



Universidad
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Inteligencia emocional y estrés laboral en el
personal de enfermería del hospital Barton, Lima
2022

**Tesis para optar el título profesional de
Licenciada en Enfermería**

Presentado por:

Ladys Stephanie Gallardo Vigil

Código ORCID: 0000-0002-4265-0162

Asesora: Mg. Susan Gonzales Saldaña

Código ORCID: 0000-0001-5001-4388

Lima - Perú

2022



Universidad
Norbert Wiener

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033

VERSIÓN: 01

REVISIÓN: 01

FECHA: 08/11/2022

Yo,... **GALLARDO VIGIL LADYS STEPHANIE** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “.....INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BARTON, LIMA 2022 ” por el docente: Dra. Susan Haydee Gonzales SaldañaDNI ... 43575794ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388> tiene un índice de similitud de 18...(dieciocho) % con código ___oid:14912:218883647_ _____verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

Firma de autor 1

Firma de autor 2

GALLARDO VIGIL LADYS STEPHANIE Nombres y apellidos del Egresado

DNI: ...70444160...

DNI:

Firma

Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

DNI: 43575794

Lima, ...28...de.....marzo..... de.....2023.....



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Tesis

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BARTON, LIMA 2022”**

Línea de investigación:

Salud y bienestar

ASESORA

Mg. SUSAN GONZALES SALDAÑA

CÓDIGO ORCID:
0000-0001-5001-4388

Dedicatoria

Dedico este trabajo de tesis a mi madre, Liliana Vigil Llanos, por el esfuerzo y apoyo incondicional que me brindo durante toda la carrera, por inculcarme valores, espíritu de perseverancia y por aconsejarme siempre en hacer las cosas correctas.

También la dedico a mi compañero de vida Jorge Fajardo Avelino por ser mi pilar en los momentos más difíciles, por demostrarme siempre su amor y por su apoyo incondicional en este camino.

Agradecimiento

Primero agradezco a Dios por haberme dado la vida, la Salud que me da día a día, permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional y estar al lado de mis seres queridos. También agradezco por su tiempo y paciencia a mi asesora la Mg. Susan Gonzales y a la Lic. Patricia Ocampo por su apoyo y dedicación. La educación y amabilidad demostrada en cada momento que ha sido un gran apoyo durante todo este proceso de superación.

Índice general

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice general | vi |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| Resumen | xii |
| Abstract..... | xiii |
| Introducción..... | 1 |
| CAPITULO 1: PROBLEMA | 3 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 3 |
| 1.2. Formulación Del Problema..... | 8 |
| 1.2.1. Problema general | 8 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 8 |
| 1.3. Objetivos de la investigación..... | 8 |
| 1.3.1. Objetivo general | 8 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 8 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 9 |
| 1.4.1. Teórica..... | 9 |
| 1.4.2. Metodológica | 9 |
| 1.4.3. Práctica | 10 |
| 1.5. Limitaciones de la investigación..... | 10 |
| CAPITULO II: MARCO TEÓRICO..... | 11 |
| 2.1. Antecedentes de investigación..... | 11 |

| | |
|--|----|
| 2.1.1. Antecedentes internacionales | 11 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales | 12 |
| 2.2. Bases Teóricas | 13 |
| 2.3. Formulación de hipótesis | 20 |
| 2.3.1. Hipótesis general | 20 |
| 2.3.2. Hipótesis específicas | 20 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA..... | 22 |
| 3.1. Método de la investigación | 22 |
| 3.2. Enfoque de la investigación | 22 |
| 3.3. Tipo de investigación..... | 22 |
| 3.4. Diseño de la investigación | 22 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo | 23 |
| 3.6. Variables y operacionalización..... | 23 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 26 |
| 3.7.1. Técnica | 26 |
| 3.7.2. Descripción de instrumentos | 26 |
| 3.7.3. Validación | 27 |
| 3.7.4. Confiabilidad..... | 27 |
| 3.8. Procesamiento y análisis de datos..... | 28 |
| 3.9. Aspectos éticos | 28 |
| CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 29 |
| 4.1. Resultados..... | 29 |
| 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados | 29 |
| 4.1.2 Prueba de hipótesis..... | 45 |
| 4.1.3. Discusión de resultados..... | 51 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 55 |
| 5.1. Conclusiones | 55 |

| | |
|--|----|
| 5.2. Recomendaciones | 55 |
| REFERENCIAS | 57 |
| ANEXOS | 64 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 64 |
| Anexo 2: Instrumento de recolección de información..... | 66 |
| Anexo 3: confiabilidad del instrumento | 70 |
| Anexo 4: Autorización para la aplicación del instrumento | 71 |
| Anexo 5: data de procesamiento..... | 72 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Datos sociodemográficos del personal de enfermería | 29 |
| Tabla 2 Nivel de inteligencia emocional en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 30 |
| Tabla 3. Nivel de atención de sentimientos en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 31 |
| Tabla 4 Nivel de claridad emocional en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022..... | 32 |
| Tabla 5 Nivel de reparación de emociones en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 33 |
| Tabla 6 Nivel de estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022..... | 34 |
| Tabla 7 Nivel de estrés por carga laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 35 |
| Tabla 8 Nivel de estrés por ambiente social en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 36 |
| Tabla 9 Nivel de estrés por ambiente psicológico en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 37 |
| Tabla 10 <i>Tabla cruzada entre variable 1: Inteligencia emocional y variable 2: Estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022</i> | 38 |
| Tabla 11 Tabla cruzada entre la dimensión atención y variable 2: Estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 40 |
| Tabla 12. Tabla cruzada entre la dimensión claridad y variable 2: Estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 42 |
| Tabla 13. Tabla cruzada entre la dimensión claridad y variable 2: Estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 44 |
| Tabla 14 Prueba de normalidad general | 46 |
| Tabla 15. Escala de interpretación coeficiente Rho de Spearman..... | 47 |
| Tabla 16. Prueba de hipótesis general | 48 |
| Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 1 | 49 |
| Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 2 | 50 |
| Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 3 | 51 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Nivel de inteligencia emocional en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 30 |
| Figura 2. Nivel de atención de sentimientos en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 31 |
| Figura 3 Nivel de claridad emocional en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022..... | 32 |
| Figura 4 Nivel de reparación de emociones en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 33 |
| Figura 5 Nivel de estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022..... | 34 |
| Figura 6 Nivel de estrés por carga laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 35 |
| Figura 7 Nivel de estrés por ambiente social en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 36 |
| Figura 8 Nivel de estrés por ambiente psicológico en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 37 |
| Figura 9 Datos cruzados entre variable 1: Inteligencia emocional y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo masculino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022. | 38 |
| Figura 10 Datos cruzados entre variable 1: Inteligencia emocional y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo femenino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022. | 39 |
| Figura 11 Datos cruzados entre la dimensión atención y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo masculino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022... .. | 40 |
| Figura 12. Datos cruzados entre la dimensión atención y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo femenino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 41 |
| Figura 13. Datos cruzados entre la dimensión claridad y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo masculino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022... .. | 42 |
| Figura 14. Datos cruzados entre la dimensión claridad y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo femenino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 | 43 |

Figura 15. Datos cruzados entre la dimensión reparación variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo masculino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022... 44

Figura 16. Datos cruzados entre la dimensión reparación variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo mujeres del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 45

Resumen

Para la elaboración de la presente investigación se tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022 para lo cual se utilizó un método hipotético deductivo, un tipo de investigación aplicada y un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por una totalidad de 110 enfermeros que pertenecen al Hospital Barton. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de información dos cuestionarios que tenían por fin evaluar las variables de inteligencia emocional y estrés laboral. Los principales resultados arrojaron un coeficiente Rho de Spearman de $-.679$; así como también una significancia con una valoración de $p < 0.05$. Se concluyó que existe una relación media, negativa y considerable entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton.

Palabras claves: inteligencia emocional, estrés laboral.

Abstract

For the elaboration of the present investigation, the general objective was to determine the relationship between emotional intelligence and work stress in the nursing staff of the Barton Hospital, Lima 2022, for which a hypothetical deductive method was used, a type of investigation applied and a non-experimental design with a quantitative approach. The sample consisted of a total of 110 nurses who belong to the Barton Hospital. The survey technique was used and as an instrument for collecting information two questionnaires that were intended to evaluate the variables of emotional intelligence and work stress. The main results showed a Spearman's Rho coefficient of $-.679$; as well as a significance with a value of $p < 0.05$. It was concluded that there is a medium, negative and considerable relationship between emotional intelligence and work stress in the nursing staff of the Barton Hospital.

Keywords: emotional intelligence, job stress.

Introducción

La inteligencia emocional se considera como la capacidad que tienen las personas de poder atender, regular y tener claridad en torno a las emociones que presenta y desarrollan con el pasar del tiempo, lo cual resulta indispensable para poder integrarse en la sociedad de manera óptima y oportuna, siendo ello determinante para encontrar y establecer vínculos afectivos y relacionales adecuados para su salud mental.

En tal sentido, cuando una persona tiene una adecuada inteligencia emocional puede controlar y gestionar sus emociones positivas y negativas como el estrés laboral, el cual surge cuando la persona se encuentra sometida a demandas y exigencias dentro de su entorno laboral, el mismo tiende a aparecer cuando el individuo es sometido a diversas actividades que sobrepasan sus capacidades, por lo que como una respuesta el organismo presenta esta afección. En el caso del personal de enfermería, al encontrarse en constante presión debido a sus funciones requieren del manejo óptimo de sus emociones a fin de obtener resultados beneficiosos cuando experimenten sensaciones relativas al estrés laboral, en tal sentido se ha planteado como interrogante general: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022?

Para ello se ha establecido la información bajo la siguiente estructura:

Capítulo I: se encuentra el planteamiento del problema, la formulación de problema, objetivos, justificación y delimitación del problema.

Capítulo II: en el que se desarrolla el marco teórico, antecedentes, bases teóricas y se plantean las hipótesis de investigación.

Capítulo III: es donde se plantea la metodología, enfoque, tipo, método, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, descripción de los instrumentos, validación y confiabilidad

de los instrumentos, además de los aspectos éticos considerados para la elaboración de la presente investigación.

Capítulo IV: es donde se realiza la presentación de los resultados mediante las tablas y figuras correspondientes, a su vez se desarrollan las discusiones de los resultados, es decir, se ejecuta la comparación con estudios previos que permitan la verificación de los resultados obtenidos.

Capítulo V: es donde se desarrollan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPITULO 1: PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Uno de los principales grupos ocupacionales de las Instituciones de Salud que se consideran más importantes y numeroso es la enfermería y por la propia naturaleza de sus actividades se encuentra expuesta a riesgos que determinan la necesidad de contar con los conocimientos teóricos y prácticos, así como también de tener un estado de salud mental y físico equilibrado que le atribuya la oportunidad de realizar sus funciones y afrontar los diversos acontecimientos que podrían ocasionar estrés laboral (1).

Asimismo, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2), quienes trabajan en el sector de la salud son aquellos que se someten a altos grados de estrés y que son perjudicados al estar en constante contacto con las personas en un contexto relacionado al bienestar, lo cual generará mayor peso emocional, aunado a eso, los factores y reparaciones en cuanto a la economía por el trabajo ejercido.

Por parte de la inteligencia emocional, se tiene que Salovey y Mayer fueron quienes definieron por primera vez en 1990 la acepción de inteligencia emocional, hicieron alusión a esta terminología como la facultad de controlar los sentimientos propios y de las demás personas, así como discriminar entre estas y efectuar dichos saberes o datos sentimental con el objetivo de orientar o direccionar el propio accionar y la ideología. Este tipo de facultades de la inteligencia emocional aquel que tuvo mayor apoyo práctico, gracias a que la gran parte de artículos que se publicaron sobre este tema se acomodan a este y en el cual se hizo un desarrollo de la sensación de dicho estudio. Dicho modelo se define como la destreza para sentir, analizar y manifestar los sentimientos de manera precisa e impulsar el desarrollo de las emociones y el intelecto (3).

Aunado a lo anterior, se tiene que la inteligencia emocional impacta de gran manera, debido a que está relacionada con el autojuicio sentimental y la facultad de desempañar los sentimientos de las otras personas teniendo influencia en el ambiente de trabajo y la facultad para afrontar contextos difíciles. Debido a ello, es necesario hacerse valer de la inteligencia emocional, puesto que hace posible solucionar contextos productivamente, elaborar destrezas y facultades congénitas de las profesiones y poner en práctica ciertas influencias parecidas a las que se manipularían al momento en el que se elaboren en un ambiente de trabajo (4).

De acuerdo con un estudio realizado en Arequipa en 2021 a un grupo de 82 enfermeros, se evidenció que los enfermeros que tuvieron un nivel normal de inteligencia emocional, representando un 63.6 %, son aquellos que tienen un rendimiento organizacional óptimo, mientras que los enfermeros que reflejaron una inteligencia emocional óptima, representando un 81.7 %, tuvieron un rendimiento organizacional también óptimo, por lo que se deduce que al tener un buen nivel de inteligencia emocional, los enfermeros podrán tener un mejor desempeño en sus labores en el trabajo (4).

El estrés laboral es un reto para todas las personas, por ello se realizó un estudio en 2012 en Estados Unidos, el cual fue desplegado al dominio y resultados de la pregunta vinculada al estrés laboral, tomando en consideración indagar un suceso en el país norteamericano y sus distintos estados determinan que es un problema. Las verificaciones en los distintos estados de labor fueron claras que el 10 % de las personas que realizaron la investigación expresaron que estaba presente el estrés o la presión, lo que resultaba un aspecto desalentador y la falta de reposo ocasionados por las fuertes preocupaciones por las condiciones individuales. Pese a ello, la búsqueda de información acerca del estrés del

gremio realizado en América produce dificultades muy relevantes. En lo que respecta a Argentina, se delegó un cuestionario en el que se demostró que el 26.7 % de socios mencionan que sienten la presencia del estrés quienes se jactan opinando desarreglo de obligación. Mientras tanto, en Chile durante el 2011 se dio a conocer que el 27.9 % de los empleados y el 13.8 % de los representantes afirmaron que la presión y la tristeza en las empresas (5).

Continuando con el estrés laboral, cabe resaltar que es un suceso muy perseverante presentado en la actualidad, el cual muchos especializados en este tema han clasificado y sugieren que se tomen medidas para disminuir el grado de estrés. Debido a esta razón, el trabajo de investigación titulado “Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño” tuvo como finalidad otorgar datos actualizados e importantes a la institución para crear tácticas estratégicas enfocadas en hacer más fuerte el control y enfrentar el estrés (6).

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo afirmó que según una encuesta elaborada acerca de las condiciones de trabajo y salud y países latinoamericanos se logró descubrir que el 16 % de los individuos presentan dificultades severas de estrés y tensión emocional. De acuerdo con los resultados, se demostró que en Argentina existe un 26 % de colaboradores que presentan predictores de carga mental causada del exceso de labor pesada, cuestión que se ha transformado en el último tiempo como un factor que causa el estrés laboral (7).

En cuanto al ámbito nacional, las problemáticas de estrés laboral no son ajenas, ya que cierta información reportada en el Hospital Luis Negreiros muestra evidencias que en entre el personal que labora en el centro médico y los pacientes existían pésimos tratos y pequeñas discusiones por malentendidos, aquellos que generaban un ambiente tenso, de

estrés y mucha incomodidad en los empleados. Bajo ese contexto, en ciertos documentos como el Registro de Procesos Administrativos del Hospital Luis Negreiros durante el año 2018, se evidenciaron 32 informes en los que había reclamos de rencillas y fricciones individuales entre los empleados y los pacientes, situación que había aumentado con relación al 2017, año en el que se encontraron tres denuncias en el Ministerio Público como demostración del ambiente de hostilidad que se presentaba debido al poco control de los sentimientos (8).

No cabe duda que la pandemia por el coronavirus afectó principalmente al personal de salud, siendo su salud mental la más perjudicada por los indicadores de estrés laboral como la carga laboral y los problemas internos de las prestaciones, las cuales constituyen a elementos vulnerables evidenciando sintomatologías físicas o sentimentales, que desencadenan en una falta de producción, de rendimiento y un aumento de peligro a cometer equivocaciones, contexto que necesita de análisis y atención eficiente de personal especializado en salud mental a raíz de la atención a usuarios contagiados por la COVID-19 (9).

