



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
PERSONAL DE SALUD DE LA CENTRAL DE
ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE
MAYO, LIMA -2017**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN
GESTIÓN DE CENTRALES DE ESTERILIZACIÓN**

Presentado por:

AUTORAS:

SILVANA CONSTANZA CASTRO MARTINEZ

CONCEPCION MARIA MELENDEZ MELENDEZ

ASESOR: Dr. MATTA SOLIS HERNÁN

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Agradecer a Dios por bendecir nuestro camino, nuestra amistad y darnos su fortaleza en las dificultades para seguir adelante y concluir nuestra maestría.

A nuestros queridos padres, a la Comunidad, por su comprensión, amor, por su compañía y apoyo incondicional para lograr nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

A nuestros profesores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener y en especial a los docentes en Investigación Científica Dra. Rosa Pérez y Dr. Hernán Mata, quienes nos han orientado a ser perseverantes y consecuentes en lograr nuestros objetivos y demostrar siempre la eficiencia como profesional en el campo de la enfermería.

JURADOS

PRESIDENTA : Dra. Daisy Dalmira Sánchez Padilla

SECRETARIO : Dr. Glen Lozano Zanelly

VOCAL : Dra. Rosario Zárate Cárdenas

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
JURADOS	4
ÍNDICE	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	12
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Identificación y formulación del problema	15
1.2.1 Problema General	15
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivo	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación	16
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1 Antecedentes Nacionales	19
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	22
2.2 Bases legales	24
2.2.1 Normas Nacionales	24
2.2.2 Normas Internacionales.....	25
2.3 Base teórica.....	25
2.3.1 Marco Teórico Contextual de la Realidad: Hospital Nacional Dos de Mayo.....	25
2.3.2 Motivación Laboral	27
2.3.3 Inteligencia Emocional	32
2.3.4 Teorías de enfermería	36

2.4 Formulación de Hipótesis	37
2.4.1 Hipótesis General	37
2.5 Operacionalización de Variables e indicadores	38
2.6 Definición de Términos Básicos	40
III. DISEÑO Y MÉTODO	43
3.1 Tipo y nivel de investigación	43
3.2 Diseño de la investigación	43
3.3 Población y muestra	43
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.4.1 Descripción de instrumentos.....	44
3.4.2 Validación de Instrumentos.....	45
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	46
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	47
4.1 Procesamiento de datos: Resultados	47
4.2 Prueba de Hipótesis	57
4.3 Discusión de resultados	59
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
5.1 Conclusiones.....	63
5.2 Recomendaciones	63
REFERENCIAS	65
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos generales: Edad, experiencia laboral, años de servicio en la central de esterilización del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.....	47
Tabla 2: Datos generales: Sexo de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.....	47
Tabla 3: Datos generales: Grupo ocupacional de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.....	48
Tabla 4: Datos generales: Estado civil de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.....	49
Tabla 5: Datos Generales: Condición laboral de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.....	50
Tabla 6: Datos Generales: Trabaja en otra institución de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017	51
Tabla 7: Datos Generales: N° de horas diarias que trabaja el personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017	52
Tabla 8: Datos Específicos: Puntajes obtenidos de la variable Inteligencia Emocional y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.....	52
Tabla 9: Datos Específicos: Puntajes obtenidos de la variable Motivación Laboral y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.....	53
Tabla 10: Datos Específicos: Nivel de Inteligencia Emocional y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017	54
Tabla 11: Datos Específicos: Nivel de Motivación Laboral y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017	55
Tabla N°12: Prueba de Normalidad.....	57
Tabla 13: Datos Específicos: Prueba de Correlación variables Inteligencia Emocional y Motivación Laboral del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.....	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1: Porcentaje de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017, según sexo.....	48
Gráfico N°2: Porcentaje de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017, según grupo ocupacional.	49
Gráfico N°3: Porcentaje de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017, según estado civil.....	50
Gráfico N°4: Porcentaje de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017, según condición laboral.....	51
Gráfico N°5: Porcentaje de nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017	54
Gráfico N°6: Porcentaje de nivel de motivación laboral y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017	56
Gráfico 7: Dispersión de las variables Inteligencia Emocional y Motivación Laboral	58

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017. **Material y método:** Enfoque cuantitativo, no experimental. Diseño correlacional – descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 23 trabajadores de la central de esterilización. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario ICE BarOn EQ-I - Inteligencia Emocional elaborado por Reuven BarOn y el Cuestionario MbM-Gestión por Motivación elaborado por Marshall Sashkin. Los datos fueron procesados en el sistema SPSS 23, se utilizó la prueba de correlación de Pearson. **Resultados:** Del total del personal de salud estudiado del Hospital Nacional Dos de Mayo la media de la edad fue de 41.52 años, la media de experiencia laboral fue de 18,3 años, el tiempo de servicios promedio fue de 14.43 años. La mayoría 69.6% pertenecen al sexo femenino. La mayoría 73.9% son técnicos de enfermería y el 26.1% son profesionales de enfermería. La mayoría 73.9% son nombrados. La mayoría 56.5% (n=13) tiene un nivel de inteligencia emocional muy alto, un 30.4%(n=7) tienen un nivel alto y un 13% (n=3) tienen un nivel moderado. La mayoría 65.2% (n=15) tiene un nivel de motivación laboral alto, un 21.7%(n=5) tienen un nivel muy alto y un 13% (n=3) tienen un nivel medio. En cuanto a la variable Inteligencia Emocional el puntaje medio obtenido fue de 2,81 con una desviación típica de 0,82, en cuanto a la variable Motivación Laboral el puntaje medio fue de 3,83 con una desviación típica de 0,36 La prueba de correlación de Pearson entre Inteligencia Emocional y Motivación Laboral fue 0.06. **Conclusiones:** No existe una relación significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Motivación del personal, esterilización (Fuente: DeCS/BIREME)

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between emotional intelligence and work motivation of the sterilization center of the National Hospital Dos de Mayo, Lima-2017. **Material and method:** Quantitative approach, not experimental. Correlational - descriptive and transversal design. The sample consisted of 23 workers from the sterilization center. The instruments used were the ICE BarOn EQ-I Questionnaire - Emotional Intelligence elaborated by Reuven Baron and the MbM-Management by Motivation Questionnaire elaborated by Marshall Sashkin. The data were processed in the SPSS 23 system; this is the Pearson correlation test. **Results:** Of the total health personnel studied at the National Hospital Dos de Mayo The average age was 41.52 years, the average work experience of 18.3 years, the average service time was 14.43 years. The majority of 69.6% belong to the female sex. Most 73.9% are nursing technicians and 26.1% are nursing professionals. The majority of 73.9% are named. Most 56.5% (n = 13) have a very high level of emotional intelligence, 30.4% (n = 7) have a high level and 13% (n = 3) have a moderate level. The majority 65.2% (n = 15) have a high level of work motivation, 21.7% (n = 5) have a very high level and 13% (n = 3) have a medium level. Regarding the variable Emotional Intelligence, the average score obtained was 2.81 with a standard deviation of 0.82. Regarding the variable Labor Motivation, the average score was 3.83 with a standard deviation of 0.36. Pearson's correlation between Emotional Intelligence and Labor Motivation was 0.06. **Conclusions:** There is no significant relationship between emotional intelligence and work motivation in the sterilization center of the National Hospital Dos de Mayo, Lima-2017.

Keywords: Emotional Intelligence, Staff Motivation, Sterilization (Source: DeCS / BIREME).

INTRODUCCIÓN

La Central de Esterilización representa uno de los servicios de mayor importancia a nivel hospitalario, siendo una pieza clave en el control de infecciones. Es un área donde se descontamina, lava, prepara, acondiciona y esteriliza los materiales utilizados en los procedimientos hospitalarios. Dichos procesos son complejos, debido al incremento de servicios quirúrgicos en los hospitales y la aparición de nuevas tecnologías en esterilización, requiriéndose profesionales con formación específica para laborar en el área, que tengan como objetivo fundamental disminuir las Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS) a través del suministro de materiales y equipos estériles.

Los recursos humanos de las Centrales de Esterilización son de gran importancia para el buen desempeño de las diferentes actividades debiendo garantizar un alto grado de calidad, sin embargo, frente a gran exigencia y responsabilidad que demanda el área, resulta importante el conocimiento de variables como la inteligencia emocional y la motivación laboral en el personal que labora en dicha área. La inteligencia emocional es la capacidad de los individuos para manejar sus sentimientos, de manera que puedan ser expresados en forma adecuada y efectiva, por ello, puede ser un predictor de éxito en los ambientes laborales exigentes como la Central de Esterilización. Por otro lado, la motivación laboral, representa el conjunto de factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en su accionar dentro del entorno laboral. El estudio de la relación de ambas variables ha sido considerado como el objetivo principal de presente investigación, el cual se desarrolló en la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, para ello se estructuró de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se desarrolló el problema de investigación, objetivos y justificación del estudio. En el Capítulo II, se abordó el marco teórico, antecedentes e hipótesis de investigación. En el capítulo III, se abordó la metodología, diseño de investigación, población, técnicas e instrumentos de investigación, procesamiento de datos y aspectos éticos. En el capítulo IV, se abordó los resultados y discusión de la investigación. Finalmente, en el capítulo V, se abordó las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Con el auge de los procedimientos quirúrgicos, se hizo necesario contar con una serie de procedimientos técnicos y logísticos que puedan dar soporte para la provisión de materiales quirúrgicos y hospitalarios. A medida que la necesidad fue incrementándose, surge la exigencia de contar con personal de salud que desarrolle habilidades en relación esterilización y desinfección de materiales para su uso hospitalario. De igual manera debió crearse un área específica donde el personal pueda desempeñar dichas funciones.

Es así que empieza el desarrollo de las Centrales de Esterilización durante los años 60s y 70s, con la creciente demanda de procedimientos quirúrgicos las instituciones de salud debieron adaptarse a dichos cambios a fin de mantener la calidad de los servicios prestados (1).

La Central de Esterilización hospitalaria es el lugar donde se realizan los procedimientos para garantizar el buen uso de los instrumentales médicos, para la prevención de infecciones. Por ello, el personal de salud de dicho servicio tiene una gran responsabilidad profesional y técnica, siendo su nivel de exigencia máxima para garantizar que el servicio se encuentre organizado a nivel estructural y funcional de acuerdo a las normas vigentes de esterilización(2).

Como servicio de suma importancia a nivel hospitalario, la Central de Esterilización no escapa a las problemáticas que se suscitan frecuentemente en las instituciones de salud. Dicha problemática gira en torno a 4 elementos: infraestructura, equipamiento, procedimientos y recursos humanos (3).

En cuanto a la infraestructura, equipamiento y procedimientos se ha logrado muchos avances por el aumento progresivo de los presupuestos destinados a dicha área, que permiten la adquisición de equipos cada vez más modernos, además la capacitación permanente permite estandarizar los procedimientos a través de guías y normas que homogenizan el trabajo del personal de salud.

En cuanto a los recursos humanos, según algunos reportes internacionales en los años 90s las Centrales de Esterilización eran un lugar en donde se elaboraba material médico quirúrgico, y el personal que laboraba generalmente era por motivos de reubicación, bajo rendimiento laboral, mal estado de salud o avanzada edad, y además contaban con poca o nulas capacitaciones (3).

A nivel de Perú, la realidad no es muy distante a lo que sucede a nivel internacional, se evidencia como producto de la mayor inversión en salud que las Centrales de Esterilización hospitalarias adquieren equipos más modernos y sofisticados que permiten un funcionamiento óptimo para esterilización del instrumental (4).

Además, los servicios de esterilización en los últimos 10 años empezaron a funcionar de manera centralizada, corrigiendo la desventaja de tener varias áreas de esterilización hospitalaria. Esto debido a que se cuenta con personal calificado específico que se dedica íntegramente a la realización del proceso de esterilización en una central, de ésta manera permite optimizar recursos humanos y materiales (5).

Sin embargo, se evidencia que en cuanto al tema de recursos humanos en muchos hospitales nacionales seguimos con la misma problemática. El Hospital Nacional Dos de Mayo, ubicado en Lima, es uno de ellos, en el cual los servicios de Central de Esterilización cuentan con personal generalmente desplazado de otras áreas por diversos motivos como bajo rendimiento laboral, mal estado de salud o edad avanzada. La capacitación del personal de salud es escasa, los horarios de trabajo están desorganizados, los ingresos económicos no son acordes a la exigencia que demanda dicha área. Además, los avances tecnológicos a parte de los muchos beneficios también generan nuevos riesgos de exposición a nivel biológico, químico y ergonómico para el personal de salud, esto debido a que el personal de salud manipula cada vez más de forma creciente productos biológicos resultantes de la limpieza del material, se exponen a diversos cambios de temperatura. Se evidencia en cuanto a infraestructura que los ambientes están diseñados para cumplir con los procesos dejando de lado la comodidad y seguridad del personal de salud. No se cuentan con áreas físicas destinadas al descanso del personal, luego de las arduas horas de trabajo (6).

Lo anterior descrito, puede influir en la motivación de los trabajadores para permanecer en el área de Central de Esterilización. La motivación laboral es definida como el impulso que orienta y mantiene el deseo de querer hacer las cosas de manera posible (7).

Por lo tanto, los encargados de la gestión institucional y del área de esterilización tienen que tener a la motivación del personal como una de sus preocupaciones principales para el logro de las metas institucionales y del área.

Otro aspecto poco mencionado en los problemas de la Central de Esterilización, son las relaciones interpersonales de los trabajadores, las cuales, según propia experiencia, evidenciamos se están viendo deterioradas generando un clima laboral adverso para el buen desempeño.

La Organización Mundial de la Salud, refiere que el personal de salud, son personas que conviven con niveles altos de estrés, lo cual se ve influenciado por diversos factores: interacción constante con personas enfermas generando gran carga emocional (no relacionado con el personal de Central de Esterilización), los pocos recursos que cuentan para su desempeño (recursos económicos y reconocimiento social por cumplir su labor) (8).

Las instituciones de salud, para el caso de la investigación hablamos propiamente de las Centrales de Esterilización, se enfrentan constantemente a la necesidad de mejorar el desempeño laboral de su personal de salud con el objetivo de mantener un funcionamiento óptimo.

Sin embargo, debido a las condiciones descritas anteriormente, limitan un trabajo en equipo adecuado, las relaciones interpersonales no son fluidas, repercutiendo en el manejo emocional del personal de salud.

Por ello cobra gran relevancia el conocer el funcionamiento de las emociones, de qué forma desarrollarlas y manejarlas sobre todo en el ámbito laboral (9).

Debido a ello, diversos investigadores desarrollaron el constructo inteligencia emocional, definiéndola como conjunto de habilidades personales, emocionales y

sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y hacer frente a las demandas y presiones del entorno (10).

Las instituciones de salud se focalizan en la motivación laboral de sus trabajadores, siendo muy relevante en el ámbito laboral, ya que es uno de los factores que permite alcanzar metas establecidas, pero es crucial señalar que, para el logro óptimo de la motivación laboral se requieren una serie de factores para enfrentar situaciones adversas y en algunos casos frustrantes del trabajo, siendo un factor probable la inteligencia emocional.

El no tener un manejo adecuado de la inteligencia emocional, permite involucrar características emocionales con el trabajo de la persona, causando malas relaciones interpersonales, pudiendo surgir mal carácter, su intervención oportuna ayudaría notoriamente en el desempeño personal sobre todo en áreas donde se desarrolla actividades exigentes como la Central de Esterilización (11).

Finalmente, las Centrales de Esterilización son áreas de suma importancia para los hospitales. A lo largo de los años tiene un gran avance en diversos aspectos, quedando aún pendiente la mejora de la problemática del recurso humano. Se considera dos factores importantes para intervenir en la mejora del desempeño del recurso humano: inteligencia emocional y motivación laboral.

Por ello, para el presente estudio de investigación consideró como pregunta central de la investigación: ¿cuál es la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral en el personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2017?

1.2 Identificación y formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre Inteligencia Emocional y Motivación Laboral en el personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2017?

1.2.2 Problemas específicos

- A. ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?
- B. ¿Cuál es el nivel inteligencia emocional y sus dimensiones del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?
- C. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral y sus dimensiones del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?

1.3 Objetivo

1.3.1 Objetivo general

- A. Determinar la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.

1.3.2 Objetivos específicos

- A. Conocer las características sociodemográficas del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.
- B. Determinar el nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.
- C. Determinar el nivel de motivación laboral y sus dimensiones del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Teórica

Se espera que este estudio sea una contribución a nivel metodológico y teórico para desarrollar otras investigaciones asociadas con las variables en estudio, dando así continuidad a estos procesos de cambio. Además, contribuirá al enriquecimiento del estado del arte sobre la relación entre inteligencia emocional

y motivación laboral en el personal de la central de esterilización del Hospital Nacional dos de Mayo, siendo fuente de información en diversos campos como enfermería, psicología.

1.4.2 Justificación práctica

La Central de Esterilización constituye un área de suma importancia para el funcionamiento de los servicios hospitalarios. Para ello se requiere que los gestores realicen constantes evaluaciones de los factores que influyen o modifican dicho funcionamiento. Uno de los factores son los recursos humanos, que representan el elemento esencial para mejorar la calidad del servicio, y, por ende, el éxito. Por ello, para el presente estudio de investigación se consideró dos elementos cruciales para el desempeño del personal de salud en la central de esterilización, inteligencia emocional y motivación laboral.

Los resultados de la investigación serán de mucha utilidad porque están íntimamente vinculados al buen desempeño del personal de salud, por lo tanto, repercutirá en la organización y funcionamiento de la central de esterilización.

Así mismo, para el área de recursos humanos, será un aporte que permitirá la implementación de estrategias viables en la consecución de cambios positivos en el personal de salud, y puedan satisfacer las necesidades a nivel personal y profesional dentro de la central de esterilización.

Los resultados del estudio, contribuyeron al ejercicio profesional porque permitieron conocer los niveles de inteligencia emocional del personal de salud, identificando áreas como las relaciones interpersonales, manejo del estrés y así poder realizar intervenciones oportunas para mejorar las habilidades del personal. Además, los resultados permitieron conocer el nivel de motivación laboral del personal de salud, dentro de ello, las necesidades de autoestima, autorrealización que servirán para implementar mejoras de los estímulos laborales del personal.

1.5 Limitaciones de la Investigación

Dentro de las limitaciones para el desarrollo de la investigación tenemos:

-Existen escasos estudios de investigación que vinculan las variables a estudiar, y también son escasos los estudios que abordan el tema de recursos humanos en las Centrales de Esterilización.

-El número de unidades de análisis que se utilizará para la investigación es limitado.

-El presente proyecto de investigación obtendrá datos mediante encuestas que evalúan puntos de vista de los sujetos de investigación, representando ello un potencial sesgo.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Escobar Taípe Olga, en Huancavelica – Perú, en el año 2017, realizó la tesis titulada “Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica” cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre ambas variables. Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, diseño correlacional – transversal. La muestra estuvo compuesta por 85 trabajadores de un municipio en Huancavelica. El instrumento utilizado para la evaluación de la cultura organizacional fue elaborado en base a Grueso (2005). El instrumento utilizado para para evaluación de la motivación laboral se basó en el cuestionario MbM, elaborado por Marshall Sashkin. Consta de 20 ítems y 4 dimensiones (necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización). Dicho instrumento fue sometido a pruebas de validez (juicio de expertos) y confiabilidad (Alpha de Crombach 0,91), previo estudio piloto a 10 personas con similares características. Las conclusiones fueron:

“Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Además, se determinó la relación estadística entre la cultura organizacional y las 4 dimensiones de la motivación laboral” (12).

Yabar K., en el año 2016, en Lima – Perú, realizó un estudio titulado “Inteligencia emocional y Desempeño Laboral en personal de salud administrativo de la Micro red La Molina” cuyo objetivo principal fue: Determinar la relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral. Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 65 personales de salud del área administrativa. Los instrumentos utilizados fueron el

ICE de BarOn (inteligencia emocional) y una encuesta validada para el estudio sobre desempeño laboral (desempeño laboral). Las conclusiones relevantes para la presente investigación fueron:

“Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Así mismo se determinó una relación estadística significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el desempeño laboral”(13).

Reynaga Y., en el año 2015, en Andahuaylas – Perú, realizó un estudio titulado “Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto”, cuyo objetivo principal fue determinar si existe relación entre motivación y desempeño laboral.: Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores profesionales y técnicos de salud. Los instrumentos utilizados fueron encuestas elaboradas para el estudio validadas y confiables. Las conclusiones del estudio fueron:

“La motivación tiene influencia en sentido positivo sobre el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual permite desarrollarse y sentirse satisfecho con sus logros la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados obtenidos en la ejecución de sus quehaceres que debe cumplir durante su rutina laboral en el hospital”(14).

Marquina R., en el año 2014, en Lima – Perú realizó el estudio titulado “Inteligencia Emocional y Calidad de Vida en Personal de Salud de cuatro Hospitales del sector público de Lima” cuyo objetivo principal fue: Determinar la relación entre Inteligencia Emocional y Calidad de Vida. Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 352 profesionales de salud con 3 a más años de experiencia dedicada al Ministerio de Salud. Los instrumentos utilizados fueron el ICE de BarOn (inteligencia emocional) y la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes

(Calidad de Vida). Las conclusiones relevantes para la presente investigación fueron:

“Existe relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, a mayor inteligencia emocional mayor calidad de vida. En cuanto al nivel de Inteligencia Emocional se obtuvo el mayor porcentaje 45% es baja, 32% muy baja, promedio 13%, alto 10% y muy alto 0%”(15).

Iparraguirre M., Javier L., en el año 2011, en Lima Perú, realizaron el estudio titulado “Inteligencia Emocional en estudiantes de ciencias de salud de la Universidad Peruana Los Andes”, cuyo objetivo principal fue: determinar el nivel de inteligencia emocional. Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 385 estudiantes del área de ciencias de la salud el instrumento utilizado fue el ICE de BarOn (inteligencia emocional). Las conclusiones relevantes para la presente investigación fueron:

“Los niveles de inteligencia emocional fueron en general muy baja y baja. Además en cuanto a las dimensiones los mayores porcentajes estuvieron entre muy baja y baja. Una de las carreras con más bajos niveles fue enfermería”(16).

Coca K., en el año 2010, en Callao – Perú, realizó un estudio titulado “Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Inicial”, cuyo objetivo principal fue: determinar si existe asociación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 52 docentes. Los instrumentos utilizados fueron el ICE de BarOn (inteligencia emocional) y escala de satisfacción laboral SL- SPC (satisfacción laboral). Las conclusiones relevantes para el presente estudio de investigación fueron:

“Existe correlación baja positiva entre las variables. En cuanto a la Inteligencia emocional, las dimensiones de empatía y prueba de la realidad estaban estadísticamente relacionadas con la satisfacción laboral. En

relación al nivel de inteligencia emocional se obtuvo un nivel medio aceptable en la mayoría de docentes”(17).

Arredondo D., en el año 2008, en Tarma – Perú, realizó un estudio titulado “Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto” cuyo objetivo principal fue: determinar la correlación entre inteligencia emocional y clima organizacional. Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 119 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el ICE de BarOn (inteligencia emocional) y la escala de percepción de clima organizacional de Litwin y Stringer (clima organizacional). Las conclusiones relevantes para la presente investigación fueron:

“La inteligencia emocional no tiene correlación directa con el clima organizacional, en cuanto a la variable inteligencia emocional la mayoría obtuvo un nivel de inteligencia emocional medio”(18).

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Charcas Conde Ruth Yaqueline, en La Paz – Bolivia, en el año 2017, realizó una tesis titulada “La motivación y estrategias de afrontamiento en jóvenes emprendedores que acceden a crédito financiero” cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la motivación laboral y estrategias de afrontamiento. Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, diseño correlacional – descriptivo. La muestra estuvo conformada por 50 jóvenes los cuales cumplieron los criterios de inclusión. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de motivación MbM y el inventario de las estrategias de afrontamiento. En cuanto al cuestionario MbM, fue evaluado su confiabilidad y validez previamente. Para la validez del instrumento se realizó una prueba piloto a 60 jóvenes de 18 a 25 años con características similares. Además, se utilizó el juicio de expertos evidenciando altos niveles de concordancia. Respecto a la confiabilidad, se aplicó el Aplha de Crombach, siendo el resultado 0,7, resultado confiable. Las conclusiones fueron:

“Se encontró una relación estadísticamente significativa y negativa entre la motivación laboral y las estrategias de afrontamiento. Por lo tanto, a mayor

búsqueda de necesidades de autoestima, protección y seguridad, necesidades sociales de pertenencia y autorrealización existe un menor uso de estrategias de afrontamiento” (19).

Ali Morad Heidari Gorji, Mansor Ranjbar y Morteza Darabiniya, en el año 2016, en Irán, realizaron el estudio “Inteligencia emocional y motivación profesional de los profesores miembros de las Facultades de ciencias médicas” cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral “. Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 120 sujetos. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario estándar de Bradbery Graves (4 dimensiones) para medir el nivel de Inteligencia Emocional y un cuestionario para medir la motivación profesional compuesta por 28 ítems. Las conclusiones relevantes para el presente estudio fueron:

“Hubo una correlación significativa entre la puntuación total de la inteligencia emocional y la motivación profesional. Además, existe una correlación significativa entre la puntuación total de la inteligencia emocional y cada una de las variables del cuestionario de motivación profesional”(20).

Theophilus Tagoe y Emmanuel Nii-Boye Quarshie, en el año 2016, en Ghana, realizaron el estudio titulado “Relación entre Inteligencia Emocional y Motivación Laboral en Enfermeras” cuyo objetivo principal fue: determinar la relación entre Inteligencia Emocional y Motivación Laboral. Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional. La muestra estuvo constituida por 120 enfermeras, los instrumentos utilizados fueron el Schutte Self-Report Inventario de Inteligencia Emocional (Schutte 1998) y la Encuesta de Satisfacción en el Trabajo (JSS desarrollado por Spector 1997) se utilizaron para evaluar la inteligencia emocional y la satisfacción en el trabajo respectivamente. Las conclusiones relevantes para el presente estudio de investigación fueron:

“Existe una correlación positiva significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción en el trabajo entre las enfermeras”(21).

Márquez c., en el año 2015, en Guatemala, realizó el estudio “Relación entre la Inteligencia Emocional y la Motivación Laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero” cuyo objetivo principal fue determinar si existe asociación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral. Diseño y metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores con edades entre 24 – 75 años. Fueron utilizados dos instrumentos, en primer lugar, la adaptación del Test TMMS-24 elaborado por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, para medir la variable inteligencia emocional, conformada por 24 ítems y tres dimensiones clave, cuyos indicadores fueron baja, promedio, alta. En segundo lugar, se utilizó el instrumento para medir la variable motivación laboral, un cuestionario creado por Cabrera L., que consta de 43 ítems y 3 indicadores: motivación laboral baja, promedio y alta. Se concluyó que:

“Los sujetos de investigación tienen inteligencia emocional y motivación laboral alta, a pesar de ello, no existe asociación significativo de relación entre las dos variables de estudio”(22).

2.2 Bases legales

2.2.1 Normas Nacionales

Constitución Política del Perú. - mediante dicho documento se da reconocimiento al trabajo realizado por las personas, el cual representa un deber y derecho, así mismo es el sustento del bienestar social del trabajador y es un medio por el cual se realiza como persona, siendo una prioridad del estado. El estado asume la responsabilidad de fomentar un empleo productivo y desarrollo en todas sus esferas, respetando los derechos constitucionales como una remuneración apropiada, protección frente al despido arbitrario, entre otros (23).

Ley N° 27669 del trabajo del profesional de enfermería publicada el 15 de febrero del 2002, la cual establece que las instituciones de salud con personal de enfermería tienen que contar con una estructura orgánica, que se encuentre bajo la dirección de la autoridad de la institución. Precisan que la jornada laboral es de 6 horas diarias, 36 horas semanales y 150 horas mensuales. Además se hace

referencia al ámbito de desempeño profesional, normativa que debe cumplir, responsabilidades y funciones, derechos y obligaciones (24).

2.2.2 Normas Internacionales

Las Normas Internacionales del Trabajo, son herramientas Jurídicos elaborados por los miembros de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que contienen los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La normatividad está dividida en ocho convenios, que son tratados internacionales, legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados integrantes.

Los convenios del Consejo de la OIT incluyen temas fundamentales para el trabajo, incluidos en la declaración de la OIT en el año 1998. Estos convenios son relacionados a la libertad sindical, trabajo forzoso, equidad en remuneraciones, discriminación. Dichos convenios son de suma importancia y han influido en la normatividad nacional para los profesionales de enfermería (25).

2.3 Base teórica

2.3.1 Marco Teórico Contextual de la Realidad: Hospital Nacional Dos de Mayo

A. Creación Hospital Nacional Dos de Mayo

Los orígenes del Hospital Nacional Dos de Mayo, se remonta al siglo XVI, con la creación del Hospital Nuestra Señora de la Concepción en 1538, siendo el primer hospital del Perú. Con el creciente aumento poblacional y por ende demanda, el hospital tuvo que ser trasladado a un área mucho mayor, denominado Hospital Real San Andrés, que se ubicaba en la actual Plaza Italia, en los Barrios Altos. Con un persistente aumento poblacional, nuevamente este Hospital tuvo que ser trasladado, a uno más grande, denominado Hospital Nacional Dos de Mayo, un 28 de febrero de 1875 empezó a funcionar con personal del antiguo hospital San Andrés. La edificación del nuevo hospital tuvo una demora de 6 años, fue el presidente Manuel Pardo, siendo el hospital más moderno de la época. Muchos personajes importantes han pasado por los ambientes de éste nosocomio, que contribuyeron de gran manera a desarrollo de la medicina peruana.

Las atenciones en consulta externa comenzaron en el año 1891, el primer laboratorio clínico en 1900, en 1913 se apretura la recepción nocturna de

pacientes. Además fue sede de la primera escuela de medicina nacional, la Facultad de Medicina de San Fernando (26).

B. Ubicación

Ubicado en el Parque de la Historia de la Medicina, distrito de Cercado de Lima, departamento de Lima, con los siguientes límites:

- Hacia el lado norte con Jirón Puno
- Hacia el lado sur con la Avenida Grau
- Hacia el lado este con el jirón Vidaurre
- Hacia el lado oeste con el jirón Huánuco

C. Central de Esterilización Hospital Nacional Dos de Mayo

El Hospital Nacional Dos de Mayo tiene su razón de ser en brindar asistencia sanitaria de calidad a los pacientes que acuden en busca de soluciones a sus dolencias. Dentro de esta prestación de cuidados de calidad una labor fundamental es evitar problemas infecciosos derivados de su estancia en el Centro sanitario, es decir, el desarrollo de infecciones nosocomiales.

La unidad de esterilización debe contribuir al proceso general de asepsia y antisepsia del material del hospital, proceso que está integrado por las funciones de limpieza, desinfección y esterilización. En ese contexto, es fundamental el rol de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, siendo un área que brinda servicios al resto de áreas del hospital. La Central de Esterilización, es una unidad Productora de Servicios de Salud de Soporte (UPSS) que debe tener una organización independiente de otras UPSS, depende técnica y administrativamente de la Jefatura de Enfermería. El área de esterilización desde sus inicios estaba constituida por diversos ambientes que dificultaban la labor del personal de salud, siendo su equipamiento básico y escaso. Desde el año 2003 se empiezan a realizar grandes cambios producto de la mayor inversión en la modernización, constituyéndose con el paso de los años en una verdadera Central de Esterilización, en el cual los procesos de esterilización se realizan en un solo lugar. Consta de tres sub-áreas: Área Roja (contaminada) - Área Azul (limpia)- Área Verde (estéril).

2.3.2 Motivación Laboral

A. Conceptualización de motivación

El término motivación proviene de dos vocablos latinos: motus que significa “movido” y motio que significa “movimiento”. La definición proviene fundamentalmente del área de la psicología y filosofía, la motivación representa las cosas que nos impulsan a realizar acciones y mantener firmeza para lograr objetivos. Otra forma de conceptualizar es la voluntad que nos estimula a realizar acciones para alcanzar metas (27).

B. Teorías de la motivacionales

Las teorías motivacionales están divididas dependiendo del objeto de estudio en teorías de contenido y teorías de proceso.

Las teorías de contenido son desarrolladas desde la perspectiva temporal. Es decir, estudian los factores o elementos que motivan a las personas para lograr sus objetivos. En tanto, las teorías de proceso tratan de profundizar en el proceso de pensamiento de por el que las personas se motivan.

Para el presente estudio de investigación desarrollaremos las teorías de contenido, debido a que son adecuadas para abordar el tema motivación en el ámbito laboral.

- Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Abraham Maslow, pionero en los estudios sobre motivación, la personalidad y el desarrollo humano. Es en el año 1943 que Abraham Maslow propone el sustento teórico sobre la Motivación Humana, la cual se basa en las ciencias sociales y es muy útil en el campo de la psicología, además es la base para el desarrollo de la gestión organizacional.

La teoría de Abraham Maslow propone una pirámide jerárquica de necesidades y factores motivacionales en las personas, dichas jerarquías se perfilan en base a cinco categorías de necesidades, teniendo un orden ascendente por su estructura piramidal. Según ésta teoría a medida que las personas satisfacen sus

necesidades van surgiendo otras, es decir, cuando la persona se siente “satisfecha” con una necesidad en ese momento surge otra (28).

A continuación, presentamos las cinco categorías de necesidades propuestas por A. Maslow:

- a) Necesidades fisiológicas: son las de origen biológico y permiten la supervivencia de las personas; también las denominan necesidades básicas: dormir, beber agua, sexo, refugio.
- b) Necesidades de seguridad: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas o básicas, surge un escalón más en la pirámide, son las necesidades orientadas a la seguridad personal, protección, estabilidad. Hacen referencia a: empleo seguro, seguridad física, seguridad personal.
- c) Necesidades de afecto y pertenencia: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, el siguiente escalón de necesidades son las necesidades de afecto y pertenencia a un grupo permitiendo superar los sentimientos de soledad. Se hacen evidentes con los deseos de las personas de casarse, tener hijos, pertenecer a una organización.
- d) Necesidades de estima: el siguiente escalón de las necesidades es la estima, que dirigen principalmente a la necesidad de autoestima, reconocimiento de logros, el no sentirse inferior frente a los demás.
- e) Necesidad de autorrealización: representa el último escalón, Maslow refiere la define como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, cumplir con el potencial que tiene la persona (29).

- Teoría de los dos factores o teoría del mantenimiento de la motivación

Frederick Herzberg, psicólogo de profesión, representa una de las personalidades más influyentes en la psicología organizacional. Ésta teoría es una de las más utilizadas en cuanto a la motivación laboral. Similar a la teoría de la necesidad Herzberg plantea que existen un conjunto fijo de necesidades las cuales deben ser satisfechas (30).

Sin embargo, a diferencia de Maslow, el autor plantea que existen dos tipos de necesidades: motivadoras e higiénicas.

Su postulado teórico se basa en un equilibrio necesario entre los factores motivadores e higiénicos los cuales son dependientes. Un mal higiene laboral (clima laboral desfavorable) generará insatisfacción en el trabajador(31).

A continuación, se describen los factores:

a) Factores motivadores: son los que determinan la satisfacción en el ámbito laboral en mayor o menor medida, se encuentran relacionados con el contenido del trabajo y son:

- La realización de un trabajo que despierta el interés de la persona
- El logro
- La responsabilidad
- El reconocimiento
- La promoción

Son éstos factores que movilizan en el trabajador actitudes positivas y a sentirse con satisfacción en el trabajo. Según el autor refiere los factores motivacionales influyen mucho más sobre la conducta del trabajador cuando son óptimos.

b) Factores de Higiene: Están relacionados con el contexto del trabajo, y hace alusión al trato que reciben las personas en el ámbito laboral, son los siguientes:

- Condiciones laborales
- Sueldo
- Relaciones con los trabajadores del entorno laboral
- Políticas de la empresa

De acuerdo a Herzberg cuando los factores higiénicos son los esperados evitarán la insatisfacción de los trabajadores, y cuando estos factores son malos resultan en la insatisfacción del trabajador (32).

En resumen, la satisfacción del trabajador depende del equilibrio de dos factores, que son independientes, con distintas dimensiones. Dependerá de los gestores organizacionales el buen uso de los factores para aumentar la productividad.

- Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland es uno de los teóricos más influyentes en el área de la motivación, esencialmente en la motivación humana (33).

David McClelland sostenía que las personas presentan 3 tipos de necesidades:

- a) Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por salir adelante, el logro con respecto a un grupo de estándares, luchar por conseguir éxitos en la vida. El autor sostiene que las personas se distinguen de otras por sus ganas de realizar cada vez mejor sus actividades. Buscan situaciones donde puedan emplear sus habilidades para dar las mejores soluciones. Además, les gusta superar los obstáculos para lograr el éxito con sus propias habilidades.
- b) Necesidad de poder: hace referencia a la necesidad de obtener que el resto de las personas se comporten en una manera que no lo podrían hacer, es decir se refiere al deseo de impactar, de tener influencia y control sobre los demás. Las personas con alta necesidad de poder disfrutan el tener el control sobre los demás, tener influencia sobre ellos. Tienen interés por el prestigio, status.
- c) Necesidad de afiliación: Hace referencia al deseo poder vincularse con las demás personas, formar relaciones amistosas y cercanas con los demás trabajadores de una institución.

Por otra parte, los individuos que poseen una alta necesidad de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos, además ansían ser colocados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz.

Finalmente las personas que tienen alta necesidad de afiliación, desean mantener buenas relaciones en el ámbito laboral, pudiendo crear un buen ambiente laboral, además se relaciona con las otras necesidades, es decir, el hecho de mantener buenas relaciones con los demás trabajadores, podrá producir que pueda influir y

ganarse el poder sobre los demás, en el tiempo producirá la consecución de metas organizacionales y personales, siendo ello la necesidad de logro (34).

C. Cuestionario MbM – Marshall Sashkin

El cuestionario de Marshall Sashkin representa una serie de frases que pueden o no representar lo que las personas opinan respecto a su trabajo y entorno laboral. Las personas tienen que decidir en qué medida las frases representan su opinión punto de vista y sus sentimientos hacia el trabajo. El cuestionario se diseñó para tener una aproximación a la vida laboral de las personas.

Una de las preguntas muy frecuentes realizadas por los gestores es ¿Qué se debe hacer para motivar a los trabajadores?, como evidenciamos se han postulado diversas teorías que buscan responder este cuestionamiento, basados en diferentes objetos de estudio (las relaciones humanas, fijación de objetivos, relaciones humanas, etc.).

El cuestionario MbM permite las medir las motivaciones internas. Su base fundamental está en el modelo teórico propuesto por A. Maslow, el cual propuso 5 categorías de motivación. El Cuestionario MbM no realiza una medición de las necesidades fisiológicas, debido a que se asume que una persona que complete este cuestionario tiene satisfechas sus necesidades fisiológicas.

D. Dimensiones del cuestionario MbM

El cuestionario MbM consta de 4 dimensiones:

- a) Necesidades de protección y seguridad:
 - a. Se focalizan en la seguridad económica e individual, además permiten mejorar el nivel de vida.
- b) Necesidades sociales y de pertenencia:
 - a. Vinculadas a la integración con los demás, formar parte de un grupo, tener amistades e interactuar en sentido positivo con las personas.
- c) Necesidades de autoestima:
 - a. Hacen referencia a la necesidad de sentirse valioso, y tener respeto por uno mismo.
- d) Necesidades de autorrealización:

- a. Hacen referencia a las aspiraciones de las personas para desarrollar su potencial “llegar a ser lo que uno puede ser” (35).

2.3.3 Inteligencia Emocional

A. Conceptualización inteligencia emocional

A partir de la década de los 90s, es cuando la inteligencia emocional despierta mucho interés, debido a que se evidenciaba que el tener un alto Coeficiente Intelectual no garantizaba tener éxito en la vida. A pesar de ello, se seguía poniendo como punto importante para el ingreso a las escuelas o centros laborales, habiéndose demostrado el poco peso del Coeficiente Intelectual para garantizar éxito en la vida y en el trabajo. A partir de ello, se dedujo que era necesario contar con otras habilidades para poder afrontar las diversas situaciones de la vida y del trabajo (36). De esta manera, surge el concepto de inteligencia emocional, como aquella encargada del conocimiento y control de las propias emociones.

En la década de los 90s, dos psicólogos norteamericanos Salovey y Mayer, acuñaron el término Inteligencia Emocional, que consistía en la habilidad de las personas para manejar los sentimientos y emociones y utilizarlos para el mejor desenvolvimiento. A partir esa primera aproximación, se fue reformulando el concepto en los siguientes años (36).

En el año 1997, los mismos autores proponen una definición más integradora “la Inteligencia Emocional comprende la habilidad para percibir y expresar emoción; habilidad para acceder a sentimientos cuando facilitan pensamientos, habilidad para comprender y regular las emociones”.

Otros autores como Goleman en su best seller “Inteligencia Emocional” lo definió como: capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, manejar adecuadamente las relaciones con los demás y nosotros mismos (37).

En el presente estudio de investigación se utilizó la definición propuesta por BarOn en el año 1997, quien refiere que es el conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y hacer frente a las demandas y presiones del entorno (38).

B. Inteligencia emocional en el trabajo

En el ámbito laboral, la Inteligencia Emocional es muy importante porque nos permite gestionar nuestras emociones para evitar interferencias negativas que puedan mermar nuestro desenvolvimiento.

Otra utilidad es el contagio emocional, es decir, si un trabajador muestra negatividad en el entorno laboral, puede contagiar al grupo y hacer difícil la toma de decisiones, por ello, se necesita gestores inteligentes emocionalmente, para producir un contagio positivo de las emociones y así garantizar la obtención de las metas.

En diversas investigaciones han mostrado como la inteligencia emocional influye en diversos aspectos: productividad, clima organizacional. Además es importante mantener un pensamiento inteligente porque permite mantener la creatividad, cambiar de estado de ánimo y tener diversas perspectivas (39).

C. Modelos de inteligencia emocional

Los principales modelos explicativos de la inteligencia emocional se dividen en dos grandes grupos: modelos mixtos, modelos de habilidades.

- Modelos mixtos

a) Modelo de Goleman

Establece que el coeficiente intelectual no se contrapone a la Inteligencia emocional, sino que se complementan, esto quiere decir si comparamos a una persona con un coeficiente intelectual bajo y una inteligencia emocional alta con una persona con un coeficiente intelectual alto e inteligencia emocional baja, pueden llegar al mismo objetivo. Los componentes de la Inteligencia Emocional según Goleman son los siguientes:

Conciencia de uno mismo: es la conciencia de nuestros propios recursos.

Autorregulación: hace referencia al control de impulsos y recursos internos.

Motivación: permiten guiar la consecución de metas.

Empatía: hace referencia a tener conciencia de los sentimientos y emociones ajenas.

Habilidades sociales: hace referencia a la capacidad para producir respuestas deseables en los demás sin tener control sobre la otra persona.

b) Modelo de BarOn

Dicho modelo surge a partir de su tesis doctoral, está compuesto por cinco componentes (intrapersonal, interpersonal, estado de ánimo, adaptabilidad, manejo de estrés y ánimo general). Cada componente se encuentra dividido en subcomponentes. Dicho modelo fue el asumido para la presente investigación en apartados posteriores se desarrollará las definiciones de los componentes y subcomponentes.

- Modelos de habilidades

Se fundamentan en habilidades para el procesamiento de las emociones. El modelo más relevante es el de Salovey y Mayer desarrollado en el año 1990. Dicho modelo fue reformulado en diversas ocasiones, añadiendo ciertos componentes de acuerdo al desarrollo de sus investigaciones. Las habilidades que se incluyeron en este modelo son:

- a) Percepción emocional: representa la habilidad para identificar emociones propias y de los demás.
- b) Facilitación emocional del pensamiento: hace referencia a la capacidad para vincular a las emociones con otras sensaciones.
- c) Comprensión emocional: hace referencia a la habilidad para resolución de problemas e identificar qué emociones son semejantes.
- d) Regulación emocional
- e) Regulación reflexiva: habilidad para tener apertura a los sentimientos negativos o positivos (40).

D. Cuestionario ICE BarOn

El modelo propuesto por BarOn sirvió de base teórica para la propuesta de un instrumento que permita medir la inteligencia emocional. Las habilidades que pretende medir el cuestionario son no cognitivas, además pretende medir las competencias y destrezas que determinarán la habilidad para el éxito y afrontar las demandas del entorno. La estructura de la inteligencia no cognitiva puede ser vista desde dos ángulos: sistémico y topográfico. La visión sistémica: considera cinco componentes de la inteligencia emocional y la visión topográfica organiza los componentes de la inteligencia no cognitivas en base a un orden de rango,

diferenciándolos en “factores centrales” relacionados con” factores resultantes” y que están conectados con un grupo de “factores de soporte” (41).

E. Dimensiones del cuestionario ICE BarOn

- Componente intrapersonal (CI)
 - a) Comprensión de sí mismo (CM): hace referencia a la habilidad para darse cuenta y entender los sentimientos propios y emociones, poder distinguirlos y tener una explicación de ellos.
 - b) Asertividad (AS): hace referencia la habilidad para exteriorizar los sentimientos, creencias sin producir daño a los sentimientos expresados por el resto y defender sus derechos.
 - c) Autoconcepto (AC): habilidad para comprender, aceptarse y respetarse a uno mismo.
 - d) Autorrealización (AR): habilidad para hacer lo que está en nuestras posibilidades, lo que queremos y disfrutamos de hacerlo.
 - e) Independencia (IN): es la habilidad para autodirigirse, tener seguridad en relación a pensamientos propios, acciones y lograr ser independientes emocionalmente al momento de tomar decisiones propias.
- Componente Interpersonal (CIE)
 - a) Empatía (EM): habilidad para darse cuenta, entender y valorar los sentimientos de personas que lo rodean.
 - b) Relaciones interpersonales (RI): hace referencia a la habilidad de empezar y sostener relaciones de reciprocidad satisfactorias que se caracterizan por la cercanía a nivel de las emociones.
 - c) Responsabilidad social (RS): hace referencia a la habilidad para mostrarse como un individuo con predisposición a cooperar, contribuir y ser un miembro que aporte buenas ideas al grupo social.
- Componente de Adaptabilidad (CAD)

- a) Solución de problemas (SP): habilidad para poder identificar y clarificar los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
- b) Prueba de la realidad (PR): la habilidad para discernir entre la experiencia (subjetivo) y la realidad que lo rodea (objetivo)
- c) Flexibilidad (FL): la habilidad para realizar propicio de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones cambiantes.
- Componente de Manejo del Estrés (CME)
 - a) Tolerancia al estrés (TE): la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y emociones fuertes, enfrentándolos activa y positivamente.
 - b) Control de impulsos (CI): la habilidad para soportar o postergar un impulso o tentaciones para actuar y/o poder tener control sobre nuestras emociones.
- Componente del Estado del ánimo (CAG)
 - a) Felicidad (FE): la habilidad para lograr satisfacción con nuestra vida.
 - b) Optimismo (OP): hace referencia a la habilidad para visualizar los aspectos más importantes de la vida y tener una actitud positiva, a pesar de las adversidades.

2.3.4 Teorías de enfermería

Las profesionales de enfermería en su práctica cotidiana ejecutan un gran número de acciones, recaban información de pacientes, valoran los problemas y necesidades de los pacientes, planifican sus cuidados para luego iniciar sus intervenciones, durante todo el proceso se producen un sin número de interacciones de sentimientos y emociones. En relación a lo descrito en el párrafo anterior, teóricas de la enfermería como Jean Watson que refiere: el objetivo de las profesionales de enfermería es dar facilidades para la consecución por parte de la persona de una mayor armonía entre mente y cuerpo, que produzca procesos de autoconocimiento y autocuidado.

El sustento teórico de la inteligencia emocional representa una base fundamental para el personal de enfermería en su quehacer del día a día, la base científica de

esta afirmación se encuentra en los postulados teóricos de Jean Watson. Dicho enfoque teórico representa a la Escuela del Cuidado. Según ésta teoría las profesionales de enfermería pueden optimizar la calidad de los cuidados a los pacientes si se abren a categorías tales como la espiritualidad y la cultura e integran los conocimientos asociados a dichas categorías (42).

2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

- A.** Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre inteligencia emocional y motivación laboral del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.

- B.** Hipótesis Alterna (H_1): Si existe relación entre inteligencia emocional y motivación laboral del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.

2.5 Operacionalización de Variables e indicadores

OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIO PARA ASIGNAR VALORES
Inteligencia Emocional	Conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y hacer frente a las demandas y presiones del entorno (BarOn 1997).	Conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que tiene el personal de central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo y que influyen en su habilidad para adaptarse y hacer frente a las demandas y presiones del entorno laboral que determinan un cociente emocional general, el cual se expresa en componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, es el medido mediante el cuestionario EQ-I BarOn.	Componente Intrapersonal (CIA)	Comprensión de sí mismo (CM).	7 9 23 35 52 63 88 116	MUY ALTO, ALTO, MODERADO, BAJO, MUY BAJO. Alternativas de los ítems (1= Nunca es mi caso 2 = Casi nunca es mi caso 3 = A veces es mi caso 4 = Casi siempre es mi caso 5.- Con mucha frecuencia o siempre es mi caso)	Muy Alto: 4,5 a más Alto: 3,5 – 4,4 Moderado: 2,5 – 3,4 Bajo: 1,5 – 2,4 Muy bajo: < 1,5
				Asertividad (AS)	22 37 67 82 96 111 126		
				Autoconcepto (AC)	11 24 40 56 70 85 100 114 129		
				Autorrealización (AR)	6 21 36 51 66 81 95 110 125		
				Independencia (IN)	3 19 32 48 92 107 121		
			Componente 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		
				Responsabilidad social (RS)	16 30 46 61 72 76 90 98 104 119		
			Componente de 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		
			Componente de manejo de estrés (CME)	Tolerancia al estrés (TE)	4 20 33 49 64 78 93 108 122		
				Control de impulsos (CI)	13 27 42 58 73 86 102 110 117 -130		
Componente del estado de ánimo general (CAG)	Felicidad (FE)	30, 31, 32, 33, 34, 35 2 17 31 47 62 77 91 105 120					
	Optimismo (OP)	11 20 26 54 80 106 108 132					

OERPAACIONALIZACIÓN MOTIVACIÓN LABORAL							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	VALOR FINAL	CRITERIO PARA ASIGNAR VALOR
Motivación Laboral	Estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.	Son los estímulos que reciben el personal de salud de la central de esterilización del hospital nacional de mayo y que permiten guiarlos para un mejor o peor desempeño laboral, dichos estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre del trabajo, pueden ser de su familia o amigos los cuales serán medidos mediante el cuestionario MbM, expresándose en sus cuatro dimensiones (necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima, necesidades de autorrealización).	Necesidades de protección y seguridad	empleo estable	1	Estoy completamente de acuerdo (C),Estoy básicamente de acuerdo (B), Estoy parcialmente de acuerdo(P), Solo estoy un poco de acuerdo (S), No estoy de acuerdo (N)	Muy Alta: 4,5 a más Alta: 3,5 – 4,4 Moderada: 2,5 – 3,4 Baja: 1,5 – 2,4 Muy baja: < 1,5
				seguridad laboral	5		
				ingresos aceptables	9		
				plan de jubilación	13		
			Necesidades sociales y de pertenencia	plan de seguridad	17		
				trabajo independiente	2		
				amistades laborales	6		
				cercanía amistades	10		
				contacto laboral	14		
			Necesidades de autoestima	integración laboral	18		
				suelo alto	3		
				capacidad personal	7		
				valoración personal	11		
			Necesidades de autorrealización	méritos personales	15		
				logros personales	19		
				búsqueda felicidad	4		
				aprendizaje laboral	8		
				seguir sueños	12		
				límites laborales	16		
				creatividad laboral	20		

2.6 Definición de Términos Básicos

Inteligencia Emocional: Conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y hacer frente a las demandas y presiones del entorno (10).

Dimensión Componente intrapersonal (CIA):

- Comprensión de sí mismo (CM): habilidad para darse cuenta y entender los sentimientos propios y emociones, poder distinguirlos y tener una explicación de ellos.
- Asertividad (AS): habilidad para exteriorizar los sentimientos, creencias sin producir daño a los sentimientos expresados por el resto y defender sus derechos.
- Autoconcepto (AC): habilidad para comprender, aceptarse y respetarse a uno mismo.
- Autorrealización (AR): habilidad para hacer lo que está en nuestras posibilidades, lo que queremos y disfrutamos de hacerlo.
- Independencia (IN): es la habilidad para autodirigirse, tener seguridad en relación a pensamientos propios, acciones y lograr ser independientes emocionalmente al momento de tomar decisiones propias.

Dimensión Componente Interpersonal (CIE):

- Empatía (EM): habilidad para darse cuenta, entender y valorar los sentimientos de personas que lo rodean.
- Relaciones interpersonales (RI): hace referencia a la habilidad de empezar y sostener relaciones de reciprocidad satisfactorias que se caracterizan por la cercanía a nivel de las emociones.
- Responsabilidad social (RS): hace referencia a la habilidad para mostrarse como un individuo con predisposición a cooperar, contribuir y ser un miembro que aporte buenas ideas al grupo social.

Dimensión Componente de Adaptabilidad (CAD):

- Solución de problemas (SP): habilidad para poder identificar y clarificar los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
- Prueba de la realidad (PR): la habilidad para discernir entre la experiencia (subjetivo) y la realidad que lo rodea (objetivo)
- Flexibilidad (FL): la habilidad para realizar propicio de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones cambiantes.

Dimensión Componente de Manejo del Estrés (CME):

Tolerancia al estrés (TE): la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y emociones fuertes, enfrentándolos activa y positivamente.

Control de impulsos (CI): la habilidad para soportar o postergar un impulso o tentaciones para actuar y/o poder tener control sobre nuestras emociones.

Dimensión Componente del Estado del ánimo (CAG):

Felicidad (FE): la habilidad para lograr satisfacción con nuestra vida.

Optimismo (OP): hace referencia a la habilidad para visualizar los aspectos más importantes de la vida y tener una actitud positiva, a pesar de las adversidades.

Motivación laboral: estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo, sino que también pueden ser de su familia o amigos (27).

Dimensiones:

- Necesidades de protección y seguridad: Se focalizan en la seguridad económica e individual, además permiten mejorar el nivel de vida.
- Necesidades sociales y de pertenencia: Vinculadas a la integración con los demás, formar parte de un grupo, tener amistades e interactuar en sentido positivo con las personas.

- Necesidades de autoestima: Hacen referencia a la necesidad de sentirse valioso, y tener respeto por uno mismo.
- Necesidades de autorrealización: Hacen referencia a las aspiraciones de las personas para desarrollar su potencial “llegar a ser lo que uno puede ser” (35).

Central de Esterilización: área ubicada dentro del hospital que se encarga de desinfección y esterilización de material y equipo médico, para su uso en intervenciones y procedimientos quirúrgicos y médicos (43).

III. DISEÑO Y MÉTODO

3.1 Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es básica porque partió de una realidad para estudiar la inteligencia emocional y motivación laboral en el personal de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo. El nivel fue correlacional – descriptivo.

3.2 Diseño de la investigación

El diseño metodológico orientó la estrategia a seguir en el presente estudio. El tipo de investigación fue básica. En cuanto al diseño metodológico, el estudio es no experimental, debido a que solo se observó la realidad tal y como se presenta, no hubo manipulación de variables. Además, fue descriptivo, transversal y correlacional. El presente trabajo de investigación utilizó el enfoque cuantitativo ya que permitió realizar la cuantificación de los datos a estudiar mediante un instrumento de recolección utilizando para ello la estadística.

3.3 Población y muestra

En la presente investigación se trabajó con la población total, la cual fueron 30 profesionales y técnicos de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, a los cuales se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión, quedando finalmente 23 profesionales y técnicos de enfermería debido a que 4 trabajadores salieron de guardia nocturna y 3 trabajadores se encontraban de vacaciones.

En los criterios de inclusión se tuvo en cuenta al Personal de salud que labora en la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, entendiéndose por personal de salud a los siguientes: Licenciado(a) en enfermería, Técnico en Enfermería y Auxiliar de Enfermería.

Personal de salud que labora en la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo con un tiempo mayor a 3 meses, bajo las diversas modalidades de contrato.

En los criterios de exclusión se tuvo en cuenta al Personal de salud que labora menos de 3 meses en la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo que se encuentre de vacaciones, incapacitadas o de descanso por guardia nocturna y/o permiso al momento de la aplicación del instrumento.

Personal de salud de la central de esterilización del Hospital nacional Dos de Mayo que no acepte su participación en el trabajo de investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Descripción de instrumentos

Los instrumentos que serán utilizados son: cuestionario ICE- BarOn EQ-I (mide la variable inteligencia emocional) y el cuestionario MbM-Gestión por Motivación, ambos validados en el Perú, utilizados en diversas investigaciones nacionales e internacionales, a continuación, se presentan sus características mediante su ficha técnica:

A. Cuestionario MbM-Gestión por Motivación:

- Nombre del cuestionario: MbM
- Autor: Marshall Sashkin
- Año: 1996
- Administración: Autoaplicada- Autoadministrada
- Tiempo de aplicación: Aproximadamente 15 minutos.
- Significación: Evalúa el nivel de motivación laboral
- Dimensiones que evalúa:
 - Dimensión necesidades de protección y seguridad
 - Dimensión necesidades sociales y de pertenencia
 - Dimensión necesidades de autoestima
 - Dimensión necesidades de autorrealización
- Número de preguntas: 20 preguntas
- Escala valorativa: muy alta (84-100), alta (68-83), media (52-67), baja (36-51), muy baja (20-35).
- Alfa de Cronbach: 0.9 (aceptable)

Estudio de validez y confiabilidad realizado en el Perú por **Escobar Taipe Olga**, en Huancavelica – Perú, en el año 2017, quien realizó la tesis titulada “Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica”. Dicho instrumento fue sometido a pruebas de validez (juicio de expertos) y confiabilidad (Alpha de Crombach 0,91), previo estudio piloto a 10 personas con similares características.

B. Cuestionario ICE BarOn EQ-I - Inteligencia Emocional

- Nombre del cuestionario: BarOn EQ-I Emotional Quotient Inventory
- Autor: Reuven BarOn
- Año: 1998
- Procedencia: Toronto – Canadá
- Adaptación peruana: Nelly Ugarriza
- Administración: Individual o colectiva. Tipo cuadernillo
- Tiempo de aplicación: Aproximadamente 30-40 minutos.
- Aplicación: personas de 15 años a más con un nivel lector de 6to grado de primaria.
- Calificación: manual o computarizada
- Dimensiones que evalúa:
 - Dimensión intrapersonal
 - Dimensión interpersonal
 - Dimensión adaptabilidad
 - Dimensión manejo del estrés
 - Dimensión estado del ánimo general
- Número de preguntas: 133 preguntas
- -Escala valorativa: Muy Alto: 130 a más Alto: 115-129 Moderado: 86-114 Bajo: 70-85 Muy bajo: 69 y menos.
- Alfa de Cronbach: 0.93 (aceptable)

3.4.2 Validación de Instrumentos

En el presente trabajo de Investigación no se realizó pruebas de validación y confiabilidad, puesto que ambos instrumentos han sido validados en estudios de

investigación al nivel nacional, los cuales han sido descritos en los antecedentes de la investigación. El cuestionario BarOn obtuvo un Alpha de Crombach 0,93 y el cuestionario MbM obtuvo un Alpha de Crombach de 0,9.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Primero se consiguió una carta de presentación aprobado por la Universidad Norbert Wiener – Sección Post Grado, que luego fue entregada al Hospital Nacional Dos de Mayo – Unidad de Investigación, con el objetivo de solicitar permiso para la realización de la investigación. Una vez que fue aceptado el permiso por el nosocomio, se procedió de acuerdo al cronograma establecido a la aplicación de los instrumentos y recolección de datos, para responder a los objetivos de la investigación, todo ello basado en principios éticos como profesional de enfermería.

Al tener todos los instrumentos llenados de forma correcta verificando que ninguna pregunta falte responder o algún dato o casillero falte llenar, se procedió al vaciado de la información a la base de datos del programa SPSS versión 23, la cual se llenó los números de ítems, se clasificó las variables, añadiendo la variable interviniente como edad, años de servicio, tipo de contrato, etc., para que el análisis de la información sea más completa y concisa. Para determinar el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas, se realizó la prueba de normalidad a la distribución de los puntajes de la muestra para ambas variables de estudio: Inteligencia Emocional y Motivación Laboral. La prueba estadística seleccionada por su pertinencia fue la de Shapiro – Wilk, la cual mide el nivel de normalidad en la distribución de puntajes con respecto a una variable en muestras menores a 30 participantes.

La prueba correlacional que se utilizó en el presente estudio, fue el coeficiente de correlación de Pearson que buscó determinar la relación entre las dos variables del estudio.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Procesamiento de datos: Resultados

a) Características sociodemográficas

Tabla 1: Datos generales: Edad, experiencia laboral, años de servicio en la central de esterilización del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	23	28	54	41,52	8,26
Experiencia Laboral	23	7	35	18,30	8,90
Tiempo de Servicio	23	5	35	14,43	8,26
N válido (según lista)	23				

Fuente: Encuesta realizada por autoras de la investigación.

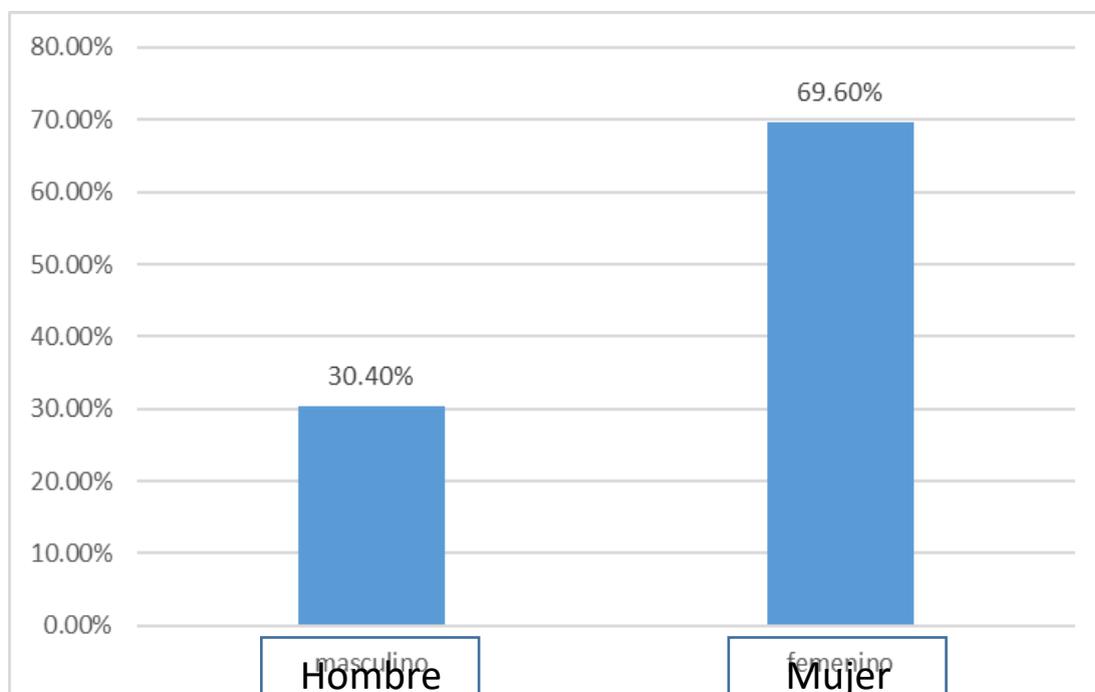
Descripción: En la tabla N°1, Del total de personal de salud evaluado (n=23), la media de la edad fue de 41.52 años, la media de experiencia laboral fue de 18,3 años, el tiempo de servicios promedio fue de 14.43 años. De lo anterior se evidencia que en su mayoría se trata de una población adulta con más de 10 años de experiencia laboral en el área lo cual puede beneficiar por el mayor conocimiento técnico-operativo adquirido en los años, pero a su vez puede condicionar ciertos factores como el agotamiento y cansancio debido a la rutina laboral.

Tabla 2: Datos generales: Sexo de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	7	30,4	30,4	30,4
	Mujer	16	69,6	69,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada por autoras de la investigación.

Gráfico N°1: Porcentaje de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017, según sexo.



Fuente: elaboración propia

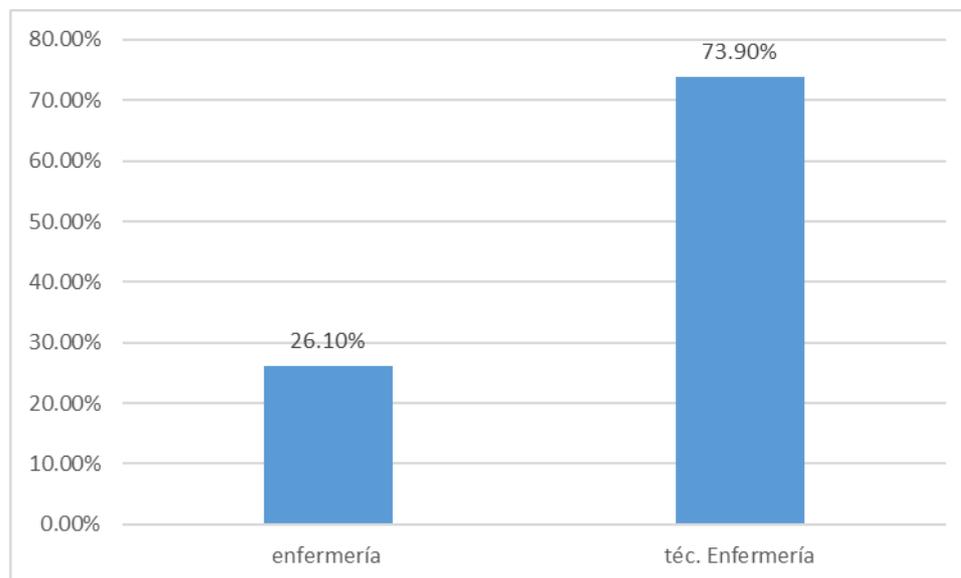
Descripción: En la tabla N°2 y Gráfico N°1, del total de personal de salud evaluado (n=23), la mayoría 69.6% (n=16) son hombres y el 30.4% (n=7) son mujeres.

Tabla 3: Datos generales: Grupo ocupacional de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.

		Grupo ocupacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Enfermera	6	26,1	26,1	26,1
	Técnica en Enfermería	17	73,9	73,9	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada por autoras de la investigación.

Gráfico N°2: Porcentaje de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017, según grupo ocupacional.



Fuente: elaboración propia

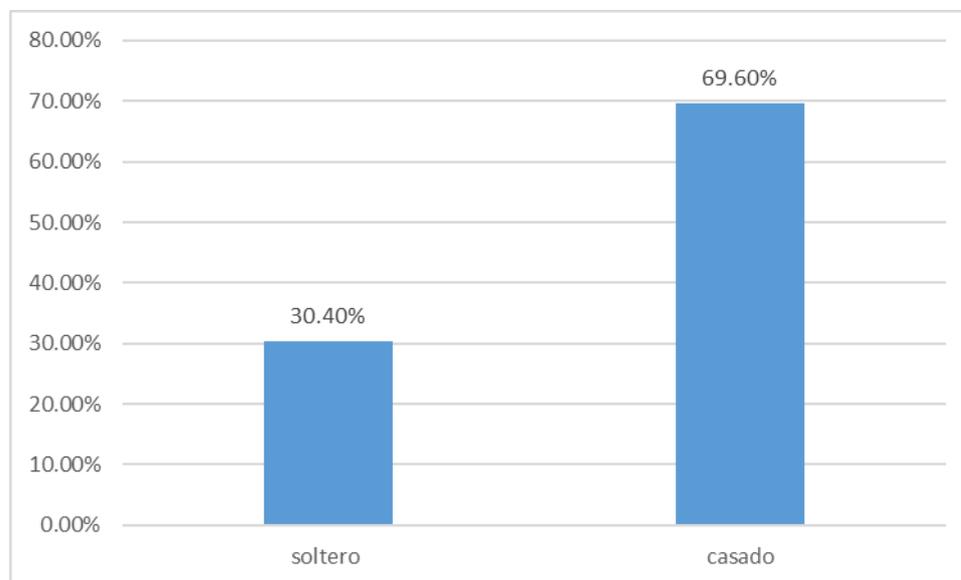
Descripción: En la tabla N°3 y Gráfico N°2, del total de personal de salud evaluado (n=23), la mayoría 73.9% (n=17) son técnicos de enfermería y el 26.1%(n=6) son profesionales de enfermería.

Tabla 4: Datos generales: Estado civil de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.

		Estado Civil			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltera	7	30,4	30,4	30,4
	Casada	16	69,6	69,6	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada por autoras de la investigación.

Gráfico N°3: Porcentaje de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017, según estado civil.



Fuente: elaboración propia

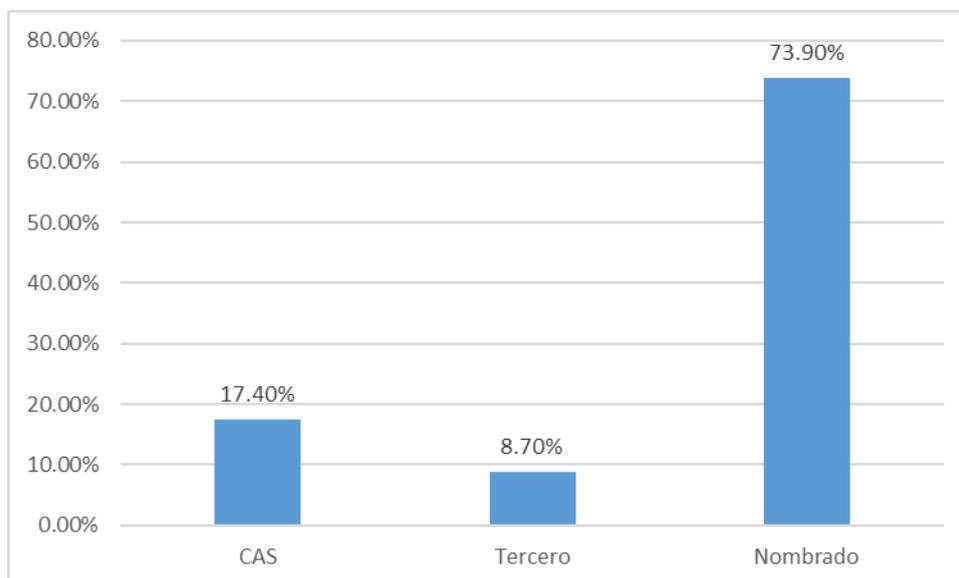
Descripción: En la Tabla N°4 y Gráfico N°3, del total de personal de salud evaluado (n=23), la mayoría 69.6% (n= 16) son casados y el 30.4% (n=7) son solteros.

Tabla 5: Datos Generales: Condición laboral de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.

Condición Laboral					
		Frecuenci	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a		válido	acumulado
Válidos	Nombrado	17	73,9	73,9	73,9
	CAS	4	17,4	17,4	91,3
	Terceros	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada por autoras de la investigación.

Gráfico N°4: Porcentaje de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017, según condición laboral.



Fuente: elaboración propia

Descripción: En la tabla N°5 y gráfico N°4, del total de personal de salud evaluado (n=23), la mayoría 73.9%(n=17) son nombrados, seguido de 17.4% (n=4) son CAS y finalmente un 8.7% (n=2) son Terceros. Cabe indicar que en otros estudios identificaron a la condición laboral como un factor influyente en la motivación laboral del personal de salud, siendo el personal por la modalidad terceros que gozan de menos beneficios remunerativos y sociales.

Tabla 6: Datos Generales: Trabaja en otra institución de personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.

Trabaja en otra institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	3	13,0	13,0	13,0
	No	20	87,0	87,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada por autoras de la investigación.

Descripción: En la tabla N°6, Del total de personal de salud evaluado (n=23), la mayoría 87% (n=20) solo trabaja en la institución y un 13% (n=3) labora en otras instituciones.

Tabla 7: Datos Generales: N° de horas diarias que trabaja el personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.

		Número de horas diarias que trabaja			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Seis horas	1	4,3	4,3	4,3
	Doce horas	19	82,6	82,6	87,0
	Más de doce horas	3	13,0	13,0	100,0
	<u>horas</u>				
Total		23	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada por autoras de la investigación.

Descripción: en la tabla N°7, del total de personal de salud evaluado (n=23), la mayoría 82.6% (n=19) trabajan doce horas diarias, un 13% (n=3) labora más de 12 horas diarias.

b) Estadística descriptiva de las variables inteligencia emocional y motivación laboral

Tabla 8: Datos Específicos: Puntajes obtenidos de la variable Inteligencia Emocional y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Inteligencia emocional	23	1,97	3,42	2,8180	,32853
Componente intrapersonal	23	2,09	3,34	2,83	,31
Componente interpersonal	23	1,82	3,90	3,11	,51
Componente de adaptabilidad	23	2,18	3,43	2,73	,38
Componente de manejo de estrés	23	1,81	3,48	2,43	,45
Componente de estado de ánimo general	23	1,86	3,70	2,96	,38
N válido (según lista)	23				

Descripción: En la tabla N°8, el puntaje promedio obtenido de la variable inteligencia emocional fue de 2,81. En cuanto a las dimensiones de la variable

Inteligencia Emocional los puntajes promedios obtenidos fueron 2,83 para el componente intrapersonal, 3,11 para el componente interpersonal, 2,73 para el componente adaptabilidad, 2,43 para el componente manejo de estrés y 2,96 para el componente estado de ánimo.

Tabla 9: Datos Específicos: Puntajes obtenidos de la variable Motivación Laboral y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Motivación laboral	23	3,15	4,35	3,8348	,36848
Necesidad de protección y seguridad	23	3,00	5,00	4,12	,59
Necesidades sociales y de pertenencia	23	2,20	4,60	3,47	,62
Necesidades de autoestima	23	2,60	4,60	3,59	,59
Necesidades de autorrealización	23	2,40	4,80	4,14	,58
N válido (según lista)	23				

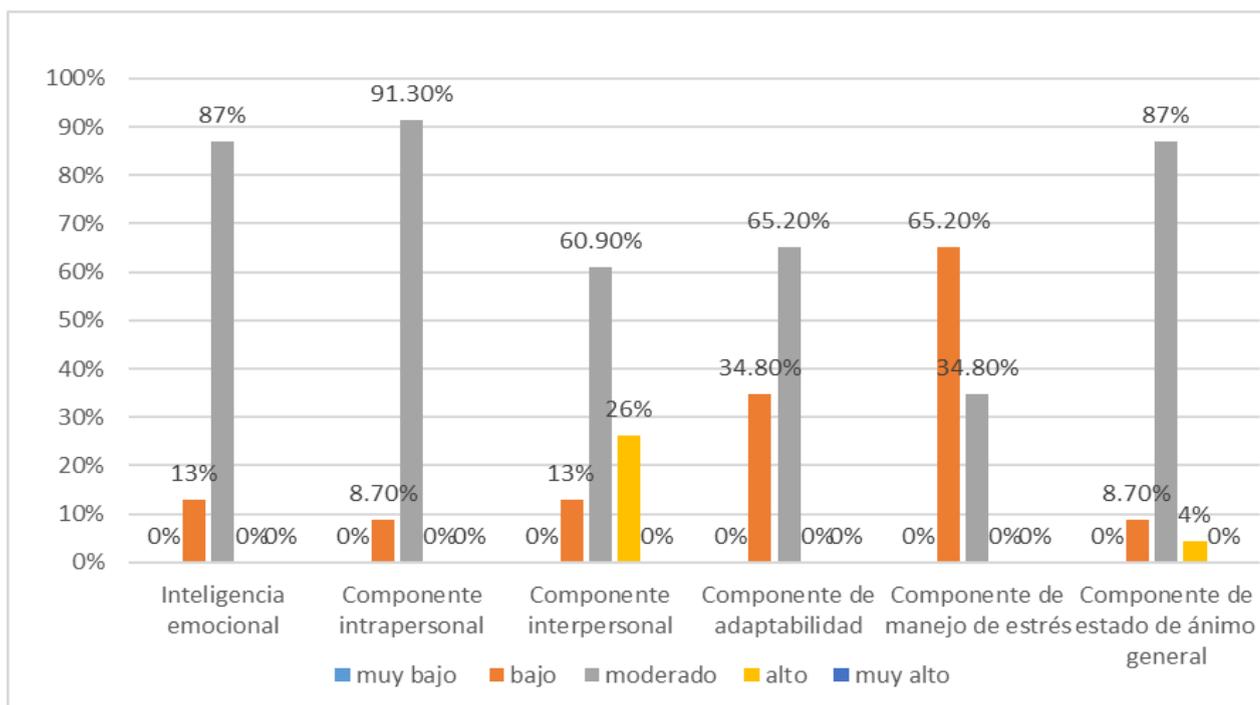
Fuente: Encuesta realizada por autoras de la investigación.

Descripción: En la tabla N° 9, el puntaje promedio de la variable motivación laboral fue de 3,83. En cuanto a las dimensiones de la variable Motivación laboral los puntajes promedios obtenidos fueron 4,12 para las necesidades de protección y seguridad, 3,47 para las necesidades sociales y de pertenencia, 3,59 para las necesidades de autoestima y 4,14 para las necesidades de autorrealización. Los puntajes obtenidos para cada variable, sirvieron para determinar el nivel de cada variable y sus dimensiones, que se muestran a continuación:

Tabla 10: Datos Específicos: Nivel de Inteligencia Emocional y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.

	Muy bajo		Bajo		Moderado		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Inteligencia emocional	0	0,0	3	13,0	20	87,0	0	0,0	0	0,0
Componente intrapersonal	0	0,0	2	8,7	21	91,3	0	0,0	0	0,0
Componente interpersonal	0	0,0	3	13,0	14	60,9	6	26,1	0	0,0
Componente de adaptabilidad	0	0,0	8	34,8	15	65,2	0	0,0	0	0,0
Componente de manejo de estrés	0	0,0	15	65,2	8	34,8	0	0,0	0	0,0
Componente de estado de ánimo general	0	0,0	2	8,7	20	87,0	1	4,3	0	0,0

Gráfico N°5: Porcentaje de nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.



Fuente: Encuesta realizada por autoras de la investigación.

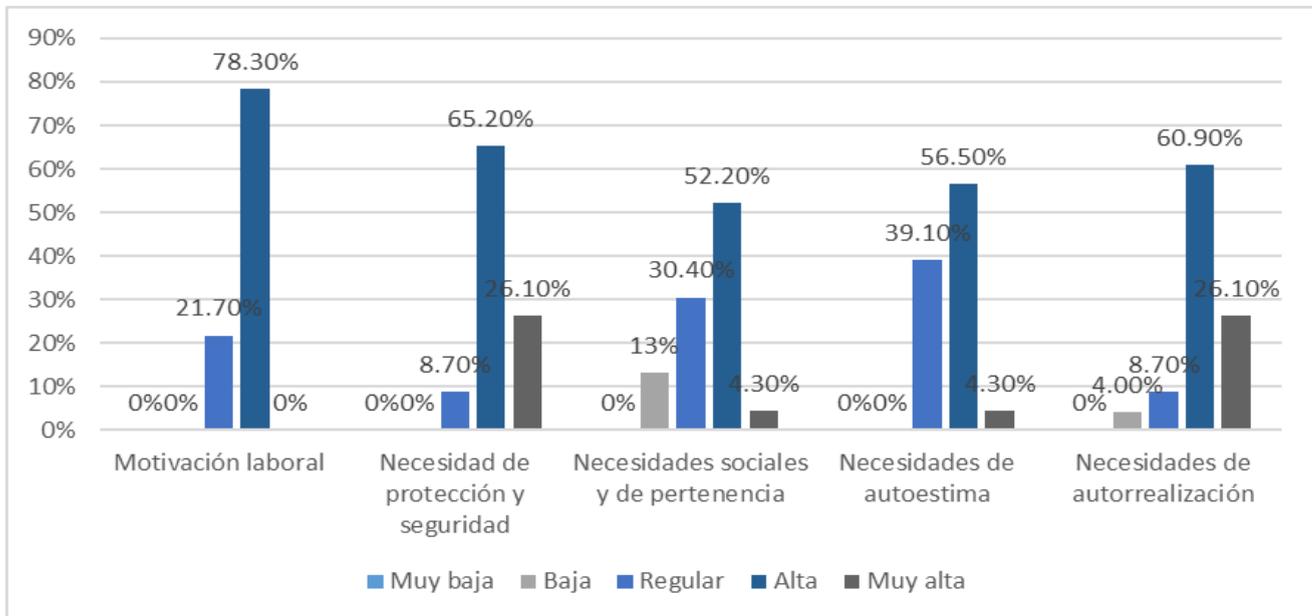
Descripción: en la tabla N°10 y gráfico N°5, del total de personal de salud evaluado (n=23), la mayoría 87% (n=20) tiene un nivel de inteligencia emocional moderado, un 13%(n=3) tienen un nivel bajo. En cuanto a las dimensiones se obtuvo que, en la dimensión intrapersonal la mayoría 91,3% (n=21) obtuvo un nivel moderado, seguido de un 8,7% (n=2) con un nivel bajo. En la dimensión interpersonal, la mayoría 60,9% (n=14) obtuvo un nivel moderado, 26% (n=6) un nivel alto, y 13% (n=3) un nivel bajo. En la dimensión adaptabilidad, la mayoría 65,2% (n=15) obtuvo un nivel moderado, 34,8% (n=8) un nivel bajo. En la dimensión manejo del estrés la mayoría 65,2% (n=15) obtuvo un nivel bajo, 34,8% (n=8) un nivel Moderado. En la dimensión estado de ánimo general la mayoría 87% (n=20) obtuvo un nivel Moderado, 8,7% (n=2) un nivel bajo, y un 4,3% (n=1) un nivel alto.

Tabla 11: Datos Específicos: Nivel de Motivación Laboral y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017

	Muy baja		Baja		Regular		Alta		Muy alta	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación laboral	0	0,0	0	0,0	5	21,7	18	78,3	0	0,0
Necesidad de protección y seguridad	0	0,0	0	0,0	2	8,7	15	65,2	6	26,1
Necesidades sociales y de pertenencia	0	0,0	3	13,0	7	30,4	12	52,2	1	4,3
Necesidades de autoestima	0	0,0	0	0,0	9	39,1	13	56,5	1	4,3
Necesidades de autorrealización	0	0,0	1	4,3	2	8,7	14	60,9	6	26,1

Fuente: Encuesta realizada por autoras de la investigación.

Gráfico N°6: Porcentaje de nivel de motivación laboral y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.



Fuente: elaboración propia

Descripción: En la tabla N°11 y gráfico N°6, del total de personal de salud evaluado (n=23), la mayoría 78,3% (n=18) tiene un nivel de motivación laboral alto, un 21,7%(n=5) tienen un nivel regular. En cuanto a la dimensión necesidades de protección y seguridad, la mayoría 65,2% (n=15) tiene un nivel alto, un 26,1%(n=6) tienen un nivel muy alto y un 8,7% (n=2) tiene un nivel regular. En cuanto a la dimensión necesidades sociales y de pertenencia, la mayoría 52,2% (n=12) tiene un nivel alto, un 30,4%(n=7) tienen un nivel regular, un 13% (n=3) tiene un nivel bajo un 4,3%(n=1) tuvo un nivel muy alto. En cuanto a la dimensión necesidad de autonomía, la mayoría 56,5% (n=13) tiene un nivel alto, un 39,1%(n=9) tienen un nivel regular y un 4,3% (n=1) tiene un nivel muy alto. En cuanto a la dimensión necesidad de autorrealización, la mayoría 60,9% (n=14) tiene un nivel alto, un 26,1%(n=6) tienen un nivel muy alto, un 8,7% (n=2) tiene un nivel regular y 4,3% (n=1) un nivel bajo.

4.2 Prueba de Hipótesis

Prueba de Normalidad

Para determinar el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas, se realizó la prueba de normalidad a la distribución de los puntajes de la muestra para ambas variables de estudio: Inteligencia Emocional y Motivación Laboral. La prueba estadística seleccionada por su pertinencia fue la de Shapiro – Wilk, la cual mide el nivel de normalidad en la distribución de puntajes con respecto a una variable en muestras menores a 30 participantes.

Los resultados de la prueba se muestran en la siguiente tabla:

Tabla N°12: Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,962	23	,515
Motivación laboral	,937	23	,151

Los niveles de significancia de la prueba para ambas variables revelan una fuerte tendencia de los resultados al establecer una distribución normal ($p > 0,05$), por lo que, para el análisis de las variables anteriores, se emplearon las pruebas paramétricas.

Prueba de correlación (r de Pearson)

Para determinar la correlación entre dos elementos, emplearemos la prueba paramétrica de correlación bivariada de Pearson (r). De la misma forma, el grado de correlación obtenido expresado dentro del rango [0; 1] para relaciones directamente proporcionales y en el rango [-1; 0] para relaciones inversamente proporcionales, se interpreta bajo el siguiente criterio:

/r/ = [0 ; 0,1> Correlación irrelevante

/r/ = [0,1; 0,3> Correlación leve

/r/ = [0,3; 0,5> Correlación moderada

/r/ = [0,5; 1> Correlación fuerte

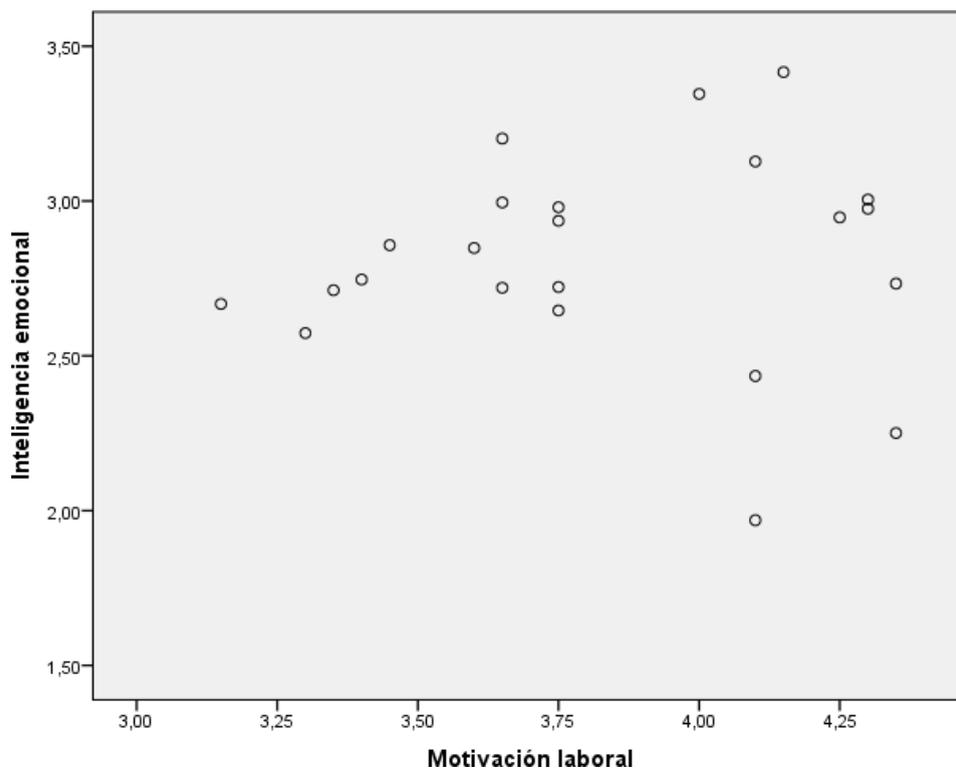
A continuación, el análisis correlacional de las variables “Inteligencia Emocional” y “motivación laboral” se expresa en la siguiente tabla:

Tabla 13: Datos Específicos: Prueba de Correlación variables Inteligencia Emocional y Motivación Laboral del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo – Lima 2017.

Correlaciones		
		Motivación laboral
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	,044
	Sig. (bilateral)	,843
	N	23

Este fenómeno se grafica en el siguiente diagrama de dispersión:

Gráfico 7: Dispersión de las variables Inteligencia Emocional y Motivación Laboral



De lo anterior se concluye que: No existe una relación significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.

4.3 Discusión de resultados

El objetivo principal de la investigación fue determinar si existe relación entre la Inteligencia emocional y la Motivación Laboral en el personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, por ello a continuación presentamos la discusión de los resultados basados en un análisis estadístico, en la cual confrontan los resultados obtenidos con los antecedentes encontrados y los postulados del marco teórico.

En su investigación Yabar K., en Lima – Perú, realizada en personal de salud de una Micro-red encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Así mismo se determinó una relación estadística significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el desempeño laboral (13). Si bien es cierto las variables utilizadas en su estudio no fueron iguales, la motivación laboral si está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral, sin embargo, en la investigación no se halló una relación estadísticamente significativa.

En otra investigación, Marquina R., en Lima – Perú, realizada en personal de salud de hospitales públicos halló que existe relación estadísticamente significativa entre las variables Inteligencia Emocional y Calidad de Vida. En cuanto al nivel de Inteligencia Emocional se obtuvo el mayor porcentaje 45% es baja, 32% muy baja, promedio 13%, alto 10% y muy alto 0% (15). Dichos resultados difieren que nuestros hallazgos en relación a la variable inteligencia emocional donde se encontró en su mayoría niveles moderados de inteligencia emocional en el personal de salud de la central de esterilización.

En otra investigación Iparraguirre M., Javier L., en Lima- Perú, realizada en estudiantes de ciencias de la salud, encontraron que Los niveles de inteligencia emocional fueron en general muy baja y baja. Además, en cuanto a las dimensiones los mayores porcentajes estuvieron entre muy baja y baja. Una de las carreras con más bajos niveles fue enfermería (16). Nuevamente dichos

resultados son discordantes en relación a los hallazgos de la investigación respecto a la variable Inteligencia emocional, donde se evidenció en su mayoría niveles moderados, lo que puede hacer suponer los múltiples factores intervinientes que pueden influenciar en forma positiva o negativamente.

Arredondo D., en Tarma – Perú, realizó una investigación en un establecimiento de salud para determinar la relación entre Inteligencia emocional y Clima organizacional, cuyo hallazgo fue La inteligencia emocional no tiene correlación directa con el clima organizacional, en cuanto a la variable inteligencia emocional la mayoría obtuvo un nivel de inteligencia emocional medio (18). Dichos resultados se aproximan a la investigación en relación a la variable Inteligencia Emocional y aporta conceptos importantes que pueden o no estar relacionados como el clima organizacional.

Ali Morad Heidari Gorji, Mansor Ranjbar, and Morteza Darabiniya, en Irán, realizaron un estudio en profesores de la facultad de ciencias médicas donde evidenciaron que había una correlación significativa entre la puntuación total de la inteligencia emocional y la motivación profesional. Además, existía una correlación significativa entre la puntuación total de la inteligencia emocional y cada una de las variables del cuestionario de motivación profesional (20). Los instrumentos utilizados en la presente investigación difieren del antecedente en mención. Además, utilizan una variable nominalmente distinta como lo es la motivación profesional, pero conceptualmente similar a la motivación laboral. Las conclusiones de dicho estudio no concuerdan con los hallazgos de la presente investigación.

Márquez c., en Guatemala, realizó un estudio de investigación en personal de una empresa azucarera, donde evidenció que los sujetos de investigación tienen inteligencia emocional y motivación laboral alta, a pesar de ello, no existe asociación significativo de relación entre las dos variables de estudio (22). A pesar de haberse empleado una población distinta, los resultados encontrados son similares a nuestro estudio.

Finalmente, **Theophilus Tagoe y Emmanuel Nii-Boye Quarshie**, en el año 2016, en Ghana, en su estudio titulado “Relación entre Inteligencia Emocional y Motivación Laboral en Enfermeras” utilizando instrumento diferentes a la investigación, concluyeron que existe una correlación positiva significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción en el trabajo entre las enfermeras(21).

Las contrastaciones con los antecedentes de la investigación evidencian resultados discordantes, en unos existe relación y en otros no existe relación estadística significativa. Por ello, se hace necesario la búsqueda de otros estudios de investigación que permitan tener una explicación a los resultados de la presente investigación.

Al respecto, Aradilla Herrero Amor, en Barcelona – España, en el año 2013, en su tesis titulada “Inteligencia emocional y variables relacionadas en enfermería” refiere que, en el ámbito de enfermería, la inteligencia emocional es un tema aún poco investigado. Sin embargo, resulta ser una competencia fundamental para la comprensión de sus propias emociones y de su entorno laboral. Además, los profesionales de enfermería deben saber gestionar eficazmente sus emociones para poder interactuar con su entorno, pacientes y compañeros de trabajo (44). Por otra lado, Gonzalo Gómez Betancourt, Betancourt Ramírez José y López Vergara María, en su estudio titulado “Factores que influyen en la inteligencia emocional de los miembros de una empresa familiar” encontraron que la comunicación, expresividad, situación marital, apoyo a miembros de la familia, confianza y empoderamiento son factores que tienen influencia sobre la inteligencia emocional de las personas (45). Lo anterior, permite entender que la inteligencia emocional representa una capacidad inherente a la persona, la cual puede ser empleada según su decisión. Esto refleja que, el tener niveles elevados de inteligencia emocional no asegura que las personas lo utilicen, lo cual puede ser una explicación a los hallazgos de la investigación.

Respecto a la motivación laboral, García Sanz Virginia, en Valladolid – España, en el año 2012, en su trabajo titulado “La Motivación laboral: estudio descriptivo de algunas variables” refiere que la motivación laboral depende de factores como el nivel cultural, situación económica, expectativas del entorno laboral. Además, dichos factores son dinámicos a lo largo del tiempo, a medida que van cubriendo sus necesidades y deseos (46).

La investigación evidencia niveles altos de motivación laboral en el personal de salud, sin embargo, se debe tener en cuenta que la mayoría de ellos, llevan un tiempo de servicio considerable en la Central de Esterilización, por lo cual cuentan con las competencias necesarias para realizar su labor correctamente, es en ese momento cuando podría desarrollarse un estado de aburrimiento debido a que los

desafíos laborales son mínimos, debiendo ser tomado en cuenta por los gestores del área.

Actualmente el sistema de salud se encuentra en una etapa de grandes cambios y evoluciones cuyo norte es asegurar la calidad en salud. La inteligencia emocional y la motivación laboral indudablemente son factores que tienen que estar incluidos en los planes de mejora de los establecimientos de salud. Las estrategias empleadas para la gestión y desarrollo del personal constituyen factores importantes en el logro de la mejora de la calidad de los servicios.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- A. No existe una relación significativa entre inteligencia emocional y motivación laboral del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.
- B. El nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones de la mayoría del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, es moderado.
- C. El nivel de motivación laboral y sus dimensiones de la mayoría del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, es alto.

5.2 Recomendaciones

A la institución

- Fortalecer las prácticas de las relaciones interpersonales en la Central de Esterilización. Es importante mejorar el nivel de las relaciones entre compañeros para poder crear un mejor entorno laboral.
- Procurar que los gestores del recurso humano en la Central de Esterilización sean realmente facilitadores de la participación del recurso humano en la toma de decisiones, permitiéndoles sentirse parte del equipo.
- Incluir en los planes operativos un componente de capacitación continua para el fortalecimiento de sus debilidades técnico- operativas, pues ello contribuye a mejorar la motivación laboral.
- Realizar el monitoreo y evaluaciones periódicas de la inteligencia emocional y la motivación laboral para plantear intervenciones oportunas y mantener la calidad del servicio.

- Dar la relevancia necesaria al bienestar emocional del personal de salud, porque ello permitirá un mejor rendimiento laboral contribuyendo al logro de las metas del servicio.

A los investigadores

- Realizar con posteriores investigaciones la validación de los lineamientos teóricos planteados en la investigación.
- Realizar el estudio en otros niveles superiores de gestión de recursos humanos con el objetivo de crear modelos estándares de evaluación de inteligencia emocional y motivación laboral en el personal de salud.
- Continuar con las investigaciones orientadas a conocer las diferentes variables que puedan estar vinculadas la inteligencia emocional y motivación laboral.
- Utilizar los resultados obtenidos en la investigación para otros investigadores que estudien la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral.

REFERENCIAS

1. Costa B., Soares E., Costa A. Evolución de las centrales de material y esterilización: historia, actualidad y perspectivas de la enfermería. *Enfermería Glob* [Internet]. 2009;(15):1-6. Disponible en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/50391/48961>
2. González P., Luis J. Gestión de la calidad total, mejora del valor y centrales de esterilización. Resultados 1999-2001 de un programa de intervención. *Rev Calid Asist* [Internet]. 2003;18(3):159-65. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1016/S1134-282X\(03\)77595-2](http://dx.doi.org/10.1016/S1134-282X(03)77595-2)
3. Figueroa C., Munguia B., Diagnóstico de la situación actual de las centrales de esterilización de los hospitales de segundo nivel de atención de del salvador y propuestas correspondientes. [tesis titulación]. El Salvador: Universidad Don Bosco [Internet]. 2007. Disponible en: http://rd.udb.edu.sv:8080/jspui/bitstream/11715/555/1/040119_tesis.pdf
4. Seguro social de salud del Perú [sede Web]*. Lima: Essalud; 2015 [acceso 1 de octubre de 2017]. Hospital Almenara adquiere equipos de última generación para la central de esterilización. *Noticias* [Internet]. 2017. p. 1-2. Disponible en: <http://www.essalud.gob.pe/hospital-almenara-adquiere-equipos-de-ultima-generacion-para-la-central-de-esterilizacion/>
5. Ministerio de Salud. Manual de desinfección y esterilización hospitalaria 2002. Perú: Ministerio de salud; Proyecto Vigía [Internet]. Disponible en: ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/OGCI/proyectosterminados/Proyecto_vigia/Doc15.pdf
6. Hospital Nacional Dos de Mayo. Proyecto de remodelación y acondicionamiento de infraestructura, adopción de nuevas tecnologías y equipamiento de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo 2003. Lima: Hospital Nacional Dos de Mayo; Admin [Internet]. Disponible en: ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/Transparencia/08Proyectos/viables/GOBIERNO NACIONAL/LIMA/Esterilizacion HNDM_5138.pdf

7. Hernández R, Velasco R, Jiménez S. La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños «Dr. Carlos Sáenz Herrera». Rev. cienc. adm. financ. segur. soc [Internet]. 2000 Jan ; 8(1): 33-39. Available from: http://www.Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000100005
8. Nespereira T, Vázquez M. Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias. Enferm Clín [Internet]. 2017;27(3):172-8. Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1130862117300244>
9. London Business School. Emotional Intelligence: MTD Training. London Business School, editor. London; 2010.
10. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema [Internet]. 2006;18:13-25. Disponible en: http://www.eiconsortium.org/pdf/baron_model_of_emotional_social_intelligence.pdf
11. Feldman J, Mulle K. Put Emotional Intelligence to Work [Internet]. United States of America: ASTD; 2009. Disponible en: <http://lib.sjp.ac.lk/wordpress/wp-content/uploads/Putting-Emotional-Intelligence-to-Work.pdf>
12. Escobar Taípe O. Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2017 [Internet]. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/10237/MANOSALVAS_ESTILOS_APRENDIZAJE.pdf?sequence=4&isAllowed=y
13. Yabar K. Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la Micro Red La Molina - Cieneguilla [tesis maestría]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2016 [Internet]. 2016. Disponible en: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2593/1/YABAR_K.pdf
14. Reynaga Y. Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas [tesis titulación] Andahuaylas:

- Universidad Nacional José María Arguedas;2015. [Internet]. 2015. Disponible en: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Marquina R. Inteligencia emocional y calidad de vida en personal de salud de cuatro hospitales del sector público de Lima. Rev. Peru. Obstet. Enferm. [Internet]2014 [acceso 10 de octubre de 2017]; 10(2). Disponible en: <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/viewFile/719/562>
 16. Iparraguirre M, Javier L. Inteligencia emocional en estudiantes de la facultad de ciencias de la salud.Ciencia y tecnología «Innovación» [revista en Internet] 2011.[acceso 10 de octubre de 2017];(13)121-128. Disponible en: <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/viewFile/719/562>
 17. Coca K. Inteligencia Emocional y Satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la red N°4 de ventanilla-Callao. [tesis maestría], Callao: Programa académico de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola. [Internet]. 2010. Disponible en: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1110/1/2010_Coca_Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de educación inicial de la Red N° 4 de Ventanilla- Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1110/1/2010_Coca_Inteligencia_emocional_y_satisfacción_laboral_en_docentes_de_educación_inicial_de_la_Red_Nº_4_de_Ventanilla-Callao.pdf)
 18. Arredondo L. Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital" Félix Mayorca Soto". [tesis maestría]. Lima: Unidad de Post grado, Universidad Nacional mayor de San Marcos. [Internet]. 2008. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3275>
 19. Charcas Conde Ruth Yaqueline. La motivación y estrategias de afrontamiento en jóvenes emprendedores que acceden a crédito financiero [tesis Licenciatura]. Bolivia: Universidad Mayor de San Andres; 2017 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13284/TG-3991.pdf?sequence=1>
 20. Morad A, Gorji H, Ranjbar M, Darabiniya M. Emotional Intelligence and Job Motivation of Member Faculties in Medical Sciences Universities. Adv Agric Environ Engg [Internet]. 2016;3(2). Disponible en: <http://iicbe.org/upload/9813A0516001.pdf>
 21. Tagoe T,Nii Boye E. The relationship between emotional intelligence and job

- satisfaction among nurses in Accra. Nurs Open [Internet]. 2016;(February):1-6. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5340164/>
22. Marquez C. Relacion entre la inteligencia emocional y la motivacion laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero [tesis titulacion]*. Escuintla - Guatemala: Universidad Rafael Landivar; 2016. [Internet]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Marquez-Carlos.pdf>
 23. Congreso Constituyente del Perú. Constitucion Política del Perú. Perú:Constitución política del Perú; 1993. Constitución política del Per [Internet]. 1993. 1-60 p. Disponible en <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
 24. Congreso de la República del Perú. Ley del trabajo de enfermera N°27669. Perú: Congreso de la República del Perú; 2002. [Internet]. 2002. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/c_enfermeras/ley_de_trabajo_del_enfermero.pdf
 25. Conferencia Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y Su Seguimiento. 2010;1998:18. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf
 26. Reseña histórica[sede Web]*. Lima: Hospital Nacional Dos de mayo; 2015 [acceso 10 octubre 2017].Reseña histórica. [3] [Internet]. 2017. Disponible en: <http://hdosdemayo.gob.pe/portal/resena-historica/>
 27. Naranjo M. Motivación : Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. Rev Educ [Internet]. 2009;33(0379-7082):153-70. Disponible en: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40376383/44012058010.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1473561854&Signature=1N54uZCfWiix66pnC6M2B8f2q/g=&response-content-disposition=inline; filename=Redalyc.MOTIVACION_PERSPECTIVAS_TEO
 28. Elizalde A, Martí M, Martínez F. Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. POLIS [revista en Internet] 2006. [acceso 10 de octubre de 2017]; 5(15). Disponible

- en: <http://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
29. Monroy A, Sáes G. Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. *Lect Educ fís y dep.* [revista en Internet]. 2012 [10 de octubre 2017]. (164):8. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4213508&info=resumen&idioma=SPA>
 30. Manso J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Rev Univ EAFIT* [revista en Internet] 2002. [10 octubre 2017]. (128):79-86. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
 31. Rivera P, Rosa J. Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A. [tesis titulación]. Lima: Universidad Tecnológica de Lima Sur; 2014 [Internet]. Disponible en: http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf
 32. Lopez J. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas.* [revista en Internet] 2005. [acceso 10 de octubre de 2017]; 8 (25-36). Disponible en: <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>
 33. Perilla L. David C. McClelland (1917-1998). *Revista Latinoamericana de Psicología* [revista en Internet] 1998. [acceso 1 de octubre 2017]; 30(3). Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
 34. Amorós E. Comportamiento Organizacional: en busca de ventajas competitivas. Lambayeque: USAT; 2007.
 35. Sashkin M. El Cuestionario MbM: Gestión por motivación. 3ª ed. Madrid. Universitaria, 1998.
 36. Duque J, García M, Hurtado A. Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios gerenciales* [revista en Internet] 2017. [acceso 2 de octubre de 2017]; 30(11). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
 37. Goleman D. *Inteligencia emocional*. 67ª ed. Barcelona: kairós; 1996.
 38. Ugarriza N. La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana.

- Persona. [revista en Internet]2001. [acceso 2 octubre 2017]; 4(32). Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
39. Ayuso V.La Inteligencia Emocional En El Trabajo [tesis titulación].Segovia:Universidad de Valladolid.2016 [Internet]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/18142/1/TFG-N.438.pdf>
 40. García M, Giménez S. La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. Espiral Cuad del Profr [revista en Internet] 2010. [acceso 10 de octubre de 2017];3(6). Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3736408&info=resumen&idoma=ENG>
 41. Cabrera M.Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico de Los alumnos del nivel secundario de una Institución Educativa de la Región Callao. [tesis maestría].Callao: Universidad San Ignacio del Loyola;2011 [Internet]. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2011_Cabrera_Inteligencia-emocional-y-rendimiento-académico-de-los-alumnos-del-nivel-secundario-de-una-institución-educativa-de-la-región-Call.pdf
 42. Urra E,Jana A,García V. Algunos Aspectos Esenciales Del Pensamiento De Jean Watson Y Su Teoría De Cuidados Transpersonales.Ciencia y enf [revista en Internet] 2011. [acceso 1 de octubre de 2017];3(12). Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532011000300002&lng=en&nrm=iso&tlng=en
 43. Hospital María Auxiliadora. Manual de normas de esterilización [Internet]. Lima-Perú; 2012. p. 1-95. Disponible en: <http://www.hma.gob.pe/calidad/GUIAS-PRAC/GUIAS-15/GUIAS-14/GUIA-ENFER-2014/Manual de Normas de Esterilizacion 2012 -22 oct..pdf>
 44. Aradilla Herrero A, Gómez Benito J (dir), Tomás Sábado J (dir). Inteligencia Emocional y variables relacionadas en Enfermería [tesis doctoral]. España: Universidad de Barcelona; 2013 [Internet]. Disponible en: http://www.tdx.cesca.cat/bitstream/handle/10803/119774/ARADILLA_TESIS.pdf?sequence=1
 45. Gómez-Betencourt G, Betancourt Ramírez JB, López Vergara MP. Factores que influyen en la inteligencia emocional de los miembros de una empresa familiar. Rev Entramado [revista en Internet] 2013 [acceso 8 de febrero de

2018]; 9(1): 12-25. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265428385002>

46. García Sanz V. La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables [Internet]. Biblioteca Universitaria Universidad de Valladolid. 2012. p. 1. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144%0A>

ANEXOS

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA 2017.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
<p>Problema general A.- ¿Cuál es la relación entre Inteligencia Emocional y Motivación Laboral en el personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>A.- ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?</p> <p>B.- ¿Cuál es el nivel inteligencia emocional y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?</p> <p>C.- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017?</p>	<p>Objetivo general A.-Determinar la relación entre Inteligencia Emocional y Motivación Laboral en el personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – 2017</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>A.- Conocer las características sociodemográficas del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.</p> <p>B.- Determinar el nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.</p> <p>C.- Determinar el nivel de motivación laboral y sus dimensiones del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.</p>	<p>Hipótesis general Hipótesis Nula (H₀): No existe relación entre inteligencia emocional y motivación laboral del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.</p> <p>Hipótesis Alterna (H₁): Si existe relación entre inteligencia emocional y motivación laboral del personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.</p>	<p>Tipo Básica</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño Descriptivo, transversal y Correlacional</p> <p>Variables - Inteligencia Emocional - Motivación Laboral</p> <p>Población y muestra En la presente investigación, la muestra es igual a la población, debido a que los instrumentos de investigación se aplicaran a todo el personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo, que cumple los criterios de inclusión propuestos. Actualmente la cantidad de personal de salud que laboral en la central de esterilización es 30, estando conformado por profesionales de enfermería y técnicos de enfermería. Los que cumplen los criterios de inclusión fueron 23.</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumento de recolección de datos Cuestionario ICE-BarOn (inteligencia emocional), cuestionario MbM (motivación laboral).</p>

ANEXO B: ENCUESTA PARA RECOGER DATOS SOCIO DEMOGRAFICOS DEL PERSONAL DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO LIMA PERU

Marque con una "X" debajo de la casilla correspondiente o escriba el número respectivo.

AREA DE TRABAJO:

ADMINISTRATIVO	TECNICO EN ENFERMERIA	LIC. ENFERMERIA

1. EDAD:	
	años.

2. SEXO:	
F	M

3. ESTADO CIVIL:			
Soltera	Casada	Viuda	Divorciada

4. EXPERIENCIA LABORAL:	
Años	Meses

5. TURNO		
M	T	N

6. CONTRATACIÓN		
NOMBRADO	CAS	TERCERO

7. TIEMPO EN EL SERVICIO	
AÑOS	MESES

8. TRABAJA EN OTRA INSTITUCIÓN:	
SI	NO

9. NUMERO DE HORAS DIARIAS QUE DEDICA A SU ACTIVIDAD LABORAL					
4 -8 Horas	8 Horas	8-10 Horas	10-12 Horas	12-14 Horas	Más 14 Horas

Anexo C: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO MbM PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL.						
<p>INSTRUCCIONES: Por favor, responder las siguientes afirmaciones indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, en qué medida Ud. está de acuerdo con cada afirmación desde su punto de vista. Marque con una "X" debajo del enunciado que más sinceramente refleje su opinión personal.</p>						
N°	PREGUNTAS	Alternativas				
		COMPLETAMENTE DE ACUERDO	BÁSICAMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	SOLO UN POCO DE ACUERDO	NO ESTOY DE ACUERDO
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.					
2	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.					
3	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.					
4	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
5	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
6	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
7	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
8	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
9	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares					
10	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
11	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.					
12	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
13	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.					
14	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros clientes o compañeros de trabajo.					

15	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
16	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
17	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
18	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
19	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto-respeto.					
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.					

Fuente: Sashkin M. El Cuestionario MbM: Gestión por motivación. 3ª ed. Madrid. Universitaria, 1998.

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (BarOn)

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número. Si alguna de las frases no tienen que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación.

N°	PREGUNTAS	Alternativas				
		RARA VEZ O NUNCA EN MI CASO	POCAS VECES ES MI CASO	A VECES ES MI CASO	MUCHAS VECES ES MI CASO	CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE ES MI CSO
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					

6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación 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 comprender cómo se sienten los demás.					
19	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
20	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
21	Realmente no sé para que soy bueno.					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo (a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					

32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34	Pienso bien de las personas.					
35	Me es difícil entender cómo me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos (as)					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento (a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por 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 gaje 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 lora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68	Tengo tendencia a fantasear y 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 puede sucederle a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77	Me deprimó.					
78	Sé 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.					
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 para manejar los problemas más difíciles					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora					

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

Fuente: Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema* [Internet].

2006;18:13-25. Disponible en:

http://www.eiconsortium.org/pdf/baron_model_of_emotional_social_intelligence.pdf

Anexo D: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Nombre del investigador principal: Silvana Constanza Castro Martinez, Concepción María Melendez. Melendez

Título del proyecto: entre Inteligencia emocional y Motivación laboral en personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Justificación de la investigación: Conocer la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral permitirá realizar intervenciones para la mejora del entorno laboral en la central de esterilización.

Propósito: Determinar si existe relación entre inteligencia emocional y motivación laboral en personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario. En ningún momento se le extraerá sangre ni otra muestra ni se someterá a maniobras riesgosas, ni hará gasto alguno durante el estudio.

Beneficios para los participantes: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados que le puede ser de mucha utilidad en el cuidado de la salud.

Confidencialidad: Solo los investigadores tendrán acceso a la información que Ud. Proporcione. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Consultas posteriores: Si usted tuviera pregunta adicional durante el desarrollo de este estudio, acerca de la investigación o sus derechos como participante en la investigación, puede dirigirse a Silvana Constanza Castro Martinez (email: silvanacastromartinez@yahoo.es) y Concepcion María Melendez Melendez (concepcionmelendez@gmail.com).

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria.

HE LEIDO Y COMPRENDIDO.

YO, VOLUNTARIAMENTE FIRMO ESTA CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO Y ACEPTO PARTICIPAR EN EL ESTUDIO.

Lima,.....de del 2017.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	