeza, enojo, etc.) a las personas cercanas a Usted.				
5	Cuando identifica sus necesidades solicita abiertamente lo que requiere.				
6	Mantiene control de sus reacciones.				
DIMENSION 2: Autorregulación					
7	Sabe decir “No” cuando algo no le conviene				
8	Se recupera con facilidad de los malos momentos				
9	Reacciona positivamente ante situaciones nuevas e inesperadas				
10	Cuando se encuentra en un ambiente o situación estresante se mantiene calmado				
11	Procura aprender de sus errores y faltas				
12	Cuando tiene que hablar en público y se siente nervioso domina con facilidad sus emociones y canaliza su energía de forma positiva.				
DIMENSION 3: Automotivación					
13	Considera que puede realizar bien un trabajo sin necesidad de ser estimulado.				
14	Ante la adversidad mantiene una actitud positiva				
15	Hace las cosas lo mejor que puede				
16	Realiza bien su trabajo y se esfuerza sin esperar ser recompensado por ello				
17	Está orgulloso (a) de sus logros y aportes				

18	Posee iniciativa propia para empezar las actividades que le brindan satisfacción				
DIMENSION 4: Empatía					
19	Tiene la capacidad de escuchar a otra persona sin emitir juicios o dar consejos durante la conservación				
20	Sabe identificar los sentimientos de los demás				
21	Puede dejar a un lado su punto de vista y ponerse en el lugar de la (s) persona (s)				
22	Al escuchar a otras personas se interesa por lo que sienten				
23	Ofrece su ayuda cuando los demás tienen problemas				
24	Percibe con facilidad las necesidades de los demás				
DIMENSION 5: Habilidades Sociales					
25	Se le facilita afrontar una crítica sin molestarse				
26	Cuando dicen algo que le molesta o no es de su agrado lo expresa abiertamente con respeto				
27	Es capaz de ser amable e iniciar una conversación con una persona que recién acaba de conocer				
28	Habla de usted mismo con confianza a las demás personas.				
29	Cuando trabajo en equipo se adapta fácilmente y coopera				
30	Posee la habilidad para establecer y mantener relaciones amistosas.				

Tomado de Mg. Yacavilca (Anexo B – p. 98)- Inteligencia emocional y manejo de conflictos en el Hospital Nacional Dos de Mayo, 2017

Anexo 5. Cuestionario N° 2.- Motivación

Instrucciones: Por favor lee cada enunciado y seguidamente marque la respuesta que Ud. cree conveniente de acuerdo a las siguientes claves, indique si está de acuerdo o no con cada una de ellas haciendo uso de una escala numérica del 1 al 5, donde:

- 1 = Muy en desacuerdo (MD)
 2 = En desacuerdo (ED)
 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAD)
 4 = De acuerdo (DA)
 5 = Muy de acuerdo (MA)

	ITEM	PUNTUACION				
		1	2	3	4	5
		MD	ED	NAD	DA	MA
DIMENSION 1: Motivación de Logro						
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta que me asignen en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
DIMENSION 2: Motivación de Poder						
6	Me gusta trabajar en competencia y ganar					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
DIMENSION 2: Motivación de Afiliación						
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

Tomado de Mg. Inca (Anexo 8.5 – p. 95)- Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016

Anexo 6. Base de datos Prueba Piloto

N°					INSTRUMENTO INTELIGENCIA EMOCIONAL																										INSTRUMENTO MOTIVACION																			
	SUJETS	Sexo	Grupo	Cond. lab	Años Serv	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	ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	ML7	ML8	ML9	ML10	ML11	ML12	ML13	ML14	ML15
SUJ1	1	1	1	15	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	5	5	3	1	1	1	4	2	1	5	4	3	
SUJ2	2	2	1	16	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	2	4	1	4	4	5	4	
SUJ3	2	2	1	28	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	
SUJ4	2	2	2	14	3	2	4	4	3	3	4	1	2	1	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4		
SUJ5	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	
SUJ6	2	2	1	8	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
SUJ7	2	2	1	24	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	3	2	2	1	4	3	3	3	2	3	
SUJ8	2	1	1	14	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	1	3	1	1	5	5	5
SUJ9	2	1	1	9	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	2	4	2	4	2	3	3	4	1		
SUJ10	2	1	2	7	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	1	1	3	1	