Asimismo, los enfermeros son los más vulnerables ante continuos problemas de tipo social, psicológico, físico, biológico y químico que forman parte de su labor que evidencian la relevancia de poner atención principalmente a este entorno de la sociedad. En ese sentido, diversas investigaciones han presentado como resultado que los grados de estrés laboral en enfermeros y doctores son de significancia, ya que las cualidades de este trabajo, como exponerse a sentimientos desagradables, ya sea el dolor, el fallecimiento o la tristeza que demanda una facultad muy grande de confrontamiento al estrés laboral (10).

En cuanto a los elementos de peligros psicosociales que se han presentado, se encontraron como las rutinas, los números de turno, los números de usuarios, las demandas sentimentales, el modelo de contratación y la ayuda de las organizaciones son elementos que tienen influencia en el rendimiento de la práctica profesional. Al momento en el que están precarizadas, los profesionales se exponen a cargas exigentes de trabajo las cuales ocasionan problemas en los procedimientos para adaptarse, la falta de facultades físicas y mentales para el rendimiento del puesto, el aumento de estrés, los síntomas psicósomáticos expresados mediante el cambio de apetito, la fatiga, el dolor de cabeza y la irritación (11).

Por medio de un estudio se analizó de qué manera impacta psicológicamente la pandemia, esta prueba se realizó mediante la Escala de Impacto de Sucesos-Revisada y resultó que gran parte de los encuestados están atemorizados y desprotegidos a causa de la pandemia por la COVID-19. Además, un porcentaje mayor al 40 % reveló que tuvieron una subida en cuanto a su estrés por problemas en el trabajo y en la economía, por lo que se requiere de participaciones profesionales para aplacar esta patología que puede generar graves consecuencias a la vida de las personas (12).

En consecuencia, cuando una persona es sometida a constantes presiones que le impiden desenvolverse adecuadamente en su entorno requiere saber controlar sus emociones para dirigir las sin afectar su desarrollo, por lo tanto, es importante la inteligencia emocional ya que mediante la misma se pueden controlar los sentimientos negativos como el, especialmente en el ámbito de enfermería que frecuentemente se encuentran atendiendo pacientes con un estado de salud delicado, en vista de ello se ha planteado como problema general: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022?

1.2. Formulación Del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional en su dimensión atención de sentimientos con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022?

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022?

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión atención de sentimientos con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

Identificar cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

Identificar cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación se justificó a nivel teórico debido a que fue sustentada mediante el uso de definiciones y conceptos que establecerán la importancia sobre las variables inteligencia emocional y estrés laboral, para lo cual se tuvieron en consideración doctrinarios que avalaron la información de forma precisa, siendo que a su vez el estudio en curso pudo servir para futuros estudiosos que busquen establecer la relación entre las respectivas variables.

1.4.2. Metodológica

Para la elaboración del presente estudio se tomaron en consideración los criterios metodológicos que permitieron avalar los datos obtenidos mediante el uso de instrumentos que cumplieron con los procesos de validación por juicio de expertos y de confiabilidad por medio del estadístico Alfa de Cronbach, siendo Humani y Olivas (13) quien para el 2021 en Lima fue la responsable de realizar el proceso para validar la escala The Nursing Stress Scale, mientras que el cuestionario TMMS – 24 fue validado en Lima por Conde (14) para el año 2018.

1.4.3. Práctica

La presente investigación presentó una justificación práctica ya que los resultados que se obtuvieron podrán servir para mejorar los aspectos negativos surgidos por parte del personal de enfermería quienes deben cumplir con diversas características que les permita manejar de óptimamente sus emociones para poder afrontar las consecuencias derivadas del estrés dentro del ámbito del trabajo.

1.5. Limitaciones de la investigación

Para el desarrollo se encontraron diversas limitaciones entre las que se encontraron la dificultad en conseguir la autorización para la aplicación del instrumento, debido a que las autoridades no les parecía conveniente la aplicación de los instrumentos, para lo cual fue necesario llevar a cabo diversas reuniones a fin de que los directivos pudiesen firmar la respectiva autorización, logrando la misma días después.

Sobre el personal de enfermería no se sentían cómodos en responder a los cuestionarios, además la falta de tiempo por las labores que realizan se convirtió en limitantes que obligaron a la autora a pautar horarios diferentes a fin de conseguir la cantidad adecuada de respuestas para el procesamiento de datos que a su vez contribuyeran a la comprobación de hipótesis.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Nespereira y Vázquez (15) desarrollaron una investigación con el objetivo de “Determinar los niveles de estrés e identificar si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en enfermeras y auxiliares de enfermería del Servicio de Urgencias del Complejo, Hospitalario Universitario de Ourense” para lo cual aplicaron una metodología observaciones, descriptivo con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 60 enfermeros y auxiliares de enfermería. Los resultados arrojaron la existencia de un déficit en el aspecto emocional, donde se situó la claridad emocional y la reparación de emociones en rangos normales, sobre el estrés laboral se pudo precisar que existían puntuaciones medias entre los 22,11 puntos para el personal de salud. Se concluyó que existe una relación positiva entre la claridad emocional y el estrés laboral con un valor de $r=0,276$ y $p=0,033$; así como también se precisó un coeficiente de $r=0,277$ y $p=0,032$; por lo tanto, aquellos trabajadores que tienen mayor estabilidad tienen una mejor posibilidad de sentir y manifestar emociones.

Mesa (16) elaboraron un estudio con el objetivo de “Analizar la relación entre estrés laboral percibido y ansiedad estado-rasgo, así como la asociación de ambas variables con la inteligencia emocional percibida en sus tres dimensiones en una muestra de enfermeros asistenciales del Hospital Universitario de Canarias” para lo cual se aplicó una metodología descriptiva-correlacional. La muestra estuvo conformada por 258 personas. Los resultados arrojaron que no existe relación entre la claridad emocional y el estrés laboral. Se concluyó que las mujeres tienen valoraciones más altas que los hombres en cuanto al estrés laboral y atención de emociones, lo que implica que, con la edad y los

años de experiencia laboral, se minimiza significativamente el estrés laboral y aumenta de manera significativa la claridad y reparación de emociones.

Millán y Escandón (17) realizaron un estudio con el propósito de “Identificar la relación entre la IE y el Estrés Laboral en el personal de enfermería del Hospital Departamental San Antonio del municipio de Roldanillo” para ello se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional con un diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 31 enfermeros. Los resultados arrojaron que existen niveles inadecuados de atención emocional, así como también en los aspectos de claridad y reparación emocional. Sineod que el 43% de la muestra tuvo niveles elevados de estrés, lo que implicó que existe estrés significativo en una parte importante de esta población. Se concluyó que no hay relación directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Huarcaya y Rojas (18) realizaron una investigación con el propósito de “determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en personal asistencial de enfermería de un hospital de Ate, 2020” para ello se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo básico con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida 107 trabajadores. Los hallazgos arrojaron que existe un valor de $p < 0.05$, siendo que el coeficiente de correlación determinó que el personal asistencial tiene un mejor manejo de las emociones por lo que, presentó de igual forma un adecuado manejo del estrés laboral. Se concluyó que existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital de Ate, 2020.

Velásquez (19) desarrolló un estudio con el propósito de “determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público 2021” se aplicó un método descriptivo, no experimental de corte transversal.

Siendo la muestra de 93 colaboradores. Dentro los resultados se pudieron evidenciar que el 45.2% mantiene un nivel medio con referencia a la inteligencia emocional, sin embargo, el 39.8% presentó un nivel alto de estrés. Se concluyó que existe una relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral, siendo el coeficiente de 0.348, además el nivel de significancia fue de $p < 0.05$.

Huamán y Tanco (20) desarrollaron un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de las enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño San Bartolome-2018” para lo cual se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – correlacional. La muestra estuvo compuesta por 40 enfermeros. Los resultados arrojaron que el 67,5% presentaron un nivel medio en el desarrollo de inteligencia emocional mientras que el 17,5% presentaron un nivel alto de inteligencia emocional, en el caso de estrés laboral el 57,5% presentaron un nivel medio de estrés laboral y el 42,5% presentaron un nivel bajo de estrés laboral. Se concluyó que la inteligencia emocional y el estrés laboral no se relacionan debido a que el chi cuadrado arrojó un resultado de 0,081.

2.2. Bases Teóricas

Inteligencia emocional

La definición de inteligencia emocional comprende algunas destrezas que apoyan para al desarrollo de la persona en los individual, organizacional y social. Una persona con un grado elevado de inteligencia emocional tiene algunas destrezas para utilizar su etapa de emoción de acuerdo a lo que le interesa a cada persona, además de los demás o del ambiente laboral en general, el cual hace posible comprender cómo influye de forma que

se adapte y entienda los sentimientos con la finalidad de un óptimo aprovechamiento emocional, organizacional y socialmente (21).

Por otro lado, la inteligencia emocional hace referencia a la conducción hacia los efectos verdaderos que actúan como un soporte de estrés sutil. Con el objetivo de que la inteligencia emocional sirva de utilidad en contextos de estrés sutil, se juzgará acorde a la grande medición del estrés, su contextualización y de qué manera se realiza la medición de la inteligencia emocional (22).

En ese sentido, para el 2018 López et al. (23) hicieron mención que los individuos con escasez de destrezas sentimentales apelan a la ingesta de estupefacientes como una manera exterior de autoorganización con el fin de reducir, esconder o rechazar sus estados de emoción perjudiciales o con el objetivo de ocasionar estados de emoción con mayor agrado.

El inicio de la inteligencia emocional es fundamentado en 1905 por Alfred Binet al crear el primer cuestionario de inteligencia psicométrica con el que identificó qué personas consiguen triunfar en el futuro, pese a que estos estudios han sido criticados por Sternberg y Gardner haciendo alusión a definiciones más actualizadas de inteligencia, es por ello que, Sternberg cree que se tiene que ver más hacia adelante del cociente de intelecto y de la inteligencia de análisis, debido a que esta última no posee éxito a largo plazo (24).

Howard y Gardner, dos psicólogos de Estados Unidos, establecieron que la inteligencia direcciona con mayor amplitud considerando distintas tipologías de inteligencia, las cuales son la inteligencia cenestésica del cuerpo, la inteligencia matemático-lógica, la inteligencia de la música, la inteligencia de la lingüística, la

inteligencia del espacio, la inteligencia de comunicación interna e inteligencia de comunicación externa (25).

Bajo ese contexto, se estima que el surgimiento de la inteligencia emocional se dio como una relevante creación psicológica que se dio a inicios de los 90, época en la que se definió como un aglomerado de destrezas en su mayoría parecidas a la inteligencia universal. Los primeros estudios que influyeron acerca de la inteligencia emocional estuvieron efectuados por Salovey y Mayer, quienes detallaron la definición de la inteligencia emocional como la facultad de inspeccionar las sensaciones propias y ajenas, de aislar entre estos y de usar dicha data con el fin de orientar la ideología y las actividades propias (3).

Para Serrat (26), la inteligencia emocional es la facultad de autopercepción con el fin de encontrar, analizar y administrar los sentimientos de sí mismos, del resto de personas y de los entornos grupales. Los individuos que tienen un nivel elevado de inteligencia emocional saben de ellos entre sí a la perfección y además tienen la capacidad de apreciar los sentimientos del resto. Asimismo, tienen amabilidad, resistencia y optimismo. De forma sorprendente, la inteligencia emocional es un estilo de conducta prácticamente nuevo.

Además, la inteligencia emocional es un símbolo de estabilidad mental, ya que se ha visualizado que al tener una inteligencia emocional elevada otorga la facultad de razonar lógicamente y de forma flexible con el objetivo de enfrentar las dificultades de otra persona (27).

Arrogante y Aparicio evaluaron que, ya que los trabajadores del sector salud están en constante contacto con la patología y los síntomas ansiosos de los pacientes, es indispensable lograr reconocer los sentimientos para tratarlos de la forma más óptima.

Por ende, la inteligencia emocional es una destreza vital para el personal de enfermería. Asimismo, se afirma que la inteligencia emocional ofrece consecuencias positivas a los enfermeros, fomentando la capacidad para adaptarse y saber manejar los factores de estrés (28).

Dimensiones de Inteligencia emocional

Atención de sentimientos

Hace alusión a la manifestación de las propias emociones, esto quiere decir que es la habilidad para advertir y declarar las emociones de manera concisa. Refiere a la protección de las investigaciones y comprender de forma clara los aspectos de afección del rostro, la movilidad corporal o la modulación vocal (18).

Claridad emocional

Establece la evaluación que se tiene acerca de la comprensión de etapas sentimentales autónomas. Involucra la habilidad a apreciar el interés en cuánto se reflexiona, se examina o se solucionan las dificultades. Intenta que las emociones vayan en contra al sistema de cognición y la autoestima colabora a establecer y a jerarquizar la prominencia de cognición relevante, centrando el cuidado en lo que en realidad es fundamental (18).

Reparación de emociones

Analiza cómo se forma de manera comprendida con el fin de ordenar los grados genuinos sentimentales de etapa determinada. Alude a la autoridad con más búsqueda de la sensibilidad mental incluye todavía la práctica para estar desprendido de las afecciones declarativas como la desdicha y la razón de ellos, eliminando el intento que los relacione a su afección, aún implica la genuinidad para vertebrar las conciliaciones mismas y mezcladas, haciendo más suaves los sentimientos de desdicha y eleva los sentimientos de declaración (18).

Estrés laboral

La organización Internacional de Trabajo afirma que el estrés se da como contestación corporal y sentimental a un deterioro que es ocasionado por actividades exigentes que se perciben de un individuo y que el efecto se impone por la facultad, los elementos y los requerimientos que la persona tiene para confrontarlos (29).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud define al estrés como la causa de un daño a la salud de los empleados del sector salud y su rendimiento se ve perjudicado, asimismo, se justifica que el génesis del estrés es la mala estructuración de la labor y la escasez de ayuda de los colegas y de los supervisores. Por el contrario, en el momento en el que se consigue obtener poder de su labor y se tiene ayuda de los encargados de la supervisión y óptimos vínculos con los colegas es poco posible que el estrés aparezca (30).

En tanto, Leka en su libro británico hace mención al estrés, indicando que es una de las problemáticas más importantes a nivel de salud que aqueja a la población de todo el mundo. El estrés laboral es el resultado de la presión y de las labores exigentes que en conclusión no se acomodan a los saberes y destrezas de la persona, es así que prueban su facultad de afrontamiento y resolución. Además, el estrés es el resultante de la inestabilidad de las actividades exigentes y la presión a las que acoplan los trabajadores, por una parte y sus saberes y destrezas, por otra parte, entonces el estrés posee la facultad de realizar la medición a la persona en cuanto a su destreza para afrontar las situaciones estresantes que aparecen el entorno organizacional, como lo son la facultad de confrontar las presiones laborales, entonces es fundamental que se reconozcan las habilidades para confrontar los problemas y encontrar soluciones (31).

Por otro lado, Selye en 1936 definió el estrés por medio de una investigación de la conducta, por ende, se entiende en las personas como una contestación general que altera su fisiología y conducta en su acomodo. Actualmente hay muchas acepciones del estrés, sin embargo, cada una de ellas se identifica con un aglomerado de respuestas sentimentales, de cognición, de fisiología y de comportamiento (32).

Asimismo, se tiene que el estrés ha encontrado una integración y está presente en el día a día de toda persona, con frecuencia se asocia al desequilibrio en los sentimientos, representaciones de extenuación o debilidad mental y corporal, como efecto de la presencia de contextos tensos en el ambiente laboral que diariamente confrontan todos los ciudadanos, empleados del sector público y particular y empleados de las distintas ramificaciones a nivel industrial, en dicho casos muestran contextos no deseables para la persona que se ven evidenciados al aparecer los nervios y la angustia (33).

Burgos hace referencia al estrés laboral como una situación que encamina a efectos negativos, tanto físicos como psicológicos, generando alteraciones en el sueño, emociones de tensión y reducimiento del desempeño en el trabajo como mecanismo de contestación a los estimulantes organizacionales en el ambiente laboral (34).

Tipos de estrés laboral

Episódico: Este tipo de estrés posee una formación inesperada de gran magnitud, pero de nula constancia.

Crónico: Este tipo aparece en el momento en el que el trabajador se somete con frecuencia a contextos de trabajo inadecuado y agrava su condición de trabajo.

Los tipos de estrés episódicos en los individuos son episodios temporales, sin embargo, luego retornan en sí, por otro lado, está el tipo de estrés crónico, el cual aparece cuando el empleado no trabaja en un ambiente adecuado de acuerdo a sus capacidades, lo que

conlleva a un contexto en el que el sujeto en cuestión no podrá sobrellevar el escenario en el que se encuentra y es ahí cuando aparece el estrés laboral, lo que en muchas ocasiones termina con el despido del trabajador (35).

Consecuencias del estrés laboral

Consecuencias sociales: Estas están enlistados en el sector del trabajador, por lo que se torna difícil de mejorar, debido a que el trabajador se convierte indolente ante la adquisición de malos hábitos como el consumo de cigarrillos o productos psicoactivos, cambiando sus cualidades y haciendo más grave el estrés con comportamientos hostiles en el ámbito conyugal e interpersonal, obteniendo el aumento de condiciones físicas (36).

Consecuencias económicas: Es muy elevada la magnitud de preocupación que ocasiona el estrés con el paso del tiempo cuando aparece un aumento no predecible en el que la escasez de ausentismo por resolver dicha problemática conlleva a dificultades en el ámbito laboral y el acrecentamiento de la salud mental y física de los individuos (36).

Consecuencias en la salud: De acuerdo a muchos estudios, se corrobora que hay una dependencia del estrés laboral con las enfermedades, puesto que hay hipersensibilidad, que genera que en las personas frente a estimulaciones de estrés produzcan contestaciones hormonales como taquicardias, ensanchamiento de la obstrucción arterial, hiporexia, falta de la metodología inmunológica y obesidad (36).

Dimensiones de estrés laboral

- a. **Carga laboral:** tiende a hacer referencia a las demandas físicas que produce desgaste en el trabajador dado de sus funciones y se produce en su jornada de trabajo. Lo que ocasionalmente puede ocasionar una sobrecarga por exceso de carga de trabajo como consecuencia de la variabilidad y lo complejo que resultan sus funciones o actividades, donde el trabajador percibe que las mismas suelen

sobrepasar sus capacidades, competencias y posibilidades para poder realizarlas conforme a un determinado período de tiempo (37)

b. Ambiente psicológico: busca y abarca los hechos de experiencia ante las diferentes situaciones y sufrimientos que se presentan dentro del ámbito laboral. (37)

c. Ambiente social: que abarca hechos de conflicto entre cada uno de sus miembros del grupo laboral y que se relaciona a la ausencia de compañerismo, reciprocidad y las relaciones interpersonales. De igual manera, se asocia a no poder elaborar de manera adecuada a su trabajo y no tener acceso a la colaboración multidisciplinaria. (37)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existen relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre la variable inteligencia emocional en su dimensión atención de sentimientos con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

Existe relación estadísticamente significativa entre la variable inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

Existe relación estadísticamente significativa entre la variable inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación empleó un método hipotético-deductivo, el cual hace uso de procesos con lógica y deducción, empezando desde un hecho o idea en principio que se tiene que comprobar (38).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación fue cuantitativo, ya que tiene como representación un aglomerado de procedimientos ordenados secuencialmente con el objetivo de corroborar las hipótesis. Todas las etapas de este enfoque son precedentes de la que continúa y no se puede evitar ningún paso, puesto que la secuencia es rigurosa (39).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, debido a que se utilizó como provecho los saberes previos alcanzados por la investigación básica con el propósito de conocer las soluciones de cada problema inmediato que se presenta (38).

3.4. Diseño de la investigación

Se empleó un diseño no experimental, puesto que la obtención de los datos fue realizada para responder a las preguntas del estudio sin hacer uso de mecanismos diferentes a los indicados en el ámbito científico, es decir, que solo se evaluaron las variables dentro de su contexto con el fin de observar su comportamiento (40).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población es una terminología que se deriva en una investigación social al grupo de factores que forman parte de las mismas cualidades como el lugar de trabajo o el grado de instrucción (40). En la actual investigación la población estuvo establecida por 110 trabajadores de enfermería.

3.6. Variables y operacionalización

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa (Niveles o rangos) |
|-------------------------------|---|---|-----------------------------|------------------------|---------------------------|---|
| Inteligencia emocional | Hace referencia a la conducción hacia los efectos verdaderos que actúan como un soporte de estrés sutil, sirve de utilidad en contextos de estrés sutil, se juzgará acorde a la grande medición del estrés, su contextualización y de qué manera se realiza la medición de la inteligencia emocional (22) | Capacidad para percibir, comprender y adaptar de forma viable el control y agudeza de los sentimientos como fuente de vitalidad, datos. Asociación e impacto, levantarse de la desgracia, ajustar. Recuperar y acceder a una vida importante y rentable. La medición está comprendida en una escala Likert, con las opciones: Nada de acuerdo, Algo de acuerdo, Bastante de acuerdo, Muy de acuerdo, Totalmente de acuerdo. | Atención a los sentimientos | Sentir Expresar | Ordinal | 24 – 55 puntos “Mal desarrollo inteligencia emocional |
| | | | Claridad emocional | Comprensión | | 56 – 88 puntos “Promedio desarrollo inteligencia emocional” |
| | | | Reparación de emociones | Regulación | | 89 – 120 puntos “Buen Desarrollo inteligencia emocional” |

| | | | | | | |
|-----------------------|---|--|---|---|---------|--|
| Estrés laboral | La organización Internacional de Trabajo afirma que el estrés se da como contestación corporal y sentimental a un deterioro que es ocasionado por actividades exigentes que se perciben de un individuo y que el efecto se impone por la facultad, los elementos y los requerimientos que la persona tiene para confrontarlos (29). | El estrés laboral son las afecciones que derivan de las exigencias emanadas dentro del entorno laboral, por lo cual se evalúan mediante las dimensiones que establecerán una escala valorativa, lo cual permitirá evaluar los niveles de estrés a los que se somete un determinado trabajador. | Carga de trabajo Ambiente social Ambiente psicológico | <ul style="list-style-type: none"> • Duelo • Dolor • Sobrecarga • Miedo • Caracteres • Desinformación • Apatía • Falta de capacitaciones • Desunión • Incomodidad | Ordinal | <p>0 –33 puntos “estrés laboral Bajo”</p> <p>34 – 68 puntos “estrés laboral Medio”</p> <p>69 – 102 puntos “estrés laboral Alto “</p> |
|-----------------------|---|--|---|---|---------|--|

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica es un aglomerado de herramientas mediante las que se ejecuta la metodología. Es un grupo de normas y ordenamientos para la administración de los instrumentos que ayudan a la persona en la implementación del método. En la presente investigación, para estudiar las variables Inteligencia emocional y Estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022, se empleó la encuesta, con el objetivo de conocer los datos de la población de estudio.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la presente investigación se emplearon dos instrumentos, en primer lugar, está la escala de metaconocimiento de los estados emocionales (TMMS-24) de Salovey y Mayer la cual en su versión inicial se diseñó y construyó conteniendo 48 ítems y 3 dimensiones, pero posteriormente, en la adaptación de este instrumento en Lima por Conde para el año 2018 (14) fue reducido a 24 ítems, manteniéndose la cantidad de 3 dimensiones, las cuales son atención de sentimientos, claridad emocional y reparación de emociones, su forma de contestación es tipo Likert, siendo las respuestas: Nada de acuerdo, Algo de acuerdo, Bastante de acuerdo, Muy de acuerdo, y Totalmente de acuerdo.

Por otro lado, se utilizó como segundo instrumento *The Nurssing Stress Scale*, la cual se constituye por 34 ítems, que hallan contextos estresores de manera potencial enfocados en los trabajadores de enfermería, siendo adaptada al contexto peruano por Humaní y Olivas en Lima para el año 2021 (13), estableciendo 4 opciones de respuesta los cuales son: Nunca, Alguna vez, Frecuentemente y Muy frecuentemente.

3.7.3. Validación

Los instrumentos nombrados previamente se sometieron a procedimientos con el propósito de corroborar la validación de todos ítems que forman parte de estos, en cuanto al instrumento de la escala de metaconocimiento de los estados emocionales (TMMS.24) se hallaron las evidencias de validación tomando como base el contenido y de contestación de los ítems, lo cual fue realizado en Lima por Conde para el año 2018 (14). Sobre el Nursing Stress Scale fue validado mediante un juicio de expertos quienes determinaron la viabilidad del instrumento en cuestión, lo cual fue realizado por Humani y Olivas en Lima para el año 2021 (13).

3.7.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad de la escala de meta conocimiento de los estados emocionales (TMMS-24), para el 2021 Humani y Olivas en Lima (13) realizaron un análisis de los coeficientes por consistencia interior del instrumento por medio del coeficiente alfa de Cronbach, donde todas sus dimensiones, obtuvieron valores de $\alpha=0.895$, mientras que la claridad emocional tuvo $\alpha =0.924$. finalmente, la reparación emocional obtuvo $\alpha =0.872$. asimismo, en el caso del presente estudio se ha obtenido la siguiente confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.964.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento *The Nursing Stress Scale*, se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach en un rango de .49 a .92 para las 9 subescalas que son muerte y sufrimiento, carga de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, problemas con la jerarquía, preparación insuficiente, falta de apoyo, no saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado, problemas entre el personal de enfermería y pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal (14). En el caso del presente estudio se ha obtenido la siguiente confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.975.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Es el sistema por el que se procesan los datos obtenidos de una población en específico, su propósito es la producción de resultados por medio de la realización de una evaluación de acuerdo con los objetivos, las preguntas y las hipótesis. Este proceso se tiene que ejecutar con instrumentos y programas de estadística que hagan factible el agrupamiento de datos y su óptima evaluación (41).

En la actual investigación se empleó el programa de estadística SPSS Versión 25 por medio del estadígrafo Rho de Spearman, que dio como resultados tablas y figuras de acuerdo con el análisis y corroboración de las hipótesis de la investigación.

3.9. Aspectos éticos

La información que se proporcionó fue certera e inequívoca, se respetaron los derechos de autor a través de cada una de las citas realizadas en el trabajo de investigación situadas en las referencias. Además, se elaboró mediante las normas VANCOUVER, se efectuó el factor de la ética con respecto a la confidencia y la particularidad. La información de quienes participaron se manejó de forma muy discreta sin exponerse públicamente y lo más importante, brindando el mayor porcentaje de seguridad con el objetivo de que se sientan cómodos. Por otra parte, se tomó en consideración las políticas bioéticas de la Declaración del Helsinki, el cual posee como obligación resguardar el bienestar, la decencia, la honradez y los derechos al auto establecimiento de los individuos que forman parte de los estudios. Finalmente, el presente estudio será valorado por el comité de ética de la Universidad Norbert Wiener previamente a pasar a su realización porque se necesita el asentimiento.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1 Datos sociodemográficos del personal de enfermería

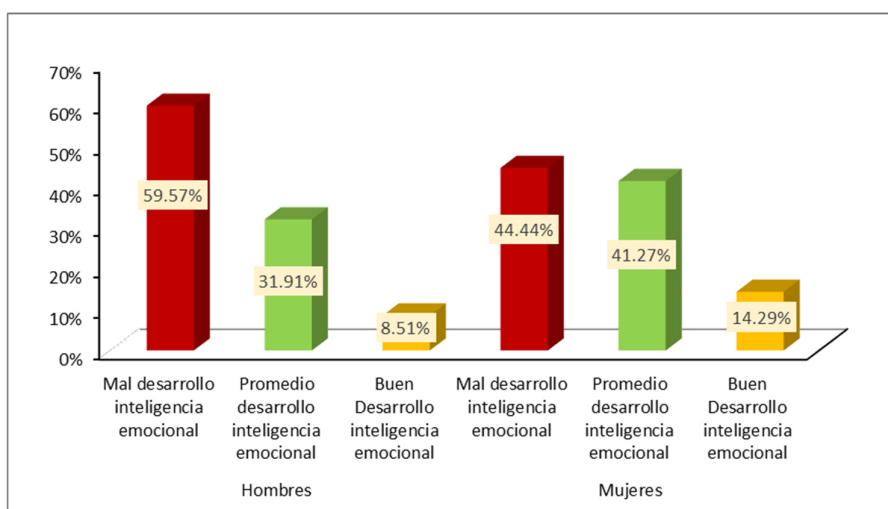
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------------------------------|-----------------|------------|------------|----------------------|
| Sexo | Masculino | 47 | 46.25% | 46.25% |
| | Femenino | 63 | 53.75% | 100.00% |
| | Total | 110 | 100.00% | |
| Estado Civil | Soltero(a) | 33 | 28.75% | 28.75% |
| | Casado(a) | 16 | 13.75% | 42.50% |
| | Conviviente | 39 | 41.25% | 83.75% |
| | Divorciado(a) | 10 | 7.50% | 91.25% |
| | Viudo(a) | 12 | 8.75% | 100.00% |
| | Total | 110 | 100.00% | |
| Tiene Especialidad: | Si | 34 | 30.00% | 30.00% |
| | No | 76 | 70.00% | 100.00% |
| | Total | 110 | 100.00% | |
| Tiempo Laboral en el Servicio | 1 a 5 años | 21 | 21.25% | 21.25% |
| | 6 a 10 años | 32 | 27.50% | 48.75% |
| | de 11 a 20 años | 19 | 18.75% | 67.50% |
| | de 21 a 30 años | 25 | 21.25% | 88.75% |
| | más de 31 años | 13 | 11.25% | 100.00% |
| | Total | 110 | 100.00% | |

Interpretación: de acuerdo con la tabla N°4 se pudo identificar que, de la totalidad de la muestra, el 46.25% fue masculino, mientras que el 53.75% señaló ser del género femenino. En cuanto al estado civil se pudo reconocer que el 28.75% es soltero, mientras que el 13.75% es casado, un 41.25% conviviente, el 7.50% es divorciado y el 8.75% es viudo. Sobre la especialidad el 30% señaló tener especialidad, mientras que el 70% indicó que no. Para finalizar, en torno al tiempo laboral en el servicio se tuvo que el 21.75% tiene un rango de tiempo laborando de 1 a 5 años, el 27.50% de 6 a 10 años, el 18.75% de 11 a 20 años, el 21.25% de 21 a 30 años y apenas el 11.25% obtuvo un rango mayor a 31 años.

Tabla 2 Nivel de inteligencia emocional en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|--|------------|------------|----------------------|
| Hombres | Mal desarrollo inteligencia emocional | 28 | 59.57% | 59.57% |
| | Promedio desarrollo inteligencia emocional | 15 | 31.91% | 91.49% |
| | Buen Desarrollo inteligencia emocional | 4 | 8.51% | 100.00% |
| | Total | 47 | 100.00% | 0.00% |
| Mujeres | Mal desarrollo inteligencia emocional | 28 | 44.44% | 44.44% |
| | Promedio desarrollo inteligencia emocional | 26 | 41.27% | 85.71% |
| | Buen Desarrollo inteligencia emocional | 9 | 14.29% | 100.00% |
| | Total | 63 | 100.00% | 0.00% |

Figura 1. Nivel de inteligencia emocional en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

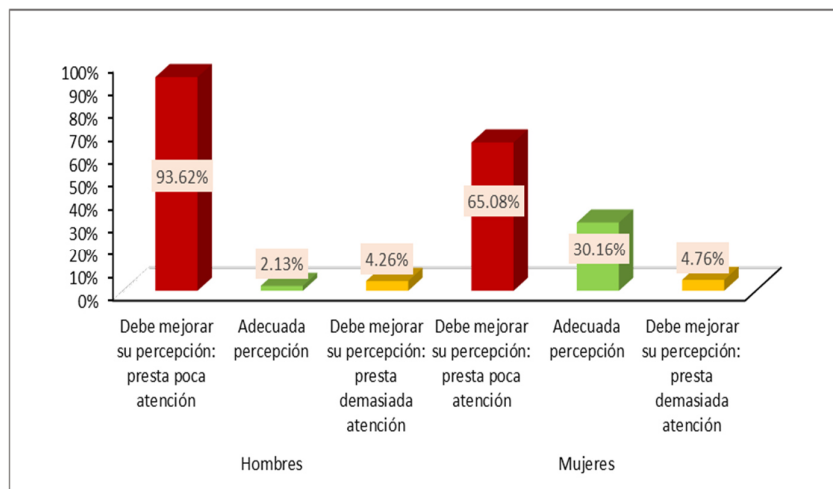


Interpretación: Según la tabla 5 y figura 1, los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022, muestra como un 59.57% de hombres y un 44.44% de mujeres presentan un mal desarrollo de inteligencia emocional. De igual forma en 31.91% de hombres presenta un promedio en el desarrollo emocional, siendo las mujeres quienes tienen un promedio de desarrollo emocional más alto de 41.27%; y, por último, de las personas encuestadas, un 14.29% de las mujeres poseen un buen desarrollo de inteligencia emocional y solo un 8.51% del personal masculino posee esta misma característica. Se concluye que ambos grupos presentan problemas de inteligencia emocional, sin embargo, el personal de sexo femenino tiende a un promedio más conservador que el personal masculino.

Tabla 3. Nivel de atención de sentimientos en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|---|------------|------------|----------------------|
| Hombres | Debe mejorar su percepción: presta poca atención | 44 | 93.62% | 93.62% |
| | Adecuada percepción | 1 | 2.13% | 95.74% |
| | Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención | 2 | 4.26% | 100.00% |
| | Total | 47 | 100.00% | 0.00% |
| Mujeres | Debe mejorar su percepción: presta poca atención | 41 | 65.08% | 65.08% |
| | Adecuada percepción | 19 | 30.16% | 95.24% |
| | Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención | 3 | 4.76% | 100.00% |
| | Total | 63 | 100.00% | 0.00% |

Figura 2. Nivel de atención de sentimientos en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

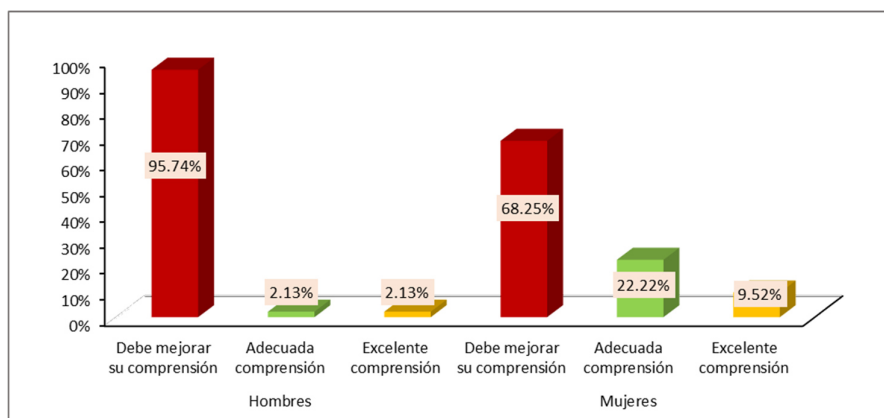


Interpretación: Según la tabla 6 y figura 2, los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022, muestra como un 93.62% de hombres y un 65.08% de mujeres prestan poca atención por mala percepción. De igual forma en 30.16% de mujeres presenta una adecuada percepción, siendo los hombres quienes tienen el mismo resultado con un 2.13%; y por último, de las personas encuestadas, un 4.76% de las mujeres prestan demasiada atención y solo un 4.26% del personal masculino posee esta misma característica. Se concluye que ambos grupos presentan problemas de percepción, sin embargo, el personal de sexo femenino tiende a un mejor promedio que el personal masculino.

Tabla 4 Nivel de claridad emocional en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------------------------|------------|------------|----------------------|
| Hombres | Debe mejorar su comprensión | 45 | 95.74% | 95.74% |
| | Adecuada comprensión | 1 | 2.13% | 97.87% |
| | Excelente comprensión | 1 | 2.13% | 100.00% |
| | Total | 47 | 100.00% | 0.00% |
| Mujeres | Debe mejorar su comprensión | 43 | 68.25% | 68.25% |
| | Adecuada comprensión | 14 | 22.22% | 90.48% |
| | Excelente comprensión | 6 | 9.52% | 100.00% |
| | Total | 63 | 100.00% | 0.00% |

Figura 3 Nivel de claridad emocional en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

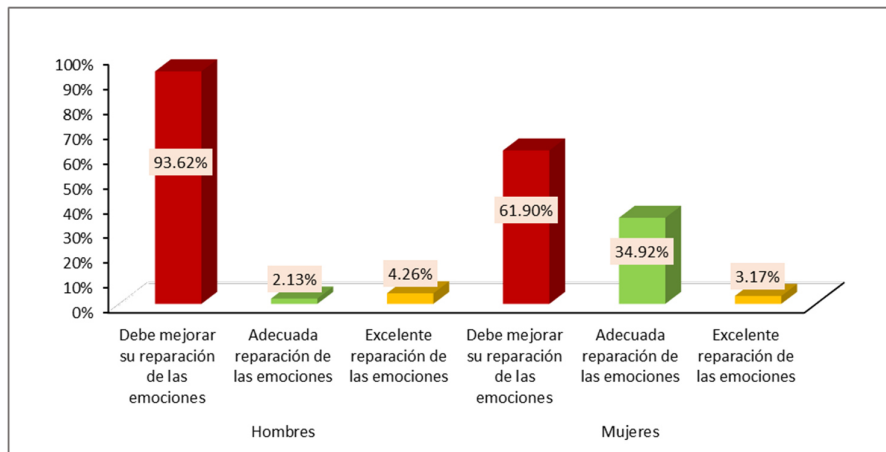


Interpretación: Según la tabla 7 y figura 3, los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022, muestra como un 95.74% de hombres y un 68.25% de mujeres deben mejorar su comprensión. De igual forma en 22.22% de mujeres presenta una adecuada comprensión, siendo los hombres quienes tienen el mismo resultado con un 2.13%; y, por último, de las personas encuestadas, un 9.52% de las mujeres tienen excelente comprensión y solo un 2.13% del personal masculino posee esta misma característica. Se concluye que ambos grupos presentan problemas comprensión, sin embargo, el personal de sexo femenino tiende a un mejor promedio que el personal masculino.

Tabla 5 Nivel de reparación de emociones en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|---|------------|------------|----------------------|
| Hombres | Debe mejorar su reparación de las emociones | 44 | 93.62% | 93.62% |
| | Adecuada reparación de las emociones | 1 | 2.13% | 95.74% |
| | Excelente reparación de las emociones | 2 | 4.26% | 100.00% |
| | Total | 47 | 100.00% | 0.00% |
| Mujeres | Debe mejorar su reparación de las emociones | 39 | 61.90% | 61.90% |
| | Adecuada reparación de las emociones | 22 | 34.92% | 96.83% |
| | Excelente reparación de las emociones | 2 | 3.17% | 100.00% |
| | Total | 63 | 100.00% | 0.00% |

Figura 4 Nivel de reparación de emociones en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

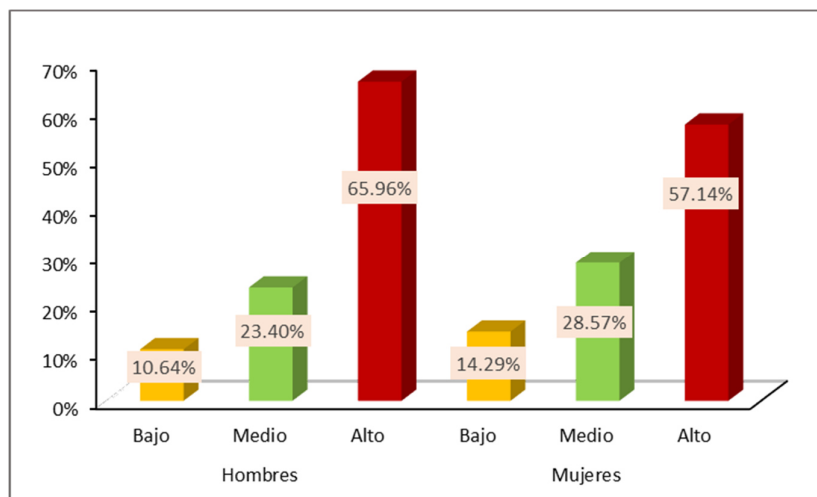


Interpretación: Según la tabla 8 y figura 4, los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022, muestra como un 93.62% de hombres y un 61.90% de mujeres deben mejorar su reparación de las emociones. De igual forma en 34.92% de mujeres presenta una adecuada reparación de emociones, siendo los hombres quienes tienen el mismo resultado con un 2.13%; y, por último, de las personas encuestadas, un 4.26% de los hombres tienen excelente reparación de emociones y solo un 3.17% del personal femenino posee esta misma característica. Se concluye que ambos grupos presentan problemas de reparación de emociones, sin embargo, el personal de sexo femenino tiende a un mejor promedio que el personal masculino.

Tabla 6 Nivel de estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|----------------------|
| Hombres | Bajo | 5 | 10.64% | 10.64% |
| | Medio | 11 | 23.40% | 34.04% |
| | Alto | 31 | 65.96% | 100.00% |
| | Total | 47 | 100.00% | 0.00% |
| Mujeres | Bajo | 9 | 14.29% | 14.29% |
| | Medio | 18 | 28.57% | 42.86% |
| | Alto | 36 | 57.14% | 100.00% |
| | Total | 63 | 100.00% | 0.00% |

Figura 5 Nivel de estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

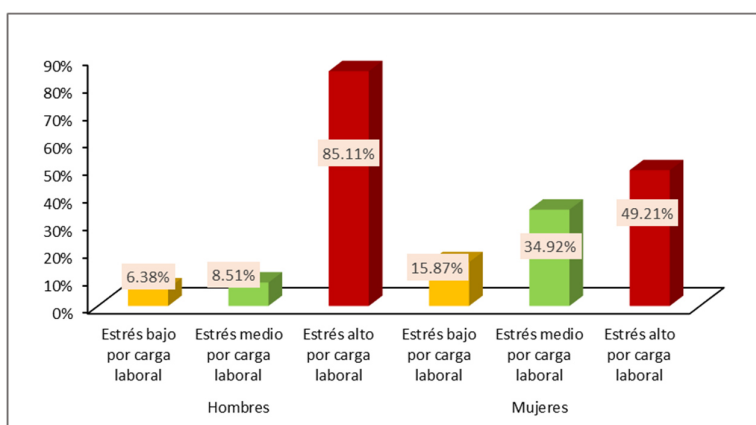


Interpretación: Según la tabla 9 y figura 5, los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022, muestra como un 65.96% de hombres y un 57.14% de mujeres presentan niveles altos de estrés laboral. De igual forma en 28.57% de mujeres niveles medios de estrés laboral, y los hombres con un 23.40% en este nivel, por último, de las personas encuestadas, un 14.29% de las mujeres tienen bajo nivel de estrés laboral y solo un 10.64% del personal masculino posee esta misma característica. Se concluye que ambos grupos presentan problemas estrés laboral, sin embargo, el personal de sexo femenino tiende a un mejor promedio que el personal masculino.

Tabla 7 Nivel de estrés por carga laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|--------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Hombres | Estrés bajo por carga laboral | 3 | 6.38% | 6.38% |
| | Estrés medio por carga laboral | 4 | 8.51% | 14.89% |
| | Estrés alto por carga laboral | 40 | 85.11% | 100.00% |
| | Total | 47 | 100.00% | 0.00% |
| Mujeres | Estrés bajo por carga laboral | 10 | 15.87% | 15.87% |
| | Estrés medio por carga laboral | 22 | 34.92% | 50.79% |
| | Estrés alto por carga laboral | 31 | 49.21% | 100.00% |
| | Total | 63 | 100.00% | 0.00% |

Figura 6 Nivel de estrés por carga laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

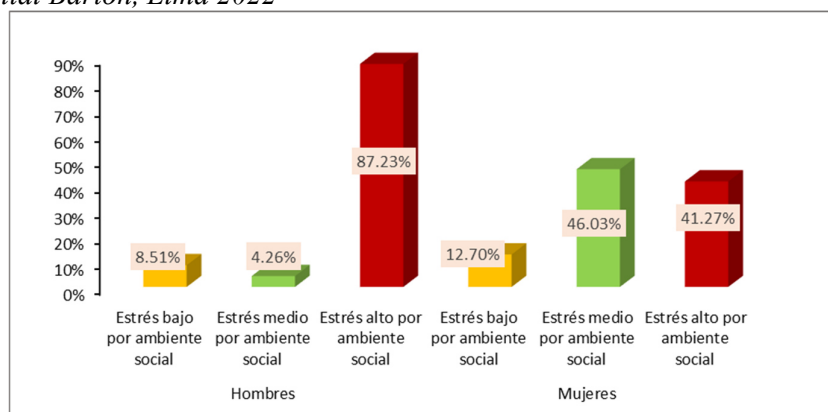


Interpretación: Según la tabla 10 y figura 6, los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022, muestra como un 85.11% de hombres y un 49.21% de mujeres presentan niveles altos de estrés por carga laboral. De igual forma en 34.92% de mujeres niveles medios en esta dimensión, y los hombres con un 8,51% en este nivel, por último, de las personas encuestadas, un 15.87% de las mujeres tienen bajo nivel de estrés por carga laboral y solo un 6.38% del personal masculino posee esta misma característica. Se concluye que ambos grupos presentan problemas de estrés por carga laboral, sin embargo, el personal de sexo femenino tiende a un mejor promedio que el personal masculino.

Tabla 8 Nivel de estrés por ambiente social en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|----------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Hombres | Estrés bajo por ambiente social | 4 | 8.51% | 8.51% |
| | Estrés medio por ambiente social | 2 | 4.26% | 12.77% |
| | Estrés alto por ambiente social | 41 | 87.23% | 100.00% |
| | Total | 47 | 100.00% | 0.00% |
| Mujeres | Estrés bajo por ambiente social | 8 | 12.70% | 12.70% |
| | Estrés medio por ambiente social | 29 | 46.03% | 58.73% |
| | Estrés alto por ambiente social | 26 | 41.27% | 100.00% |
| | Total | 63 | 100.00% | 0.00% |

Figura 7 Nivel de estrés por ambiente social en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

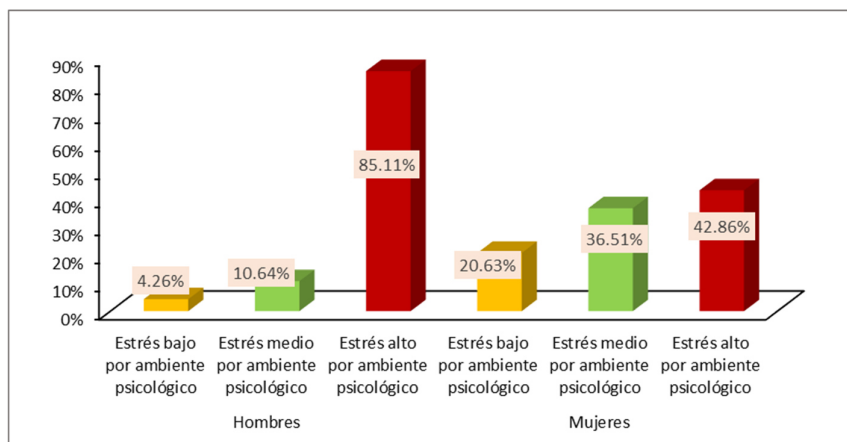


Interpretación: Según la tabla 10 y figura 7, los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022, muestra como un 87.23% de hombres y un 41.27% de mujeres presentan niveles altos de estrés por ambiente social. De igual forma en 46.03% de mujeres niveles medios en esta dimensión, y los hombres con un 4.26% en este nivel, por último, de las personas encuestadas, un 12.70% de las mujeres tienen bajo nivel de estrés en el ambiente social y solo un 8.51% del personal masculino posee esta misma característica. Se concluye que ambos grupos presentan problemas de estrés por su ambiente social, sin embargo, el personal de sexo femenino tiende a un mejor promedio que el personal masculino.

Tabla 9 Nivel de estrés por ambiente psicológico en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Hombres | Estrés bajo por ambiente psicológico | 2 | 4.26% | 4.26% |
| | Estrés medio por ambiente psicológico | 5 | 10.64% | 14.89% |
| | Estrés alto por ambiente psicológico | 40 | 85.11% | 100.00% |
| | Total | 47 | 100.00% | 0.00% |
| Mujeres | Estrés bajo por ambiente psicológico | 13 | 20.63% | 20.63% |
| | Estrés medio por ambiente psicológico | 23 | 36.51% | 57.14% |
| | Estrés alto por ambiente psicológico | 27 | 42.86% | 100.00% |
| | Total | 63 | 100.00% | 0.00% |

Figura 8 Nivel de estrés por ambiente psicológico en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022



Interpretación: Según la tabla 10 y figura 7, los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022, muestra como un 85.11% de hombres y un 42.86% de mujeres presentan niveles altos de estrés por ambiente psicológico. De igual forma en 36.51% de mujeres niveles medios en esta dimensión, y los hombres con un 10.64% en este nivel, por último, de las personas encuestadas, un 20.63% de las mujeres tienen bajo nivel de estrés en el ambiente psicológico y solo un 8.51% del personal masculino posee esta misma característica. Se concluye que ambos grupos presentan problemas de estrés generado por el ambiente psicológico, sin embargo, el personal de sexo femenino tiende a un mejor promedio que el personal masculino.

Tabla 10 Tabla cruzada entre variable 1: Inteligencia emocional y variable 2: Estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | | | Estrés laboral | | | Total |
|---------|--|--|-------|----------------|-------|-------|--------|
| | | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Hombres | Inteligencia emocional | Mal desarrollo inteligencia emocional | fr | 0 | 1 | 27 | 28 |
| | | | % | 0.0% | 2.1% | 57.4% | 59.6% |
| | | Promedio desarrollo inteligencia emocional | fr | 1 | 10 | 4 | 15 |
| | | % | 2.1% | 21.3% | 8.5% | 31.9% | |
| | Buen Desarrollo inteligencia emocional | fr | 4 | 0 | 0 | 4 | |
| | | % | 8.5% | 0.0% | 0.0% | 8.5% | |
| Total | | | fr | 5 | 11 | 31 | 47 |
| | | | % | 10.6% | 23.4% | 66.0% | 100.0% |
| Mujeres | Inteligencia emocional | Mal desarrollo inteligencia emocional | fr | 0 | 2 | 26 | 28 |
| | | | % | 0.0% | 3.2% | 41.3% | 44.4% |
| | | Promedio desarrollo inteligencia emocional | fr | 0 | 16 | 10 | 26 |
| | | % | 0.0% | 25.4% | 15.9% | 41.3% | |
| | Buen Desarrollo inteligencia emocional | fr | 9 | 0 | 0 | 9 | |
| | | % | 14.3% | 0.0% | 0.0% | 14.3% | |
| Total | | | fr | 9 | 18 | 36 | 63 |
| | | | % | 14.3% | 28.6% | 57.1% | 100.0% |

Figura 9 Datos cruzados entre variable 1: Inteligencia emocional y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo masculino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

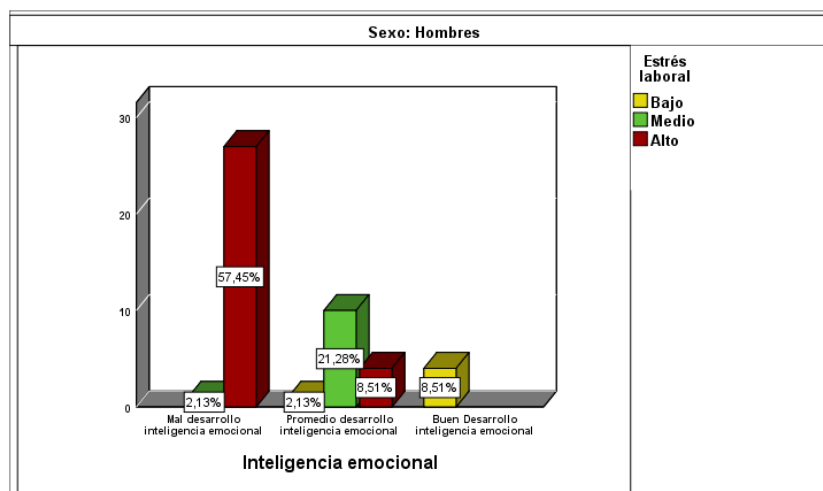
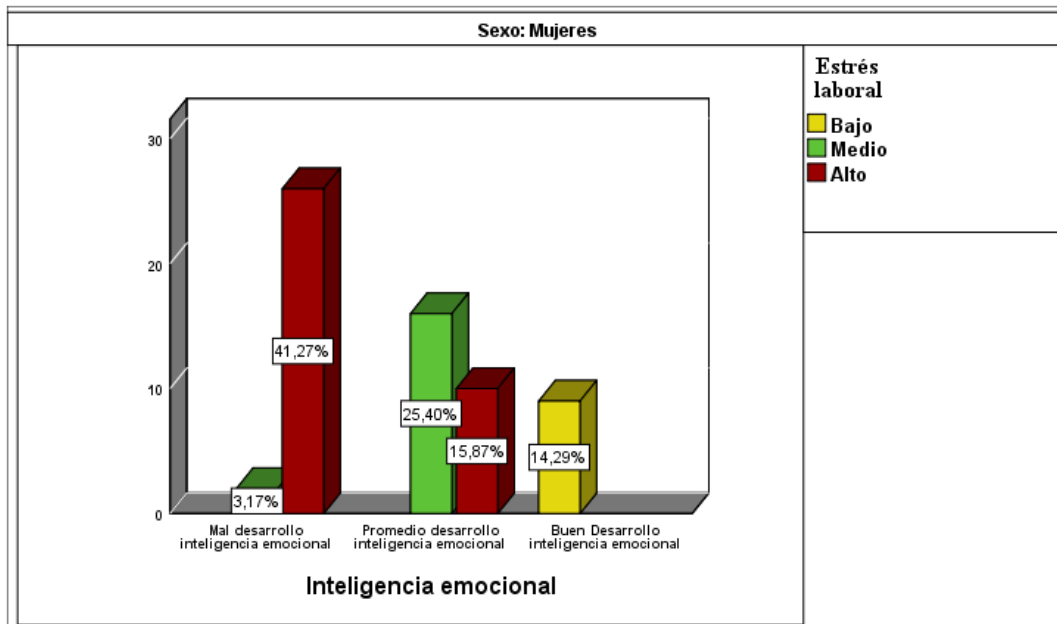


Figura 10 Datos cruzados entre variable 1: Inteligencia emocional y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo femenino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.



Interpretación: Según la tabla 12 y figuras 9 y 10, se puede observar que el personal del de enfermería del Hospital Barton, un 57.45% del personal masculino que tiene mal desarrollo de inteligencia emocional son los que poseen niveles de estrés más alto, igual sucede con el personal femenino que los que poseen niveles de estrés alto, tienen un 41.27% de mal desarrollo de inteligencia emocional.

Tabla 11 Tabla cruzada entre la dimensión atención y variable 2: Estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | Atención | | | Estrés laboral | | | Total |
|---------|---|-------|-------|----------------|--------|-------|-------|
| | | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Hombres | Debe mejorar su percepción: presta poca atención | fr | 5 | 11 | 28 | 44 | |
| | | % | 10.6% | 23.4% | 59.6% | 93.6% | |
| | Adecuada percepción | fr | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| | | % | 0.0% | 0.0% | 2.1% | 2.1% | |
| | Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención | fr | 0 | 0 | 2 | 2 | |
| | | % | 0.0% | 0.0% | 4.3% | 4.3% | |
| Total | fr | 5 | 11 | 31 | 47 | | |
| | % | 10.6% | 23.4% | 66.0% | 100.0% | | |
| Mujeres | Debe mejorar su percepción: presta poca atención | fr | 8 | 10 | 23 | 41 | |
| | | % | 12.7% | 15.9% | 36.5% | 65.1% | |
| | Adecuada percepción | fr | 1 | 7 | 11 | 19 | |
| | | % | 1.6% | 11.1% | 17.5% | 30.2% | |
| | Debe mejorar su percepción: presta demasiada atención | fr | 0 | 1 | 2 | 3 | |
| | | % | 0.0% | 1.6% | 3.2% | 4.8% | |
| Total | fr | 9 | 18 | 36 | 63 | | |
| | % | 14.3% | 28.6% | 57.1% | 100.0% | | |

Figura 11 Datos cruzados entre la dimensión atención y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo masculino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

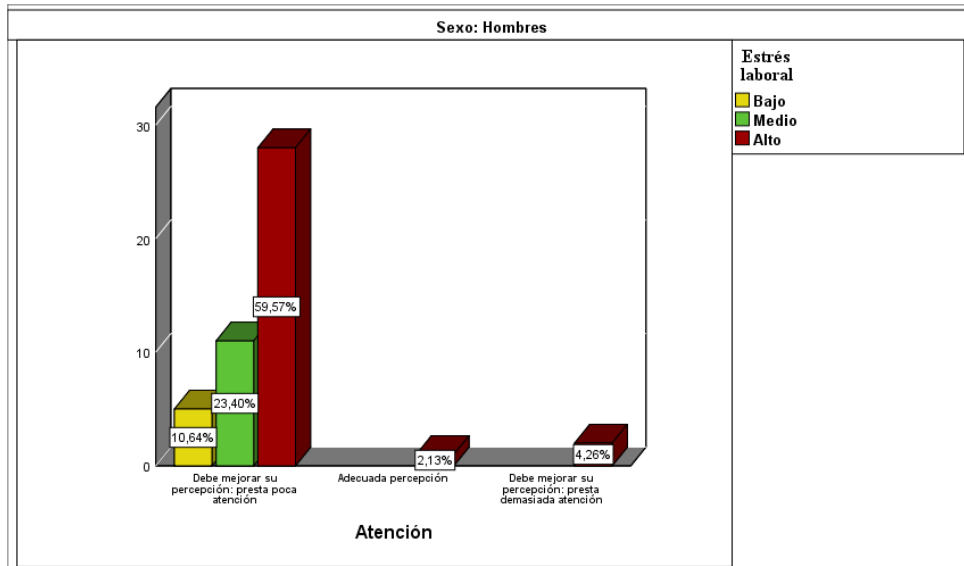
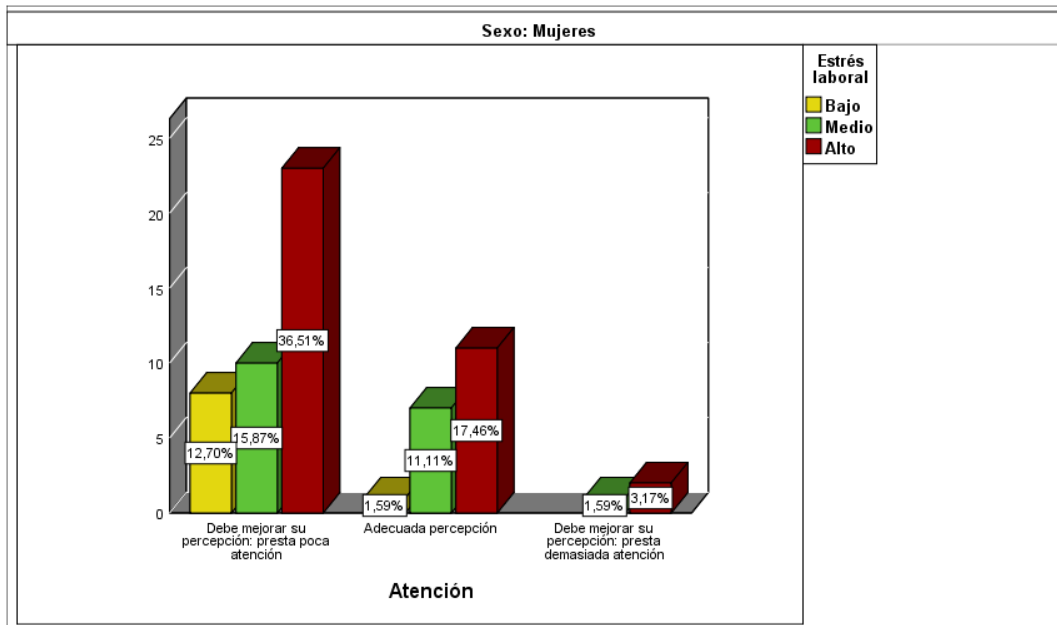


Figura 12. Datos cruzados entre la dimensión atención y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo femenino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022



Interpretación: Según la tabla 13 y figuras 11 y 12, se puede observar que el personal del de enfermería del Hospital Barton, un 59.57% del personal masculino que debe mejorar su percepción son los que poseen niveles de estrés más alto, igual sucede con el personal femenino que los de los que poseen niveles de estrés alto, tienen un 36.51% de que debe mejorar en este aspecto. En consecuencia, las mujeres presentaron niveles adecuados mejores de percepción que los hombres. Esto hace presumir una posible relación entre la dimensión de percepción y la variable de estrés laboral

Tabla 12. Tabla cruzada entre la dimensión claridad y variable 2: Estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | | | Estrés laboral | | | Total |
|---------|-----------------------|-----------------------------|------|----------------|-------|-------|--------|
| | | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Hombres | Claridad | Debe mejorar su comprensión | fr | 5 | 11 | 29 | 45 |
| | | | % | 10.6% | 23.4% | 61.7% | 95.7% |
| | | Adecuada comprensión | fr | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % | 0.0% | 0.0% | 2.1% | 2.1% | |
| | Excelente comprensión | fr | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| | | % | 0.0% | 0.0% | 2.1% | 2.1% | |
| | Total | | fr | 5 | 11 | 31 | 47 |
| | | | % | 10.6% | 23.4% | 66.0% | 100.0% |
| Mujeres | Claridad | Debe mejorar su comprensión | fr | 6 | 11 | 26 | 43 |
| | | | % | 9.5% | 17.5% | 41.3% | 68.3% |
| | | Adecuada comprensión | fr | 2 | 6 | 6 | 14 |
| | | % | 3.2% | 9.5% | 9.5% | 22.2% | |
| | Excelente comprensión | fr | 1 | 1 | 4 | 6 | |
| | | % | 1.6% | 1.6% | 6.3% | 9.5% | |
| | Total | | fr | 9 | 18 | 36 | 63 |
| | | | % | 14.3% | 28.6% | 57.1% | 100.0% |

Figura 13. Datos cruzados entre la dimensión claridad y variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo masculino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

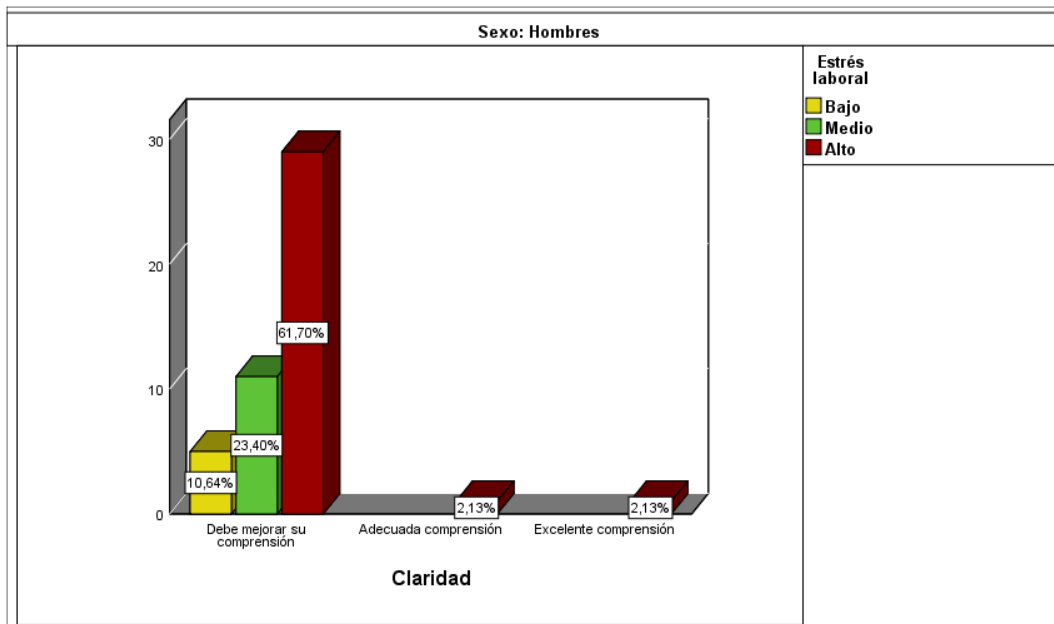
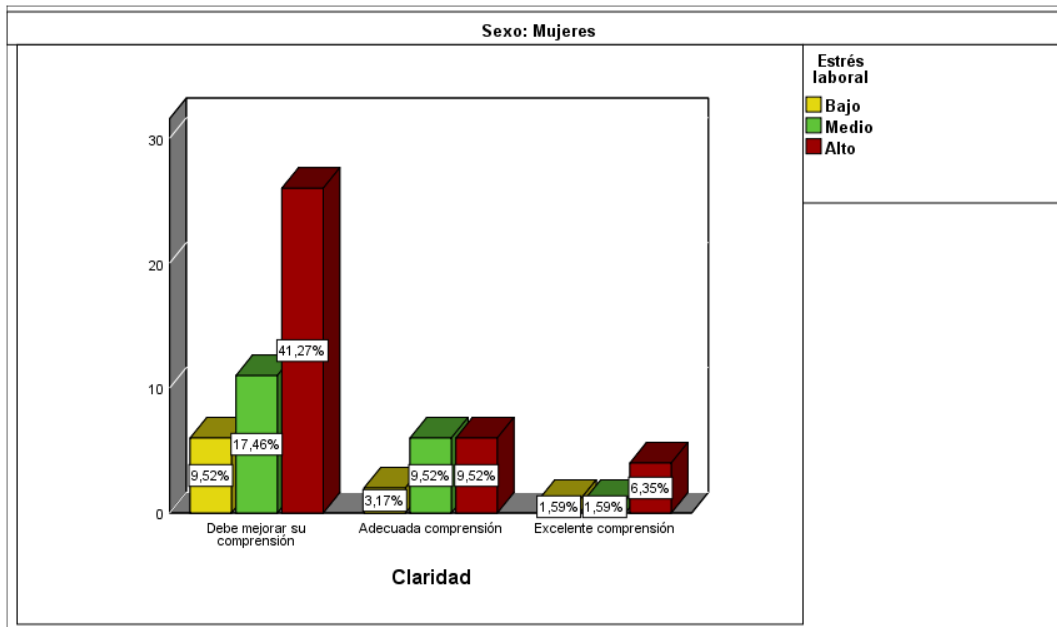


Figura 14. Datos cruzados entre la dimensión claridad y variable 2: Estrés laboral en trabajadoras de sexo femenino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022



Interpretación: Según la tabla 14 y figuras 13 y 14, se puede observar que el personal del de enfermería del Hospital Barton, un 61.7% del personal masculino que debe mejorar su comprensión son los que poseen niveles de estrés más alto, igual sucede con el personal femenino que los de los que poseen niveles de estrés alto, tienen un 41.27% de que debe mejorar en este aspecto. En consecuencia, las mujeres presentaron niveles adecuados mejores de comprensión que los hombres. Esto hace presumir una posible relación entre la dimensión de comprensión la variable de estrés laboral.

Tabla 13. Tabla cruzada entre la dimensión claridad y variable 2: Estrés laboral en trabajadores(as) del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

| Sexo | | | | Estrés laboral | | | Total |
|---------|---------------------------------------|---|------|----------------|-------|-------|--------|
| | | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Hombres | Reparación | Debe mejorar su reparación de las emociones | fr | 5 | 11 | 28 | 44 |
| | | | % | 10.6% | 23.4% | 59.6% | 93.6% |
| | | | | | | | |
| | | Adecuada reparación de las emociones | fr | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | % | 0.0% | 0.0% | 2.1% | 2.1% | |
| | Excelente reparación de las emociones | fr | 0 | 0 | 2 | 2 | |
| | | % | 0.0% | 0.0% | 4.3% | 4.3% | |
| | Total | | fr | 5 | 11 | 31 | 47 |
| | | | % | 10.6% | 23.4% | 66.0% | 100.0% |
| Mujeres | Reparación | Debe mejorar su reparación de las emociones | fr | 5 | 13 | 21 | 39 |
| | | | % | 7.9% | 20.6% | 33.3% | 61.9% |
| | | | | | | | |
| | | Adecuada reparación de las emociones | fr | 3 | 5 | 14 | 22 |
| | | % | 4.8% | 7.9% | 22.2% | 34.9% | |
| | Excelente reparación de las emociones | fr | 1 | 0 | 1 | 2 | |
| | | % | 1.6% | 0.0% | 1.6% | 3.2% | |
| | Total | | fr | 9 | 18 | 36 | 63 |
| | | | % | 14.3% | 28.6% | 57.1% | 100.0% |

Figura 15. Datos cruzados entre la dimensión reparación variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo masculino del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

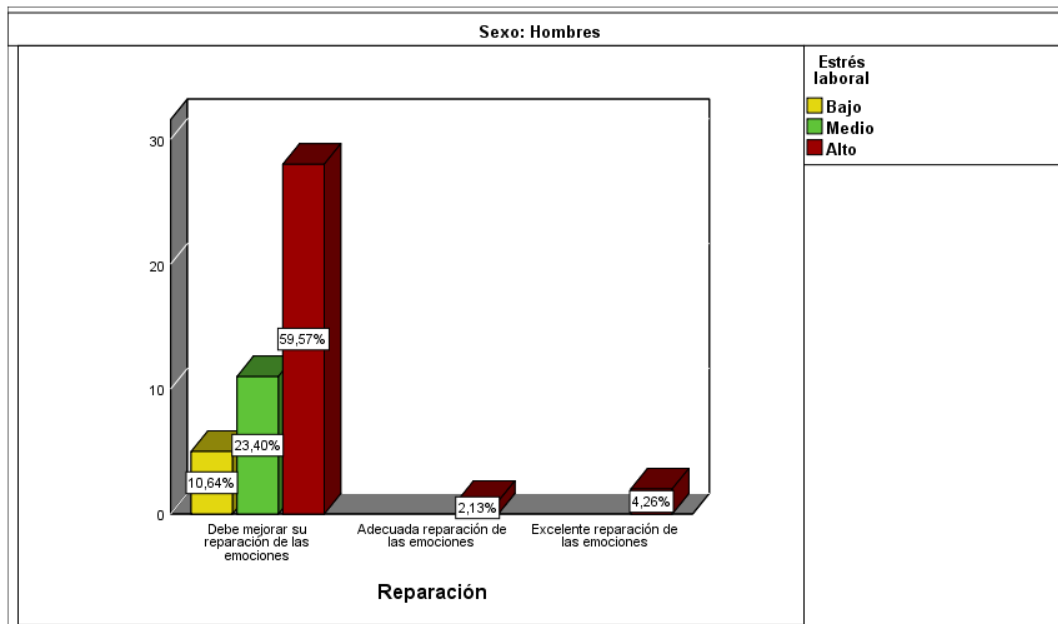
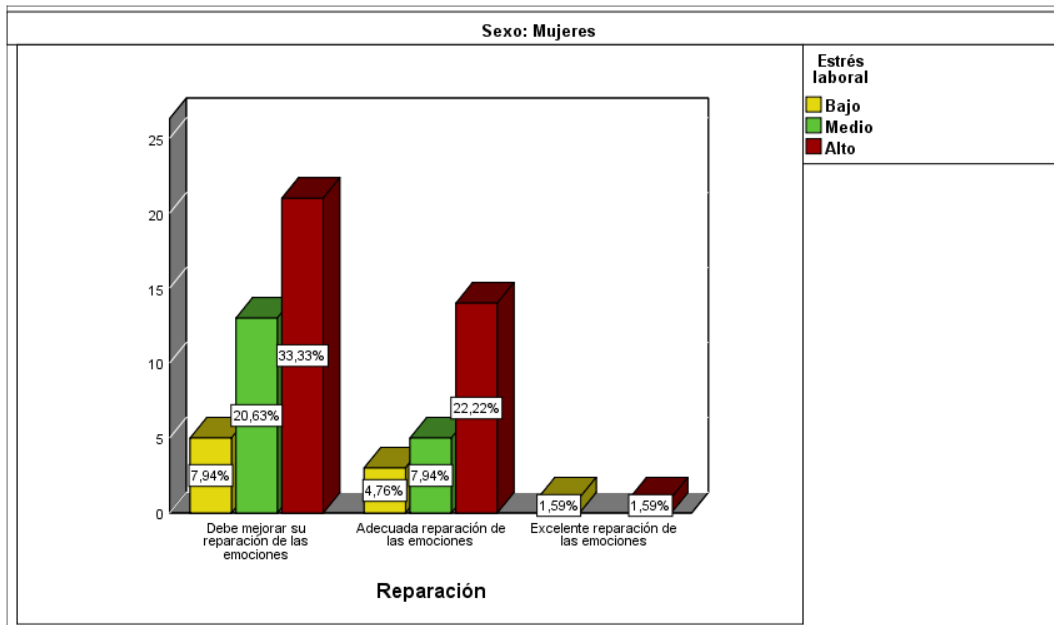


Figura 16. Datos cruzados entre la dimensión reparación variable 2: Estrés laboral en trabajadores de sexo mujeres del área de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022



Interpretación: Según la tabla 15 y figuras 15 y 16, se puede observar que el personal del de enfermería del Hospital Barton, un 59.57% del personal masculino que debe mejorar su reparación de emociones son los que poseen niveles de estrés más alto, igual sucede con el personal femenino que los de los que poseen niveles de estrés alto, tienen un 33.33% de que debe mejorar en este aspecto. En consecuencia, las mujeres presentaron niveles mucho mejores de reparación de emociones que los hombres. Esto hace presumir una posible relación entre la dimensión de reparación de las emociones la variable de estrés laboral.

4.1.2 Prueba de hipótesis

A continuación, se procede a realizar una prueba de normalidad para verificar el comportamiento de los datos, partiendo de las siguientes premisas:

- Siendo la muestra mayor a 50 se trabajará con la tabla de Kolmogorov-smirnov^a, si en cambio la muestra es menor a 50 se trabaja con Shapiro-Wilk.

- Si la significancia es mayor a 0.05 se considera un comportamiento normal, y por ende se aplicaría una prueba paramétrica.
- Si la significancia es menor a 0.05, se consideraría un comportamiento no normal, y por ende se aplica un estadígrafo no paramétrico.
- Si se da el caso de coexistencias de significancias mayores y menores a 0.05; se considera un comportamiento no normal, y por ende se aplica un estadígrafo no paramétrico.

Tabla 14 *Prueba de normalidad general*

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Inteligencia emocional | 0.163 | 110 | 0.000 | 0.853 | 110 | 0.000 |
| Atención | 0.139 | 110 | 0.000 | 0.911 | 110 | 0.000 |
| Claridad | 0.196 | 110 | 0.000 | 0.871 | 110 | 0.000 |
| Reparación | 0.183 | 110 | 0.000 | 0.881 | 110 | 0.000 |
| Estrés laboral | 0.216 | 110 | 0.000 | 0.888 | 110 | 0.000 |

Interpretación: Según la prueba de normalidad de la tabla 16; se utilizó el Kolmogorov-smirnov^a; donde todas las significancias fueron menores a 0.05, concluyendo que el comportamiento de datos es no normal y por ende se eligió el Rho de Spearman como prueba no paramétrica.

Tabla 15. *Escala de interpretación coeficiente Rho de Spearman*

| Rango | Relación |
|--------------|---------------------------------------|
| -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.25 | Correlación negativa débil |
| -0.10 | Correlación negativa muy débil |
| 0.00 | No existe correlación entre variables |
| 0.10 | Correlación positiva muy débil |
| 0.25 | Correlación positiva débil |
| 0.50 | Correlación positiva media |
| 0.75 | Correlación positiva considerable |
| 0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| 1.00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014, pág.132)

Reglas de aplicación:

- Margen de error 5%
- Confiabilidad de 95%

Criterios de evaluación de hipótesis:

- 1) Significancia \leq a 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- 2) Significancia es $>$ a 0.05; se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis general

H1: Existen relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

Tabla 16. Prueba de hipótesis general

| | | | Inteligencia emocional | Estrés laboral |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Inteligencia emocional | Coefficiente de correlación | 1.000 | -,679** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 110 | 110 |
| | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | -,679** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 110 | 110 |

Interpretación: Según la tabla 18, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, pues la significancia fue menor a 0.05; y según la tabla 17, el coeficiente de Rho de Spearman refleja una correlación media a considerable negativa de -,679. Esto se traduce en una relación inversa entre la variable 1 y la variable 2. Quedando demostrado que existen relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022. Concluyendo que entre peores sean los indicadores de inteligencia emocional, más altos serán los niveles de estrés laboral del personal del de enfermería del Hospital Barton.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la variable en su dimensión atención de sentimientos con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

H0: No existe relación entre la variable en su dimensión atención de sentimientos con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 1

| | | | Atención de sentimientos | Estrés laboral |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Atención de sentimientos | Coefficiente de correlación | 1.000 | -,682** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 110 | 110 |
| | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | -,682** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 110 | 110 |

Interpretación: Según la tabla 19, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, pues la significancia fue menor a 0.05; y según la tabla 17, el coeficiente de Rho de Spearman refleja una correlación media a considerable negativa de -,682. Esto se traduce en una relación inversa entre la variable inteligencia emocional en su dimensión atención de sentimientos con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022. Concluyendo que entre peores sean los indicadores de atención de sentimientos, más altos serán los niveles de estrés laboral del personal del de enfermería del Hospital Barton.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre la variable inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

H0: No existe relación entre la variable inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 2

| | | | Claridad emocional | Estrés laboral |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Claridad emocional | Coeficiente de correlación | 1.000 | -,592** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 110 | 110 |
| | Estrés laboral | Coeficiente de correlación | -,592** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 110 | 110 |

Interpretación: Según la tabla 20, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, pues la significancia fue menor a 0.05; y según la tabla 17, el coeficiente de Rho de Spearman refleja una correlación media negativa de -,592. Esto se traduce en una relación inversa entre la variable inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022. Concluyendo que entre peores sean los indicadores de claridad emocional, más altos serán los niveles de estrés laboral del personal del de enfermería del Hospital Barton.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre la variable inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

H0: No existe relación entre la variable inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 3

| | | | Reparación de emociones | Estrés laboral |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Reparación de emociones | Coefficiente de correlación | 1.000 | -,634** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 110 | 110 |
| | Estrés laboral | Coefficiente de correlación | -,634** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 110 | 110 |

Interpretación: Según la tabla 21, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, pues la significancia fue menor a 0.05; y según la tabla 17, el coeficiente de Rho de Spearman refleja una correlación media a considerable negativa de -,634. Esto se traduce en una relación inversa entre la variable inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022. Concluyendo que entre peores sean los indicadores de reparación de las emociones, más altos serán los niveles de estrés laboral del personal del de enfermería del Hospital Barton.

4.1.3. Discusión de resultados

En el presente apartado serán debatidos los resultados que fueron obtenidos durante la elaboración de la presente investigación con aquellos que se encontraron por los autores de los antecedentes que se citaron adecuadamente para luego sustentar la información mediante teorías que buscaran brindar un mejor entendimiento sobre los respectivos hallazgos. En consecuencia, la discusión será presentada de la siguiente manera:

Con referencia al objetivo general: una vez fue aplicado el coeficiente Rho de Spearman se pudo verificar la existencia de un coeficiente -,679; así como también una significancia con una valoración de $p < 0.05$ que permite reflejar una correlación media a considerable

negativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022. Tales hallazgos se asemejan a los encontrados por Millán y Escandón (17) quienes elaboraron un estudio con la finalidad de “Identificar la relación entre la IE y el Estrés Laboral en el personal de enfermería del Hospital Departamental San Antonio del municipio de Roldanillo” lo que les permitió precisar la existencia de niveles inadecuados de atención emocional, así como también en los aspectos de claridad y reparación emocional, aunado a ello el 43% de la muestra tuvo niveles elevados de estrés, por lo que se pudo hallar la existencia de una correlación directa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral. En tal sentido, resulta indispensable que los trabajadores de enfermería manejen un adecuado nivel de inteligencia emocional, siendo que la misma se identifica como la autopercepción con el fin de encontrar, analizar y administrar los sentimientos de sí mismos, del resto de personas y de los entornos grupales (26); por lo tanto cuando se tiene una buena inteligencia emocional se pueden gestionar las emociones negativas como el estrés laboral y de esa manera se logra ofrecer a los pacientes una buena y adecuada atención.

Con respecto al objetivo 1: una vez fue aplicado el estadígrafo Rho de Spearman se pudo obtener un coeficiente de $-0,682$, así como también una significancia con una valoración de $p = <0,05$ que permite demostrar la existencia de una relación inversa la variable inteligencia emocional en su dimensión atención de sentimientos con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022. Tales hallazgos se asemejan a los encontrados por Mesa (16) quien elaboró un estudio con la finalidad “Analizar la relación entre estrés laboral percibido y ansiedad estado-rasgo, así como la asociación de ambas variables con la inteligencia emocional percibida en sus tres dimensiones en una muestra de enfermeros asistenciales del Hospital Universitario de Canarias” lo que le permitió conocer que las mujeres tienen valoraciones más altas que los hombres en cuanto

al estrés laboral y atención de emociones, lo que implica que, con la edad y los años de experiencia laboral, se minimiza significativamente el estrés laboral y aumenta de manera significativa la atención de emociones; siendo que la misma se refiere a la protección y comprensión de las emociones de las personas mediante la movilidad corporal y la modulación vocal (20) por lo que resulta indispensable que el personal de enfermería logre atender las emociones de los pacientes para brindar una asistencia acoplada a sus necesidades particulares.

En relación al objetivo específico 2: mediante la aplicación del estadígrafo Rho de Spearman se pudo encontrar un coeficiente de $-.592$; así como también una significancia con una valoración de $p < 0.05$ que permite verificar la existencia de una relación media negativa entre la variable inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022. Tales resultados se asemejan a los encontrados por Nespereira y Vásquez (15) quienes elaboraron una investigación con el objetivo de “Determinar los niveles de estrés e identificar si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en enfermeras y auxiliares de enfermería del Servicio de Urgencias del Complejo, Hospitalario Universitario de Ourense” lo que permitió precisar la existencia de una relación entre la claridad emocional y el estrés laboral con un valor de $r = 0,276$ y $p = 0,033$; por lo tanto resulta importancia poseer una adecuada claridad emocional, siendo que la misma intenta que las emociones vayan en contra al sistema de cognición y la autoestima colabora a establecer y a jerarquizar la prominencia de cognición relevante (20) por lo que cuando el personal de enfermería logra identificar sus emociones y realiza las acciones para atenderlas pueda encontrar resultados óptimos dentro de sus funciones que sea una consecuencia de la disminución de su estrés.

