



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en gestión de los servicios de salud

**AUTORA:**

**Br. Valverde Acharte Nelly Isabel**

**ASESORA:**

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

**SECCIÓN:**

Gerencia servicios de salud

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de los servicios de salud

**PERÚ – 2017**

**Página del jurado**

---

**Dr. Carlos W.Sotelo Estacio**  
**Presidente**

---

**Dra. Tamara Pando Ezcurra**  
**Secretario**

---

**Dra. Jessica Paola Palacios Garay**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

A Dios por iluminarme y bendecirme con una hermosa familia mi madre Isabel Acharte, esposo Carlos Lino e hija Luzmarina Lino quienes siempre están a mi lado brindándome apoyo, confianza, cariño y alentándome en los proyectos que me propongo.

A mi tutora Dra. Jessica Palacios por brindarme sus conocimientos valiosos consejos en la guía y apoyo en la elaboración de mi tesis.

### **Agradecimiento**

A Dios, mi familia mi madre adorada, esposo amado, mi hermosa hija, maestros y a todas aquellas personas de mi institución que de algún modo u otro estuvieron involucradas en el desarrollo de la investigación

### Declaración de autoría

Yo, Nelly Isabel Valverde Acharte, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede / filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en hospital nivel III 2017” presentado en 133 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en Docencia Universitaria es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 01 de junio

.....  
Firma

CAMPUS LIMA NORTE  
Av. **Dirección:** Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos 15314  
**Teléfono :** (01) 2024342

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Habiéndose dado el cumplimiento a todas las normas del reglamento sobre la elaboración y sustentación de tesis de la Facultad de Ciencias Médicas, sección de posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión de los servicios de salud, presento el trabajo de investigación titulado: Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en hospital nivel III 2017. En esta investigación se muestran los resultados del trabajo, la cual tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017 ,con una población de 80 licenciados de enfermería, los dos instrumentos fueron validados por expertos en investigación.

La investigación está compuesta por siete capítulos: en el primer capítulo de la introducción se hace una descripción del problema de la presente investigación, así mismo se plantea los antecedentes, justificaciones, las hipótesis y objetivos los primeros atisbos y conocimientos del tema, remarcando sobre todo con el marco teórico; en el segundo capítulo es presentado todos los componentes metodológicos; en el tercer capítulo se presenta los resultados obtenidos; en el cuarto capítulo se presenta la discusión del tema; luego en el quinto capítulo se expone todas las conclusiones ,sexto recomendaciones y en el séptimo que es el último capítulo se adjunta las referencias bibliográficas y demás apéndices.

Muy respetados y estimados señores miembros del jurado espero que este trabajo de investigación al ser evaluado merezca su aprobación.

## Lista de contenido

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>Resumen</b>	<b>xi</b>
<b>Abstrat</b>	<b>xii</b>
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3. Justificación	36
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	42
1.6. Objetivos	43
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>45</b>
2.1. Variables	46
2.2. Operacionalización de variables	47
2.3. Metodología	48
2.4. Tipos de estudio	49
2.5. Diseño	50
2.6. Población, muestra y muestreo	51
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8. Métodos de análisis de datos	58
2.9. Aspectos éticos	58
<b>III. Resultados</b>	<b>60</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>76</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>80</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>82</b>
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	<b>85</b>
<b>Anexos</b>	<b>93</b>

## Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable inteligencia emocional	47
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional	48
Tabla 3	Distribución de la población	51
Tabla 4	Distribución de la muestra	52
Tabla 5	Puntaje de interpretación	54
Tabla 6	Validez de contenido del instrumento de inteligencia emocional por juicio de expertos	55
Tabla 7	Estadístico de fiabilidad de inteligencia emocional	55
Tabla 8	Validez de contenido del instrumento de compromiso organizacional por juicio de expertos	57
Tabla 9	Estadístico de fiabilidad del compromiso organizacional	57
Tabla 10	Escala y baremos de la variable inteligencia emocional	58
Tabla 11	Escala y baremos de la variable compromiso organizacional	58
Tabla 12	Niveles de la variable inteligencia emocional	61
Tabla 13	Niveles de la dimensión intrapersonal	62
Tabla 14	Niveles de la dimensión interpersonal	63
Tabla 15	Niveles de la dimensión adaptabilidad	64
Tabla 16	Niveles de la dimensión manejo del estrés	65
Tabla 17	Niveles de la dimensión estado de ánimo	66
Tabla 18	Niveles de la variable compromiso organizacional	67
Tabla 19	Niveles de la dimensión compromiso afectivo	68
Tabla 20	Niveles de la dimensión compromiso continuo	69
Tabla 21	Niveles de la dimensión compromiso normativo	70
Tabla 22	Correlación entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional	71
Tabla 23	Correlación entre la inteligencia emocional y compromiso afectivo	72
Tabla 24	Correlación entre la inteligencia emocional y compromiso continuo	73

Tabla 25	Correlación entre la inteligencia emocional y compromiso normativo	74
----------	--	----

## Lista de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	50
Figura 2	Niveles de la variable de la inteligencia emocional	61
Figura 3	Niveles de la dimensión intrapersonal	62
Figura 4	Niveles de la dimensión interpersonal	63
Figura 5	Niveles de la dimensión adaptabilidad	64
Figura 6	Niveles de la dimensión manejo del estrés	65
Figura 7	Niveles de la dimensión estado de ánimo	66
Figura 8	Niveles de la variable compromiso organizacional	67
Figura 9	Niveles de la dimensión compromiso afectivo	68
Figura 10	Niveles de la dimensión compromiso continuo	69
Figura 11	Niveles de la dimensión compromiso normativo	70

## Resumen

La presente investigación titulada Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en hospital nivel III 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional en los licenciados de enfermería en un hospital de nivel III 2017.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, el diseño fue no experimental de corte transversal. El método empleado fue el hipotético deductivo, nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada de 78 licenciadas de enfermería de un hospital de nivel III. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable inteligencia emocional y compromiso organizacional. El procesamiento de datos se realizó con el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22 y Excel 2010 para el análisis descriptivo e inferencial.

En la investigación, se ha encontrado que según las evidencias estadísticas existe una relación significativa entre la primera variable denominada inteligencia emocional y la segunda variable llamada compromiso organizacional, tomando como población a los licenciados de enfermería de un hospital nivel III-1 del 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567, lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

**Palabras clave:** *inteligencia emocional y compromiso organizacional.*

## Abstract

The present research entitled Emotional Intelligence and Organizational Commitment of Hospital Nursing Professional Level III 2017, had as general objective to determine the relationship between emotional intelligence and organizational commitment in nursing graduates in a hospital level III 2017.

The research was of quantitative approach, of substantive type, the design was non-experimental cross-sectional. The method used was the hypothetical deductive, descriptive correlational level. The sample consisted of 79 nursing graduates from a level III hospital. To collect the data, the instruments of the emotional intelligence variable and organizational commitment were used. Data processing was performed with SPSS software (version 22) and Excel 2010 for descriptive and inferential analysis.

In the research, it has been found that according to statistical evidence there is a significant relationship between the first variable called emotional intelligence and the second variable called organizational commitment, taking as population the nursing graduates of a hospital level III-1 of 2017; A correlation coefficient of Spearman's Rho = 0.568, which is interpreted at 99.99%, the correlation is significant at the 0.01 bilateral level, interpreted as a moderate positive relation between the variables, with a  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), Rejecting the null hypothesis.

**Keywords:** emotional intelligence and organizational commitment.

## **I. Introducción**

Los cambios sociales y los avances en la tecnología que trae consigo la globalización producen cambios en el mundo actual y por ende en los hábitos y costumbres de vida de los seres humanos. Es así que las organizaciones que brindan servicios de salud enfrentan estos cambios que afectan a los trabajadores del sector salud, en este caso a los profesionales de enfermería que se desenvuelven en este entorno laboral se torna más complejo. Donde asumen habitualmente funciones que demandan mayor responsabilidad, esfuerzo físico, carga emocional que influye en su labor cotidiano afectando su desempeño y por consiguiente el compromiso organizacional.

De esta manera los profesionales de enfermería se enfrentan a situaciones divergentes como consecuencia de los cambios económicos, sociales, tecnológicos de la sociedad y que afectan las instituciones que brindan servicios de salud y como consecuencia al trabajador lo hace más vulnerable afectando la relación terapéutica enfermera(o) y paciente.

Las organizaciones de salud a través de las políticas, lineamientos y la participación del equipo de salud buscan brindar atención eficiente, oportuna, con trato amable al paciente, de la misma manera se debe buscar mejorar los ambientes laborales del profesional de enfermería, con recursos humanos, equipos materiales e insumos suficientes para brindar una atención adecuada. de acuerdo a las demandas del usuario que se encuentra inmerso en estos cambios sociales, tecnológicos de su entorno. Lo cual conlleva que el personal de salud debe estar preparado para estos cambios que exige las organizaciones: ser más participativos, empáticos y tener las competencias que se requieren de acuerdo al cargo.

En la actualidad se requiere en los trabajadores de salud, sean proactivos al cambio, buenas relaciones interpersonales, manejo adecuado del estrés, empáticos, con un manejo adecuado de sus emociones, es decir con un alto grado de inteligencia emocional y comprometidos con su organización. Por ser una profesión de servicio dirigido a las personas que son los pacientes. Es así que es de interés en este trabajo de investigación establecer el grado de relación entre la

inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los licenciados de enfermería en un hospital de nivel III.

En el contexto internacional, las diversas organizaciones o empresas requieren en la actualidad trabajadores con alto grado de inteligencia emocional, y no solo con coeficiente intelectual elevado, el cual permitirá un desenvolvimiento adecuado en su centro laboral con resultados positivos, satisfacción de su labor, logros y objetivos cumplidos de la organización.

La estructura de la tesis es:

Capítulo primero, “introducción” esta sección comprende el desarrollo del tema, los conceptos teóricos básicos que han hecho factible la investigación. Se da una breve explicación del tema donde se consideró los antecedentes, justificación, problema, hipótesis y objetivos de la investigación.

Capítulo segundo, “marco metodológico” se encarga de analizar los métodos y técnicas consideradas en la investigación como son: la metodología de estudio, enfoque, diseño, población, las variables con definiciones conceptuales y operacionales que fueron recabados.

Capítulo tercero, “resultados” los cuales son obtenidos a través de procesos estadísticos: tablas, gráficos, análisis e interpretación en base a la recolección de datos.

Capítulo cuarto, “discusión”, viene a ser la confrontación resultados de la investigación con los antecedentes, marco teórico.

Capítulo quinto, “conclusiones”, en esta parte se resume el contenido de la información de la investigación, abordando los puntos importantes. Por lo que se puede afirmar que existe una significativa relación entre inteligencia emocional y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería en un hospital de nivel III. Esto significa que según la estadística se obtuvo que el nivel de

significancia calculada es  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ) y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,568.

Capítulo sexto “recomendaciones”, son observaciones, sugerencias que se plantean a los gestores de la organización para que puedan utilizar estrategias y técnicas para mejorar el ambiente laboral del profesional de enfermería, apoyo al trabajador y por ende este comprometido con la organización.

Capítulo séptimo “referencias bibliográficas”, es donde está comprendido la relación de autores que fueron citados, apéndices, matriz de consistencia e instrumentos que se utilizaron en este estudio.

## **1.1 Antecedentes**

En este trabajo de investigación se tomó como antecedente aquellos estudios donde hacen referencia a una de las variables con información importante tanto internacionales como nacionales, no se encontró investigaciones de posgrado como referencia con ambas variables y con la población que se ha considerado para el estudio.

### **Antecedentes internacionales**

Camacho, Rojas, Hinojosa y Olivera (2015) en este artículo: “ Inteligencia emocional y la competencia gerencial del profesional de enfermería” Instituto Mexicano del Seguro Social. Distrito Federal México, hicieron referencia de cómo la persona en el trabajo diario en las diferentes situaciones de estrés, conflictos y estímulos del entorno cumplen un rol importante las emociones están relacionado a la inteligencia emocional (IE). Las personas que ocupan un cargo gerencial y/o directivo y tienen a su cargo un grupo humano enfrentan un reto diario de un manejo adecuado de la (IE) mediante la práctica adecuada de las competencias y aptitudes personales y sociales.

Es así que el profesional de enfermería en el trabajo diario, mediante la IE gestiona los servicios de salud utilizando sus capacidades intelectuales, técnicas con calidez calidad lo cual permite el trabajo en equipo, relación terapéuticas con

los pacientes. Los autores de este artículo mencionan a Goleman sostiene que la IE es la capacidad de reconocer nuestros errores y superarlos.

Aroca (2014) en su estudio de máster “Relación entre inteligencia emocional y burnout en una muestra de profesionales sanitarios de un servicio de oncología” Madrid España, tuvo como objetivo establecer la relación entre ambas variables, siendo la segunda variable un factor predisponente en la población. Material y método: utilizaron tres cuestionarios en una muestra de 30 profesionales, fue un análisis descriptivo y de correlación. Resultados: en la relación de ambas variables fue en la escala de comprensión emocional se evidencia una alta relación con las variables despersonalización y agotamiento emocional. El 50% presenta agotamiento emocional, y el 90% actitudes de despersonalización y no es un factor predisponente la variable socio demográfica.

Se puede observar al establecer la relación de las variables IE y el síndrome de burnout, un factor importante que influye en los trabajadores es el nivel de cansancio emocional el cual va a repercutir en el desempeño laboral. También menciona el autor que un buen porcentaje de la población se sienten realizados, por lo que sería importante implementar talleres para mejorar los estilos de comunicación, las relaciones interpersonales, manejo de las emociones para mejorar el desarrollo profesional y brindar una atención en forma adecuada al paciente.

Melendez, Santes y Salazar (2013) en este estudio científico: “Inteligencia emocional en los profesionales enfermeros” metas de enfermería, ISSN 1138-7262, vol.16, N° 7 en Veracruz Mexico. La finalidad de esta investigación fue establecer y analizar el nivel de la inteligencia emocional en dos instituciones de salud de segundo nivel de atención. Trabajaron con 106 enfermeras (100%) de ambas instituciones, diseño descriptivo transversal, aplicaron la escala TMMS-24 de 48 ítems donde quisieron determinar en la población en estudio el autoconocimiento de las emociones y como regularlas. Resultado: las enfermeras en estudio de ambas instituciones brindan poco interés a sus emociones, con el 62% y 69% respectivamente y una inadecuada preparación emocional.

En este trabajo de investigación la población de profesionales de enfermería de ambas instituciones según resultados estadísticos de la investigación, establecieron que prestan poca atención a sus emociones por falta de interés, presentan una inadecuada inteligencia emocional donde sería conveniente reafirmar conocimientos a través de talleres que ayuden a mejorar el estado de ánimo y ser positivas ante los eventos o conflictos que se presenten durante las horas de trabajo.

Pérez (2013) en su tesis de maestría titulada "Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público", de la Ciudad Victoria Tamaulipas México, tuvo como objetivo brindar información a la organización y sea una base para otras investigaciones con la finalidad de dar aportes y mejorar los procesos de gestión en la organización, En este estudio describió y explicó la relación entre las dos variables planteadas, el tipo de estudio fue transversal de correlación, cuasi experimental descriptivo, en una población compuesta por médicos y personal de enfermería de la institución, de condiciones laborales, turnos, antigüedad y otros empleos adicionales diferentes, muestra por conveniencia. La técnica de estudio fue encuesta y tres cuestionarios como instrumento: compromiso organizacional El segundo y tercer cuestionario de desempeño. La investigación estableció que gran parte de la población en estudio, la atención que prestaban en calidad y producción eran bajas, en relación al estándar de capacitación no cumplían, había resistencia al cambio. Resultando un elevado porcentaje de la población con bajo compromiso organizacional y un sentido de obligación mínimo hacia el cumplimiento de las normas institucionales.

Actualmente es de preocupación para el sistema de salud el adecuado desenvolvimiento del profesional de salud, debido a la atención prestada que no está acorde a la necesidad y demanda de la población por la falta de recursos humanos, materiales, procesos de gestión los cuales no brindan el apoyo suficiente al personal causando la desmotivación y la falta de compromiso organizacional el cual va producir brechas en la atención de salud.

Macedo, Ferreira y Bras (2012) en su artículo de investigación “Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido”, XVI Cartagena España, tuvieron como objetivo analizar la relación de las dos variables en mención en los profesionales de enfermería, utilizando como enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional para lo cual usaron un cuestionario con preguntas cerradas según el modelo de Meyer y Allen 1991. Pueden afirmar según el estudio que obtuvieron resultados como son: El compromiso de la organización el valor promedio es bajo. Entre las dimensiones que tuvieron relevancia en los resultados para obtener este valor, fue la dimensión afectiva que muestra la disposición emocional de los empleados. Los empleados en estudio percibieron el apoyo organizacional como débil.

En este estudio se realizó un análisis sobre el trabajo del personal de enfermería en los establecimientos de salud, como es importante el apoyo del gestor para mejorar el compromiso organizacional, favoreciendo con comportamientos positivos el cual mejoraran el desenvolvimiento del personal aumentando su productividad en la organización.

Presa, Fernández, Bermejo, Carabias, Rodríguez y Villacieros (2012) en su artículo de investigación “Inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo” en Barcelona España, los objetivos que se plantearon; fue establecer la relación que existe entre las variables planteadas. El estudio fue realizado en 150 trabajadores del Centro San Camilo. Los instrumentos de evaluación utilizados son: La escala de Inteligencia Emocional, el Trait Meta-Mood Scale, técnica que utilizaron fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario. Fue un estudio descriptivo correlacional. Llegaron a la conclusión hay relación entre las dos variables en estudio, lo que implica que un adecuado nivel de inteligencia emocional, hará que el trabajador mejore sus capacidades, dominio de las emociones, motivación y compromiso con la organización.

Los resultados hallados, como son las habilidades, experiencia en las capacidades de manejar las emociones que plantean las variables son trascendentales para el cumplimiento de los objetivos de la organización mejorando la calidad de atención en el usuario. Es fundamental para mejorar la

respuesta del ser humano ante los problemas que se presenten en su entorno con un estado de ánimo óptimo.

Recio, Gómez, López y Martínez (2012) en su investigación "Compromiso y clima organizacional" en San Luis Potosí - México, tuvo como finalidad buscar y analizar la relación de las dimensiones de ambas variables y establecer si hay relación con las características socio demográficas. La muestra fue de 104 trabajadores del Hospital General de Rio Verde, Fue una investigación descriptiva y correlacional, diseño transversal, enfoque cuantitativo, utilizo como técnica la encuesta. Resultado: se evidencia en el estudio realizado que si existe relación entre ambas variables de estudio y que no se observó ninguna relación con la variables socio demográfica.

En referencia al problema planteado si hay relación de las variables clima organizacional con el compromiso afectivo, esto implica que hay un apego emocional con la organización, a diferencia de compromiso de continuidad se relaciona con el esfuerzo, tiempo del trabajador y la dimensión compromiso normativo con el sentimiento del deber. Respecto a la relación de la variable socio demográfica con compromiso organizacional no presentó ninguna relación y con la variable clima organizacional existe relación solo con motivación y antigüedad.

Bras, Ferreira y Macedo (2012) en su estudio de investigación "Compromiso Organizacional y inteligencia emocional: un estudio en enfermeros", tuvieron como objetivo analizar el grado de relación entre ambas variables. Realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo. Técnica encuesta. Resultados: el coeficiente de correlación de Pearson: comprueba su significación estadística. Donde el promedio de compromiso afectivo es  $3.53 \pm 0.91$  y normativo es  $2.64 \pm 0.94$ .

Betanzos y Paz (2011) en el artículo titulado "Compromiso organizacional en profesionales de la salud" Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suarez" Morelos México, manifestaron que sirvió para establecer como antecedente para este estudio, porque la autora realizo un análisis del compromiso organizacional en profesionales de la salud , estableciendo como uno de los factores determinantes para la permanencia del empleado en la

organización, cuyos resultados identificados van a contribuir a obtener las metas trazadas y llevar a mejores niveles de eficiencia.

En este artículo tiene enfoque general del tema en relación a los profesionales de la salud, son diversos los factores organizacionales que determinaron la disposición en el desenvolvimiento del trabajador en la organización como son: el contrato organizacional, apoyo percibido, satisfacción laboral donde los autores describen en forma detallada. Es de importancia el tema porque aspectos como el estrés laboral, trabajo que no cumpla con las expectativas del trabajador, entre otros puede afectar la salud del trabajador.

### **Antecedentes nacionales**

Marquina (2014) en su tesis de investigación para la maestría “inteligencia emocional y calidad de vida en el personal de salud de 4 hospitales del sector público de Lima”, tuvieron como finalidad establecer la relación existente entre ambas variables del personal de salud de las cuatro instituciones de salud en 352 trabajadores de salud, nivel de investigación descriptivo, estudio correlacional, utilizaron los instrumentos: la escala de calidad de vida de Olson y Barnes y el inventario del cociente emocional de bar-on. Conclusión: evidenciaron en este estudio que existe relación entre ambas variables, y que el trabajador si tiene un conocimiento adecuado de sus emociones y puede manejarlos en su beneficio le facilitara llegar a los objetivos propuestos en su entorno laboral.

La inteligencia emocional del trabajador de salud va a influir directamente en la calidad de atención del paciente, que viene con múltiples problemas en busca de atención adecuada, oportuna, eficiente, por lo que el personal tiene que ser competente y con dominio de sus emociones que está calificado y preparado para cualquier tipo de situaciones.

Zegarra (2014) en su tesis de maestría “Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho”. El estudio se realizó en 155 profesionales de salud (médicos y enfermeras), Utilizó un diseño descriptivo correlacional, técnica de estudio: encuesta, aplicaron dos instrumentos de evaluación: el cuestionario de marketing

interno de María Bohnenberger y el inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer. Resultados: existe una correlación significativa, positiva entre las dos variables. Donde se evidencia que el puntaje más alto lo obtiene el sexo femenino en comparación al sexo masculino.

Este estudio, estableció que las organizaciones de salud, deben mejorar, sus procesos de gestión de recursos humanos con el objetivo de buscar la satisfacción y motivación del trabajador de salud el cual permitir asegurar el proceso de atención, permitiendo gracias al recurso humano que la organización consiga sus objetivos y metas trazadas.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

El presente trabajo de investigación fue realizada en base a estudios científicos como artículos, tesis, argumentos científicos para desarrollar las bases teóricas de la Inteligencia emocional y compromiso organizacional.

Fernandez y Palmero (1999), Emociones y salud (pp. 5-8) sostuvieron que la emoción se caracteriza a las etapas altamente adaptativas al dar mayor importancia a la información relevante para nuestra supervivencia, el cual en el transcurso de acontecimientos que pueda implicar peligro, evento negativo amenaza el ser humano pueda detectar esos riesgos utilizando sus recursos con el objetivo de controlar la situación en beneficio propio.

La emoción al ser un proceso cambiante de acuerdo al entorno en que se desenvuelve, el individuo le va permitir identificar signos de alarma para poder controlar la situación fomentar el crecimiento emocional

## **Bases teóricas de la inteligencia emocional**

### **Teoría de la inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es conceptualizada desde hace mucho tiempo por diferentes autores siendo los principales los siguientes:

Según Thorndike (1920, pp. 227- 235) citado por Pérez (2013) definió la inteligencia social como la destreza para poder interactuar con su entorno, entender y manejar las emociones del individuo sea hombre o mujer conduciéndose en las relaciones humanas muy hábilmente.

El concepto se basa en las habilidades del individuo para poder interactuar con su entorno utilizando adecuadamente la inteligencia el cual le va permitir buenas relaciones sociales.

En su obra Dyer (1976, pp. 100 -101) cuestionó y planteó que la expresión “coeficiente de inteligencia” está relacionado como aquel que tiene títulos es erudito con conocimientos científicos o filosófico .El autor se refiere que el ser humano debe vivir comprometido con sus ideales con responsabilidad y ganas de vivir.

Esto implica cambiar la filosofía, hacernos responsables de nuestras propias decisiones, ser dueño de las emociones aprendiendo a elegir que se puede sentir y así encaminar adecuadamente la inteligencia.

Gardner (1983), citado por Pacherres (2015) replanteó el concepto de la inteligencia, y propuso la teoría de las inteligencias múltiples: La “inteligencia interpersonal” y “la inteligencia Intrapersonal”. Manteniéndose firme en su teoría de las inteligencias.

El autor señaló los principios de su teoría, y establece los tipos de inteligencia, donde el cuestiono la teoría de una sola inteligencia sino una diversidad de inteligencias que marcan las potencialidades de cada individuo.

Según Sawaf (1989, pp. 223-235), inicio estudios sobre los conocimientos emocionales aplicados a la empresa para que el trabajador se sienta motivado y pueda cumplir los objetivos de la organización. Considero que la emoción cumple una función esencial en el desempeño social como fuente importante para la motivación y también para una adecuada interrelación con las personas y su entorno.

Para el autor Gardner, (1993, pp. 61), citado por Pacherres (2015) planteó la relación del ser humano con su entorno donde sus emociones tienen que estar bien encaminadas para una adecuada inteligencia interpersonal.

Según Salovey y Mayer (1990, pp. 185-211) sostuvieron que la inteligencia social involucra la adaptación positiva con su entorno, a través de un adecuado manejo de sus emociones (entendimiento y autocontrol).

Para Goleman (1995, p. 350) en su teoría afirma que las capacidades como comprender analizar, realizar una autoevaluación ayudara a manejar en forma positiva las emociones.

El ser humano puede controlar y manejar sus emociones entenderlas para poder utilizar la información adecuadamente y mejorar el desenvolvimiento de las personas en su entorno Fue el libro más vendido donde impulso el concepto de inteligencia emocional, quedando en la conciencia de la población norteamericana que el ser humano puede manejar las emociones en forma eficaz.

Para Cooper y Sawaf (1997, p.131), citado por Rojas y Canelón (2010) manifestaron que la inteligencia emocional es una aptitud consistente en percibir, entender y aplicar eficazmente las emociones.

Según Salovey y Mayer (1997, p.10), conceptualizaron la inteligencia emocional como las capacidades que permiten percibir y entender las emociones. En 1997 estos autores crean un modelo para medir la inteligencia emocional a través de un instrumento que denominaron inventario de coeficiente emocional.

### **Principios de la inteligencia emocional**

El autor Goleman (1999, p. 32), en su obra "Working with Emotional Intelligence" mencionó cinco principios sirven como base se refuerzan entre sí, el análisis de información ayudara a comprender el tema.

- Percepción: es la manera como llega la información del entorno al cerebro a través de los sentidos.

- Retención: es almacenar la información captada del entorno y recuerdos en el cerebro.
- Análisis: Es la etapa del procesamiento de la información del entorno.
- Emisión: enviar mensaje
- Control: capacidad que se requiere para la realización total que requiere para las funciones mentales y físicas,
- Autocontrol: dominio de las emociones en forma positiva para ser utilizada adecuadamente.

## **Modelos teóricos de la inteligencia emocional**

### **Modelos de habilidades:**

Conjunto de actividades naturales en el ser humano se mencionan los siguientes modelos.

### **Modelo de Mayer y Salovey**

Es una escala donde se obtiene información del conocimiento de los diferentes estados emocionales, llamado TMMS. Objetivo: permitirá comprender y analizar las emociones, y establecer el grado de inteligencia emocional.

En este estudio establecieron: a) la capacidad para resolver los problemas se presenten en el entorno sería la inteligencia y b) La respuesta ante un estímulo puede ser negativo o positivo del entorno, puede ser de bienestar y/o daño, sería la emoción. Tuvieron cuatro componentes. Mayer y Salovey (1997, pp. 3 -31).

**Modelos mixtos:** Es cuando la personalidad y la automotivación tienen la capacidad de regular las emociones. Siendo las siguientes:

### **Modelo de Goleman**

El ser humano puede controlar y manejar sus emociones entenderlas para poder utilizar la información adecuadamente y mejorar el desenvolvimiento de las personas en su entorno. Su objetivo: Establecer vínculo inteligencia emocional con el desempeño laboral en la organización. Sus áreas y componentes: fueron cuatro aéreas y dieciséis componentes. Goleman (1995, p. 350).

Para Goleman (1996, p. 13) destacó las dimensiones de la inteligencia emocional: a) autoconocimiento: reconoce sus emociones; b) autocontrol: reconoce sus emociones y los controla a su favor para mejorar la relación con su entorno; y, c) automotivación: implica usar las emociones, impulsos y energía pulsar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento. Ugarriza (2001, p. 12).

### **Modelo de Bar-On (1977 p. 20-21)**

El autor refirió que para poder resolver problemas y adaptarnos con el entorno social exitosamente, es necesario contar con habilidades y destrezas emocionales. Lo cual permitirá al ser humano ser exitoso y poder enfrentar los diversos problemas que puedan suceder, el cual influirá directamente con el bienestar personal y emocional.

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

Las dimensiones de la inteligencia emocional según Bar-On (1977) citado por Ugarriza (2001, pp. 20-21) son:

#### **Dimensión 1: Intrapersonal**

Las escalas que lo componen son:

- **Comprensión de sí mismo (CM):** Es la destreza en cuestionarse, entender, analizar aceptar, las emociones propias. Cuando alcanza la persona un puntaje alto significa, son aquellas se caracterizan por comprender, analizar sus emociones.
- **Asertividad (AC):** Es aquella persona que puede demostrar sus sentimientos, manera de pensar, respeta y hace respetar sus derechos. Aquellas personas que alcanzan un puntaje alto se caracterizan por ser, sinceros al expresar sentimientos y manera de pensar. Pocas veces son tímidos.
- **Autoconcepto (AC):** Es aquella persona que se acepta como es, se caracteriza por presentar seguridad, firmeza, comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, reconocer nuestras debilidades y fortalezas. Alcanzan un puntaje alto aquellas personas seguras con un alto autoconcepto de sí mismas.

- Autorrealización (AR): Es la destreza de lograr realizar lo que se propone y disfrutarlo. Aquí se pueden mencionar aquellas personas que alcanzan un puntaje alto los que se caracterizan por ser comprometidas con los planes, proyectos y que le dan un significado positivo a lo que se proponen.
- Independencia (IN): Es cuando se caracteriza la persona por ser segura de sí misma, independiente estable emocionalmente, toman decisiones. Los que obtienen puntajes altos son las personas independientes, toman decisiones con facilidad, rara vez dependen de los demás.

**Dimensión 2: Interpersonal** Abarca las escalas:

- Empatía (EM): Es la capacidad de entender las emociones y estado de ánimo de la otra persona como si fueron nuestros. Las personas que alcanzan puntajes altos son aquellas que se caracterizan por comprender los sentimientos de los demás, son sensibles con los problemas ajenos.
- Relaciones Interpersonales (RI): son las destrezas para establecer y mantener adecuados vínculos sociales. Las personas que alcanzan alto puntaje se caracterizan por establecer buenas relaciones, son agradables, dan y reciben afecto
- Responsabilidad Social (RS): Es aquella persona comprometida con la sociedad. Los puntajes elevados indican que son personas colaboradoras, participan en un bien común sin obtener nada cambio.

**Dimensión 3: Adaptabilidad**

En esta dimensión es cuando la persona se adapta al entorno, resolviéndolos problemas que se presentan en forma positiva. Las escalas son:

- Solución de Problemas (SP): Es aquella persona que resuelve problemas con soluciones prácticas. Es donde la persona demuestra la habilidad para resolver problemas con soluciones prácticas y efectivas.
- Prueba de la Realidad (PR): son aquellas personas que se caracterizan por ser objetivos, realistas con su entorno. Aquellos que

obtienen puntajes altos se caracterizan por ser objetivos, ante un problema buscan soluciones concretas, son realistas.

- Flexibilidad (FL): Son aquellas personas que se caracterizan porque adecuan sus emociones de acuerdo a la situaciones diversas que puedan presentarse. Los puntajes altos indican aquellas personas que con facilidad se adecuan a los cambios, son proactivos.

#### **Dimensión 4: Manejo del estrés**

Las escalas son:

- Tolerancia al Estrés (TE): Son aquellas personas con adecuada tolerancia al estrés, situaciones de mucha tensión, lo cual indica que tienen un nivel alto de inteligencia emocional. Los puntajes altos indican aquellas personas que toleran el estrés y ante estos eventos buscan alternativas de solución, pocas veces se estresan tienen dominio de sus emociones.
- Control de los Impulsos (CI): es cuando las personas tienen buen dominio de sus emociones tienen autocontrol.

**Dimensión 5: Estado de ánimo general** Cuando la persona es positiva, proyectos, planes a futuro, optimista. Disfruta de las actividades que desempeña.

Comprende los siguientes sub componentes:

- Felicidad (FE): Es cuando la persona se siente satisfecha con las metas logros durante su vida, con sentimientos e ideas positivas. Cuando se obtenga puntajes altos significa que estas personas cumplen con las siguientes características: optimistas, satisfechos de su trabajo, las personas de su entorno se sienten satisfechas.
- Optimismo (OP): es el atributo donde las personas ven las cosas en forma positiva, donde hay problemas para ellos son retos con múltiples soluciones. Se puede afirmar que las personas que obtengan estos puntajes altos se caracterizan por su capacidad de ver los problemas en forma positiva.

Este modelo de Bar-On se presta a los objetivos de la investigación para lo cual el instrumento utilizado fue: inventario emocional de Bar-On adaptado por Ugarriza y Pajares (2001 p.18-19) citado por Zambrano (2011, p. 19).

## **Bases teóricas de compromiso organizacional**

### **Definición de compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1997) citados por Arciniega y Gonzales (2006, p. 35-50), precisaron que el compromiso organizacional es el nexo que establece el individuo con su centro laboral, y el cual va a afectar la determinación que adopte la persona en relación a la permanencia o retiro de su centro laboral.

Considerando que este compromiso con la organización puede ser: deseo de permanecer (afectivo), necesidad (costo- beneficio), deber, lealtad de permanecer en su centro laboral (normativo).

### **Evolución conceptual del compromiso organizacional**

Steers (1977, pp.22, 46-56) citado por Rivera (2010), definió como compromiso organizacional a la compenetración, reconocimiento del individuo con su centro laboral.

Mowday, Steers y Porter (1979) Bulletin, (108, pp. 171-194), citado por Rivera (2010, p.16), sostuvieron en su investigación, el compromiso del individuo con su centro laboral depende del apoyo de la gestión que el perciba, manifestándose por el deseo de permanencia del trabajador.

Mathieu y Zajac (1990, pp. 171-194) citados por Rivera (2010, p. 17), afirmaron que el compromiso organizacional es el nexo que se establece entre el trabajador y centro laboral.

Robbins (1998, p. 511) citado por Rivera (2010, p. 25), afirmó que el compromiso es cuando el individuo se siente identificado con la organización, es decir con sus metas, misión visión y que lo demuestra en su organización.

Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004 , p. 3) citados por Cutipa (2014, pp. 67-80), mencionaron el “compromiso sin límites”, los autores sostuvieron que los gestores deben realizar una retroalimentación, antes de insistir en la cumplimiento de metas, darle apoyo al personal buscando sus fortalezas, para generar en el trabajador un alto nivel de compromiso con la organización..

Chiavenatto (2009, p. 3) citado por Cutipa (2014, p. 68), señaló que el compromiso organizacional es el deseo del trabajador en esforzarse en beneficio de su centro laboral. Esta disposición del trabajador no debe de afectar su condición física ni económica.

Navarro, García y Casiano (2007, pp. 51-54) citados por Cutipa (2014) definieron que el compromiso organizacional el trabajador se va a caracterizar por cumplir los objetivos de la organización, a través de su participación efectiva en su centro laboral estableciendo un nexo con su organización.

Alles (2007, pp. 4-7) citado por Rivera (2010, p. 14), señaló acerca de la gestión por competencias, el trabajo debe estar alineado a los objetivos de la organización, el trabajador debe resolver problemas y ser proactivo al cambio.

Felfe y Liepmann (2008, pp. 182-190.) citados por Rivera (2010), señalaron que la actitud que refleja el trabajador con la organización están influenciados por los grandes cambios que se dan en el sistema laboral. Originando desempleo, trabajos eventuales y/o trabajos independientes.

Ante los diferentes conceptualizaciones por los diferentes autores a través del tiempo, se puede decir, para que se establezca un vínculo laboral del trabajador con la institución, debe de percibir el apoyo de los gestores de la organización, para que se genere un vínculo o nexo con su organización y sus esfuerzos están encaminados a la consecución de los propósitos de la organización siendo un trabajador proactivo, competente, brindando su mejor esfuerzo.

### **Importancia del compromiso organizacional**

Según Bayona y Goñi (2007, p. 0), el éxito de la organización estará de acuerdo al logro de sus objetivos, por lo que es importante la gestión adecuada del recurso humano. La eficacia de la gestión de recursos humanos conllevará a la organización a lograr sus metas.

Doug y Fred (2006, p.13) mencionaron que para llegar al éxito será a través del cumplimiento de los objetivos de una organización por lo que se requiere de inteligencia en base a valores aplicados a las personas, procesos y acciones.

Para el éxito de la organización lo ideal es que todos los que conforman la organización, en este caso el recurso humano deben compartir la misma visión para lo cual se requiere de una competencias de orden moral.

### **Componentes del compromiso organizacional**

Varona (1993, p. 35) mencionó tres conceptos diferentes para definir compromiso organizacional, las cuales son: a) perspectiva de intercambio: consecuencia de una negociación de incentivos y contribuciones entre la institución y el trabajador; b) perspectiva psicológica: es cuando el trabajador se identifica con los valores y el plan de trabajo de la institución estableciendo un nexo emocional; y, c) perspectiva de atribución: es aquella persona se involucra por decisión propia, sin cambiar de opinión, en el plan de trabajo de la institución.

### **Dimensiones del compromiso organizacional**

Allen y Meyer (1990, pp. 1-18) plantearon tres dimensiones del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

#### **Dimensión 1: Compromiso afectivo**

Es cuando el empleado ocurre una adhesión emocional con la empresa por la satisfacción que siente en relación a sus expectativas laborales, emocionales y necesidades. En este tipo de compromiso afectivo incluya características individuales, trabajo, promoviendo sentimientos de comodidad en la organización.

El compromiso afectivo es de tipo actitudinal es el nexo con el que el trabajador se identifica con la organización. Presenta los subcomponentes.

- Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo: el empleado disfruta del ambiente del trabajo en el que se desenvuelve por lo que desea permanecer en la organización
- Vinculación afectiva con la organización: quiere decir que el empleado se identifica con la empresa debido a que esta ha satisfecho sus expectativas emocionales y necesidades personales en la organización.
- Solidaridad con los problemas de la organización: debido a que el trabajador crea un lazo emocional con la organización, este busca dar su mejor esfuerzo para resolver las adversidades que se presenten en la empresa en la que trabaja.

### **Dimensión 2: Compromiso de continuidad**

Es la disposición del trabajador con respecto a la organización a través de los costos, beneficios, aspecto psicológico, .el reconocimiento de la persona, por los gestores de la organización. En esta dimensión se relaciona los costos financieros, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, se decidirá renunciar a la organización. Entre los subcomponentes:

- Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización: el empleado desea permanecer en la organización debido a que ha dedicado un gran esfuerzo y tiempo para cumplir con los roles y funciones del cargo que ejerce.
- Dificultad para conseguir un nuevo empleo: el trabajador a invertido tiempo y esfuerzo en la organización y reconoce que puede existir un costo por abandonar su trabajo.
- Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable: ya que el empleado posee una larga trayectoria en la organización se le dificulta encontrar un nuevo empleo y con mejores condiciones por lo que se siente comprometido a no abandonar la empresa para así asegurar su bienestar.

### **Dimensión 3: Compromiso normativo**

Gouveia (1998) citado en Brussino y Acuña (2011, pp. 223-246), sostuvo que se establece un vínculo con la organización por obligación, deber del trabajador de continuar en la empresa.

Meyer y Allen (1991), citados por Caamaño (2008, p. 12) indicaron que se establece un vínculo cuando el trabajador se siente que debe a su empresa por haberle dado la oportunidad de trabajo con su respectiva remuneración. Se puede decir que el compromiso normativo es el deber moral que es acatada por el trabajador voluntariamente. Presenta los subcomponentes:

- Sentimiento de obligación de permanencia en la organización: el trabajador quiere permanecer en la organización ya que se siente comprometido con esta por las oportunidades que tuvo el individuo de laborar en unas condiciones de trabajo que lo mantuviera satisfecho y protegido.
- Sentimiento de compromiso de las personas que laboran en la organización: el empleado siente que tiene una obligación con el empleador debido a la oportunidad que le dio este de trabajar en la organización.
- Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibido: el trabajador se siente obligado a seguir trabajando en la organización por los beneficios que la empresa le ha otorgado por cumplir con su trabajo.

Referente al compromiso organizacional se puede decir es importante porque permitirá a través del trabajador cumplir con sus objetivos planteados, para lo cual requiere que los gestores realicen una retroalimentación para que tomen las estrategias adecuadas para permanencia del trabajador y sea un elemento activo, proactivo que se identifique con su institución.

### **Factores que determinan el compromiso organizacional**

Álvarez (2008, pp. 78-79) afirmó que son tres grupos los que determinan el compromiso organizacional:

- Características demográficas del individuo: En este contexto relaciona la edad, los años de labor en la organización, apoyo al trabajador y la familia y menciona que está relacionado con la emociones y por ende aumentaría el costo de dejar el centro laboral
- Características del puesto y condiciones laborales se refiere a la permanencia del trabajador en la organización aumentara socialización, responsabilidad, involucramiento, trabajo en equipo para los logros del plan de trabajo anual incrementara su compromiso organizacional.

Apreciación de su ámbito laboral el autor relaciona las expectativas del trabajador con la organización: considera el sueldo, postular a los cargos de acuerdo a las competencias, relaciones interpersonales el cual va influir en la satisfacción del trabajador en su centro laboral,

### **Marco conceptual**

La terminología que a continuación se presentan fueron utilizados en todo el transcurso del proceso de la investigación, los cuales sirvieron de información básica.

### **Adaptabilidad**

Es aquella persona que se caracteriza que la facilidad para adaptar sus emociones en diferentes situaciones, problemas diarios, estrés, buscando alternativas de solución. BarOn (1997), citado en Ugarriza, (2001, p. 19).

### **Compromiso afectivo**

Es cuando el trabajador establece una relación afectiva con la organización, puede ser por necesidad, relaciones interpersonales, expectativas. Meller y Allen (1991 pp. 61-89).

### **Compromiso continuo**

El trabajador deseara permanecer en su institución. Meller y Allen (1991, pp.61-89).

**Compromiso organizacional:**

Es el vínculo o nexo emocional que se establece entre el trabajador y la organización. La decisión de permanencia en la organización dependerá por diferentes factores: afectivo, necesidad de ser retribuido económicamente, o por deber o lealtad. Sawaf (1989, pp. 223-235).

**Emoción**

Se caracteriza por las etapas altamente adaptativas al dar mayor importancia a la información relevante para la supervivencia del individuo, el cual este proceso se inicia cuando el organismo detecta algún desequilibrio peligro o amenaza con el objetivo de utilizar los recursos a su alcance para controlar la situación. León (2014, p.13-14-71)

**Estado de ánimo**

Es cuando el individuo adopta una actitud en relación a una circunstancia o evento que pueda suceder en el entorno. Esta disposición que adopta el ser humano puede ser positiva o viceversa, esto dependerá de la forma como resuelve usualmente los problemas que se puedan presentar. La actitud que adopte para tolerar estos eventos adversos dependerá de su inteligencia emocional. BarOn (1997) citado en Ugarriza (2001, pp.18-19).

**Inteligencia**

Es cuando el individuo ante un problema que se presenta en el entorno busca alternativas de solución. Esto quiere decir que el ser humano utiliza los conocimientos para relacionarlos aplicarlo en los diferentes eventos que se presentan en la vida diaria. En conclusión el individuo es capaz de resolver problemas buscando la mejor opción. Jiménez (2006, p. 70).

**Inteligencia emocional**

La inteligencia emocional lo definen los autores, cuando el ser humano a través del manejo adecuado de las emociones (responden a un estímulo externo), son encaminadas adecuadamente para resolver los conflictos, problemas, eventos o circunstancias desfavorables que se puedan presentar durante el transcurso de la

vida. En conclusión es la habilidad del individuo en la resolución de problemas. Bar-On (1997) citado por Ugarriza (2001, pp.18-19).

### **Inteligencia intrapersonal**

Es el autoconocimiento de nuestras emociones, tienen la facilidad de expresar sus sentimientos, creencias, emociones. Evalúa el yo interior. Bar-On (1997) citado por Ugarriza (2001, pp.18-19).

### **Inteligencia interpersonal**

Es aquella persona que se caracteriza por comprender y entender los problemas de los demás. Tiene buenas relaciones interpersonales, le agrada ayudar y colaborar con los demás. Sabe escuchar y se pone en la posición de la otra persona que tiene problemas. Tiene una buena empatía. Bar-On (1997) citado en Ugarriza (2001, pp.18-19).

### **Manejo del estrés**

Es la destreza que tiene el ser humano para tolerar situaciones tensas capaces de hacer perder el control de las emociones. Para lo cual las enfrenta tomando una actitud serena, para analizar los problemas y buscar soluciones. Bar-On (1997) citado en Ugarriza, (2001, pp.18-19).

## **1.3 Justificación de la investigación**

### **Justificación teórica**

La realización de este trabajo de investigación aportara teóricamente planteamientos de dos variables importantes inteligencia emocional y compromiso organizacional, que son de suma relevancia para las organizaciones. La información que proporcione esta investigación facilitara profesional de enfermería.

Goleman (1995) citado por Salvador (2012, pp.255-260) planteó referente a la inteligencia emocional, la destreza de reconocer los sentimientos propios y ajenos de las personas que nos rodean, el cual está determinado de cómo se relaciona y entiende el ser humano a su entorno.

Bar-On citado por Díaz (2014, pp. 1-2) definió como la destreza en comprender, entender y manejar las emociones en las diferentes circunstancias que se puedan presentar y que actúen en beneficio propio.

Meyer y Allen (1991) citado por Di Salvo y Fernandez (2014, p. 53), se basaron en los conceptos que plantearon del compromiso organizacional como el vínculo establecido por el trabajador y la organizacional en tres componentes: el apego afectivo con la organización, continuidad (reconocimiento con respecto a los costos) y normativo (deber moral).

Hildegard de Peplau (1952, pp.16-35) citado por Huatuco, (2009, p. 11) señaló que la atención que se brindan a los pacientes que vienen con una carga de problemas, requiere de personal de salud con un nivel elevado de inteligencia emocional. Para lo cual es importante que el profesional de enfermería desarrolle una inteligencia emocional adecuada.

Lo que implica poner en práctica y fomentar un cuidado basado en el dominio y sentimientos inteligencia emocional de cada profesional de enfermería, factor significativo en la relación cotidiana enfermera-paciente permitir un mejor desenvolvimiento, más eficaz en los puestos de trabajo que permitirá alcanzar los objetivos de la organización a través del compromiso organizacional.

### **Justificación metodológica**

En este trabajo de investigación se aplicó los instrumentos para evaluar la inteligencia emocional y el compromiso organizacional y posterior medición estadística han sido validados a través de juicio de expertos. Los instrumentos de inteligencia emocional y compromiso organizacional han sido validados en una prueba piloto realizado en 20 profesionales de enfermería del servicio de cirugía el día 5/12 /2106. Se procesaron los datos mediante el software estadístico SPSS 22 para ambas variables el alfa de Cronbach.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200), la teoría la confiabilidad es el grado en que un instrumento utilizado en la estudio científico produce resultados fidedignos.

Se realiza para que a través de la confiabilidad se poder comprobar la consistencia del instrumento.

El objetivo es generar un conjunto de datos que contribuyan al desarrollo del conocimiento y del compromiso con la institución, siendo posible sobre los datos obtenidos, para permitir en la práctica que conozca el personal profesional de Enfermería del hospital Nacional Dos de Mayo los dimensiones de dichos instrumentos y la forma como se relacionan entre ellas.

### **Justificación práctica**

Actualmente el sector salud con la tecnología moderna está atravesando grandes cambios para lo cual es necesario que el personal involucrado en los procesos de atención, requiere de un nivel alto de inteligencia emocional para manejar situaciones de estrés, y buscar alternativas de solución.

Para que la organización cumpla con sus objetivos es necesario que el personal de salud establezca un vínculo con su centro laboral, para lo cual es necesario el apoyo de los gestores al recurso humano. Realizar una retroalimentación de todos los problemas encontrados y buscar estrategias para mejorar el entorno laboral y por ende brindar una atención eficiente, eficaz

Definitivamente esto nos permite comprender que la organización no puede ser concebida por sí sola, sino que el elemento fundamental es el recurso humano, porque darán sentido la razón de ser de la organización.

En conclusión el resultado de esta investigación es proveer de información a la institución es decir dar un elemento de juicio para analizar esta problemática, sensibilizar a los gestores y tomen acciones para mejorar la situación actual del profesional de enfermería en busca de brindar una atención eficiente al paciente.

### **1.4 Problema**

El mundo actual con la globalización, actúa con gran velocidad produciendo cambios en los diferentes procesos que se desarrollan en la vida diaria: afectando

el bienestar personal, familiar y profesional. Los cuales determinan nuevas normas en el ámbito laboral haciendo el entorno más competitivo en busca de resultados y eficiencia. Es así que los cambios producidos afectaran en su mayoría en el aspecto psicológico, produciendo estrés laboral, inadecuada respuesta ante los problemas ,eventos adversos que muchas veces escapan del control de las personas y ahora las organizaciones ,no solo valoran la sagacidad , preparación y experiencia sino también saber mantener el equilibrio, adaptabilidad, dominio personal , autocontrol ,asertividad, efectividad, autoconfianza , relaciones afectivas con los usuarios, motivación en pos de un objetivo. Siendo así que estas habilidades y talentos humanos tienen un nombre para designarlos y es la inteligencia emocional, al tener desarrollada esta capacidad cognitiva y afectiva proporcionara herramientas para desenvolverse mucho más eficaz en los puestos de trabajo que permitirá alcanzar los objetivos de la empresa y/o institución a través del compromiso organizacional.

Díaz (2014, pp.1-2) planteó un modelo con una definición sencilla y refirió que la inteligencia emocional como la destreza en entender y manejar las emociones en beneficio propio, el cual beneficiara a ser más eficaces y exitosos en diferentes facetas de la vida.

El concepto de inteligencia emocional de Bar-On es de relevancia importante para muchos autores, su teoría con un elevado grado de objetividad optimismo y no ajeno a la realidad con un impacto favorable en la sociedad, como una forma de respuesta ante las adversidades.

Meyer y Allen (1991) citado por Arciniega y Gonzales (2006, pp. 35-50) definieron al compromiso organizacional como el nexos que establece el trabajador con su centro laboral y que la decisión de permanencia dependerá de factores como la parte afectiva, deber o ideal, y la necesidad de reconocimiento.

Es así hay diversos estudios a nivel mundial, donde se observan los cambios constantes en los servicios de salud; por lo que es necesario realizar una retroalimentación de los problemas, para utilizar las estrategias adecuadas en busca de mejorar el entorno laboral y sobre todo dar énfasis al recurso humano con

programas de apoyo y desarrollo y que el personal perciba el apoyo del órgano gestor y se genere ese vínculo para que el trabajador se sientan motivados y sean proactivos al cambio con un alto nivel de inteligencia emocional, competitivo, siendo así que el profesional de enfermería brinde una atención de calidad ,con eficiencia ,efectividad oportuna y con calidez.

Martínez (2006, p. 3) sostuvo que el trabajo del profesional de enfermería con el ser humano, considerando cada persona con características propias vivencias personales, problemas es complejo, requiriendo de amplio desarrollo de la lógica, intuición, emoción.

Fragoso (2015, p. 116) cita a Cooper y Sawaf (1998, p. 131), planteó lo siguiente referente a la inteligencia emocional, menciona: la coherencia debe estar presente entre el sentir, pensar y el actuar el cual va en beneficio de la persona va a permitir expresar mejor sus emociones.

El profesional de enfermería en la atención de los pacientes requiere de una inteligencia emocional desarrollada, que le permita brindar una atención holística, pueda enfrentar los diferentes problemas del entorno con un control adecuado de sus emociones,

Lactayo (2012, pp. 5-6), en su tesis, utilizó el instrumento de test de Bar-On lo cual indica que la población en estudio, es decir personal de enfermería en relación al paciente presentaron una relación adecuada, el cual estuvo influenciado por factores extrínsecos e *intrínsecos*, por lo cual puede verse afectado en forma negativa la atención del paciente, el trabajo en equipo y /o compromiso organizacional.

Por consiguiente el lugar donde se realizó el estudio de investigación es un hospital de nivel III-1 de Lima, del instituto de gestión de servicios de salud, según Decreto Supremo N° 016-2014-SA, que es lugar en estudio fue inaugurado el 28 de febrero de 1875. Atiende a demanda siendo la población usuaria procedente fundamentalmente de los distritos de Lima Metropolitana y un porcentaje del resto del país. Los requerimientos de inversión superan generalmente a los recursos, de

allí que sea necesaria su priorización en las inversiones de salud: Reequipamiento, Fortalecimiento de la Gestión, Formulación de nuevos proyectos, Administración de las inversiones.

Según plan operativo anual institucional del 2016 su visión al 2018 ser un hospital acreditado, líder en atención integral en patología de alta complejidad, con potencial humano comprometido en brindar atención de calidad, contribuyendo a la inclusión social; facilitando la investigación docente. Brinda los siguientes servicios: Consulta Externa, cirugía general y especialidades, medicina interna y especialidades, Neonatología, pediatría, Centro Obstétrico, Centro Quirúrgico, Unidad de Cuidados Intensivos y otras especialidades. El área de medicina que es la población en estudio consta de 8 servicios: Medicina General: Santo Toribio, San Pedro, Santa Ana, San Andrés, Julián Arce y Medicina especializada: San Antonio I – II Santa Rosa I – II, Arce con 78 profesionales de enfermería.

El Departamento de Enfermería cuenta con 477 enfermeras, que corresponden al 314 del personal nombrado 142 CAS, 21 por producto. Según el plan operativo del área de medicina de acuerdo al FODA (fortaleza, oportunidades las debilidades identificadas son: sobrecarga laboral, insuficiente recurso humano no acorde a la demanda de pacientes, falta de motivación, estrés laboral, insuficiente recursos materiales e insumos, disminución del compromiso organizacional, falta de un programa de incentivos.

El trabajo con pacientes, y las situaciones estrés va a con llevar muchas veces a acumular energía negativa manifestándose con un mal al manejo de las emociones, conexión con pensamientos negativos de otros, rabia, ira, miedo, y muchas no se expresa.

Finalmente, el presente trabajo de investigación aportara teóricamente planteamientos de dos variables importantes: inteligencia emocional y compromiso organizacional que son de suma relevancia para la organización por la información que se proporcionara y se tome estrategias para mejorar el ambiente laboral. y sirva de modelo para los profesionales de enfermería y otros profesionales en salud que desean realizar mejoras en el ambiente organizacional laboral.

**Problema general**

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017?

**Problemas específicos****Problemas específico 1**

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional en su dimensión del compromiso afectivo del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017?

**Problemas específico 2**

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional en su dimensión del compromiso de continuidad del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017?

**Problemas específico 3**

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional en su dimensión del compromiso normativo del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017?

**1.5 Hipótesis****Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso Organizacional del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017.

## **Hipótesis específicos**

### **Hipótesis específico 1**

Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el compromiso afectivo del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017 es significativa.

### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el compromiso de continuidad del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017 es significativa.

### **Hipótesis específico 3**

Existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el compromiso normativo del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital Nivel III-1 del 2017 es significativa.

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo general**

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017.

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017.

**Objetivo específico 2**

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso de continuidad del profesional de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017.

**Objetivo específico 3**

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo del personal de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017.

## **II. Marco Metodológico**

## 2.1. Variables

### Definición conceptual

#### Variable 1: Inteligencia emocional

Bar-On (1997) citado por Burguillos (2015, p. 162) definió que:

La inteligencia emocional como la capacidad del ser humano de reconocer, entender, razonar y manejar las emociones, respondiendo en forma adecuada, con resultados positivos. Sea capaz de pensar antes de actuar ante los diferentes eventos, circunstancias, crisis del entorno, teniendo éxito en la resolución de sus problemas.

#### Variable 2: Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997, p.12) citados por Montoya (2014, p. 12), afirmaron que:

Cuando la persona que labora en una organización ha establecido un nexo, vínculo con su centro laboral. Estos vínculos pueden ser de carácter emocional, obligación, lealtad. Cada uno de ellos tendrá un resultado diferente en el trabajador con respecto a los objetivos de la organización.

### Definición operacional

#### Variable 1: Inteligencia emocional

Según Bar-On (1997, p.20-21) la variable inteligencia emocional tuvo las siguientes dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estados de ánimo.

#### Variable 2: Compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1997, p. 18) la variable compromiso organizacional tuvo las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo.

## 2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

*Matriz de operacionalización de la variable inteligencia emocional*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel
D1 Intrapersonal (CIA)	-Conocimiento emocional de sí mismo. (CM)	7,9,23,35,52,63,88,116.	Rara vez o nunca es mi caso ( 1 )	Intervalo
	-Asertividad.(AS)	22,37,67,82,96,111,126.	Pocas veces es mi caso ( 2 )	478-650: Muy
	-Autoconcepto. (AC)	11,24,40,56,70,85,100,114,129	A veces es mi caso ( 3 )	desarrollado
	-Autorrealización. (AR)	6,21,36,51,66,81,95,110, 125.	Muchas veces es mi caso ( 4 )	304-477:
	-Independencia (IN)	3,19,32,48,92,107,121.	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso ( 5 )	Promedio
D2 Interpersonal (CIE)	-Empatía (EM)	18,44,55,61,72,98,119,124		
	-Relaciones interpersonales (RI)	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128		130-303:
	-Responsabilidad social (RS)	16,30,46,61,72,76,90,98,104,119		Por mejora
D3 Adaptabilidad (CAD)	-Solución de problemas (SP)	1,15,29,45,60,75,89,118.		
	-Prueba de la realidad (PR)	8,35,38,53,68,83,88,97,112,127.		
	-Flexibilidad (FL)	14,28,43,59,74,87,103,131.		
D4 Manejo de estrés (CME)	-Tolerancia al estrés (TE)	4,20,33,49,64,78,93,108,122,		
	-Control de los impulsos (CI)	13,27,42,58,73,86,102,110,117,130		
D5 Estado de ánimo (CAG)	-Felicidad (FE)	2,17,31,47,62,77,91,105, 120		
	-Optimismo(OP)	11,20,26,54,80,106,108, 132		

Nota: Adaptado por Ugarriza (Bar-On)

Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala likert</b>	<b>Niveles</b>
D1 Compromiso Afectivo	- Sentimiento de permanencia a causa del ambiente del trabajo	06,09	Totalmente desacuerdo (TED)	Bajo 1-2
	- Vinculación afectiva con la Organización	12,14		
	-Solidaridad con los problemas de la Organización	15,18		
D2 Compromiso continuo	-Deseo de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización.	1,3	En desacuerdo (ED)	Medio 1,2,3
	-Dificultad para conseguir Un nuevo empleo.	4,5,		
	-Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable	16,17	De acuerdo (DA)	Alto 1,3,4
D3 Compromiso normativo	- Sentimiento de permanencia en la organización	2,7	Totalmente de Acuerdo	
	- Sentimiento de obligación hacia las personas que Trabajan en la organización.	8,10		
	-Sentimiento de retribución Hacia la organización a Causa de beneficios.	11,13		

*Nota:* Adaptado por Meyer y Allen

### 2.3. Metodología

#### Paradigma de investigación Positivista

El trabajo de investigación es positivista. En este modelo de reglas y normas, Kerlinger (1985) definió “los objetivos como explicar, examinar, controlar los hechos o el origen de los fenómenos, explicar causas reales, predecir interés, centrándose en semejanza” (p. 18).

Kerlinger (2002) reafirmó su teoría en relación a la investigación como “un conjunto de cambios de un fenómeno el cual es controlado, ordenado, practico y se basan en la teoría y suposiciones” (p. 34).

### **Enfoque de la investigación: Cuantitativo**

Esta investigación se basó en el enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014, pp. 276-277) refirieron al planteamiento de un problema determinado, confrontación con la teoría, para obtener un soporte de conocimientos, se miden y se analizan en base a métodos, se elabora hipótesis, análisis, con la finalidad de determinar y probar teorías.

### **Método de investigación Hipotético deductivo**

La técnica que se utilizó en este estudio de investigación fue hipotético deductivo, el cual se refiere hacer de una acción una práctica científica, es decir observación de un fenómeno con la consiguiente elaboración de hipótesis comprobando la verdad de los mismos, los cuales se deducen al compararlos con la realidad. Sánchez y Reyes (2015, p. 59).

La elaboración de conclusiones o deducciones se basan o parten de algo que puede ser verdadero o falso del cual surgirá un postulado o conclusiones del autor.

## **2.4. Tipo de estudio**

El presente estudio de investigación fue de tipo sustantiva según Sánchez y Reyes (2015), se refieren los autores como “aquella que busca explicar estos problemas importantes que considere el autor, es así que describe, define, dimensiona las variables en estudio” (p. 45).

Es de nivel descriptiva, según Hernández, et al. (2010) porque “buscan definir y detallar las particularidades propias de cada variable describiendo a las unidades de estudio” (p. 80).

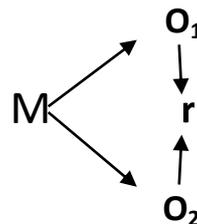
Los estudios correlacionales según Hernández, *et al.* (2010), “miden el grado de relación de las variables en estudio: inteligencia emocional y compromiso organizacional con la finalidad de conocer el grado de relación que exista entre dos o más conceptos, en una realidad particular” (p. 81).

## 2.5. Diseño de investigación

La investigación fue de tipo no experimental, de acuerdo con Hernández *et al.* (2014), fue “sin alterar o modificar intencionalmente alguna variable observada, se mantiene tal como es” (p. 149).

La investigación fue de corte transversal o transeccional. Para Hernández *et al.* (2014), ya que “el objetivo es describir sus características y particularidades en un momento dado en la unidad de estudio” (p. 151).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



*Figura 1.* Diagrama del diseño correlacional.

### Donde:

**M** = 80 profesionales de enfermería de un hospital de nivel III-1 Lima.

**O1** = Variable inteligencia emocional.

**O2** = Variable compromiso organizacional.

**r** = índice de relación entre ambas variables

## 2.6. Población, muestra y muestreo

El autor define el termino población según Hernández, et al. (2014), como la agrupación de todos los casos en estudio que tienen características detalladas y establecidas.

La población estuvo compuesta por un total de por 80 profesionales de enfermería que laboran en el área de medicina entre personal nombrado y CAS. El área de medicina que es la población en estudio consta de 8 servicios: medicina general: Santo Toribio, San Pedro, Santa Ana, San Andrés, Julián Arce y Medicina especializada: San Antonio I – II, Santa Rosa I – II, Arce con 78 profesionales de enfermería y 02 supervisoras.

Tabla 3.

*Distribución de la población*

Área de medicina	N° de profesionales
Medicina General:	
Santo Toribio	11
San Pedro	11
Santa Ana	11
San Andrés	11
Julián Arce	11
Medicina especializada:	
San Antonio I	6
San Antonio II	5
Santa Rosa I	6
Santa Rosa II	6
Supervisoras	2
Total	80

### Muestra

Para Hernández, et al. (2014, p. 120) es un subconjunto de la unidad en estudio. Por lo que se tomara toda la población de profesionales de enfermería que labora en el área de medicina para la investigación.

Tabla 4.

*Distribución de la muestra*

<b>Área de medicina</b>	<b>N° de profesionales</b>
Medicina General:	
Santo Toribio:	11
San Pedro	11
Santa Ana	11
San Andrés	11
Julián Arce	11
Medicina especializada:	
San Antonio I	6
San Antonio– II	5
Santa Rosa I	6
Santa Rosa II	6
Supervisoras	2
<b>Total</b>	<b>80</b>

*Nota:* Elaboración propia.

Se trabajó con 78 profesionales de enfermería, porque 02 no estuvieron presentes durante la encuesta.

### **Muestreo**

El que se aplicó fue de tipo no probabilístico sin normas o circunstancias por conveniencia según Sánchez y Reyes (2015), donde afirmaron que “es circunstancial cuando los elementos de la muestra se toman de cualquier manera, de acuerdo a cuestiones de comodidad” (p. 161).

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión de la muestra**

Se consideró a todas las enfermeras(os) que laboran en el área de medicina general y especialidades.

#### **Criterios de exclusión de la muestra**

Personal que no desea participar en la investigación.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica de recolección de datos**

El método que se utilizó para evaluar este estudio de investigación fue la encuesta, dirigidas y aplicada en la unidad de estudio. Hernández, et al. (2010) sostuvo que para la selección de datos se requiere un trabajo esquematizado con la finalidad de obtener información, cumpliendo un fin.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para las variables 1: Inteligencia emocional y la variable 2: compromiso organizacional, se utilizaron los siguientes instrumentos para este estudio: cuestionario de encuesta.

Hernández, et al. (2014) señalaron que el cuestionario “es una agrupación de preguntas diseñadas para obtener información relacionadas a las variables en estudio” (p. 217).

### **Instrumento para medir la inteligencia emocional**

#### **Ficha técnica:**

Nombre Original: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory

Autor: Reuven Bar.On

Procedencia: Toronto-Canadá

Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza Chavez.

Administración: Individual o colectiva.

Tipo: cuadernillo.

Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.

Aplicación: profesional de enfermería.

Nivel lector de sexto grado de primaria.

Puntuación: Calificación manual o computarizada.

Significación: Estructura factorial: 1 CE-T – 5 factores componentes – 15 Sub componentes.

Tipificación: Baremos peruanos

Usos: En este estudio de investigación para dar valoración a la inteligencia emocional de a unidad en estudio

**Descripción del instrumento:**

El propósito de este instrumento es conseguir información acerca de la inteligencia emocional de la población en estudio. Este instrumento fue ajustado a un modelo estándar por Ugarriza Chávez (2001).

**Escalas e interpretación del puntaje obtenido:**

Dimensión Intrapersonal: Las escalas que lo componen son: Comprensión de sí mismo (CM), Asertividad (AC), Autoconcepto (AC), Autorrealización (AR) y Independencia (IN).

Dimensión Interpersonal: Abarca las escalas: Empatía (EM), Responsabilidad Social (RS).

Dimensión de Adaptabilidad: Las escalas son: Solución de Problemas (SP), Prueba de la Realidad (PR) y Flexibilidad (FL).

Dimensión del Manejo del Estrés: Las escalas son: Tolerancia al Estrés (TE) y Control de los Impulsos (CI).

Dimensión del estado de Ánimo General: Comprende los siguientes sub componentes: Felicidad (FE) y Optimismo (OP).

Tabla 5.

*Puntaje de interpretación*

<b>Calificación</b>	<b>Puntaje</b>
Muy desarrollado	478 - 650
Promedio:	304 - 477
Por mejora	130 - 303

**Validez del instrumento Inteligencia emocional**

Este trabajo de investigación utilizó el método de validación de variables el cual se denomina juicio de expertos, se realizó a través de 3 profesionales expertos en el área de salud, docencia universitaria con el grado académico de magister y doctor. El proceso de validación dio como calificativo los resultados siguientes:

Tabla 6.

*Validez de contenido del instrumento de inteligencia emocional por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>DNI</b>	<b>Aplicable</b>
1	Dr. Abel Rodríguez Taboada	08012553	Aplicable
2	Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	09748659	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernandez Lara	07675570	Aplicable

### **Confiabilidad del instrumento inteligencia emocional**

La medida de consistencia interna, va determinar la confiabilidad de los instrumentos La confiabilidad del inventario que se aplicó a la variable fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Se realizó una prueba piloto con 30 profesionales en enfermería, para lo cual se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 7.

*Estadístico de fiabilidad de la inteligencia emocional*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,992	133

### **Instrumento para medir el compromiso organizacional**

#### **Ficha Técnica:**

Nombre del Test: Cuestionario de compromiso organizacional

Nombre / Autores: Meyer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Particularidad: Instrumento de Información Psicológico

Objetivo: Identificar el tipo de compromiso organizacional que presentan los profesionales de enfermería con su organización.

Estructuración Componente Afectivo (6 ítems), Componente de Continuidad (6 ítems) y Componente Normativo (6 ítems).

Escala tipo: Likert

Administración: Individual

Tiempo: Aproximadamente 15 min

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional

Datos normativos: Licenciados de Enfermería del área de medicina de un hospital nivel III

### **Descripción de la aplicación del instrumento:**

Se aplicó los instrumentos al momento de realizar la encuesta, se presentó a los evaluados los enunciados, los cuales respondieron indicando la alternativa que mejor adecuó su sentimiento hacia la organización. Se les brindó un ejemplo para tener la seguridad del correcto desarrollo del cuestionario.

### **Descripción de las normas de calificación:**

Se obtuvo el puntaje final sumando los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem.

Los puntajes que se asignan como sigue: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= De acuerdo, 4=Totalmente de acuerdo

### **Validez del instrumento compromiso organizacional**

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y docencia universitaria de la educación con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 8.

*Validez de contenido del instrumento compromiso organizacional por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>DNI</b>	<b>Aplicable</b>
1	Dr. Abel Rodríguez Taboada	08012553	Aplicable
2	Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	09748659	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernandez Lara	07675570	Aplicable

### **Confiabilidad del instrumento compromiso organizacional**

La medida de consistencia interna, dio la confiabilidad de los instrumentos. La confiabilidad de los cuestionarios que se aplicó a la variable compromiso organizacional fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 profesionales, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 9.

*Estadístico de fiabilidad del compromiso organizacional*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,917	18

La escala de medición final se realizó mediante un baremo, el mismo que se confecciono de acuerdo a los rangos que corresponden a las categorías respectivas

### **Escalas y baremos**

Es la escala de medición final, los mismos, fueron elaborados según los rangos en relación a sus categorías.

Tabla 10.

*Escalas y baremos de la variable inteligencia emocional*

General	Cuantitativo					Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	
478 - 650	148-	107-	96-130	65-90	66-85	Muy desarrollado
304- 477	94- 147	68-106	61-95	42-64	40-62	Promedio
130 -303	40-93	29-67	26-60	18-41	17-39	Por desarrollar

Tabla 11.

*Escalas y baremos de la variable compromiso organizacional*

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
54-72	18- 24	18- 24	18- 24	Alto
36-53	12-17	12-17	12-17	Medio
18-35	6-11	6-11	6-11	Bajo

## 2.8. Métodos de análisis de datos

Los cuestionarios brindaron información, luego se realizó el análisis estadístico correspondiente, para lo cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (StatisticalPackageforthe Social Sciences) Versión 22. Fueron presentados en tablas y figuras con las variables y dimensiones, después de haber fueron tabulados.

Se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, para la prueba de las hipótesis ya que el objetivo fue establecer la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

## 2.9. Consideraciones éticas

Se trabajaron con profesionales de salud y encuestas anónimas, de acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son

fundamentales. Se obtuvo el permiso de la jefa del departamento de enfermería y jefe del departamento de medicina, para a aplicación de los instrumentos.

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

### **III. Resultados**

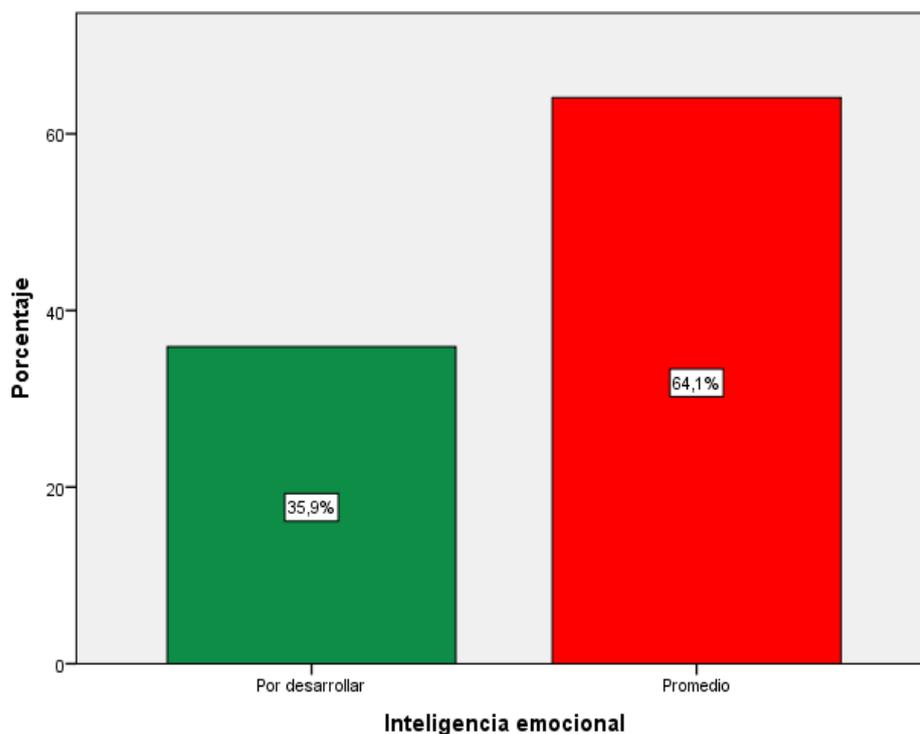
### 3. Análisis descriptivo de los resultados

#### 3.1 Descriptivos

Tabla 12.

*Niveles de la variable inteligencia emocional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Por desarrollar	28	35,9
	Promedio	50	64,1
	Total	78	100,0



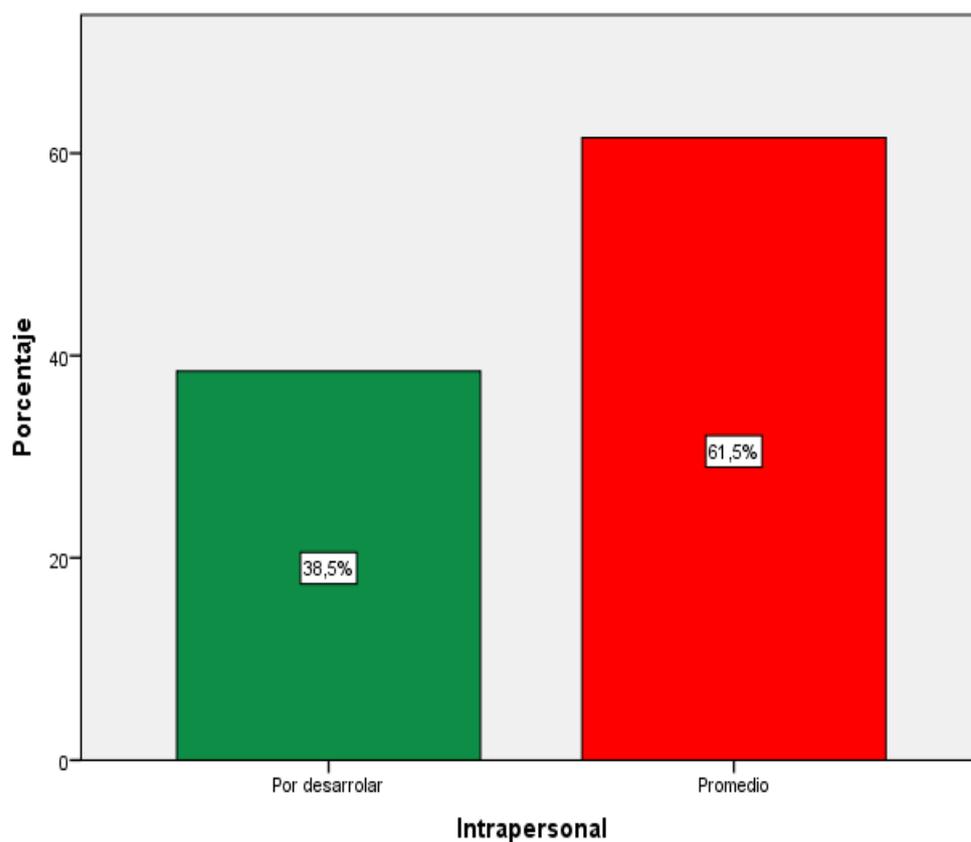
*Figura 2.* Niveles de la variable inteligencia emocional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017

En la Tabla 12 y Figura 2, de los 78 encuestados indicaron que, el 35.9% presentan un nivel por desarrollar y el 64.1% presentan nivel en promedio de inteligencia emocional.

Tabla 13.

*Niveles de la dimensión intrapersonal del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Por desarrollar	30	38,5
	Promedio	48	61,5
	Total	78	100,0



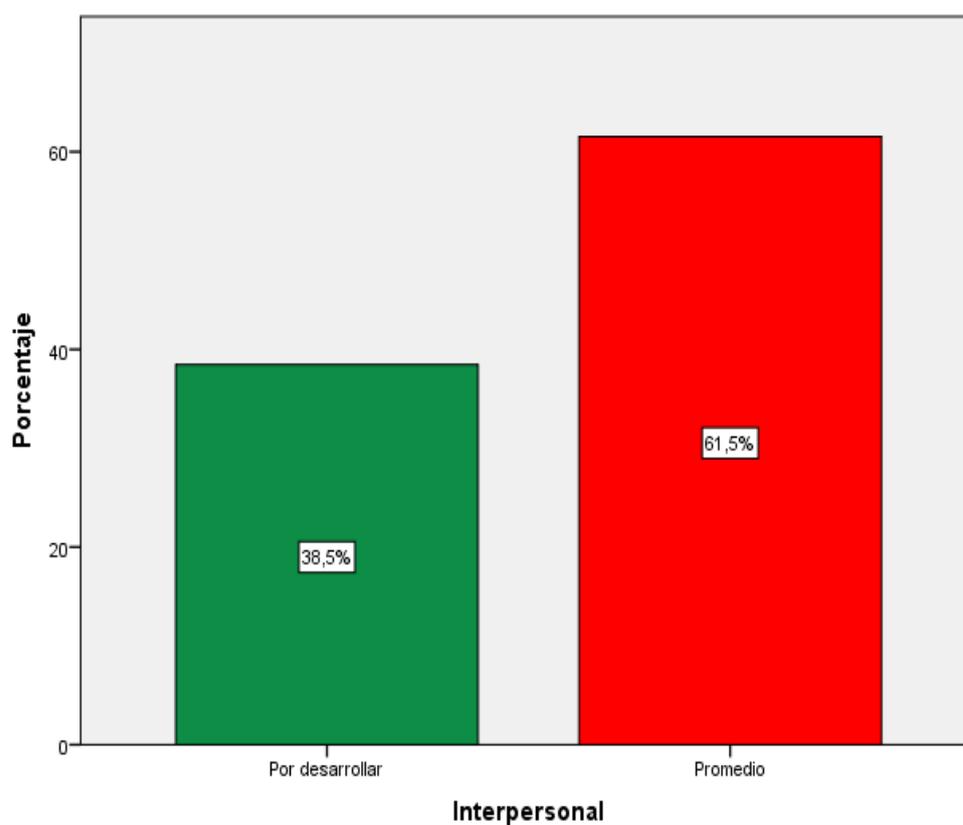
*Figura 3. Niveles de la dimensión intrapersonal del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

En la Tabla 13 y Figura 3, de los 78 encuestados indicaron que, el 38.5% presentan un nivel por desarrollar y el 61.5% presentan nivel en promedio de inteligencia intrapersonal.

Tabla 14.

*Niveles de la dimensión interpersonal del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Por desarrollar	30	38,5
	Promedio	48	61,5
	Total	78	100,0



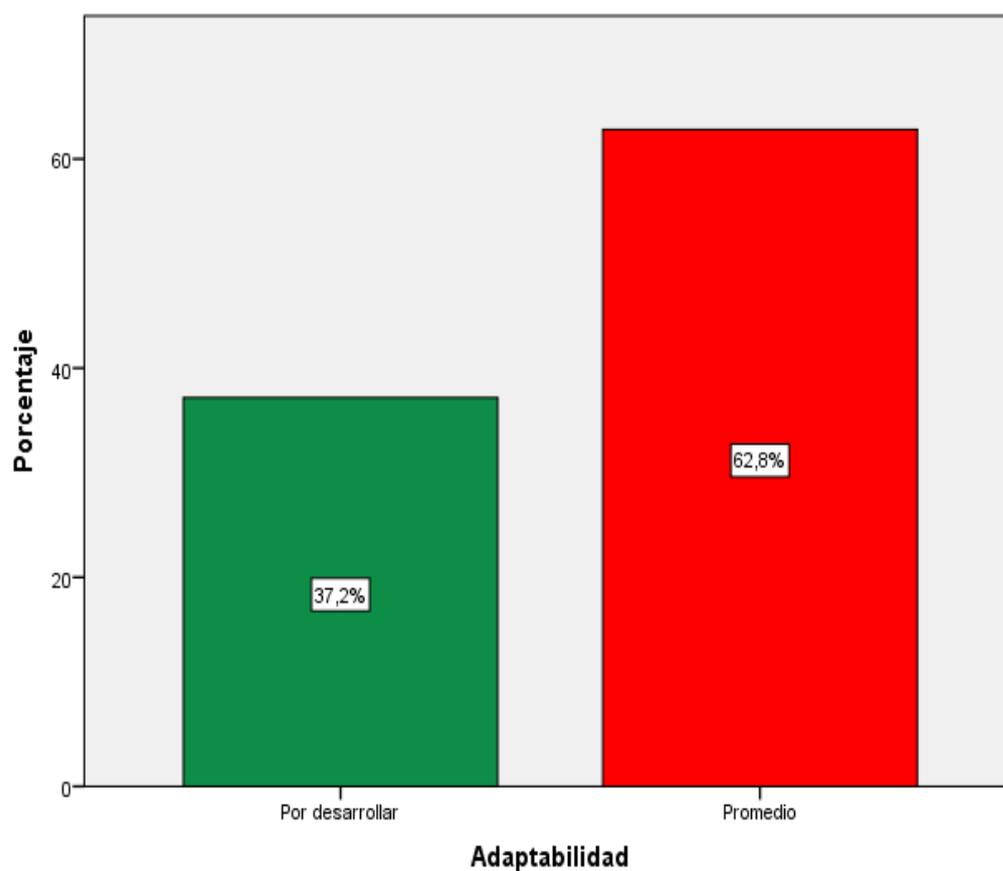
*Figura 4. Niveles de la dimensión interpersonal del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

En la Tabla 14 y Figura 4, de los 78 encuestados indicaron que, el 38.5% presentan un nivel por desarrollar y el 61.5% presentan nivel en promedio de interpersonal.

Tabla 15.

*Niveles de la dimensión adaptabilidad del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Por desarrollar	29	37,2
	Promedio	49	62,8
	Total	78	100,0



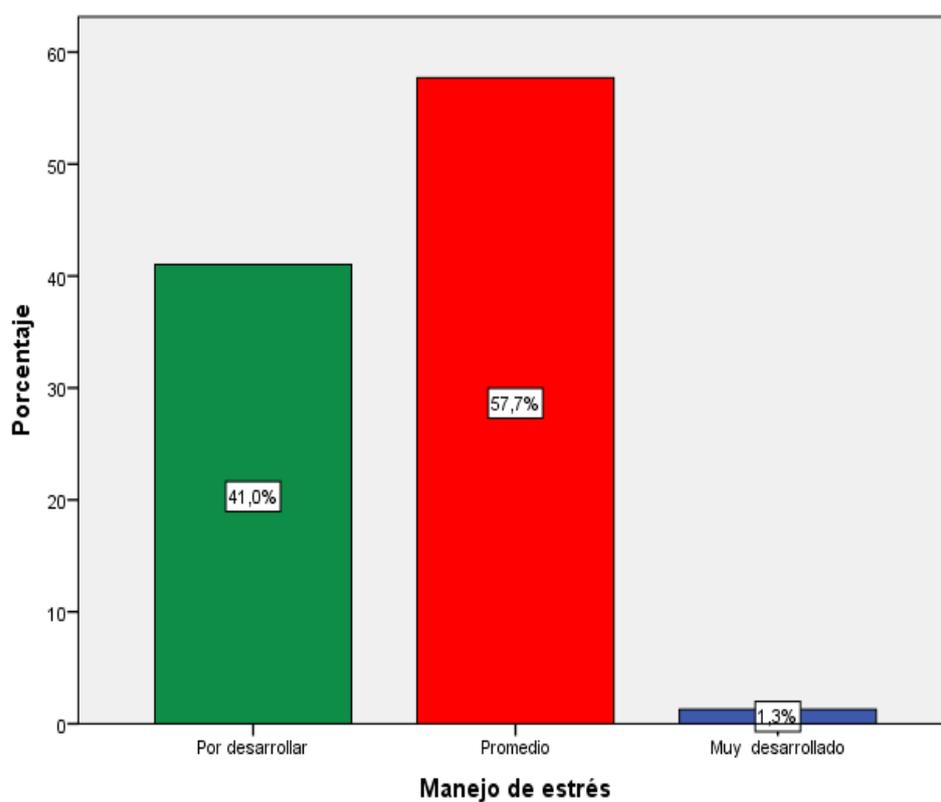
*Figura 5. Niveles de la dimensión adaptabilidad del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

En la Tabla 15 y Figura 5, de los 78 encuestados indicaron que, el 37.2% presentan un nivel por desarrollar y el 62.8% presentan nivel en promedio de adaptabilidad

Tabla 16.

*Niveles de la dimensión manejo de estrés del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Por desarrollar	32	41,0
	Promedio	45	57,7
	Muy desarrollado	1	1,3
	Total	78	100,0



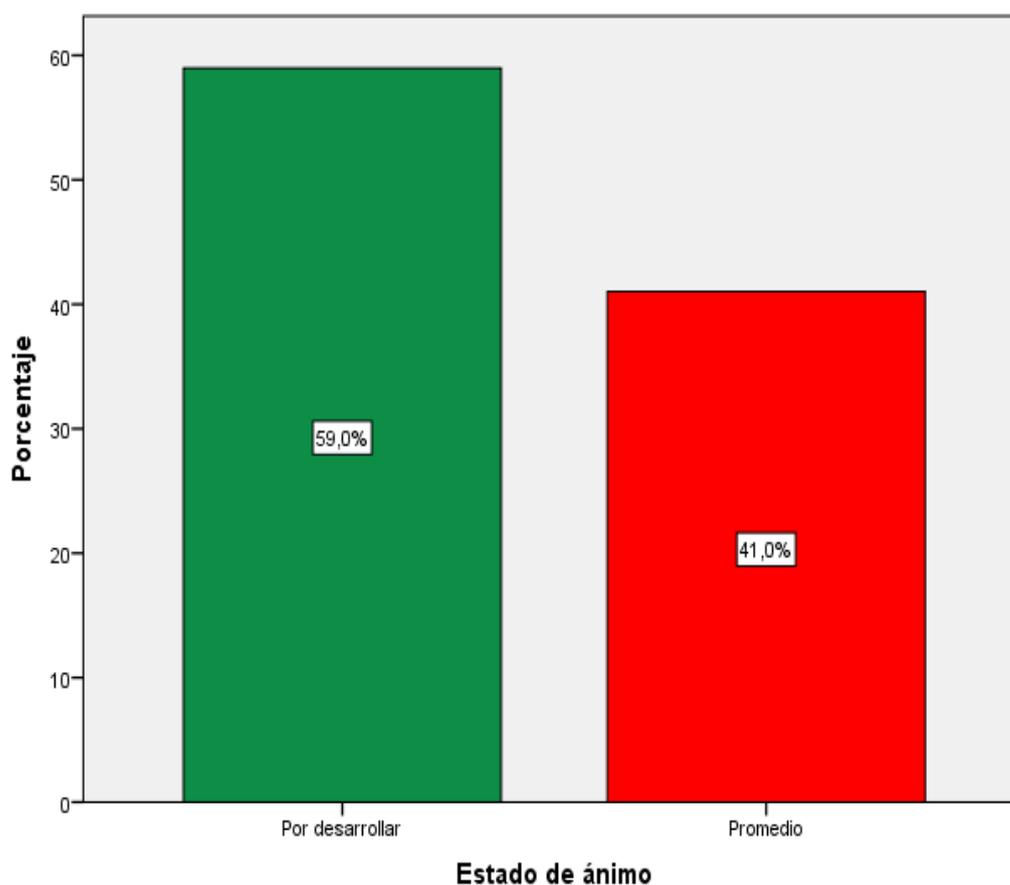
*Figura 6. Niveles de la dimensión manejo de estrés del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

En la Tabla 16 y Figura 6, de los 78 encuestados indicaron que, el 41% presentan un nivel por desarrollar, el 57.7% presentan nivel en promedio y el 1.3% presenta un nivel muy desarrollado de manejo de estrés.

Tabla 17.

*Niveles de la dimensión estado de ánimo del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Por desarrollar	46	59,0
	Promedio	32	41,0
	Total	78	100,0



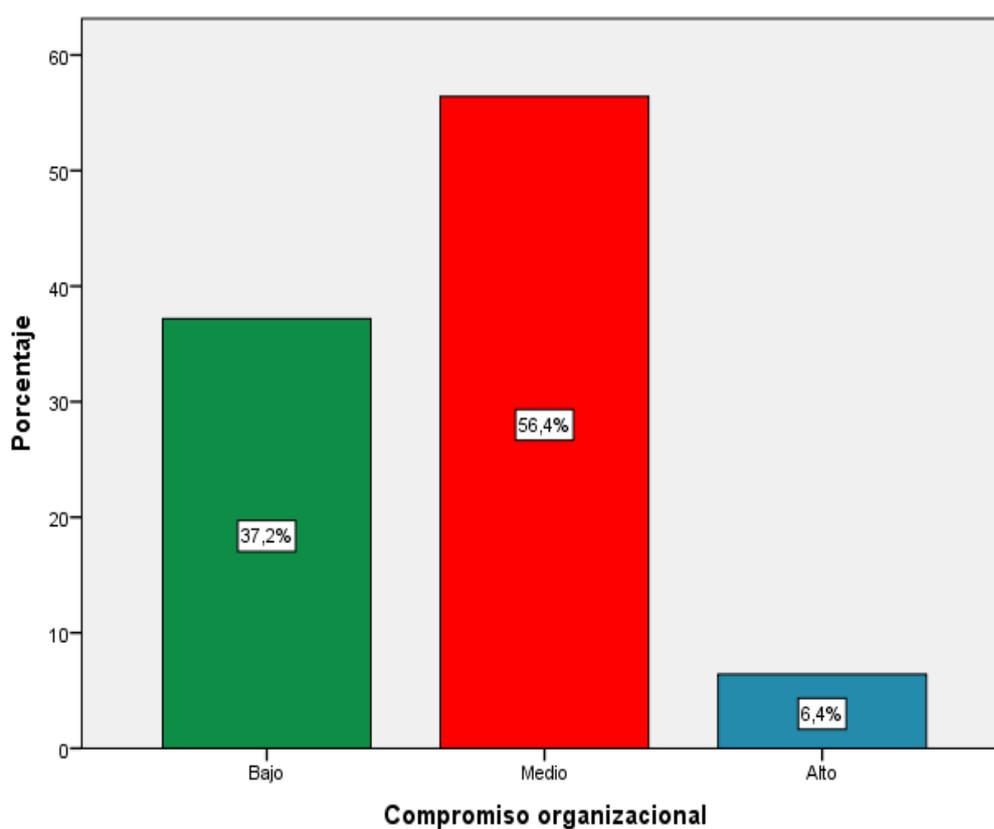
*Figura 7. Niveles de la dimensión estado de ánimo del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

En la Tabla 17 y Figura 7, de los 78 encuestados indicaron que, el 59% presentan un nivel por desarrollar y el 41% presentan nivel en promedio de estado de ánimo.

Tabla 18.

*Niveles de la variable compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	29	37,2
	Medio	44	56,4
	Alto	5	6,4
	Total	78	100,0



*Figura 8. Niveles de la variable compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

En la Tabla 18 y Figura 8, de los 78 encuestados indicaron que, el 37.2% presentan un nivel bajo, el 56.4% presentan nivel medio y el 6.4% presenta un nivel alto de compromiso organizacional.

Tabla 19.

*Niveles de la dimensión compromiso afectivo del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	33,3
	Medio	48	61,5
	Alto	4	5,1
	Total	78	100,0

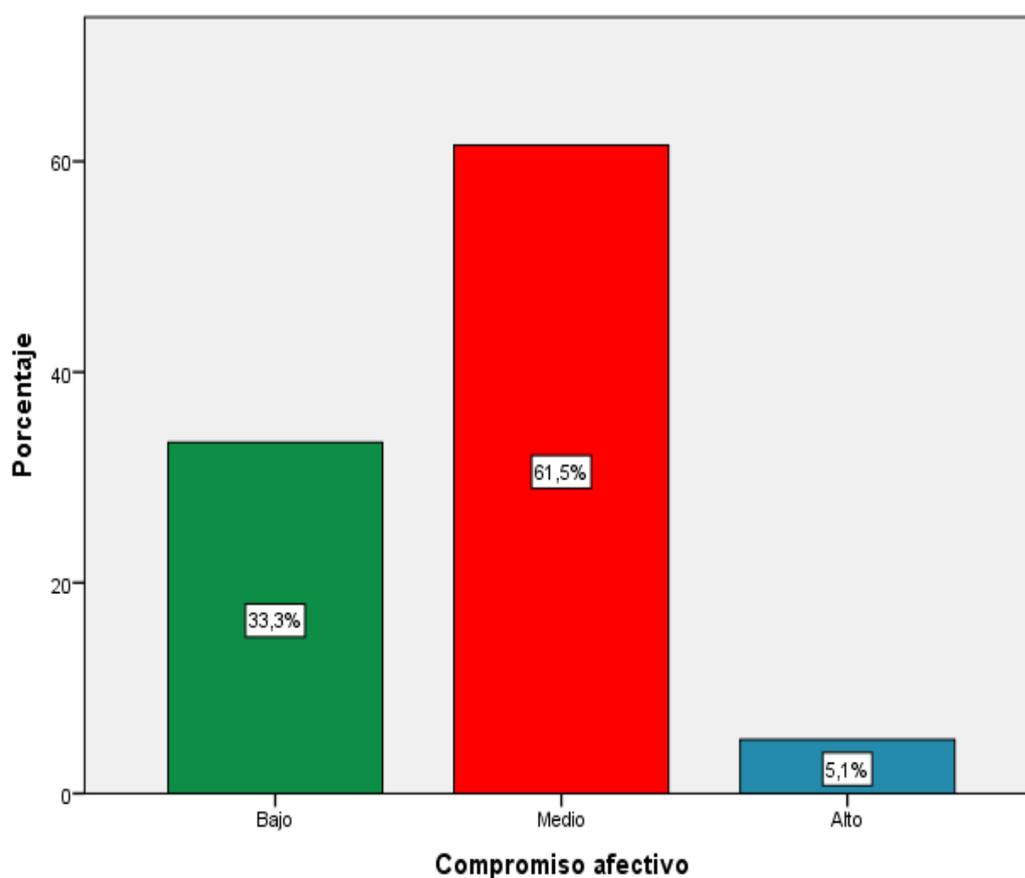


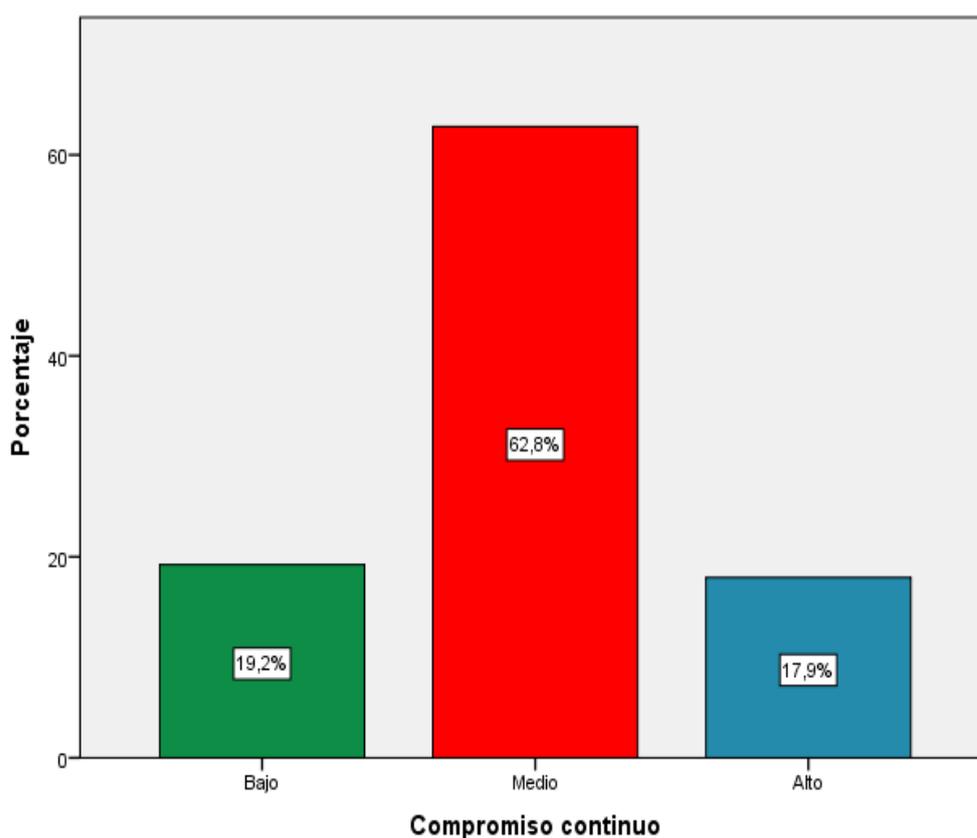
Figura 9. Niveles de la dimensión compromiso afectivo del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017

En la Tabla 19 y Figura 9, de los 78 encuestados indicaron que, el 33.3% presentan un nivel bajo, el 61.5% presentan nivel medio y el 5.1% presenta un nivel alto de compromiso afectivo.

Tabla 20.

*Niveles de la dimensión compromiso continuo del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	19,2
	Medio	49	62,8
	Alto	14	17,9
	Total	78	100,0



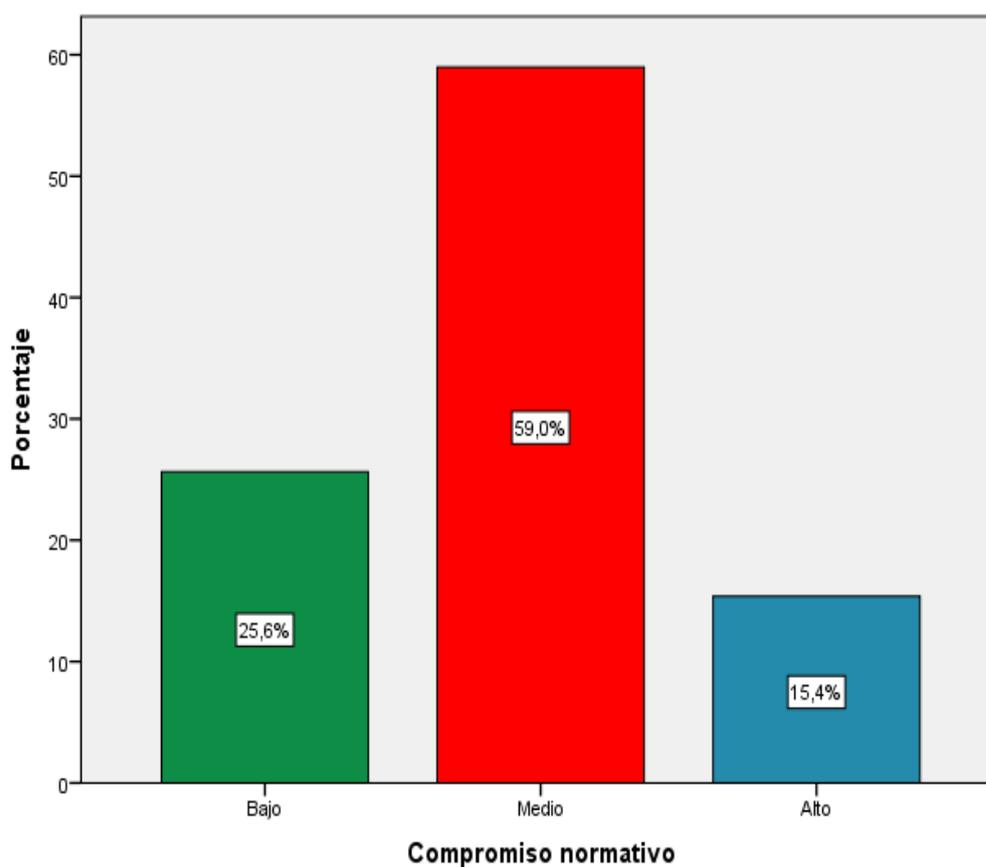
*Figura 10. Niveles de la dimensión compromiso continuo del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

En la Tabla 20 y Figura 10, de los 78 encuestados indicaron que, el 19.2% presentan un nivel bajo, el 62.8% presentan nivel medio y el 17.9% presenta un nivel alto de compromiso continuo.

Tabla 21.

*Niveles de la dimensión compromiso normativo del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	25,6
	Medio	46	59,0
	Alto	12	15,4
	Total	78	100,0



*Figura 11. Niveles de la dimensión compromiso normativo del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*

En la Tabla 21 y Figura 11, de los 78 encuestados indicaron que, el 25.6% presentan un nivel bajo, el 59% presentan nivel medio y el 15.4% presenta un nivel alto de compromiso normativo.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

En la contratación de las hipótesis, se usó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas que es el caso del presente estudio.

#### Prueba de hipótesis general

##### Formulación de la hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 22.

*Correlación y significación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional*

		Inteligencia emocional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación 1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	78
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación ,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	78

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

En la Tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567\*\*lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa

al nivel 0.01 bilateral interpretándose como moderada relación positiva entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis específicas

#### Primera hipótesis específica:

##### Formulación de la hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23.

*Correlación y significación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo*

			Inteligencia emocional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación

de Rho de Spearman = 0.539\*\*lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral ,como moderada relación positiva entre las variables” inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## Segunda hipótesis específica

### Formulación de la hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 24.

*Correlación y significación entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo*

			Inteligencia emocional	Compromiso continuo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,369**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	78	78
	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	,369**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	78	78

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

En la tabla 24, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de

correlación de Rho de Spearman = 0.369\*\* lo que se interpreta como baja relación positiva entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### Tercera hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Rho de Spearman

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 25.

*Correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo*

			Inteligencia emocional	Compromiso normativo
Rho Spearman	delInteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,361**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	78	78
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,361**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	78	78

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

En la tabla 25, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.361\*\* lo que se interpreta al 99.99% la

correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, lo que se interpreta como baja relación positiva entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## **IV. Discusión**

En este trabajo de investigación se planteó la relación que existe entre las variables de inteligencia emocional y compromiso organizacional en los profesionales de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III 2017.

En la prueba de hipótesis general: correlación y significación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional que al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567\*\* lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0.01 bilateral interpretándose como moderada relación positiva entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), coincidiendo con la investigación de Bras, Ferreira, Macedo (2012) en su artículo "compromiso organizacional y inteligencia emocional un estudio en enfermeros" concluyeron en cuanto a la relación entre el compromiso afectivo y normativo y la inteligencia emocional, según el coeficiente de correlación de Pearson, hay significación estadística. permite comprobar el valor es positivo, en relación a la variable inteligencia emocional a si mismo coincidió con Marquina (2014) en su artículo científico tuvo como objetivo "determinar la relación que existe entre la inteligencia y la calidad de vida en personal de salud de cuatro hospitales del sector publico de lima" en sus resultados mostró  $p=0.028$  que existe dependencia significativa entre las variables estudiadas.

Aquellos que presentan menores índices de inteligencia emocional se asocian con aquellos que tienen menor calidad de vida y los que tienen mejores niveles de inteligencia emocional mostraron buena calidad de vida, al respecto con la variable compromiso organizacional Pérez (2013) en su investigación "Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital público", los resultados fueron un amplio porcentaje de profesionales de la salud con bajo compromiso organizacional y mínima disposición al cumplimiento de las normas. Sin embargo con la variable inteligencia emocional en el estudio de investigación de Meléndez, Santes, Salazar (2013) "nivel de inteligencia emocional de las enfermeras en dos hospitales de segundo nivel de atención" concluyeron que tanto en el hospital A y B con el 62% y 69% respectivamente prestan poca atención a sus emociones por falta de interés, y

presentan una inadecuada inteligencia emocional , a diferencia de la presente investigación donde los profesionales de enfermería de medicina de un hospital de nivel III el 35,9% presentan este nivel por desarrollar.

En relación a la hipótesis específica, se llegó a los siguientes resultados:

Primera hipótesis específica: correlación y significación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.539\*\* lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0.01 bilateral, como moderada relación positiva entre las variables” inteligencia emocional y compromiso organizacional d, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ), coincidieron con la investigación de Macedo, Ferreira, Bras (2012) en su artículo de investigación “*compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido*, Objetivo fue determinar la relación entre las dos variables del personal de enfermería. Resultados: El compromiso organizacional son 2.65+-0.68. Entre las dimensiones que tuvieron relevancia fue la afectiva que indica un vínculo emocional de los empleados .el cual se evidencia en ambas investigaciones , Igual similitud tenemos con el estudio realizado por Aroca (2014) con el tema inteligencia emocional y burnout con una muestra de trabajadores de 30 profesionales de salud donde sus resultados fueron el cansancio emocional el estrés, despersonalización afectan o repercutir en las buenas relaciones interpersonales ,el desempeño laboral y por consecuencia inadecuado compromiso con la organización,

Segunda hipótesis específica: Correlación y significación entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman=0.369\*\* lo que se interpreta como baja relación positiva entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ).,según el autor Betanzos y Paz (2011) “compromiso organizacional en profesionales de la salud”. en los resultados refiere son diversos los factores que determinan la permanencia del individuo en la organización, como son el contrato organizacional el apoyo percibido, satisfacción laboral, así mismo Zegarra en el (2014)”Relación entre marketing interno y compromiso organizacional

en el personal de salud del Hospital de SJL, tuvo como resultado hay una correlación positiva pero no es significativa entre las variables del trabajo de investigación, Felde y Liepmann (2008), citados por Rivera, (2013) señalaron que la actitud que refleja el trabajador con la organización están influenciados por los grandes cambios que se dan en el sistema laboral. Originando desempleo, trabajos eventuales y/o trabajos independientes.

Tercera hipótesis específica: Correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo. Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.361\*\* lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, lo que se interpreta como baja relación positiva entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017, con una  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ). coincidiendo con Recio. Gomez, Lopez, Martinez (2012) con su investigación, "compromiso y clima organizacional", utilizaron las técnicas estadísticas  $r$  de Pearson Rho de Spearman, teniendo como resultado si hay relación de las variables clima organizacional y compromiso afectivo a diferencia de compromiso de continuidad se relaciona con la participación. En este caso hay similitud en los dos estudios de investigación con la dimensión compromiso afectivo donde el trabajador creado un vínculo laboral se ha generado sentimientos de comodidad satisfecho sus expectativas laborales. Para que la organización cumpla con sus objetivos es necesario que el personal de salud establezca un vínculo con su centro laboral, para lo cual es necesario el apoyo de los gestores al recurso humano. Realizar una retroalimentación de todos los problemas encontrados y buscar estrategias para mejorar el entorno laboral y por ende brindar una atención eficiente, eficaz.

## **V. Conclusiones**

**Primera:**

En concordancia a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0.567.

**Segunda:**

En concordancia a las evidencias estadísticas, existe relación significativa la entre las variables inteligencia emocional y compromiso afectivo del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0.539.

**Tercera:**

En a las evidencias estadísticas, existe relación significativa la entre las variables inteligencia emocional y compromiso continuo del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0.369.

**Cuarta:**

En concordancia a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre las variables inteligencia emocional y compromiso normativo del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0.361.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:**

Se exhorta a los representantes de la gestión actual del hospital de nivel III – en Lima- Perú en estudio, realizar planes de trabajo de mejora continua con el equipo de salud, con la finalidad de optimizar y fortalecer la situación de trabajo del profesional de enfermería para brindar una atención de calidad eficiente ,efectiva y con calidez al paciente.

**Segunda.**

Se recomienda a las autoridades de la gestión actual del hospital de nivel III en Lima – Perú en estudio, a través de la oficina de capacitación dar énfasis en la importancia del bienestar del profesional de enfermería través de talleres de motivación, uso de estrategias y técnicas para mejorar el desarrollo de la inteligencia emocional ante situaciones de estrés o crisis , favoreciendo las buenas relaciones interpersonales ,trato al paciente , en un ambiente de trabajo favorable .el cual permitirá cumplir los con los objetivos de la organización.

**Tercera:**

A los gestores de la gestión del hospital de nivel III en Lima –Perú se recomienda mantener la motivación del profesional de enfermería, haciendo cumplir el programa de recompensas y estímulos que tengan gran significado para el trabajador.

**Cuarta:**

A la gestión actual del hospital de nivel III en Lima –Perú en estudio, se recomienda fomentar la participación activa del personal profesional de enfermería en la elaboración de documentos de gestión considerando sus aportes para el cumplimiento de la misión y visión.

**Quinta:**

Es recomendable que las instituciones formadoras en el pregrado, den énfasis en temas de investigación relacionadas a inteligencia emocional, liderazgo, manejo de recursos humanos en conflictos laborales compromiso organizacional etc., que mejoren las competencias en el futuro profesional de enfermería.

**Sexta:**

Se sugiere a las autoridades de la gestión actual del hospital nivel III en Lima-Perú en estudio, mejorar el flujo de información descendente, así como en los diseños de los mensajes que se transmiten a los trabajadores, para que el profesional de enfermería sienta que la organización lo toma en cuenta y se sientan identificados y fortalezca el compromiso con la organización.

**Séptima:**

Se sugiere a la oficina de personal del hospital nivel III en Lima-Perú en estudio, que durante el proceso de evaluación para la contratación de recurso humano, se considere evaluación psicológica. Que el profesional de enfermería tenga las competencias técnicas como emocionales que requiere la institución para el cumplimiento de los objetivos.

## **V. Referencias Bibliográficas**

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Alvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parciales menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?* Universidad de Vigo.
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to Other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21 (1), 35-50.
- Aroca (2014). *Relación entre inteligencia emocional y burnout en una muestra de profesionales sanitarios de un servicio de oncología*. Madrid, España.
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. Disponible en: [http://www.ucm.es/BUCM/compuDoc/s/10005/10196838\\_1.htm](http://www.ucm.es/BUCM/compuDoc/s/10005/10196838_1.htm)
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2011). Compromiso Organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Enfermería Instituto Mexicano del Seguro Social*, pp. 35-41.
- Bizquera, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Muralla.
- Brás, M.; Ferreira, M., Frederico, M., Paula, A. (2012). *Compromiso organizacional y inteligencia emocional*.

- Brussino, S. y Acuña, M. (2015). Confianza política, valores sociales e ideología política de las elites de poder. *Interdisciplinaria*, 32 (2), pp. 223-246.
- Burguillos, A. (2015). *La inteligencia emocional y el sentido de coherencia en la percepción de la salud de los docentes universitarios*. España: Universidad de Huelva.
- Camacho, M., Rojas, M., Hinojosa, E. y Olvera, J. (2015). Inteligencia emocional y la competencia gerencial del profesional de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Social*, 23 (3): pp.193-196.
- Caamaño, D. (2008), *Logos Psykhe*, 4(2).
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2ª edición. México: McGraw-Hill.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organization*. Nueva York: Grosset Putnam.
- Cutipa, A. (2014). Clima y compromiso organizacional de los trabajadores empleados de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II. *Revista Valor Agregado*, 2 (1), pp. 67-80.
- Díaz, E. (2014). *El tercer gran modelo de inteligencia emocional: Reuven Bar-on*. Barcelona.
- Di Salvo, D. y Fernández, K. (2014). *Relación entre localidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los empleados de franquicias en el área metropolitana de Caracas 2014*. (Tesis de licenciatura). Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Dyer, W. (1976). *Tus zonas erróneas*. Random House Mondadori Ltda.
- Doug, L. y Fred, K. (2006). *Leader to Leader*. San Francisco. *Spring*, 20 (40), p. 13.

- Felfe, J. y Liepmann, K. (2008). Examining the structure factor of the mlq: recommendation for a reduced set of factors. *European Journal of Psychological Assessment*, 21 (03), pp. 182-190.
- Fernández, E. y Palmero, F. (1999). Emociones y salud. En F. Palmero y E. Fernández (Coords.): *Emociones y salud* (pp. 5-18). Barcelona: Ariel.
- Fragoso, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?*. Disponible en <https://ries.universia.net/article/viewfile>
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind – Larivee*. New York: Basic Book.
- Gardner, H. (1993). *Estructuras de la mente*. Barcelona: Paidós.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Javier Vergara.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence*. Bloomsbury publishing, london uk.
- Gouveia, V. (1998). *La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo: Una comparación intra e intercultural*. (Disertación doctoral). España: Universidad Complutense de Madrid.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: Edamsa Impresiones S.A.
- Hildegard P. (1952). *Relaciones interpersonales en enfermería*. Salvat. Disponible en: <https://www.slideshare.net/fredyalexanderyayaotalora/hildegard-peplau-relaciones-interpersonales-en-enfermeria>

- Huatuco, N. (2009). *Desarrollo de la cultura organizacional y su influencia para alcanzar la competitividad en las empresas Sernaqué Escobar*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Jimenez (2006). Inteligencia emocional y rendimiento escolar: Estado actual de la gestión actual. Red de revistas Científicas de America Latina y el Caribe. España y Portugal. *Revista latinoamericana de Psicología*, 41, p. 70.
- Kerlinger, F. (1985). *Investigación del Comportamiento*. México: Interamericana.
- Kerlinger, F. (2002) *Investigación del Comportamiento*. Cuarta edición. México: Interamericana.
- Lactayo, C. (2012). *Nivel de inteligencia emocional del profesional de enfermería del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa-2012*. (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza.
- León, D. (2014). *Emociones en la vejez: diferencias asociadas a la edad*. (Tesis doctoral). España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Macedo, A., Ferreira, M. y Bras, M. (2012). Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y el apoyo organizacional percibido. *Investén*, España: Libro de ponencias.
- Martínez, M. (2006). *El arte del cuidado de enfermería de Florencia Nightingale a Jean Watson*. México: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, pp. 171-194.
- Melendez, Santes y Salazar (2013). Inteligencia emocional en los profesionales enfermeros. México. *Metas de enfermería*, 16, (7).

- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En Mestre, J. & Fernández-Berrocal, P. (Coords.). *Manual de Inteligencia emocional*. Madrid: Pirámide.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources. Management Review*, 1, pp. 61-89.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). *Organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Navarro, E., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Disponible en: [www.eumed.net/libros/2007c/340](http://www.eumed.net/libros/2007c/340).
- Pacherres de Soto, G. (2015). *Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Católica los Angeles de Chimbote*. Trujillo - la libertad.
- Pérez, B. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. México.
- Presa, C., Fernández, E., Bermejo, J., Carabias, M., Rodríguez, M. y Villacieros, M. (2012). Inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo. *Gerokomos*, 23 (2). Barcelona.

- Rivera, M. (2010). *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Recio, R., Gómez, D., López, H. y Martínez, E. (2012). Compromiso y clima organizacional. *Revista de Psicología y Ciencias del comportamiento de la UACJS*, 70-92.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Prentice Hill.
- Rojas, A. y Canelón, P. (2010). La inteligencia emocional: una estrategia para la formación del personal de la controlaría general del estado Aragua – Venezuela. *Entretemas*, 13, 29-53.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. 5ª edición. Lima-Peru: Business support Aneth S.R.L.
- Salvador, C. y Jiménez, J. (2012). Inteligencia emocional y su relación con el compromiso de los trabajadores mexicanos. Estudio de diferencias individuales según sexo y edad. España: Universidad de Almería. *Alternativas en Psicología. Revista Semestral. Tercera Época*, 15 (27), pp. 89-106.
- Salovey, P. y Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9, pp. 185-211.
- Salovey, P. y Mayer, J. (1997). *What is emotional Intelligence?* New York: Harper Collins.
- Salvador, F. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 46 (2), pp. 255-260.

- Sawaf, A. (1989). *Emotional intelligence in Leadership and organizations*. New York: Grosset/Putnam.
- Schermerhorn J., Hunt, J. y Osborn, R. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: Prentice.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, pp. 46- 56.
- Thorndike, E. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Varona, M. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la Comunicación*, 35, pp. 68-77.
- Ugarriza, N. y Pajares, L. (2001). *Evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I.CE) en una muestra de lima metropolitana*. Lima: Libro Amigo.
- Zambrano, G. (2011). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en historia, geografía y economía en alumnos del segundo de secundaria de una institución educativa del Callao*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: USIL.
- Zegarra, F. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.

## **Anexos**

**Anexo A. Matriz de consistencia**

TITULO: Inteligencia Emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III-1 del 2017

AUTOR :Lic. Nelly Isabel Valverde Acharte

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema principal: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso organizacional del profesional de Enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso organizacional del profesional de Enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017	Hipótesis general La relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso organizacional del profesional de Enfermería del área de medicina en hospital nivel III-1 del 2017 es significativo  Hipótesis nula.  La relación que existe entre la Inteligencia emocional y el compromiso organizacional del profesional de Enfermería del área de medicina en un hospital 2017 no es significativo	Variables 1: Inteligencia emocional				Escala de Likert La frecuencia con la que se realiza cierta actividad  -Rara vez o nunca es mi caso ( 1 )  -Pocas veces es mi caso ( 2 )  -A veces es mi Caso ( 3 )  -Muchas veces es mi caso ( 4 )  -Con mucha frecuencia o siempre es mi caso ( 5 )
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o rangos	
			D1 Intrapersonal	-Conocimiento emocional de si mismo -Asertividad -Autoconcepto -Autorrealización -Independencia	7,9,23,35,52,63,88,116  22,37,67,82,96,111,126 11,24,40,56,70,85,100,114,129 6,21,36,51,66,81,95,110,125 3,19,32,48,92,107,121		
			D2 Interpersonal	-Empatía -Relaciones interpersonales -Responsabilidad Social	18,44,55,61,72,98,119,124 10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128  16,30,46,61,72,76,90,98,104,119		
			D3 Adaptabilidad.	-Solución de problemas -Prueba de la realidad -Flexibilidad	1,15,29,45,60,75,89,118  8,35,38,53,68,83,88,97,112,127 14,28,43,59,74,87,103,131		
			D4 Manejo de Estrés	-Tolerancia al estrés -Control de los impulsos	4,20,33,49,64,78,93,108,122  13,27,42,58,73,86,102,110,117,130		
D5 Estado de Animo	-Felicidad -Optimismo	2,17,31,47,62,77,91,105,120 11,20,26,54,80,106,108,132					

Problemas secundarios	Objetivos específicos:	Hipótesis específicos	Variable 2: Compromiso organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso afectivo del personal de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017?	Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso afectivo del personal de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017	La relación entre la Inteligencia Emocional y el compromiso afectivo del personal de enfermería del área de medicina en hospital nivel III-1 del 2017 es significativa	D1 Compromiso Afectivo	- Sentimiento de permanencia a causa del ambiente del trabajo - Vinculación afectiva con la organización -Solidaridad con los problemas de la organización - Deseo de permanencia a causa del tiempo ,energía y trabajo invertido en la organización	06 ,09 12 ,14 15 ,18 01,03	Escala de Likert La frecuencia con la que se realiza cierta actividad  -Totalmente en desacuerdo (TED)  -En desacuerdo (ED)  - De acuerdo (DA)  -Totalmente de acuerdo (TDA)
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso de continuidad del personal de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017?	Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso de continuidad del personal de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017	La relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso de continuidad de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III-1 del 2017 es significativa	D2 Compromiso continuidad	-Dificultad para conseguir un nuevo empleo. ---.— Necesidad de poseer una fuente de Ingreso estable  -Sentimiento de obligación de permanencia en la organización -Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización.	04,05 16 ,17 02 ,07 08,10	
¿Qué relación existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso normativo del personal de enfermería del área de medicina en hospital nivel III-1 del 2017?	Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso normativo del personal de enfermería del área de medicina en hospital nivel III-1 del 017?	La relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el compromiso normativo del personal de enfermería del área de medicina en hospital nivel III-1 del 2017 es significativa	D3 Compromiso normativo	-Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios	11 ,13	



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR
<p>TIPO : Sustantiva La investigacion a estudiar es sustantiva, porque responde a problemas sustanciales y esta orientada a describir ,explicar la realidad.</p> <p>DE NIVEL: Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO: no experimental transeccional o transversal según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) refieren que se realiza sin manipular deliberadamente variables y se observara los fenómenos tal como se dan en su contexto real (p.152)</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo. Según Sánchez, reyes 2015</p>	<p>POBLACION: La población conformada por 80 profesionales de enfermería del área de medicina 2017: Santo Toribio : 11 San Pedro: 11 Santa Ana: 11 San Andrés: 11 Julián Arce: 11 San Antonio 1: 06 San Antonio 2: 05 Santa Rosa II: 06 Santa Rosa III 06 Supervisoras 02</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Estuvo conformado por 78 profesionales de enfermería laboran en el área de medicina 02 profesionales de enfermería no estuvieron para realizar la encuesta.</p> <p>MUESTREO: El tipo de muestreo aplicado fue de tipo no probabilístico por (conveniencia) según Sánchez y Reyes (2015)</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Nombre original: cuestionario de inteligencia emocional de Bar-on Autor: Bar-on. Adaptado por: Dra. Ugarriza Lugar: Lima Duración: de 20 a 30 minutos. Administración: colectiva. Puntuación: computarizada.</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Nombre original: cuestionario de compromiso organizacional de Mayer y Allen Autor: Mayer y Allen. Adaptado por: Lugar: Lima Duración: de 5 a 8 minutos. Administración: colectiva. Puntuación: computarizada.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos han sido procesados en SPSS 22 y Excel 2015 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se prevé</p> <p>DE PRUEBA: Spearman</p>

## Anexo B. Instrumentos

### ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL BARON ICE

#### Instrucciones:

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

**1 = Rara vez o nunca es mi caso.**

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

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

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

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

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	Para superar las actividades que se me presentan actuó paso a paso					
2	Es duro para mí disfrutar la vida					
3	Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tenga que hacer					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					
5	Me agradan las personas que conozco					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto					
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír					
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás					
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles					
21	Realmente no se para que soy bueno (a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas					
23	Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando me acerco a hablar me resulta difícil detenerme					
28	En general, me resulta difícil adaptarme.					

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso					
34	Pienso bien de las personas					
35	Me es difícil entender como me siento					
36	He logrado muy poco estos últimos años					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40	Me tengo mucho respeto					
41	Hago cosas muy raras					
42	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49	No puedo soportar el estrés					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto lo que hago					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar					
54	Generalmente espero lo mejor					
55	Mis amigos me confían sus intimidades					
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida					
63	Soy consciente de cómo me siento					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad					
65	Nada me perturba					
66	No me entusiasman mucho mis intereses					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo					

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor					
69	Me es difícil llevarme con los demás					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo					
72	Me importa lo que le sucede a los demás.					
73	Soy impaciente					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones					
77	Me deprimó					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles					
79	Nunca he mentado					
80	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten					
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos					
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					
87	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes					
90	Soy capaz de respetar a los demás					
91	No estoy muy contento (a) con mi vida					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tiendo a exagerar					
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres					
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana					

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107	Tengo tendencia a depender de otros					
108	Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que hecho hasta ahora					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de fantasear para volverme en contacto con la realidad					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable					
114	Estoy contento(a) en la forma que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender					
116	Me es difícil describir lo que siento					
117	Tengo mal carácter					
118	Por lo general me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema					
119	Me es difícil ver sufrir la gente					
120	Me gusta divertirme					
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan					
122	Me pongo ansioso (a).					
123	No tengo días malos					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos					
127	Me es difícil ser realista					
128	No mantengo relación con mis amistades					
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente					
131	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores					
	PUNTAJE PARCIAL					
	PUNTAJE TOTAL					

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Servicio: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1= Totalmente en desacuerdo ( TED)

2= En desacuerdo (ED)

3= De acuerdo (DA)

4= totalmente de acuerdo (TDA)

### Ejemplo

*Usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla.*

En este caso colocaría el número 4 en el recuadro correspondiente.

AFIRMACIONES	ITEMS			
	1	2	3	4
1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.				
2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora				
Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo				
) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo				
5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor				
6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización				
7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento				
8) Esta organización merece mi lealtad				
9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.				
10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.				
11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente				
12) Esta organización significa mucho para mí.				
13) Le debo muchísimo a mi organización				
14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización				
15) No me siento parte de mi organización.				
16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas				
17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara				
18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.				

### Anexo C. Confiabilidad de os instrumentos

INTELIGENCIA EMOCIONAL																																														
Aprendi														Aprendio de los roles de variables																																
Cuestionario	7	3	23	35	52	63	88	116	22	37	67	82	96	111	125	11	24	48	55	78	85	100	114	123	6	21	36	51	66	81	95	110	125	3	15	32	48	52	107	121						
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42				
1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	4	1	1	1	2	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	
2	1	2	3	1	4	4	2	4	4	1	4	2	3	1	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	109
3	1	3	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	62	
4	2	3	1	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	3	4	84
5	1	2	1	4	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	2	1	2	3	2	1	3	3	4	4	1	4	1	72		
6	5	1	1	4	5	4	2	5	3	2	4	1	1	1	5	5	1	2	1	3	1	1	3	1	1	5	3	2	4	3	4	1	4	3	2	1	4	2	3	5	109					
7	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	62				
8	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	3	2	3	3	1	2	2	3	68					
9	2	3	3	2	5	4	3	3	3	2	4	1	1	1	5	5	1	1	1	4	1	2	1	1	1	5	2	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	4	102					
10	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	60				
11	2	1	1	4	4	4	4	3	4	1	4	2	2	1	4	4	1	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	4	1	4	3	3	4	3	1	4	2	4	1	4	101				
12	4	1	1	4	5	4	2	3	3	2	4	1	1	1	4	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	5	3	2	4	3	4	1	4	2	3	2	3	1	3	4	101					
13	2	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	3	1	3	4	59				
14	1	2	1	4	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	60					
15	1	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	78						
16	3	3	2	3	1	4	3	3	3	1	4	1	2	2	5	3	4	3	1	4	4	2	4	2	4	1	3	4	3	4	1	4	1	4	2	1	4	1	3	4	111					
17	1	1	2	1	1	4	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	55					
18	3	1	3	3	4	4	4	4	3	1	4	1	1	1	4	3	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	5	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	104					
19	2	1	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	1	4	4	1	3	3	3	1	2	4	2	1	4	1	2	3	4	5	2	4	3	2	2	3	1	2	2	102					
20	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	61					
21	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	4	2	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	4	101				
22	3	4	1	1	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	5	5	2	1	2	3	2	4	2	3	1	3	2	3	4	4	4	2	4	2	2	1	4	2	3	5	114					
23	1	3	2	2	5	4	3	4	3	2	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	2	4	4	3	1	4	4	1	4	4	2	106					
24	2	2	1	3	2	4	2	3	3	1	4	1	3	3	4	4	4	2	1	4	1	1	3	1	1	3	1	1	4	4	2	2	4	5	2	5	4	2	2	1	4	1	3	105		
25	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	4	1	3	1	1	1	1	4	60				
26	2	1	3	2	4	4	4	2	4	2	4	1	2	1	4	3	4	1	2	3	2	3	2	2	1	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	106				
27	3	3	3	2	3	4	4	4	4	1	4	1	1	2	4	2	2	3	3	3	1	4	3	2	1	4	3	4	1	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	3	5	109				
28	2	1	2	3	4	4	4	3	4	3	4	1	3	1	4	2	1	3	2	3	2	3	1	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	1	4	2	3	4	107						
29	3	1	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	5	5	3	1	3	5	2	1	3	2	2	5	2	5	3	3	4	1	5	4	1	2	2	1	4	5	133					
30	1	1	1	2	1	2	3	1	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	60			
31	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	5	1	3	4	3	1	2	3	2	2	1	3	3	4	2	4	1	3	3	1	1	1	1	2	4	4	101				
32	2	2	2	1	3	5	2	2	2	3	4	2	2	1	1	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	2	4	4	102				
33	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	59			
34	5	1	2	5	4	4	4	3	5	1	4	3	3	2	5	4	2	1	2	4	1	2	2	1	1	5	2	2	4	4	4	1	3	2	1	1	4	1	4	1	2	4	111			
35	3	2	4	3	4	4	3	1	2	3	4	1	1	2	4	4	1	1	4	1	1	3	3	1	1	2	1	1	4	1	4	3	3	3	3	2	3	1	3	4	99					
36	5	1	5	5	5	4	4	1	1	1	4	1	3	1	5	5	1	1	2	5	1	1	5	1	1	4	2	2	3	2	4	2	4	3	2	2	3	1	2	2	107					
37	3	1	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	3	3	1	3	5	2	1	3	2	2	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	2	3	4	114				
38	3	1	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	1	3	112				
39	3	3	2	2	1	4	3	3	3	1	4	1	2	1	2	4	4	3	1	4	4	4	2	4	1	3	4	3	4	1	4	2	4	2	2	1	3	3	5	110						
40	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	1	4	2	1	2	4	1	3	4	121				
41	4	2	3	4	5	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	1	3	2	1	1	4	1	2	4	110					
42	4	1	3	4	4	4	3	4	3	2	4	1	1	2	5	4	1	1	2	4	1	1	3	1	1	4	3	2	4	1	4	3	3	3	2	2	3	1	3	4	107					
43	3	4	3	4	4	3	1	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	1	2	4	1	1	3	4	3	3	1	2	2	4	3	2	2	3	1	2	2	109					

INTELIGENCIA EMOCIONAL																																											
Cursante N°	Repaso I								Repaso de datos de actividades																																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	D1		
44	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	4	1	1	57	
45	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	1	2	3	4	4	2	3	2	4	1	2	2	1	1	5	2	3	3	1	4	2	4	2	2	1	3	3	3	4	111		
46	3	2	1	4	4	4	4	4	3	2	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	5	1	4	2	1	2	4	1	3	5	97		
47	4	1	1	4	4	4	2	3	3	2	4	1	1	4	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	4	3	2	4	3	4	1	3	2	1	1	4	1	2	4	95		
48	5	1	2	5	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	2	2	4	4	5	3	3	3	3	2	3	1	3	4	110		
49	3	2	2	4	3	4	3	2	3	2	4	1	1	1	3	4	1	1	2	4	1	1	2	1	1	4	2	1	4	1	4	2	4	3	2	2	3	1	2	2	93		
50	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	54	
51	3	1	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	3	3	1	3	5	2	1	3	2	2	4	2	4	3	3	5	2	4	2	2	1	4	2	3	4	115		
52	3	1	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	1	4	2	2	4	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	1	2	111			
53	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	11	1	1	1	1	1	3	1	11	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	80		
54	3	2	1	3	2	4	3	1	3	1	4	1	2	2	2	4	1	1	1	4	2	1	3	1	1	2	1	1	3	1	4	2	4	3	2	1	3	1	2	1	4	87	
55	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	1	1	1	3	4	1	1	1	4	1	2	1	1	1	4	2	2	4	2	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	102		
56	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	1	2	2	4	2	3	4	2	1	4	4	2	4	2	4	1	4	2	3	2	3	1	3	4	115		
57	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	61		
58	4	1	2	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	98	
59	3	2	1	3	2	4	3	1	3	1	4	1	2	2	2	4	1	1	1	4	2	1	3	1	1	2	1	1	3	1	4	2	4	2	2	1	3	3	3	4	89		
60	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	1	1	1	3	4	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	4	2	2	4	2	4	1	4	2	1	2	4	1	3	4	96	
61	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	2	73	
62	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	58		
63	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	72	
64	3	2	1	4	4	4	4	4	3	2	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	3	2	1	4	2	3	5	98		
65	4	1	1	4	4	4	2	3	3	2	4	1	1	1	4	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	4	3	2	4	3	4	1	4	3	1	2	3	1	3	4	98		
66	5	1	2	4	5	4	4	4	5	1	4	1	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	4	4	5	1	3	2	3	3	4	2	3	105		
67	3	2	1	4	4	4	4	4	3	2	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	2	4	96		
68	4	1	1	4	4	4	2	3	3	2	4	1	1	1	4	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	1	3	1	2	4	98		
69	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	1	4	2	1	3	2	3	1	3	4	3	1	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	1	4	2	4	5	112		
70	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	65
71	3	1	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	1	4	2	2	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	4	111		
72	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	1	2	2	2	2	1	3	4	3	1	2	3	2	2	1	3	3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	1	2	2	99		
73	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	73	
74	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	3	2	1	3	1	2	5	69
75	5	1	2	4	4	4	4	3	1	1	4	3	3	2	4	4	2	1	2	4	1	2	2	1	1	5	2	2	4	4	5	3	3	4	3	1	4	2	4	4	115		
76	2	1	1	2	4	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	69		
77	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	5	1	4	3	3	1	3	1	3	5	120		
78	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	1	5	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3	1	78		

INTELIGENCIA EMOCIONAL																															
Coleccionario	18	29	31	33	55	62	63	84	89	113	128	15	38	45	61	72	76	88	88	104	119	18	44	55	61	72	87	119	124		
Nº	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	D2	P
1	1	1	2	4	1	1	5	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	51
2	1	1	3	4	4	1	4	1	2	5	1	1	1	4	4	4	1	1	2	4	4	4	5	1	1	1	4	2	1	72	
3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	4	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	45	
4	2	2	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	4	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	65	
5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	50	
6	1	1	2	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	5	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	81	
7	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	46	
8	3	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	55	
9	1	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	4	72	
10	1	1	1	3	1	4	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	54	
11	1	2	3	4	5	2	4	1	1	2	3	3	1	2	4	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	1	2	3	4	77	
12	2	1	2	4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	3	4	2	1	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	77	
13	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	2	1	4	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	47	
14	2	1	1	3	1	4	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	42	
15	2	2	1	5	2	2	5	2	1	5	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	64	
16	1	1	1	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	72	
17	2	1	1	3	1	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	
18	2	2	1	2	4	4	3	2	4	3	2	2	1	2	4	4	4	2	1	4	3	3	2	2	1	1	2	1	3	71	
19	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	2	1	4	3	3	78	
20	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	51	
21	2	3	2	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	3	85	
22	2	3	2	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	76	
23	4	1	4	4	1	4	3	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	3	3	2	3	61	
24	4	4	1	4	1	4	3	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	2	4	5	5	3	1	5	3	5	1	2	80	
25	1	4	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	50	
26	2	1	2	4	4	2	4	2	2	4	1	1	1	3	2	2	1	2	5	3	4	4	5	4	1	1	1	1	1	70	
27	2	3	2	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	1	76	
28	2	3	2	3	3	2	5	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	76	
29	1	5	1	5	5	2	5	1	2	1	4	1	1	4	5	1	1	1	1	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	72	
30	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	41	
31	1	1	3	3	3	1	4	1	2	1	3	4	1	4	3	4	1	2	4	2	2	4	5	4	2	2	4	1	1	73	
32	1	1	3	3	3	1	4	1	2	1	3	4	1	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	1	4	1	1	1	1	68	
33	1	1	1	2	4	2	1	4	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	47	
34	2	1	1	3	4	2	5	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	4	4	3	4	1	3	2	3	1	1	72	
35	2	2	1	2	5	4	3	2	4	3	2	2	1	2	4	4	4	2	1	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	75	
36	3	5	1	2	5	3	2	5	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	5	2	5	5	1	1	3	3	5	3	90	
37	2	3	2	3	2	2	4	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	73	
38	1	1	2	4	2	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	1	1	3	3	2	3	74	
39	2	2	1	2	4	2	4	4	1	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	74	
40	1	1	1	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	64	
41	2	1	1	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	77		
42	2	2	1	2	4	4	5	2	4	3	2	2	1	2	4	4	1	2	1	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	74	
43	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	1	1	79		
44	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	41	
45	2	2	1	2	5	2	4	4	1	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	75	

INTELIGENCIA EMOCIONAL																															
N.	b44	b45	b42	b44	b42	b42	b45	b48	b42	b28	b24	b25	b22	b24	b22	b22	b25	b28	b22	b22	b24	b25	b22	b2	b22	b22	b5	b			
CRONOMETRADO	48	52	24	22	22	25	22	24	22	442	458	42	28	42	24	22	52	28	22	28	484	442	48	44	22	24	25	22	2		
46	1	1	1	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	1	4	1	1	1	70		
47	2	1	1	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	4	4	4	5	4	1	1	1	4	1	73	
48	2	2	1	2	4	4	3	2	4	3	2	2	1	2	4	4	4	2	1	4	4	3	4	1	3	2	3	1	1	75	
49	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	76	
50	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	38	
51	2	3	2	3	2	4	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	77	
52	3	4	1	1	3	4	5	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	65	
53	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
54	1	1	1	3	4	4	4	1	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	1	1	1	4	1	2	75	
55	1	2	3	4	4	2	4	1	1	2	3	3	1	2	4	2	4	2	2	4	3	3	2	2	1	1	2	1	3	69	
56	2	1	2	4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	3	4	2	1	4	2	3	2	3	2	1	5	3	3	77	
57	1	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	4	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	46	
58	2	1	1	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	76	
59	2	2	1	2	4	2	4	4	1	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	1	1	77	
60	1	1	1	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	79	
61	1	4	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	46	
62	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	53
63	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	51	
64	1	1	2	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	73	
65	1	1	2	4	4	4	3	3	1	2	1	3	2	3	4	4	4	1	1	3	4	4	3	1	4	1	1	1	1	71	
66	3	2	1	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4	4	5	4	1	1	1	4	1	83	
67	1	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	1	3	4	3	4	1	3	2	3	1	1	77	
68	1	1	1	3	4	4	5	1	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	4	74	
69	1	2	3	4	4	2	4	1	1	2	3	3	1	2	4	2	4	2	2	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	71	
70	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	4	3	1	2	3	4	2	66	
71	2	2	1	2	4	4	3	2	4	3	2	2	1	2	4	4	4	2	1	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	77	
72	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	83	
73	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	
74	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	39
75	1	2	3	4	4	2	4	1	1	2	3	3	1	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	68
76	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	4	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	50	
77	1	1	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	5	3	1	2	3	4	2	79	
78	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	51	

## INTELIGENCIA EMOCIONAL

Característica	1	15	29	45	60	75	85	110	118	135	138	155	160	165	180	187	112	127	14	20	45	55	74	87	105	131		
Nº	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79	P80	P81	P82	P83	P84	P85	P86	P87	P88	P89	P90	P91	P92	P93	P94	P95	D3	
1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	52	
2	1	1	4	2	4	4	1	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	87	
3	2	1	1	2	1	2	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	48	
4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	
5	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	
6	1	2	5	3	3	3	1	2	3	1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	1	5	74	
7	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	4	1	3	47	
8	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	45	
9	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	4	5	1	3	4	4	3	71	
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	49	
11	2	1	5	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	4	70	
12	2	1	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	1	3	4	2	3	75	
13	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	36	
14	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	36	
15	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	4	1	5	1	2	1	4	1	1	2	3	1	3	55	
16	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	2	4	3	4	4	1	3	4	3	5	76	
17	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	37	
18	2	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	1	4	4	3	2	74	
19	2	4	5	2	3	1	2	3	4	3	5	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	1	4	3	2	4	79	
20	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	43	
21	4	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	4	5	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	85	
22	2	1	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	76	
23	1	3	3	1	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	73	
24	1	2	4	1	2	1	2	4	4	3	4	2	2	4	5	5	1	3	4	3	5	1	3	4	4	4	78	
25	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	46	
26	2	1	5	2	2	1	1	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	1	5	5	1	3	5	3	5	79	
27	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	76	
28	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	70	
29	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	1	1	2	1	59	
30	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	46	
31	2	2	3	2	3	2	2	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	5	1	2	1	1	4	72
32	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	4	4	3	1	4	4	1	1	4	2	4	2	2	1	1	4	62	
33	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	46	
34	1	1	4	1	3	3	1	1	4	3	3	3	3	1	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	3	67	
35	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	4	1	3	4	3	5	68	
36	1	3	3	1	2	5	3	4	3	2	5	2	5	2	3	4	2	3	3	3	3	1	2	4	3	3	75	
37	1	1	5	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	4	3	2	66	
38	1	3	3	1	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	2	4	72	
39	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	1	1	5	61	
40	1	2	4	1	2	1	2	4	4	3	4	2	2	4	3	5	1	3	4	4	3	4	2	2	3	3	73	
41	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	87	
42	2	1	5	2	2	1	1	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	1	1	2	1	67	
43	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	1	1	4	73	

INTELIGENCIA EMOCIONAL																												
Curso/año	1	15	29	43	57	71	85	99	113	127	141	155	169	183	197	211	225	239	253	267	281	295	309	323	337	351		
Nº	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79	P80	P81	P82	P83	P84	P85	P86	P87	P88	P89	P90	P91	P92	P93	P94	P95	D3	
1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	52	
2	1	1	4	2	4	4	1	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	87	
3	2	1	1	2	1	2	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	48	
4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	
5	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	
6	1	2	5	3	3	3	1	2	3	1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	1	5	74	
7	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	4	1	3	47	
8	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	45	
9	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	4	5	1	3	4	4	3	71	
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	49		
11	2	1	5	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	4	70	
12	2	1	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	1	3	4	2	3	75	
13	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	36	
14	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	36	
15	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	4	1	5	1	2	1	4	1	1	2	3	1	3	55	
16	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	2	4	3	4	4	1	3	4	3	5	76	
17	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	37	
18	2	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	1	4	4	3	2	74	
19	2	4	5	2	3	1	2	3	4	3	5	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	1	4	3	2	4	79	
20	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	43	
21	4	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	4	5	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4	85
22	2	1	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	76	
23	1	3	3	1	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	73	
24	1	2	4	1	2	1	2	4	4	3	4	2	2	4	5	5	1	3	4	3	5	1	3	4	4	4	78	
25	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	46	
26	2	1	5	2	2	1	1	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	1	5	5	1	3	5	3	5	79	
27	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	76	
28	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	70	
29	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	1	1	2	1	59	
30	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	46	
31	2	2	3	2	3	2	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	5	1	2	1	4	72	
32	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	3	1	4	4	1	1	4	2	4	2	1	1	4	62	
33	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	4	46	
34	1	1	4	1	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	1	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	67	
35	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	4	1	3	4	3	5	68	
36	1	3	3	1	2	5	3	4	3	2	5	2	5	2	3	4	2	3	3	3	3	1	2	4	3	3	75	
37	1	1	5	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	4	3	2	66	
38	1	3	3	1	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	2	4	72	
39	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	1	1	5	61	
40	1	2	4	1	2	1	2	4	4	3	4	2	2	4	3	5	1	3	4	4	3	4	2	2	3	3	73	
41	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	87	
42	2	1	5	2	2	1	1	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	1	1	2	1	67	
43	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	1	1	4	73		

INTELIGENCIA EMOCIONAL																											
Característica	1	15	25	45	68	75	85	118	8	35	38	53	68	85	88	97	112	127	14	28	45	55	74	87	103	131	
Nº	P28	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79	P88	P81	P82	P83	P84	P85	P86	P87	P88	P89	P98	P91	P92	P93	P94	P95	D3
44	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	39
45	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	1	1	4	60
46	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	4	4	3	1	4	5	1	1	4	4	3	4	2	2	3	3	68
47	1	1	1	4	2	4	3	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	76
48	1	1	4	1	3	3	1	1	4	3	3	3	3	1	4	4	2	2	3	3	3	1	4	4	4	3	69
49	1	1	5	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	67
50	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
51	2	2	3	1	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	1	2	4	2	4	71
52	1	2	5	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	5	2	2	3	3	3	1	2	3	3	4	76
53	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
54	1	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	4	4	2	2	3	2	3	4	1	4	4	3	4	76
55	2	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	5	1	3	4	4	4	78
56	2	4	3	2	3	1	2	3	5	3	4	3	4	4	2	2	2	4	5	4	4	2	2	3	2	3	78
57	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	3	1	36
58	2	1	3	2	2	1	1	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	1	4	4	4	3	72
59	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	77
60	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	1	3	3	85
61	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	48
62	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
63	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	48
64	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	67
65	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	4	4	3	1	4	4	1	1	4	4	4	2	3	2	1	4	66
66	1	1	1	4	2	4	3	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	77
67	1	1	4	1	3	3	1	1	4	3	3	3	3	1	4	4	2	2	3	2	3	2	4	3	3	5	69
68	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	4	4	1	3	4	4	3	70
69	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	2	1	2	2	2	4	58
70	2	1	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	4	68
71	2	1	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	1	3	4	2	3	75
72	1	2	4	3	3	3	1	2	3	1	3	2	3	5	3	4	3	5	3	2	4	2	3	1	1	4	71
73	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	39
74	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	35
75	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	5	2	4	3	4	2	2	3	3	69
76	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	4	2	3	2	2	3	2	2	51
77	2	1	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	2	2	3	3	72
78	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	51

INTELIGENCIA EMOCIONAL																			
Característica	4	28	33	43	64	78	53	108	122	13	27	42	58	73	85	102	117	138	
Nº	P36	P37	P38	P39	P100	P101	P102	P103	P104	P105	P106	P107	P108	P109	P110	P111	P112	P113	D4
1	4	2	2	5	4	1	2	2	1	5	2	2	1	1	2	1	2	2	41
2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	1	2	4	51
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	1	1	2	1	35
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	36
5	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	29
6	4	2	4	4	4	1	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	61
7	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	31
8	1	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	1	3	1	1	2	1	4	32
9	4	4	2	2	2	1	1	1	2	4	2	1	2	4	4	1	2	2	49
10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
11	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	52
12	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	1	2	2	52
13	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	22
14	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	26
15	2	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	2	4	1	2	1	1	34
16	4	2	2	4	4	1	2	2	4	2	1	2	4	2	4	2	2	2	54
17	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	4	1	4	1	29
18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	46
19	4	2	2	2	4	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	50
20	2	2	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
21	4	2	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	57
22	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	2	2	48
23	4	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	2	4	4	4	4	4	51
24	2	2	2	2	2	4	1	1	2	4	4	4	1	2	4	2	1	2	49
25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	27
26	4	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
27	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	57
28	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	48
29	1	2	2	2	4	2	1	1	1	4	2	1	1	4	1	4	1	5	49
30	2	1	1	4	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	28
31	4	2	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	52
32	2	1	2	4	4	1	1	2	2	2	2	1	1	4	2	2	1	2	41
33	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	32
34	2	2	2	4	2	1	1	1	4	4	4	1	2	4	4	2	4	4	52
35	4	2	2	2	4	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	57
36	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	59
37	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	49
38	4	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	52
39	2	1	2	4	4	1	1	2	2	2	1	1	4	4	2	2	1	2	41
40	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	50
41	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	50
42	1	1	1	2	4	2	1	1	1	2	4	1	1	4	1	4	1	4	40
43	2	1	2	4	4	1	1	2	2	2	2	1	1	4	2	2	1	2	43
44	4	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	31
45	2	1	2	4	4	1	1	2	2	2	2	1	1	4	2	2	1	2	41

INTELIGENCIA EMOCIONAL																			
Cavallinaria	4	28	55	45	64	78	93	108	122	45	27	42	58	75	88	102	117	138	
Nº	F36	F37	F38	F33	F108	F101	F102	F103	F104	F105	F106	F107	F108	F103	F110	F111	F112	F113	D4
46	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	5	2	2	3	51
47	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	50
48	4	2	3	4	3	1	1	2	5	4	4	1	4	3	4	2	4	4	55
49	5	2	3	3	4	1	2	2	3	4	4	1	3	4	5	2	4	4	56
50	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	26
51	4	3	4	4	3	2	1	1	4	4	4	2	4	3	5	1	2	4	55
52	3	3	4	4	3	2	1	2	3	3	4	3	4	1	4	1	2	2	49
53	2	2	4	2	2	2	2	1	1	3	1	1	4	1	3	1	3	1	27
54	4	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3	4	2	1	3	1	2	4	49
55	3	2	2	3	4	1	1	3	4	5	4	1	3	1	3	1	3	3	47
56	3	3	3	4	2	1	1	1	4	5	4	1	3	1	5	2	4	4	51
57	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	28
58	4	2	3	4	3	1	1	2	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	54
59	3	4	3	3	4	1	2	2	3	4	4	1	3	1	4	2	4	4	52
60	3	4	2	2	1	2	2	1	3	4	3	1	3	1	4	1	3	3	43
61	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	33
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	34
63	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	32
64	2	3	4	4	2	2	1	3	4	3	4	1	4	1	3	1	2	4	49
65	4	3	5	4	4	1	2	2	4	4	4	1	4	1	5	4	4	4	60
66	4	2	3	4	3	1	1	2	4	4	4	1	5	3	4	2	4	4	55
67	4	2	3	3	4	1	2	2	3	4	4	1	3	1	5	2	4	4	52
68	4	4	3	3	3	1	1	1	3	4	3	1	3	1	4	1	3	3	46
69	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	22
70	2	3	4	4	3	2	1	2	3	3	5	3	4	3	4	1	2	2	52
71	3	2	5	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	1	3	1	3	3	50
72	3	1	3	4	4	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	3	1	3	40
73	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
74	3	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	26
75	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	2	2	3	49
76	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	37
77	3	3	5	4	3	2	3	2	5	2	3	2	4	2	4	2	2	3	54
78		1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	32

INTELIGENCIA EMOCIONAL																				
Característica	2	17	31	47	62	77	94	105	120	141	20	26	54	88	100	108	108	152		
Nº	P-114	P-115	P-116	P-117	P-118	P-119	P-120	P-121	P-122	P-123	P-124	P-125	P-126	P-127	P-128	P-129	P-130	P-131	D5	V1
1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	4	2		29	245
2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	1	4	3	1	4	4		55	374
3	1	1	2	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2		28	218
4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2		35	267
5	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1		21	209
6	4	2	1	3	1	3	4	3	2	2	4	1	4	2	4	1	3		44	369
7	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2		26	212
8	3	1	2	1	3	3	1	2	3	2	1	1	1	1	3	1	4		33	233
9	4	2	2	2	2	3	4	1	4	1	4	1	5	2	3	3	3		46	340
10	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1		20	208
11	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2	4	2	3	3	4	2	3		45	346
12	3	2	1	3	1	4	4	3	2	2	4	2	3	2	4	2	2		44	349
13	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1		27	191
14	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1		27	191
15	4	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	4	1	1		29	260
16	3	2	4	3	2	4	5	1	2	3	3	2	3	3	4	3	3		49	362
17	1	2	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1		24	188
18	3	2	2	3	1	2	3	2	4	1	1	3	4	4	3	3	2		43	338
19	4	3	4	4	3	3	4	2	2	1	3	1	3	3	3	2	3		48	357
20	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1		29	217
21	3	1	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	4	3	3	4	2		46	374
22	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	4	4	1		38	352
23	3	1	2	4	1	3	3	1	2	2	4	1	1	1	1	4	2		38	329
24	4	1	2	2	2	3	4	2	2	3	3	1	1	2	3	3	4		42	354
25	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2		25	208
26	3	2	4	3	2	3	4	2	2	3	4	1	1	2	3	3	3		45	366
27	3	2	3	2	1	3	4	1	2	2	4	1	1	1	1	4	2		37	355
28	3	2	2	3	1	4	4	3	2	2	4	2	3	2	4	2	2		45	346
29	4	1	1	5	2	4	4	1	2	3	4	3	4	3	3	2	2		48	361
30	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1		25	200
31	4	1	1	1	1	4	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1		30	328
32	2	1	1	1	2	4	4	2	1	2	4	1	2	2	2	4	1		36	309
33	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1		24	208
34	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3		49	351
35	3	2	4	3	1	4	1	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1		34	333
36	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2		36	367
37	3	2	2	3	2	2	4	2	3	1	4	1	2	1	1	4	1		38	340
38	4	3	4	4	2	3	3	2	2	1	3	2	4	1	3	3	1		45	356
39	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	3	4	1	2	1	1		33	318
40	3	2	2	1	1	4	1	1	3	2	1	1	1	1	1	4	1		30	338
41	3	2	2	1	1	3	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	2		32	356
42	4	1	1	3	1	4	5	3	2	3	4	2	3	2	4	2	2		45	333
43	2	2	1	1	2	4	4	1	2	3	1	3	4	3	3	2	2		40	344
44	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2		24	192
45	2	1	1	1	1	4	5	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1		32	319

INTELIGENCIA EMOCIONAL																			
Caralissar	2	17	31	47	62	77	91	105	120	14	28	35	54	68	105	100	132		
N°	P114	P115	P116	P117	P118	P119	P120	P121	P122	P123	P124	P125	P126	P127	P128	P129	P130	D5	V1
46	3	2	2	1	2	4	5	2	1	2	4	1	2	2	2	4	1	40	326
47	2	2	2	1	1	3	4	2	3	1	1	1	4	2	2	4	4	40	334
48	4	1	2	3	1	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	2	49	358
49	3	1	2	3	3	3	4	2	3	2	1	1	4	1	3	3	4	43	335
50	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	25	178
51	4	1	3	2	1	3	4	2	3	1	1	1	4	2	2	4	4	42	360
52	4	1	3	3	1	3	4	1	2	2	1	2	3	3	4	2	3	42	343
53	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	25	212
54	3	1	3	3	2	4	4	1	2	3	1	3	4	3	3	2	2	44	331
55	4	1	2	2	1	3	4	1	2	2	1	1	1	1	1	4	2	33	329
56	4	1	3	4	2	3	4	2	2	5	1	1	1	2	3	3	4	45	366
57	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	24	195
58	4	1	2	3	2	3	4	2	2	3	4	1	1	2	3	3	3	43	343
59	3	1	2	4	1	3	4	1	2	2	4	1	1	1	1	4	2	37	332
60	4	2	2	2	2	1	2	4	3	1	2	1	2	4	1	3	1	37	340
61	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	25	225
62	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	31	224
63	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	25	228
64	3	2	3	2	2	4	4	2	1	2	1	1	2	2	2	4	1	38	325
65	4	2	1	3	2	2	3	2	3	1	4	1	2	1	1	4	1	37	332
66	4	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	50	370
67	3	1	2	4	1	4	4	3	2	2	5	2	3	2	4	2	2	46	340
68	4	2	2	2	2	4	4	1	2	3	1	3	4	3	3	2	2	44	332
69	4	1	3	2	1	3	4	1	2	2	4	1	1	1	1	5	2	38	301
70	4	1	3	3	2	3	4	2	2	3	3	1	1	2	3	3	4	44	295
71	3	2	1	3	2	4	3	2	3	1	4	1	1	2	3	3	4	42	355
72	2	2	1	1	2	4	2	2	3	5	1	2	2	4	4	2	4	43	336
73	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	23	214
74	2	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	24	193
75	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	4	1	2	1	1	4	1	35	336
76	2	1	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	32	239
77	3	2	2	1	1	5	1	1	3	2	1	1	1	1	1	5	1	32	357
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	32	244

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																						
Anexión G: Base de datos de las variables																						
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	TOTAL
Carolinacris	E	3	42	44	45	48	C. R.	4	3	4	5	4E	47	C. C.	2	7	8	48	44	49	C. N.	
1	2	2	1	2	1	1	9	3	1	1	2	3	2	12	1	1	2	2	3	2	11	32
2	2	2	1	2	1	2	11	3	4	3	2	3	4	19	1	1	3	1	3	2	11	41
3	1	1	1	1	1	1	7	3	3	3	2	3	4	16	1	1	3	3	1	2	11	34
4	1	1	1	1	1	2	7	1	1	3	2	4	1	12	1	1	3	3	1	2	10	29
5	1	1	1	1	1	2	7	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	3	2	11	30
6	2	3	1	2	1	2	12	4	3	3	2	3	4	19	1	1	3	2	3	3	13	44
7	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	3	4	15	1	1	3	2	3	2	12	33
8	3	3	1	2	1	2	12	3	3	3	2	3	4	13	2	2	3	2	3	2	14	44
9	3	3	1	2	1	2	12	4	3	3	2	3	4	19	2	1	3	2	3	3	14	45
10	3	3	1	2	1	1	9	3	3	3	2	3	4	16	1	1	2	2	1	1	8	33
11	3	3	1	2	1	2	12	3	3	3	2	3	4	13	1	1	1	2	4	2	11	41
12	3	3	3	4	1	2	14	3	3	3	2	3	3	17	1	1	3	2	3	2	12	43
13	3	3	1	2	1	2	12	3	3	3	1	4	4	13	1	1	3	2	3	2	12	42
14	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	3	3	13	31
15	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	2	3	2	10	1	2	3	2	3	2	13	31
16	1	2	1	1	1	2	10	4	3	3	2	3	2	13	1	1	3	2	3	2	12	40
17	1	2	1	1	1	2	10	2	1	1	2	1	1	8	1	1	1	2	3	2	10	28
18	3	3	3	3	1	2	14	3	3	3	2	3	3	16	1	1	3	2	3	3	13	43
19	3	4	1	2	1	1	12	3	3	3	1	3	3	16	1	1	1	1	3	2	9	37
20	3	1	1	1	1	2	8	2	2	2	2	3	4	15	2	2	1	2	1	2	10	33
21	3	3	3	3	1	1	12	3	4	3	3	3	3	13	3	3	3	1	3	3	16	46
22	3	4	3	2	2	2	16	3	2	2	3	3	3	14	2	4	4	2	2	3	17	47
23	3	2	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	3	14	2	2	2	3	2	2	13	40
24	3	2	3	3	2	2	12	3	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	2	14	40
25	1	1	1	1	1	2	8	1	1	3	2	3	3	12	1	3	1	3	3	3	14	34
26	3	1	3	3	3	3	14	3	3	3	1	3	3	14	1	2	3	1	3	1	10	38
27	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	2	3	3	16	2	2	3	2	3	2	14	45
28	3	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	17	2	3	4	3	3	3	18	49
29	3	3	3	1	1	1	11	1	1	1	1	1	3	4	4	1	3	2	3	3	16	35
30	1	1	1	3	1	1	8	2	3	2	2	2	2	13	3	2	2	2	1	2	12	33
31	3	2	4	2	4	2	17	3	2	4	3	3	4	19	4	4	4	2	3	3	18	54
32	3	2	4	2	1	2	14	3	2	4	3	3	4	13	4	4	4	2	4	3	20	52
33	3	2	2	1	1	1	9	2	1	3	2	3	1	12	4	2	2	1	3	1	13	34
34	4	4	4	1	1	1	15	4	1	3	4	3	1	16	4	4	4	1	3	4	20	51
35	3	3	3	1	2	2	12	1	1	3	1	3	2	11	1	2	3	3	2	2	13	36
36	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	17	47
37	3	3	3	1	3	2	12	1	1	3	1	3	2	11	1	2	3	1	2	2	11	34
38	3	3	3	2	3	2	15	3	1	3	2	3	2	12	2	2	3	2	2	3	14	41
39	4	3	2	1	1	2	13	1	1	4	1	3	2	12	4	2	4	1	2	3	16	41
40	4	4	4	3	3	1	19	4	3	4	1	3	1	16	2	4	4	1	4	4	19	54
41	3	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	2	14	3	3	3	3	3	3	17	45
42	1	1	4	1	1	1	13	4	1	4	1	4	4	15	4	1	4	1	4	1	15	43

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																						
Anexo C: Base de datos de las variables																						
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	TOTAL
Característica	E	3	12	14	15	18	C.A.	1	3	4	5	16	17	C.C.	2	7	8	18	11	15	C.N.	
43	4	4	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	13	3	3	2	3	2	2	15	51
44	2	2	1	2	2	1	10	2	3	2	2	2	1	12	1	2	1	1	1	1	7	29
45	3	3	4	2	2	2	16	2	2	3	3	3	2	15	2	2	3	2	2	2	13	44
46	3	3	3	3	2	2	16	4	3	2	2	3	2	16	3	3	2	2	3	2	15	47
47	3	2	4	2	4	2	17	3	2	4	3	3	4	19	4	2	4	2	3	3	18	54
48	3	2	4	2	1	2	14	2	2	4	3	3	4	13	4	3	4	2	4	3	20	52
49	4	4	4	1	1	1	15	4	1	3	4	3	1	16	4	4	4	1	3	4	20	51
50	1	1	1	1	1	1	6	4	1	3	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	11	30
51	2	3	2	1	2	2	12	1	1	3	1	3	2	11	1	2	3	1	2	2	11	34
52	3	3	3	2	2	2	15	3	2	3	2	3	2	15	3	3	3	2	3	3	17	47
53	1	1	2	2	1	2	9	2	2	1	1	3	2	11	2	2	3	2	2	2	13	33
54	2	3	1	2	2	1	11	1	3	1	3	2	1	11	2	2	3	2	2	2	13	35
55	4	4	4	1	1	1	15	3	2	4	1	2	3	15	4	3	4	1	3	4	19	49
56	3	3	3	2	2	2	15	2	1	3	2	2	2	12	2	2	3	3	3	3	16	43
57	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	3	10	2	1	3	3	3	3	15	33
58	4	3	4	2	2	2	17	2	2	3	3	3	2	15	2	2	3	2	3	3	15	47
59	4	3	2	1	1	2	13	1	1	4	1	3	2	12	4	2	4	1	2	3	16	41
60	4	4	4	3	3	1	19	4	3	4	1	3	1	16	2	4	4	1	4	4	19	54
61	2	2	2	2	1	2	11	2	2	1	2	1	2	10	1	3	1	2	1	3	11	32
62	2	2	3	2	1	2	12	2	1	1	3	1	3	11	2	2	1	2	3	2	12	35
63	2	2	3	2	2	1	12	2	1	1	3	1	1	9	2	2	1	2	2	2	11	32
64	3	3	3	3	2	2	16	2	2	1	3	2	2	12	2	2	3	2	2	3	14	42
65	3	4	4	3	3	3	20	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	2	2	2	15	51
66	2	3	4	2	2	2	15	1	2	3	2	3	2	13	2	3	4	2	2	2	15	43
67	3	3	4	1	1	2	14	1	1	4	1	2	2	11	4	2	4	1	4	3	18	43
68	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	3	3	14	39
69	2	4	4	3	3	1	17	4	3	4	2	3	1	17	3	4	4	1	4	4	20	54
70	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	1	3	4	14	2	2	2	1	2	2	11	31
71	3	3	1	2	1	2	12	3	3	3	2	3	4	13	1	1	3	2	3	2	12	42
72	4	3	4	1	1	2	15	1	2	4	2	3	2	14	2	3	4	1	1	2	13	42
73	2	2	3	2	2	1	12	2	2	3	2	1	1	11	1	2	2	4	2	1	12	35
74	1	1	1	2	2	1	8	2	2	1	3	3	2	13	2	2	1	2	1	3	11	32
75	2	4	3	1	1	1	13	1	1	4	1	3	4	14	4	2	4	1	4	1	16	43
76	2	2	1	1	1	2	9	2	2	2	2	3	2	13	1	1	2	2	3	2	11	33
77	4	3	4	1	1	2	15	1	2	4	2	3	2	14	2	3	4	1	1	2	13	42
78	1	3	1	2	2	2	11	2	1	3	1	1	2	10	2	2	1	2	3	3	13	34

Anexo D. Documentos de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN I : Intrapersonal (CIA)</b>							
	<b>Conocimiento emocional de si mismo.(CM)</b>							
	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	///		///		///		
	Reconozco con facilidad mis emociones.	///		///		///		
	Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	///		///		///		
	Me es difícil entender como me siento	///		///		///		
	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	///		///		///		
Soy consciente de cómo me siento	///		///		///			
Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	///		///		///			
Me es difícil describir lo que siento	///		///		///			
2	<b>Asertividad (AS)</b>							
	No soy capaz de expresar mis ideas	///		///		///		
	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	///		///		///		
	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo	///		///		///		
	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	///		///		///		
	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	///		///		///		
	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	///		///		///		
Me es difícil hacer valer mis derechos	///		///		///			
3	<b>Autoconcepto (AC)</b>							
	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones	///		///		///		
	No tengo confianza en mí mismo(a).	///		///		///		
	Me tengo mucho respeto	///		///		///		
	Me tengo mucho respeto	///		///		///		
	Me resulta difícil aceptarme tal como soy	///		///		///		
	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	///		///		///		
	Estoy contento(a) con mi cuerpo.	///		///		///		
Estoy contento(a) en la forma que me veo.	///		///		///			
Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	///		///		///			
4	<b>Autorealización (AR)</b>							
	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	///		///		///		
	Realmente no se para que soy bueno (a).	///		///		///		
	He logrado muy poco estos últimos años	///		///		///		
	No disfruto lo que hago	///		///		///		
	No me entusiasman mucho mis intereses	///		///		///		
	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten	///		///		///		
Disfruto de las cosas que me interesan	///		///		///			

	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>5</b>	<b>Independencia (IN)</b>						
	Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tenga que hacer	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Prefiero seguir a otros a ser líder	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Tengo tendencia a depender de otros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 2: Interpersonal (CIE)</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>6</b>	<b>Empatía (EM)</b>						
	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me importa lo que le sucede a los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me es difícil ver sufrir la gente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Intento no herir los sentimientos de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>7</b>	<b>Relaciones interpersonales (RI)</b>						
	Soy incapaz de demostrar afecto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy una persona bastante alegre y optimista	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me resulta fácil hacer amigos(as).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Mis amigos me confían sus intimidades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy una persona divertida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me es difícil llevarme con los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Mantengo buenas relaciones con los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Los demás opinan que soy una persona sociable	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	No mantengo relación con mis amistades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>8</b>	<b>Responsabilidad social (RS)</b>						
	Me gusta ayudar a la gente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me importa lo que le sucede a los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy capaz de respetar a los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me es difícil ver sufrir la gente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

DIMENSIÓN 3 A adaptabilidad (CAD)		SI	No	SI	No	SI	No
9	<b>Solución de problemas (SP)</b>						
	Para superar las actividades que se me presentan actuó paso a paso	✓		✓		✓	
	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	✓		✓		✓	
	Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	✓		✓		✓	
	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	✓		✓		✓	
	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor	✓		✓		✓	
	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	✓		✓		✓	
	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes	✓		✓		✓	
	Por lo general me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema	✓		✓		✓	
10	<b>Prueba de la realidad (PR)</b>						
	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)	✓		✓		✓	
	Me es difícil entender como me siento	✓		✓		✓	
	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar	✓		✓		✓	
	La gente no comprende mi manera de pensar	✓		✓		✓	
	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor	✓		✓		✓	
	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor	✓		✓		✓	
	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías	✓		✓		✓	
	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	✓		✓		✓	
	Tiendo a exagerar	✓		✓		✓	
	Soy capaz de fantasear para volverme en contacto con la realidad	✓		✓		✓	
	Me es difícil ser realista	✓		✓		✓	
11	<b>Flexibilidad (FL)</b>						
	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	✓		✓		✓	
	En general, me resulta difícil adaptarme	✓		✓		✓	
	Me resulta difícil cambiar de opinión	✓		✓		✓	
	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	✓		✓		✓	
	Puedo cambiar mis viejas costumbres	✓		✓		✓	
	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	✓		✓		✓	
	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	✓		✓		✓	
	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 : Manejo del estrés (CM)</b>	SI	No	SI	No	SI	No
12	<b>Tolerancia al estrés (TE)</b>						
	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	✓		✓		✓	
	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	✓		✓		✓	
	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponermé demasiado nervioso	✓		✓		✓	
	No puedo soportar el estrés	✓		✓		✓	
	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	✓		✓		✓	

	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles	/		/		/	
	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida	/		/		/	
	Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles	/		/		/	
	Me pongo ansioso (a).	/		/		/	
<b>13</b>	<b>Control de los impulsos (CI)</b>						
	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo	/		/		/	
	Cuando me acerco a hablar me resulta difícil detenerme	/		/		/	
	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas	/		/		/	
	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	/		/		/	
	Soy impaciente	/		/		/	
	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	/		/		/	
	Soy impulsivo(a).	/		/		/	
	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	/		/		/	
	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	/		/		/	
	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente	/		/		/	
	<b>DIMENSION 5: Estado de ánimo (CAG)</b>						
		Si	No	Si	No	Si	No
<b>14</b>	<b>Felicidad (FE)</b>						
	Es duro para mí disfrutar la vida	/		/		/	
	Me es difícil sonreír	/		/		/	
	Soy una persona bastante alegre y optimista	/		/		/	
	Estoy contento(a) con mi vida	/		/		/	
	Soy una persona divertida	/		/		/	
	Me deprimó	/		/		/	
	No estoy muy contento (a) con mi vida	/		/		/	
	Disfruto las vacaciones y los fines de semana	/		/		/	
	Me gusta divertirme	/		/		/	
<b>15</b>	<b>Optimismo (OP)</b>						
	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones	/		/		/	
	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	/		/		/	
	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	/		/		/	
	Generalmente espero lo mejor	/		/		/	
	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	/		/		/	
	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	/		/		/	
	Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles	/		/		/	
	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar	/		/		/	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 :Compromiso Afectivo</b>							
<b>1</b>	<b>Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo</b>							
	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	✓		✓		✓		
	Realmente siento los problemas de mi organización como propios	✓		✓		✓		
<b>2</b>	<b>Vinculación afectiva con la organización</b>							
	Esta organización significa mucho para mí	✓		✓		✓		
	No me siento como "parte de la familia" en mi organización	✓		✓		✓		
<b>3</b>	<b>Solidaridad con los problemas de la organización</b>							
	No me siento parte de mi organización	✓		✓		✓		
	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso continuidad</b>							
<b>4</b>	<b>Deseo de permanencia a causa del tiempo energía y trabajo invertido en la organización</b>							
	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo	✓		✓		✓		
<b>5</b>	<b>Dificultad para conseguir un nuevo empleo</b>							
	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	✓		✓		✓		
<b>6</b>	<b>Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable</b>							
	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		
	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 Compromiso Normativo</b>							
<b>7</b>	<b>Sentimiento de obligación de permanencia en la organización</b>							
	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	✓		✓		✓		
	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	✓		✓		✓		
<b>8</b>	<b>Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización</b>							
	Esta organización merece mi lealtad	✓		✓		✓		
	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	✓		✓		✓		
<b>9</b>	<b>Sentimiento de retribución hacia la organización a causas de beneficios recibidos</b>							
	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente	✓		✓		✓		
	Le debo muchísimo a mi organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/a Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodología

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de 12 del 2016

Cadenillas

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

CPPs 1009748659

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fernández Lara Augusto Ricardo    DNI: 07675570

Especialidad del validador: temático

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de 12 del 2016

Augusto Ricardo Fernández Lara  
Mg. Educ. en la Esuela

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fernández Lara Augusto Ricardo    DNI: 07675570

Especialidad del validador: temático

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

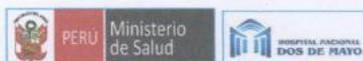
12 de 12 del 2016



Augusto Ricardo Fernández Lara  
Mg. Adm. en la Educ.

Firma del Experto Informante.

## Anexo E. Autorización para realizar encuestas



### CONSTANCIA

MEDICO JEFE DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO  
DR. LUIS CANO CARDENAS

Hace constar:

Que la licenciada **NELLY ISABEL VALVERDE ACHARTE**, identificada con DNI 06719831 Estudiante del programa de Maestría en Gestión en los Servicios de Salud de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado en la institución la aplicación de un cuestionario de su trabajo de investigación denominado "inteligencia emocional y compromiso organizacional de profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017", a los licenciados de enfermería del área de medicina en el mes de marzo del 1 al 10.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada, para fines correspondientes al trámite de la maestría.

IGSS - MINSA  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
.....  
Dr. LUIS CANO CARDENAS  
Jefe del Departamento de Medicina Interna  
C.M.F. 12368 Reg. Esp. 6438



## CONSTANCIA

**ENF. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO**  
**MG. ROSARIO PASCUAL SERNA**

Hace constar:

Que la licenciada **NELLY ISABEL VALVERDE ACHARTE**, identificada con DNI 06719831 Estudiante del programa de Maestría en Gestión en los Servicios de Salud de la Universidad Cesar Vallejo ha realizado en la institución la aplicación de un cuestionario de su trabajo de investigación denominado "**Inteligencia emocional y compromiso organizacional de profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017**", a los licenciados de enfermería del área de medicina en el mes de marzo del 1 al 10.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada, para fines correspondientes al trámite de la maestría.

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
*[Firma]*  
Mg. CARMEN DEL ROSARIO PASCUAL SERNA  
Jefe del Dpto. de Enfermería  
CEP. N° 19747 - REE. 990

## Anexo F. Interpretaciones de Rho de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

VALOR	LECTURA
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra, (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

**Anexo G. Artículo científico**



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017**

**Br. Nelly Isabel Valverde Acharte**

**nelly-valverde@hotmail.com**

**Escuela de Postgrado**

**Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte**

## Resumen

El presente artículo titulado Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en hospital nivel III 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y compromiso organizacional en los licenciados de enfermería en un hospital de nivel III 2017.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, el diseño fue no experimental de corte transversal. El método empleado fue el hipotético deductivo, nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada de 78 licenciadas de enfermería de un hospital de nivel III.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable inteligencia emocional y compromiso organizacional. El procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión y Excel 2010 para el análisis descriptivo e inferencial.

En la investigación, se ha encontrado que según las evidencias estadísticas existe una relación significativa entre la primera variable denominada inteligencia emocional y la segunda variable llamada compromiso organizacional, tomando como población a los licenciados de enfermería de un hospital nivel III-1 del 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567, lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

**Palabras clave:** *inteligencia emocional y compromiso organizacional.*

## Abstract

This article titled Emotional Intelligence and Organizational Commitment of Hospital Nursing Professional Level III 2017, had as general objective to determine the relationship between emotional intelligence and organizational commitment in nursing graduates in a hospital level III 2017.

The research was of quantitative approach, of substantive type, the design was non-experimental cross-sectional. The method used was the hypothetical deductive, descriptive correlational level. The sample consisted of 79 nursing graduates from a level III hospital.

To collect the data, the instruments of the emotional intelligence variable and organizational commitment were used. Data processing was performed with SPSS software (version 22) and Excel 2010 for descriptive and inferential analysis.

In the research, it has been found that according to statistical evidence there is a significant relationship between the first variable called emotional intelligence and the second variable called organizational commitment, taking as population the nursing graduates of a hospital level III-1 of 2017; A correlation coefficient of Spearman's Rho = 0.568, which is interpreted at 99.99%, the correlation is significant at the 0.01 bilateral level, interpreted as a moderate positive relation between the variables, with a  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), Rejecting the null hypothesis.

**Keywords:** emotional intelligence and organizational commitment.

## Introducción

### Inteligencia emocional:

#### **Modelo de Bar-On (1977) citado por Ugarriza (2001) universidad de Lima**

Bar-On (1977, citado por Ugarriza 2001) definió la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio,

La inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la habilidad para tener éxito en la vida influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional.

### **Dimensión 1 Intrapersonal: Las escalas**

**Comprensión de sí mismo (CM):** Es la habilidad para comprender nuestros sentimientos y emociones; diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos.

**Asertividad (AC):** Es la 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):** Es la habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, reconociendo nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades.

**Autorrealización (AR):** Es la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos hacer.

**Independencia (IN):** Es la habilidad para auto dirigirnos, sentirnos seguros de nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

#### **Dimensión 2 Interpersonal las escalas:**

**Empatía (EM):** Es la habilidad para percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás..

**Relaciones Interpersonales (RI):** Son las habilidades para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias.

**Responsabilidad Social (RS):** Es la habilidad para cooperar y contribuir con la sociedad

#### **Dimensión 3: Adaptabilidad**

Permite apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas Las escalas son:

**Solución de Problemas (SP):** Es la habilidad para identificar y definir los problemas y poner en práctica soluciones efectivas.

**Prueba de la Realidad (PR):** Es la habilidad para evaluar si lo que experimentamos corresponde a lo que en realidad existe.

**Flexibilidad (FL):** Es la habilidad para regular adecuadamente nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes

#### **Dimensión 4 del Manejo del Estrés las escalas son::**

**Tolerancia al Estrés (TE):** Los puntajes altos en este subcomponente identifican a las personas que son capaces de resistir los eventos adversos y las situaciones estresantes, sin desmoronarse

**Control de los Impulsos (CI):**. Las personas con un buen control de los impulsos rara vez se impacientan, sobresaltan o pierden el control.

#### **Dimensión 5: Estado de Ánimo General:**

Optimismo, seguridad y satisfacción. Mide la capacidad de la persona para disfrutar de la vida, la perspectiva que tenga de su futuro, y el sentirse contenta en general. Comprende los siguientes sub componentes:

**Felicidad (FE):** Que es la habilidad para sentirnos satisfechos con nuestras vidas, para disfrutar de sí mismo y de otros, divertirse y expresar sentimientos positivos

**Optimismo (OP):** Que es la habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

### **Compromiso organizacional**

**Para Meyer y Allen (1997) citados por Montoya (2014):** Estos autores definen este término: cuando la persona que labora en una organización ha establecido un nexo, vínculo con su centro laboral. Estos vínculos pueden ser de carácter emocional, obligación, lealtad. Cada uno de ellos tendrá un resultado diferente en el trabajador con respecto a los objetivos de la organización.

#### **Dimensión 1: Compromiso afectivo**

Es cuando el empleado ocurre una adhesión emocional con la empresa por la satisfacción que siente en relación a sus expectativas laborales, emocionales y necesidades..

**Sentimiento de permanencia** a causa del ambiente de trabajo: el empleado disfruta del ambiente del trabajo en el que se desenvuelve por lo que desea permanecer en la organización

**Vinculación afectiva** con la organización: quiere decir que el empleado se identifica con la empresa debido a que esta ha satisfecho sus expectativas emocionales y necesidades personales en la organización.

**Solidaridad** con los problemas de la organización: debido a que el trabajador crea un lazo emocional con la organización. mejor esfuerzo para resolver las adversidades que se presenten en la empresa en la que trabaja.

#### **Dimensión 2: Compromiso de continuidad.**

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización

**Deseos de permanencia** a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización: el empleado desea permanecer en la organización debido a que ha dedicado un gran esfuerzo y tiempo para cumplir con los roles y funciones del cargo que ejerce.

**Dificultad para conseguir un nuevo empleo:** el trabajador a invertido tiempo y esfuerzo en la organización y reconoce que puede existir un costo por abandonar su trabajo.

**Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable:** ya que el empleado posee una larga trayectoria en la organización se le dificulta encontrar un nuevo empleo y con mejores condiciones por lo que se siente comprometido a no abandonar la empresa para así asegurar su bienestar.

### **Dimensión 3: Compromiso normativo.**

Los sentimientos de obligación del colaborador del permanecer en la empresa (Deber)

Sentimiento de obligación de permanencia en la organización: el trabajador quiere permanecer en la organización ya que se siente comprometido con esta por las oportunidades que tuvo el individuo de laborar en unas condiciones de trabajo que lo mantuviera satisfecho y protegido

Sentimiento de obligación a las personas que trabajan en la organización: el empleado siente que tiene una obligación con el empleador debido a la oportunidad que le dio este de trabajar en la organización

Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibido: el trabajador se siente obligado a permanecer en la organización por los beneficios que la empresa le ha otorgado por cumplir con su trabajo.

### **Metodología**

El método que se ha utilizado en este trabajo de investigación fue el hipotético deductivo. El tipo de investigación fue sustantiva según refiere Sánchez y Reyes (2015) se trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. (p.45). Nivel descriptivo correlacional. El enfoque de la investigación fue cuantitativo pues según Hernández, Fernández y Batista , representan un conjunto de procesos que fueron secuenciales y probatorios. El diseño de la investigación fue no experimental Hernández , Fernández y Batista (2014) porque no se manipulan deliberadamente variables. (p.152)

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22).

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó para ambas variables inteligencia emocional, el Alfa de Cronbach dio un resultado de 0,992 por lo que se puede decir que el instrumento es altamente confiable. Mientras que para la variable compromiso organizacional se obtuvo según el alfa de Cronbach 0,921 siendo también altamente confiable.

## Resultados

Tabla 1

*Correlación y significación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional*

			Inteligencia emocional	Compromiso organizacional
Rho Spearman	delInteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). 2 colas

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567\*\* lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0.01 bilateral interpretándose como moderada relación positiva entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017, con una  $\rho = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

*Correlación y significación entre la inteligencia emocional y el compromiso afectivo*

			Inteligencia emocional	Compromiso afectivo
Rho Spearman	delInteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78

Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,539**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). 2 colas

En la tabla 24, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.539\*\* lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, como moderada relación positiva entre las variables "inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

*Correlación y significación entre la inteligencia emocional y el compromiso continuo*

			Inteligencia emocional	Compromiso continuo
Rho Spearman	delInteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,369**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	78	78
	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	,369**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	78	78

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

En la tabla 25, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.369\*\* lo que se interpreta como baja relación positiva entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

*Correlación entre la inteligencia emocional y el compromiso normativo*

			Inteligencia emocional	Compromiso normativo
Rho Spearman	delInteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,361**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	78	78

Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,361**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	78	78

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

En la tabla 26, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.361\*\* lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, lo que se interpreta como baja relación positiva entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### Discusión

En esta tesis se investigó la relación que existe entre las variables de inteligencia emocional y compromiso organizacional en los profesionales de enfermería del área de medicina en un hospital nivel III 2017.

En la prueba de hipótesis general: correlación y significación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional que al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567\*\* lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0.01 bilateral interpretándose como moderada relación positiva entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). coincidiendo con la investigación de Bras, Ferreira, Macedo(2012) en su artículo “compromiso organizacional y inteligencia emocional un estudio en enfermeros “concluyeron en cuanto a la relación entre el compromiso afectivo y normativo y la inteligencia emocional, según el coeficiente de correlación de Pearson, hay significación estadística. Permite comprobar el valor es positivo, en relación a la variable inteligencia emocional a si mismo coincidió con Marquina (2014) en su artículo científico tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la inteligencia y la calidad de vida en personal de salud de cuatro hospitales del sector publico de lima “en sus resultados mostró  $p=0.028$  que existe dependencia significativa entre las variables estudiadas. Aquellos que presentan menores índices de inteligencia emocional se asocian con aquellos que tienen menor calidad de vida y los que tienen mejores niveles de inteligencia emocional

mostraron buena calidad de vida, al respecto con la variable compromiso organizacional Pérez (2013) en su investigación “Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital público”, los resultados fueron un amplio porcentaje de profesionales de la salud con bajo compromiso organizacional y mínimo disposición al cumplimiento de las normas. Sin embargo con la variable inteligencia emocional en el estudio de investigación de Meléndez, Santes, Salazar (2013)” nivel de inteligencia emocional de las enfermeras en dos hospitales de segundo nivel de atención “concluyeron que tanto en el hospital A y B con el 62% y 69% respectivamente prestan poca atención a sus emociones por falta de interés, y presentan una inadecuada inteligencia emocional , a diferencia de la presente investigación donde los profesionales de enfermería de medicina de un hospital de nivel III el 35,9% presentan este nivel por desarrollar.

### **Conclusiones**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,567.

### **Referencias**

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: Edamsa Impresiones S.A.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En Mestre, J. & Fernández-Berrocal, P. (Coords.). *Manual de Inteligencia emocional*. Madrid: Pirámide.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. 5ª edición. Lima-Peru: Business support Aneth S.R.L.

Ugarriza, N. (2001). *Evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I.CE) en una muestra de lima metropolitana*. Lima: Libro Amigo.