Lista de códigos:

Sexo 1 = Masculino 2 = Femenino

Grupo 1 = Profesional 2 = Técnico

Condición laboral 1 = Nombrado 2 = Contratado

SUJ76	2	1	1	10	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4					
SUJ77	1	1	1	15	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3				
SUJ78	2	1	1	14	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1						
SUJ79	2	2	1	12	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	4	1	
SUJ80	1	2	1	15	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4				
SUJ81	2	1	1	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4				
SUJ82	1	2	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	2	4	4	5	3	4	4	3	5	
SUJ83	2	1	1	14	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
SUJ84	2	2	1	7	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	
SUJ85	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	3			
SUJ86	2	1	1	15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4		
SUJ87	2	2	1	22	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4	3	3	4	3	3		
SUJ88	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	4	4	5	
SUJ89	2	1	1	18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	2	3	4	4	3			
SUJ90	2	2	1	9	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
SUJ91	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	2	2	3	4	3	4	3	2	5	
SUJ92	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	2	3	3	5	3	4	5	5	3	
SUJ93	2	2	1	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
SUJ94	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	5	5	2	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3		
SUJ95	2	2	1	20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	1	2	2	2	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
SUJ96	1	2	1	19	4	4	3	4	1	3	2	2	4	4	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	5	4	4	2	3	2	
SUJ97	2	2	2	5	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	5	2	3		
SUJ98	2	2	2	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	1	3	4	3	2		
SUJ99	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	1	2	3	4	5			
SUJ100	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	
SUJ101	2	1	2	14	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5			
SUJ102	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	2	2	3	4	4	5	2	2			
SUJ103	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	2	2	3	5	5	2	5	5	5	5			
SUJ104	2	1	1	12	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	
SUJ105	2	1	1	6	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	4		
SUJ106	2	1	1	12	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	5	5	4	4		
SUJ107	1	1	1	15	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	4	3	4	3	4	2	5	1	4	5	1	4	
SUJ108	2	1	2	11	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4		
SUJ109	1	1	2	5	3	2	4	4	3	3	4	1	2	1	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	1	1	3	1	3	1		
SUJ110	2	1	1	13	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	1	4	4	3	2	1	2	2	5	2	3	5	5	5	5			
SUJ111	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3

SUJ112	2	2	1	18	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4				
SUJ113	2	2	1	16	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	3	1	4	3	4	2	2	5			
SUJ114	1	2	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4			
SUJ115	2	1	1	16	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5			
SUJ116	2	1	1	18	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3			
SUJ117	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	5	3			
SUJ118	2	2	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	5	2	4	2	3	3	4	5	1	4	1	4			
SUJ119	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	4	2	2		
SUJ120	2	2	1	13	2	2	3	4	4	2	3	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	2	1	3	3	4	4	2	4				
SUJ121	2	2	1	14	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4				
SUJ122	2	2	1	19	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	1	3	4	4	4			
SUJ123	2	2	2	4	2	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	2	5	2	4	4	3	4		
SUJ124	2	2	2	2	4	4	1	3	1	4	1	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	1	3	4	4	3	5	2	4	5	5	3	5	2	2	5	2	5	5	2	2	
SUJ125	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	1	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	3	5	5	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4			
SUJ126	2	2	1	5	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	2	2	1	4	2	4	4	3		
SUJ127	2	2	1	25	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	2	5	1	5	5	4	5			
SUJ128	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	5		
SUJ129	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	5	5			
SUJ130	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5			
SUJ131	2	2	1	9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	3	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1		
SUJ132	2	1	2	6	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	3	5	4	5	4	5	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5		
SUJ133	1	1	1	10	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	2	5	3	4	3	4	3		
SUJ134	2	1	2	7	4	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	1	3	2	2	2	2	4	3	2	4	5	2	2	2	1	3	2	4	4	3	4	
SUJ135	2	1	1	16	3	3	4	4	3	3	4	2	4	1	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	5	5	3	5
SUJ136	2	1	1	11	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	5	4	3	5	
SUJ137	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	5	1	4	4	3	2	1	2	2	5	2	3	5	5	5	5			
SUJ138	2	2	2	9	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	
SUJ139	2	2	2	12	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	5	3	3	4	4	3	1	
SUJ140	2	2	1	14	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	3	2	2	3	1	
SUJ141	2	2	1	7	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	1	3	2	4	3	3	4	4	4	1	4	1		
SUJ142	2	1	2	9	4	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5			
SUJ143	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	5	3	4	5	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3			
SUJ144	2	1	2	5	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	2	4	5	5	5	5	3	2	3	5	3	4	5	5	5	5			
SUJ145	2	1	1	12	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4		
SUJ146	2	1	1	17	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	3	2	1	4	3	4	5	3	5	5	5	5			