Por último, el objetivo específico 3: a través de la aplicación del estadígrafo Rho de Spearman se pudo precisar un coeficiente $-.634$; así como también una significancia con un valor de $p < 0.05$ que demuestra la existencia de una relación inversa entre la variable inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022. Tales hallazgos son similares a los encontrados por Huarcaya y Rojas (18) quienes desarrollaron un estudio con el objetivo de “determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en personal asistencial de enfermería de un hospital de Ate, 2020” lo que les permitió precisar la existencia de una significancia de $p < 0.05$ entre el estrés laboral con las dimensiones de la inteligencia emocional, aunado a ello se pudo conocer que el personal asistencial tiene un mejor manejo de las emociones por lo que, presentó un adecuado manejo del estrés laboral, en tal sentido cuando el personal de enfermería tiene una adecuada regulación de sus emociones puede conllevar a que el estrés laboral sea inferior ya que, cuando la persona logra disminuir las sensaciones negativas tiene mejores resultados en torno a sus emociones (20) por lo que resulta fundamental que el personal de enfermería tenga control genuina sobre sus emociones ya que ello garantiza un resultado óptimo ante la presencia del estrés laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- **Primera:** Con respecto al objetivo general: se comprueba la existencia de una relación media considerable negativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.
- **Segunda:** Con respecto al objetivo 1, se comprueba la existencia de una relación media considerable negativa entre la inteligencia emocional en su dimensión atención de sentimientos con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.
- **Tercera:** Con relación al objetivo específico 2: se comprueba la existencia de una relación media considerable negativa entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.
- **Cuarta:** con referencia al objetivo específico 3, se comprueba la existencia de una relación media considerable negativa entre la inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.

5.2. Recomendaciones

Primera: se recomienda la publicación de los resultados que fueron obtenidos durante la elaboración de la presente investigación a fin de precisar la importancia que tiene la inteligencia emocional en el sector salud, siendo el personal de enfermería quienes deben encontrarse capacitados para atender a las personas, así como el desarrollo de su mejoría en torno a la salud física.

Segunda: se recomienda a los futuros investigadores tratar con cuidado los resultados que fueron obtenidos durante la elaboración de la presente investigación ya que la población, así como el contexto en el que se desenvuelven en particular por lo que al evaluar al personal de enfermería en un ambiente diferente puede repercutir en resultados diferentes a los encontrados en el presente estudio.

Tercera: se recomienda la implementación de talleres complementarios a fin de mejorar las capacidades emocionales del personal de enfermería quienes al encontrarse en constante contacto con los pacientes requieren tener un adecuado manejo de sus emociones y empatía que le permita brindar una atención de calidad.

Cuarta: se recomienda fomentar la importancia la asistencia psicología al personal de enfermería quienes al trabajar bajo presión constante y estar en un ambiente tenso pueden desarrollar comportamientos que les impida tener una correcta regulación de emociones que podría desencadenar en estrés y un bajo rendimiento en el ejercicio de sus funciones.

REFERENCIAS

1. Linch, E., y Cabrejo, J. Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I - red asistencial La Libertad Essalud. [Internet]. Revista Ciencia Y Tecnología, 17(4): 243-250. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4086>
2. Organización Mundial de la Salud. [Internet]. Organización del trabajo y el estrés; [Consultado el 25 de julio de 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/9243590472.pdf>
3. Mantilla E, Vargas A. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020 [Tesis de titulación]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2021. Recuperado de: http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12857/ENmaceaey_vapaap.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Equipo de Expertos en Ciencias de la Salud. Inteligencia emocional definición y características [Internet]. VIU: 24 de abril de 2018 [Consultado el 10 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/inteligencia-emocional-definicion-y-caracteristicas>
5. <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/inteligencia-emocional-definicion-y-caracteristicas>
6. PAHO/WHO | Pan American Health Organization [Internet]. OPS/OMS Organización Panamericana de la Salud; [consultado el 25 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es>
7. Morales C. Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño [Licenciada en Enfermería]. Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS; 2007.

8. Montesinos P. Inteligencia Emocional y relaciones interpersonales del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega 2018 [Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018.
9. Huarcaya A. inteligencia Emocional y Estrés Laboral en personal asistencial de enfermería de un Hospital de Ate, 2020 [Licenciatura en Psicología]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022.
10. Muñoz-Fernández SI, Molina-Valdespino D, Ochoa-Palacios R, et al. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatr Mex.* 2020;41(Suppl: 1):127-136. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94542>
11. Mesa Castro Nuria. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. *Ene.* [Internet]. 2019 [Citado el 25 de julio de 2022]; 13(3). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988348X2019000300010
12. Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Rev. Colomb. Enferm.* 2019;18(1).
13. Huamaní, M. y Olivas, E. Nivel de estrés en los Enfermeros que laboran en los servicios Covid-19 de un-Hospital de Huacho, 2021. [Tesis de pregrado] 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74444/Huaman%
c3%ad_VMI-Olivas_IEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74444/Huaman%c3%ad_VMI-Olivas_IEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

14. Conde, L. Inteligencia Emocional en el Personal de Salud del Hospital Jorge Voto Bernales del Distrito de Santa Anita, 2017. [Tesis de pregrado] 2018. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2698>
15. Nespereira, T., y Vásquez, M. Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias. [Internet] 2017, Enfermería Clínica 27(3), 172-178. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862117300244>
16. Mesa, N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. [Internet] 2018, Sant Cruz de la Palma, 13(3). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2019000300010&script=sci_arttext&tlng=pt
17. Millán, P. La Inteligencia Emocional y su relación con el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Departamental San Antonio del Municipio de Roldanillo, Valle. [Internet] 2021, Universidad Católica de Pereira. Disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/8291>
18. Huarcaya, A., y Rojas, C. Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en personal asistencial de enfermería de un Hospital de Ate, 2020. [Internet] 2022, Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91483/Huarcaya_SA-Rojas_SCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Velásquez, M. Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público, 2021. [Internet] 2021, Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84046>
20. Huamán, A., y Tanco, Y. Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio gineco obstetricia del hospital nacional docente madre niño San

Bartolomé-2018 [Internet] 2018, Universidad Norbert Wiener. Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1899/TITULO%20-0-%20Tanco%20Cirilo%2c%20Yovana%20Martina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21. Bueno A. La inteligencia emocional: exposición teórica de los modelos fundantes. *Revista Seres y Saberes*. 2019; (6): 57-62.
22. Moral M, Ganzo S. The importance of professional competencies in the development of emotional intelligence. *Revista Internacional de Organizaciones*. 2018; (10): 157.
23. Sánchez M, Megías A, Gómez R, Gutiérrez M, Fernández P. Relación entre la inteligencia emocional percibida y el comportamiento de riesgo en el ámbito de la salud. *Escritos de Psicología*; 11(3): 115-123.
24. Jiménez A. Inteligencia emocional. *Actualización en Pediatría*. 2018: 457-469.
25. Barbosa S, Correa M. Inteligencia emocional y control del estrés. *Repositorio-Universidad Cooperativa de Colombia*; 2018. Recuperado de: http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7090/1/2018_inteligencia_emocional_estres.pdf
26. Serrat O. Understanding and Developing Emotional Intelligence. *Knowledge Solutions*. 2017; 329-339.
27. Meléndez M, Otiniano S. Inteligencia Emocional asociada al Estrés Laboral en enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta-EsSalud, 2021 [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2021. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8497/1/REP_MARJHOR

Y.MELENDZ_STHEFANY.OTINIANO_INTELIGENCIA.EMOCIONAL.pdf
f

28. Arrogante O, Aparicio E. Factores sociodemográficos relacionados con la inteligencia emocional en los profesionales de Enfermería. *Metas Enferm.* 2017; 19(6): 68-73.
29. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo [Internet]. Ginebra; 2017 [Consultado el 6 de agosto de 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
30. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo [Internet]. Organización Mundial de la Salud: 19 de octubre de 2020 [Consultado el 65 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
31. Choque M. Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de enfermería del área COVID del hospital III EsSalud Juliaca 2020 [Tesis de maestría]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14037/UPchpaml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Serrano P. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud.* 2017; 5(10): 12-29.
33. Félix R, García C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica.* 2018; 64(15): 31-42.
34. Burgos A. Estrés Laboral en relación con el desempeño del Personal Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos de la EPMMOP [Tesis de

- titulación]. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2016. Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7675>
35. Pinillos J, Velásquez C. El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la clínica San Luis Trujillo 2017 [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2017. Recuperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3493/1/RE_ADMI_JULI_A.PINILLOS_CARLA.VELASQUEZ_ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF
36. González G. Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género [Tesis de doctorado]. Valencia: Universidad de Valencia; 2016. Recuperado de:
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/72753/GonzalezMorales2006TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Patlán J. Effect of Burnout and work overload on the quality of work life. Estudios Gerenciales [Internet]. 2013;29(129):445–55. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
38. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [Internet]. Lima. Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación, 2018 [Consultado el 11 de agosto de 2022]. Disponible en: [file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADA%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADA%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(1).pdf)
39. Hernández R, Mendoza C. metodología de la Investigación [Internet]. México D.F. Interamericana Editores, 2014 [Consultado el 11 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

40. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas [Internet]. Ciudad de México. Interamericana Editores, 2018 [Consultado el 11 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
41. Bernal, C. Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. [Internet] 2010 [Consultado, 2022 25 abr]. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

ANEXOS

Título: Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Formulación del problema | Objetivos de la investigación | Hipótesis de la investigación | Variables | Diseño metodológico | Instrumentos |
|---|---|---|---|---|---|
| <p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión atención de sentimientos con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión atención de sentimientos con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.</p> <p>Identificar cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis de la investigación</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión atención de sentimientos con el estrés</p> | <p>Variable 1</p> <p>Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Atención a los sentimientos ✓ Claridad emocional ✓ Reparación de emociones <p>Variable 2</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Carga de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tipo de investigación: Aplicada ➤ Método de investigación: Hipotético-deductivo ➤ Diseño de la investigación: No experimental ➤ Enfoque de investigación: cuantitativo. <p>Población y muestra</p> <p>Población: 110 trabajadores de enfermería</p> <p>Muestra: 110 trabajadores de enfermería</p> <p>Muestreo: censal</p> | <p>Técnica de recolección de datos:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumento de recolección de datos:</p> <p>Cuestionario.</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022?</p> | <p>Identificar cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.</p> | <p>laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad emocional con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la variable inteligencia emocional en su dimensión reparación de emociones con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Barton, Lima 2022.</p> | <p>✓ Ambiente social</p> <p>✓ Ambiente psicológico</p> | | |
|--|---|---|--|--|--|

Anexo 2: Instrumento de recolección de información

Previo a responder a los siguientes cuestionarios es imperativo que responda las siguientes interrogantes:

Sexo:

Estado civil:

Especialidad:

Tiempo de servicio:

Una vez ha respondido a las anteriores preguntas es fundamental leer las siguientes instrucciones:

Instrucciones:

En primer lugar, debes leer las siguientes afirmaciones sobre tus emociones y sentimientos e indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, marca la que más se aproxime a tu preferencia.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
|-----------------|--|---------------------|----------------|-----------------------|---|---|---|
| Nada de acuerdo | Algo de acuerdo | Bastante de acuerdo | Muy de acuerdo | Totalmente de acuerdo | | | |
| 1 | Presto mucha atención a los sentimientos | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Normalmente me preocupo por lo que siento | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Pienso en mi estado de ánimo constantemente | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | A menudo pienso en mis sentimientos | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Presto mucha atención a cómo me siento | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Tengo claro mis sentimientos | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Frecuentemente puedo definir mis sentimientos | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Casi siempre sé cómo me siento | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 14 | Siempre puedo decir cómo me siento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | A veces puedo decir cuáles son mis emociones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Puedo llegar a comprender mis sentimientos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión positiva. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Cuando estoy triste pienso en todos los placeres de la vida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Me preocupo por tener buen estado de ánimo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Tengo mucha energía cuando me siento feliz | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Cuestionario sobre el Estrés: The Nursing Stress Scale (Nss).

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma Habitual en un servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio.

Nunca Alguna vez Frecuentemente Muy
Frecuentemente

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 1.-Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2.-Recibir críticas de un médico | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3.-Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4.-Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5.-Problemas con un supervisor | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6- Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 7.-No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 8.-La muerte de un paciente | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 9.-Problemas con uno o varios médicos | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 10.-Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 11.-No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 12.-Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 13.-El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 14.-Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 15.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 16.-No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.) | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 17.-Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 18.-No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 19.-Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está Disponible | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 20.-Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 21.-Ver a un paciente sufrir | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 22.-Dificultad para trabajar con uno o varios | 0 | 1 | 2 | 3 |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios | | | | |
| 23.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 24.-Recibir críticas de un supervisor | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 25.-Personal y turno imprevisible | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 26.-El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 27.-Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas) | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 28.-No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 29.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 30.-No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 31.-El médico no está presente en una urgencia médica | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 32.-No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 33.-No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 34.-Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio | 0 | 1 | 2 | 3 |

Anexo 3: confiabilidad del instrumento

Resumen de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido | 110 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 110 | 100.0 |

Interpretación: se verifica que el 100% de los datos están completos sin celdas en blanco o ítems sin responder.

Confiabilidad variable 1: Inteligencia emocional

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0.964 | 0.964 | 24 |

Interpretación: se muestra una alta confiabilidad en la variable 1: inteligencia emocional de más de 80% (96.4%); reflejando una muy buena heterogeneidad y distribución de datos.

Confiabilidad variable 2: Estrés laboral

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0.975 | 0.975 | 34 |

Interpretación: se muestra una alta confiabilidad en la variable 2: Estrés laboral de más de 80% (97.5%); reflejando una muy buena heterogeneidad y distribución de datos.

Anexo 4: Autorización para la aplicación del instrumento



Lima, 31 de agosto de 2022

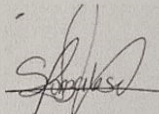
CARTA N° 085-08-22/2022/DFCS/UPNIW

PATRICIA ELIZABETH OCAMPO ZUTA
COORDINADORA EMERGENCIA

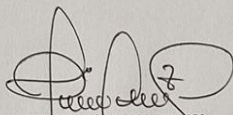
De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle al estudiante: LADYS STEPHANIE GALLARDO VIGIL, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: "**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL BARTON, LIMA 2022**". Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,



DRA. SUSAN HAYDEE GONZÁLES SALDAÑA
Directora
Escuela Académica Profesional de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener



PATRICIA E. OCAMPO ZUTA
Licenciada en Enfermería
Esp. Emergencia y Desastres
CEP 45726 REE 19003

Anexo 5: data de procesamiento

| Encuestado | Sexo | Inteligencia emocional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | v1 | d1 | d2 | d3 |
|---------------|------|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|----|----|----|----|
| | | Atención a los sentimientos | | | | | | | | Claridad emocional | | | | | | | | Reparación de emociones | | | | | | | | | | | |
| | | ie1 | ie2 | ie3 | ie4 | ie5 | ie6 | ie7 | ie8 | ie9 | ie10 | ie11 | ie12 | ie13 | ie14 | ie15 | ie16 | ie17 | ie18 | ie19 | ie20 | ie21 | ie22 | ie23 | ie24 | | | | |
| Encuestado 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 39 | 9 | 15 | 15 | |
| Encuestado 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 50 | 18 | 14 | 18 | |
| Encuestado 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 45 | 16 | 14 | 15 | |
| Encuestado 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 50 | 19 | 15 | 16 | |
| Encuestado 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 64 | 20 | 24 | 20 | |
| Encuestado 6 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 52 | 16 | 18 | 18 | |
| Encuestado 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 53 | 19 | 19 | 15 | |
| Encuestado 8 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 | 12 | 12 | 13 | |
| Encuestado 9 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 55 | 20 | 19 | 16 | |
| Encuestado 10 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 41 | 14 | 16 | 11 | |
| Encuestado 11 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 42 | 16 | 12 | 14 | |
| Encuestado 12 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 107 | 36 | 33 | 38 | |
| Encuestado 13 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 107 | 34 | 36 | 37 | |
| Encuestado 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 | 20 | 18 | 16 | |
| Encuestado 15 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 56 | 19 | 18 | 19 | |
| Encuestado 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 63 | 20 | 22 | 21 | |
| Encuestado 17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 | 13 | 16 | 22 | |
| Encuestado 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 41 | 18 | 17 | 16 | |
| Encuestado 19 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 55 | 18 | 18 | 19 | |
| Encuestado 20 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 48 | 16 | 17 | 15 | |
| Encuestado 21 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 46 | 13 | 15 | 18 | |
| Encuestado 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 48 | 15 | 15 | 18 | |
| Encuestado 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 50 | 17 | 18 | 15 | |
| Encuestado 24 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 55 | 19 | 17 | 19 | |
| Encuestado 25 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 39 | 13 | 15 | 11 | |
| Encuestado 26 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 43 | 13 | 17 | 13 | |
| Encuestado 27 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 46 | 15 | 13 | 18 | |
| Encuestado 28 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 53 | 17 | 19 | 17 | |
| Encuestado 29 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 | 24 | 22 | 24 | |
| Encuestado 30 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 | 14 | 19 | 19 | |
| Encuestado 31 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 49 | 17 | 15 | 17 | |
| Encuestado 32 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 61 | 21 | 20 | 20 | |
| Encuestado 33 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 55 | 21 | 18 | 16 | |
| Encuestado 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 50 | 18 | 16 | 16 | |
| Encuestado 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 53 | 18 | 17 | 18 | |
| Encuestado 36 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 46 | 15 | 15 | 16 | |
| Encuestado 37 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 50 | 17 | 17 | 16 | |
| Encuestado 38 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 47 | 16 | 15 | 16 | |
| Encuestado 39 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 | 20 | 17 | 15 | |
| Encuestado 40 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 41 | 12 | 16 | 13 | |
| Encuestado 41 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 45 | 13 | 16 | 16 | |
| Encuestado 42 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 48 | 14 | 16 | 18 | |
| Encuestado 43 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 46 | 13 | 14 | 19 | |
| Encuestado 44 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 46 | 17 | 16 | 13 | |
| Encuestado 45 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 50 | 16 | 18 | 16 | |
| Encuestado 46 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 48 | 15 | 17 | 16 | |
| Encuestado 47 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 49 | 16 | 17 | 16 | |
| Encuestado 48 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 42 | 13 | 13 | 16 | |
| Encuestado 49 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 | 19 | 19 | 16 | |
| Encuestado 50 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 71 | 24 | 23 | 24 | |

| Encuestado | Sexo | Inteligencia emocional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | d1 | d2 | d3 | |
|----------------|------|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----|----|----|----|
| | | Atención a los sentimientos | | | | | | | | Claridad emocional | | | | | | | | Reparación de emociones | | | | | | | | | | | VI |
| | | ie1 | ie2 | ie3 | ie4 | ie5 | ie6 | ie7 | ie8 | ie9 | ie10 | ie11 | ie12 | ie13 | ie14 | ie15 | ie16 | ie17 | ie18 | ie19 | ie20 | ie21 | ie22 | ie23 | ie24 | | | | |
| Encuestado 51 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 50 | 15 | 18 | 17 |
| Encuestado 52 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 | 12 | 18 | 23 |
| Encuestado 53 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 56 | 14 | 16 | 26 |
| Encuestado 54 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 106 | 35 | 36 | 35 |
| Encuestado 55 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 109 | 35 | 36 | 38 |
| Encuestado 56 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 | 24 | 24 | 24 |
| Encuestado 57 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 104 | 35 | 36 | 33 |
| Encuestado 58 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 101 | 32 | 34 | 35 |
| Encuestado 59 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 71 | 24 | 23 | 24 |
| Encuestado 60 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 102 | 34 | 36 | 32 |
| Encuestado 61 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 70 | 23 | 24 | 23 |
| Encuestado 62 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 67 | 22 | 22 | 23 |
| Encuestado 63 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 | 24 | 24 | 24 |
| Encuestado 64 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 96 | 35 | 33 | 28 |
| Encuestado 65 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 71 | 24 | 24 | 23 |
| Encuestado 66 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 106 | 37 | 35 | 34 |
| Encuestado 67 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 64 | 22 | 23 | 19 |
| Encuestado 68 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 48 | 16 | 18 | 14 |
| Encuestado 69 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 44 | 15 | 12 | 17 |
| Encuestado 70 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 53 | 16 | 18 | 19 |
| Encuestado 71 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 49 | 16 | 17 | 16 |
| Encuestado 72 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 | 24 | 24 | 24 |
| Encuestado 73 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 | 24 | 24 | 24 |
| Encuestado 74 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 56 | 19 | 18 | 19 |
| Encuestado 75 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 53 | 18 | 16 | 19 |
| Encuestado 76 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 62 | 22 | 21 | 19 |
| Encuestado 77 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 56 | 19 | 19 | 18 |
| Encuestado 78 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 50 | 19 | 16 | 15 |
| Encuestado 79 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 | 24 | 24 | 24 |
| Encuestado 80 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 71 | 24 | 24 | 23 |
| Encuestado 81 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 55 | 17 | 22 | 16 |
| Encuestado 82 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 71 | 25 | 28 | 18 |
| Encuestado 83 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 60 | 21 | 21 | 18 |
| Encuestado 84 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 43 | 12 | 12 | 19 |
| Encuestado 85 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 93 | 31 | 28 | 34 |
| Encuestado 86 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 68 | 21 | 22 | 25 |
| Encuestado 87 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 69 | 22 | 22 | 25 |
| Encuestado 88 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 91 | 32 | 26 | 33 |
| Encuestado 89 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 104 | 34 | 35 | 35 |
| Encuestado 90 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 66 | 24 | 24 | 18 |
| Encuestado 91 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 67 | 22 | 21 | 24 |
| Encuestado 92 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 55 | 18 | 18 | 19 |
| Encuestado 93 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 58 | 23 | 13 | 22 |
| Encuestado 94 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 60 | 25 | 18 | 17 |
| Encuestado 95 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 60 | 20 | 17 | 23 |
| Encuestado 96 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 65 | 28 | 18 | 19 |
| Encuestado 97 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 59 | 18 | 18 | 23 |
| Encuestado 98 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 72 | 26 | 26 | 20 |
| Encuestado 99 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 97 | 33 | 31 | 33 |
| Encuestado 100 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 72 | 26 | 25 | 21 |
| Encuestado 101 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 67 | 24 | 16 | 27 |
| Encuestado 102 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 62 | 20 | 20 | 22 |
| Encuestado 103 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 52 | 18 | 18 | 16 |
| Encuestado 104 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 42 | 12 | 16 | 14 |
| Encuestado 105 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 55 | 18 | 18 | 19 |
| Encuestado 106 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 6 | 66 | 17 | 22 | 27 |
| Encuestado 107 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 59 | 18 | 18 | 23 |
| Encuestado 108 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 66 | 20 | 25 | 21 |
| Encuestado 109 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 64 | 22 | 22 | 20 |
| Encuestado 110 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 67 | 19 | 26 | 22 |

| Encuestado | Sexo | Estrés laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | V2 | d1 | d2 | d3 | | | | | | |
|---------------|------|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|----|----|----|-----|-----|-----|----------------------|-----|-----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Carga laboral | | | | | | Ambiente social | | | | | | | Ambiente psicológico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | e11 | e20 | e27 | e28 | e30 | e34 | e2 | e5 | e7 | e9 | e13 | e22 | e24 | e26 | e29 | e31 | e1 | e3 | e4 | e6 | e8 | e10 | e12 | e14 | e15 | e16 | e17 | | | | | e18 | e19 | e21 | e23 | e25 | e32 |
| Encuestado 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 88 | 16 | 26 | 46 |
| Encuestado 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 91 | 15 | 28 | 48 | |
| Encuestado 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 93 | 15 | 27 | 51 | | |
| Encuestado 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 94 | 17 | 28 | 49 | | |
| Encuestado 5 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 36 | 7 | 11 | 18 |
| Encuestado 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 91 | 18 | 26 | 47 | |
| Encuestado 7 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 91 | 14 | 27 | 50 |
| Encuestado 8 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 87 | 15 | 28 | 44 | |
| Encuestado 9 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 90 | 17 | 23 | 50 | | |
| Encuestado 10 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 94 | 16 | 29 | 49 | | |
| Encuestado 11 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 85 | 17 | 24 | 44 | | |
| Encuestado 12 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 8 | 2 | 4 | | |
| Encuestado 13 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 1 | 6 | 6 | | |
| Encuestado 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 82 | 13 | 25 | 44 | |
| Encuestado 15 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 87 | 15 | 24 | 48 | | |
| Encuestado 16 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 38 | 7 | 11 | 20 | | |
| Encuestado 17 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 91 | 14 | 27 | 50 | | |
| Encuestado 18 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 81 | 15 | 23 | 43 | | |
| Encuestado 19 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 88 | 16 | 26 | 46 | | |
| Encuestado 20 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 83 | 14 | 21 | 48 | | | |
| Encuestado 21 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 81 | 14 | 21 | 46 | | | |
| Encuestado 22 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 79 | 16 | 25 | 38 | | |
| Encuestado 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 80 | 14 | 22 | 44 | | |
| Encuestado 24 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 82 | 13 | 25 | 44 | | |
| Encuestado 25 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 88 | 16 | 24 | 48 | | |
| Encuestado 26 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 94 | 18 | 26 | 50 | | | |
| Encuestado 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 88 | 17 | 24 | 47 | | | |
| Encuestado 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 97 | 17 | 30 | 50 | | | |
| Encuestado 29 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 37 | 5 | 9 | 23 | | |
| Encuestado 30 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 92 | 17 | 27 | 48 | | |
| Encuestado 31 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 82 | 16 | 22 | 44 | | |
| Encuestado 32 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 29 | 4 | 7 | 18 | | |
| Encuestado 33 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 94 | 17 | 26 | 51 | | | |
| Encuestado 34 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 91 | 18 | 27 | 46 | | | |
| Encuestado 35 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 76 | 13 | 25 | 38 | | | |
| Encuestado 36 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 99 | 17 | 30 | 52 | | | |
| Encuestado 37 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 77 | 13 | 23 | 41 | | | |
| Encuestado 38 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 102 | 18 | 30 | 54 | | | |
| Encuestado 39 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 77 | 15 | 23 | 39 | | |
| Encuestado 40 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 78 | 15 | 22 | 41 | | | |

| Encuestado | Sexo | Estrés laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | V2 | d1 | d2 | d3 | | | | | | | |
|---------------|------|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|----|----|----|-----|-----|-----|----------------------|-----|-----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Carga laboral | | | | | | Ambiente social | | | | | | | Ambiente psicológico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | e11 | e20 | e27 | e28 | e30 | e34 | e2 | e5 | e7 | e9 | e13 | e22 | e24 | e26 | e29 | e31 | e1 | e3 | e4 | e6 | e8 | e10 | e12 | e14 | e15 | e16 | e17 | | | | | e18 | e19 | e21 | e23 | e25 | e32 | e33 |
| Encuestado 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 84 | 12 | 29 | 43 | |
| Encuestado 42 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 86 | 15 | 24 | 47 |
| Encuestado 43 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 83 | 15 | 26 | 42 | | |
| Encuestado 44 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 65 | 11 | 26 | 28 | |
| Encuestado 45 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 76 | 14 | 21 | 41 | |
| Encuestado 46 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 81 | 15 | 21 | 45 |
| Encuestado 47 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 80 | 14 | 23 | 43 | |
| Encuestado 48 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 51 | 11 | 15 | 25 | |
| Encuestado 49 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 64 | 11 | 19 | 34 |
| Encuestado 50 | 2 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 37 | 9 | 12 | 16 | |
| Encuestado 51 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 84 | 16 | 28 | 40 |
| Encuestado 52 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 78 | 15 | 24 | 39 | |
| Encuestado 53 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 74 | 15 | 21 | 38 | |
| Encuestado 54 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 30 | 5 | 7 | 18 |
| Encuestado 55 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 31 | 6 | 10 | 15 | |
| Encuestado 56 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 42 | 9 | 14 | 19 | |
| Encuestado 57 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 23 | 2 | 7 | 14 | | |
| Encuestado 58 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 20 | 3 | 6 | 11 | | |
| Encuestado 59 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 45 | 10 | 12 | 23 | |
| Encuestado 60 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 26 | 5 | 9 | 12 | |
| Encuestado 61 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 42 | 10 | 14 | 18 |
| Encuestado 62 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 42 | 9 | 15 | 18 |
| Encuestado 63 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 55 | 7 | 18 | 30 | |
| Encuestado 64 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 20 | 2 | 5 | 13 | |
| Encuestado 65 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 38 | 7 | 14 | 17 |
| Encuestado 66 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 25 | 4 | 10 | 11 | |
| Encuestado 67 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 56 | 10 | 15 | 31 | |
| Encuestado 68 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 77 | 13 | 22 | 42 |
| Encuestado 69 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 81 | 14 | 25 | 42 | |
| Encuestado 70 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 89 | 17 | 27 | 45 |
| Encuestado 71 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 82 | 14 | 24 | 44 | | |
| Encuestado 72 | 2 | 3 | 0 | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 3 | 2 | 0 | 40 | 10 | 14 | 16 | |
| Encuestado 73 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 | 2 | 3 | 2 | 58 | 12 | 14 | 32 | |
| Encuestado 74 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 81 | 13 | 26 | 42 | | |
| Encuestado 75 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 81 | 12 | 24 | 45 | |
| Encuestado 76 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 47 | 9 | 15 | 23 |
| Encuestado 77 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 92 | 17 | 26 | 49 | |
| Encuestado 78 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 82 | 13 | 26 | 43 |
| Encuestado 79 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 40 | 9 | 12 | 19 | | |
| Encuestado 80 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57 | 12 | 14 | 31 | | |

| Encuestado | Sexo | Estrés laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | V2 | d1 | d2 | d3 | | | | | | | |
|----------------|------|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|----|----|----|-----|-----|-----|----------------------|-----|-----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----|-----|----|
| | | Carga laboral | | | | | | Ambiente social | | | | | | | Ambiente psicológico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | e11 | e20 | e27 | e28 | e30 | e34 | e2 | e5 | e7 | e9 | e13 | e22 | e24 | e26 | e29 | e31 | e1 | e3 | e4 | e6 | e8 | e10 | e12 | e14 | e15 | e16 | e17 | e18 | | | | | e19 | e21 | e23 | e25 | e32 | e33 | |
| Encuestado 81 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 85 | 17 | 24 | 44 | |
| Encuestado 82 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 40 | 8 | 11 | 21 | |
| Encuestado 83 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 55 | 11 | 16 | 28 | | |
| Encuestado 84 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 83 | 15 | 24 | 44 | | | | |
| Encuestado 85 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 19 | 3 | 4 | 12 | |
| Encuestado 86 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 54 | 11 | 13 | 30 | | |
| Encuestado 87 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 49 | 10 | 14 | 25 | |
| Encuestado 88 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 18 | 4 | 5 | 9 | |
| Encuestado 89 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 24 | 0 | 13 | 11 |
| Encuestado 90 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 46 | 11 | 13 | 22 | | |
| Encuestado 91 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 62 | 11 | 18 | 33 | | | |
| Encuestado 92 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 84 | 15 | 25 | 44 | | |
| Encuestado 93 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 73 | 14 | 18 | 41 | |
| Encuestado 94 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 1 | 63 | 13 | 16 | 34 | |
| Encuestado 95 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 76 | 14 | 17 | 45 | | | |
| Encuestado 96 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 68 | 13 | 20 | 35 | | |
| Encuestado 97 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 1 | 1 | 46 | 10 | 13 | 23 | | |
| Encuestado 98 | 2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 3 | 3 | 82 | 12 | 24 | 46 | | |
| Encuestado 99 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 25 | 5 | 6 | 14 | |
| Encuestado 100 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 79 | 14 | 20 | 45 | |
| Encuestado 101 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 55 | 11 | 14 | 30 | | |
| Encuestado 102 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 78 | 15 | 23 | 40 | | |
| Encuestado 103 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 92 | 15 | 28 | 49 | | | |
| Encuestado 104 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 91 | 16 | 27 | 48 | | |
| Encuestado 105 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 94 | 16 | 28 | 50 | | |
| Encuestado 106 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 100 | 18 | 30 | 52 | | |
| Encuestado 107 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 80 | 15 | 22 | 43 | | | |
| Encuestado 108 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 91 | 15 | 28 | 48 | | | |
| Encuestado 109 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 97 | 17 | 27 | 53 | | |
| Encuestado 110 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 101 | 17 | 30 | 54 | | |