Anexo 8. Análisis y Resultado SPSS

Resultado orestes.spy [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			D1: Autorrealización	Motivación
Rho de Spearman	D1: Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	,069
		Sig. (bilateral)	.	,405
		N	146	146
Motivación	Motivación	Coefficiente de correlación	,069	1,000
		Sig. (bilateral)	,405	.
		N	146	146

NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivacion Autoconoc
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivacion Automotiv
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON | H: 251, W: 590 pt

Resultado orestes.spy [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivacion Automotiv
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Motivación	D3: Automotivación
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,187*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	146	146
D3: Automotivación	D3: Automotivación	Coefficiente de correlación	,187*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	146	146

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivacion Empatia
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON | H: 251, W: 590 pt

Resultado orestes.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

NONPAR CORR
 /VARIABLES=Motivacion Intel_Emocional
 /CRITERIA=ABSOLUTE(0.05)
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Motivación	Inteligencia Emocional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,187 [*]
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	146	146
Inteligencia Emocional	Motivación	Coefficiente de correlación	,187 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	146	146

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

FRECUENCIAS VARIABLES=Intel_Emocional Motivacion
 /ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

		Inteligencia Emocional	Motivación
N	Válido	146	146
	Perdidos	0	0

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON H: 251, W: 590 pt

Resultado orestes.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Frecuencias

Estadísticos

		Inteligencia Emocional	Motivación
N	Válido	146	146
	Perdidos	0	0

Tabla de frecuencia

Inteligencia Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	32	21,9	21,9	21,9
	Alto	114	78,1	78,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En proceso	84	57,5	57,5	57,5
	Buena	62	42,5	42,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

* Tablas personalizadas.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON H: 251, W: 590 pt

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Inteligencia emocional y motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018"; del estudiante Rodríguez Gómez, Orestes; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 21%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 18 de Agosto del 2018




Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Reporte Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1049816754&ro=103&lang=es&s=1&o=990942994>

feedback studio | Tesis Maestria 3ra entrega | /0 | 73 de 73



Inteligencia emocional y motivación ¹ en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

² TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:
Br. Rodríguez Gómez, Orestes

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias


1	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	repositorio.unsa.edu.pe	1 %
4	recursosbiblio.url.edu.gt	1 %
5	ri.ues.edu.sv	1 %
6	fernandosuares.com.ar	1 %
7	repositorio.uasb.edu.ec	1 %
8	Entregado a Universida...	1 %
9	scielo.sld.cu	<1 %

Página: 1 de 82 | Número de palabras: 13737 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 10:28 18/08/2018

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1049816754&ro=103&lang=es&s=1&o=990942994>

feedback studio | Tesis Maestría 3ra entrega | /0 | 73 de 73



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional y motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Rodríguez Gómez, Orestes

Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
 - palabras
 - %
 - No excluir por tamaño

Configuración opcional

- Resaltado multicolor

Aplicar cambios | Informe nuevo

Página: 1 de 82 | Número de palabras: 13737 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 10:29 18/08/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Rodriguez Gómez Orestes

D.N.I. : 00851018

Domicilio : Jr. Isidro Alabar 382 J. N. P.

Teléfono : Fijo : 9.81.59.66 Móvil : 9.80.8.8.6060

E-mail : orestes_rg@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Gestión de los Servicios de la Salud

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rodriguez Gómez Orestes

Título de la tesis:

Inteligencia emocional y motivación en el personal de Enfermería de un Hospital Nivel II. 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 15 de Noviembre 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rodríguez Gómez Orestes

INFORME TITULADO:

Inteligencia Emocional y motivación en el personal
de enfermería de un Hospital Nivel II.2 Callao. 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

SUSTENTADO EN FECHA: 29 de Agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN