

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de
salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

Malu Maslucan Sopla

ASESOR

Stalin Eliot Quispe Cisneros

Rioja, Perú

2025

METADATOS COMPLEMENTARIOS**Datos de los Autores****Autor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 2

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 3

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 4

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Datos de los Asesores**Asesor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

Asesor 2

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

Datos del Jurado

Presidente del jurado

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Segundo miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Tercer miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos de la Obra

Materia*	
Campo del conocimiento OCDE Consultar el listado:	
Idioma	
Tipo de trabajo de investigación	
País de publicación	
Recurso del cual forma parte (opcional)	
Nombre del grado	
Grado académico o título profesional	
Nombre del programa	
Código del programa Consultar el listado:	

***Ingresar las palabras clave o términos del lenguaje natural (no controladas por un vocabulario o tesauro).**



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA
SEDES SAPIENTIAE**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA
SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LICENCIATURA**

ACTA N° 177-2025

En la ciudad de Rioja, a los veintiséis días del mes de Septiembre del año dos mil veinticinco, siendo las 12:00 horas, la Bachiller Malu Maslucan Sopla, sustenta su tesis denominada "**Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de salud del Hospital II-1 Rioja, 2022**" para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología, del Programa de Estudios de Psicología.

El jurado calificó mediante votación secreta:

- | | |
|---------------------------------------------|---------------------|
| 1.- Prof. Brigida Carolina Gutierrez Zuñiga | APROBADO: BUENO |
| 2.- Prof. Mauro Hector Ceron Salazar | APROBADO: MUY BUENO |
| 3.- Prof. Jorge Alexander Quilla Regalado | APROBADO: REGULAR |

Habiendo concluido lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica Sedes Sapientiae y siendo las 12:59 horas, el Jurado da como resultado final, la calificación de:

APROBADO: BUENO

Es todo cuanto se tiene que informar.


Prof. Brigida Carolina Gutierrez Zuñiga

Presidente


Prof. Mauro Hector Ceron Salazar


Prof. Jorge Alexander Quilla Regalado

Rioja, 26 de Septiembre del 2025

Anexo 2

CARTA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR DE TESIS CON INFORME DE EVALUACIÓN DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO

Ciudad de Rioja-Nueva Cajamarca, 10 de Octubre de 2025.

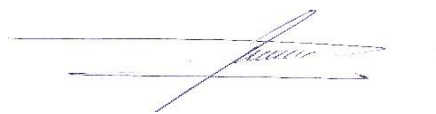
Doctor,
Yordanis Enriquez Canto
Jefe del Departamento de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Católica Sedes Sapientiae

Reciba un cordial saludo.

Sirva el presente para informar que la tesis bajo mi asesoría, con título: **Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de salud del Hospital II-1 Rioja, 2022**, presentado por **Malu Maslucan Soplá** (código de estudiante **2012102063** y DNI **48484592**) para optar el título profesional de **Licenciado en Psicología** ha sido revisado en su totalidad por mi persona y **CONSIDERO** que el mismo se encuentra **APTO** para ser publicado en el Repositorio Institucional Digital.

Asimismo, para garantizar la originalidad del documento en mención, se le ha sometido a los mecanismos de control y procedimientos antiplagio previstos en la normativa interna de la Universidad, **cuyo resultado alcanzó un porcentaje de similitud de 4%** (cuatro por ciento).* Por tanto, en mi condición de asesor(a), firmo la presente carta en señal de conformidad y adjunto el informe de similitud del Sistema Antiplagio Turnitin, como evidencia de lo informado.

Sin otro particular, me despido de usted. Atentamente,



Firma del Asesor

Stalin Eliot Quispe Cisneros

DNI N°: 08674786

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6945-3222>

Facultad de Ciencias de la Salud

* De conformidad con el artículo 8°, del Capítulo 3 del Reglamento de Control Antiplagio e Integridad Académica para trabajos para optar grados y títulos, aplicación del software antiplagio en la UCSS, se establece lo siguiente:

Artículo 8°. Criterios de evaluación de originalidad de los trabajos y aplicación de filtros

El porcentaje de similitud aceptado en el informe del software antiplagio para trabajos para optar grados académicos y títulos profesionales, será máximo de veinte por ciento (20%) de su contenido, siempre y cuando no implique copia o indicio de copia.

Inteligencia emocional y clima organizacional en
trabajadores de salud del Hospital II-1 Rioja, 2022

DEDICATORIA

A los regalos más grandes que Dios me dio, mis hijos Valentino y Thiziano, las personas más importantes en mi vida y los que me motivan a cumplir mis metas y seguir luchando por mejorar día a día.

A ellos y para ellos, todo mi esfuerzo y amor.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida y permitir la culminación de esta etapa importante y el inicio de mi vida profesional. A mi asesor, Psi. Stalin Eliot Quispe Cisneros por su apoyo y acompañamiento durante este arduo proceso. A mi madre quien con su esfuerzo, ejemplo y dedicación hizo de mí, una persona de bien, con principios y valores; a ella que siempre me enseñó a luchar por lo que quiero y que no hay nada imposible si tienes fe y confías en nuestro Dios; también a su esposo quien llegó a cumplir el rol de padre en mi vida y de quien estaré eternamente agradecida por su apoyo incondicional. A mis hermanos quienes fueron de mucha ayuda durante este proceso con su amor leal.

A ustedes mi gratitud eterna.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022. **Método de investigación:** El estudio fue de nivel correlacional y de diseño observacional, de corte transeccional. La muestra considerada fue de 181 trabajadores de salud del Hospital II-1 Rioja, entre médicos, enfermeros, obstetras, tecnólogos médicos, nutricionista, psicólogos, y otros. Los instrumentos usados fueron el EQ-I Baron Emotional Quotient Inventory, adaptado a la realidad peruana por Ugarriza (2001). También se usó la Escala de Clima Laboral CL – SPC, creada en una población peruana por Palma (2004). También se evaluaron variables sociodemográficas. **Resultados:** No se halló asociación entre inteligencia emocional global y clima organizacional global ($p=0.248$). El nivel más prevaleciente de la inteligencia emocional fue «por desarrollar» (50.0%) y el nivel más preponderante del clima organizacional, fue el promedio (61.4%). Asimismo, se encontró relación entre la inteligencia intrapersonal con autorrealización ($p=0.026$), involucramiento laboral ($p=0.001$) y condiciones laborales ($p=0.033$). Inteligencia interpersonal se relacionó con: autorrealización ($p=0.000$) e involucramiento laboral ($p=0.001$). Del mismo modo, otras relaciones. **Conclusiones:** No se encontró relación entre las variables principales en su forma global, probablemente porque existen otras variables más cercanas teóricamente al clima organizacional como el tipo de supervisión, comunicación en la empresa, condiciones laborales entre otras; lo que permitiría abordar de mejor manera esta variable en las posibles intervenciones de prevención que podrían suscitarse.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Relaciones Laborales, Personal de Salud (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between emotional intelligence and organizational climate in healthcare workers at Hospital II-1 Rioja, 2022. **Research method:** The study was correlational and observational in design, with a cross-sectional approach. The sample considered was 181 healthcare workers from Hospital II-1 Rioja, including physicians, nurses, obstetricians, medical technologists, nutritionists, psychologists, and others. The instruments used were the EQ-I Baron Emotional Quotient Inventory, adapted to the Peruvian reality by Ugarriza (2001). The CL-SPC Work Climate Scale, created in a Peruvian population by Palma (2004), was also used. Sociodemographic variables were also evaluated. **Results:** No association was found between global emotional intelligence and global organizational climate ($p=0.248$). The most prevalent level of emotional intelligence was "undeveloped" (50.0%), and the most prevalent level of organizational climate was average (61.4%). Likewise, a relationship was found between intrapersonal intelligence and self-actualization ($p=0.026$), job involvement ($p=0.001$), and working conditions ($p=0.033$). Interpersonal intelligence was related to self-actualization ($p=0.000$) and job involvement ($p=0.001$). Other relationships were similar. **Conclusions:** No relationship was found between the main variables overall, probably because there are other variables that are theoretically more closely related to organizational climate, such as the type of supervision, company communication, and working conditions, among others. This would allow for a better approach to this variable in potential preventive interventions.

Keywords: Emotional Intelligence, Labor Relations, Health Personnel (Source: DeCS).

ÍNDICE

Resumen	v
Índice	vii
Introducción	viii
Capítulo I El problema de investigación	10
1.1. Situación problemática	10
1.2. Formulación del problema	11
1.3. Justificación de la investigación	12
1.4. Objetivos de la investigación	12
1.4.1. Objetivo general	12
1.4.2. Objetivos específicos	12
1.5. Hipótesis	13
Capítulo II Marco teórico	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.2. Bases teóricas	17
Capítulo III Materiales y métodos	26
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación	26
3.2. Población y muestra	26
3.2.1. Tamaño de la muestra	26
3.2.2. Selección del muestreo	27
3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión	27
3.3. Variables	27
3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables	27
3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos	28
3.5. Plan de análisis e interpretación de la información	32
3.6. Ventajas y limitaciones	33
3.7. Aspectos éticos	33
Capítulo IV Resultados	36
Capítulo V Discusión	44
5.1. Discusión	44
5.2. Conclusión	46
5.3. Recomendaciones	47
Referencias bibliográficas	48
Anexos	

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional es considerada un factor muy importante para el crecimiento personal en diferentes áreas de la vida como el individual, social y también laboral, esta ayuda a entender de qué formas influenciar de forma asertiva y positiva en las propias emociones o entender la de los demás (Regader, 2021). Sin embargo, a pesar de que un individuo/trabajador con una buena inteligencia emocional es deseable, sirve de poco si el clima organizacional en el que se desenvuelve dicho trabajador no apoya o merma las capacidades de sus trabajadores (Grupo Romero, 2019). Una investigación realizada en 683 empresas de América Latina revela que el clima laboral en República Dominicana fue bueno (83,42%), Ecuador (82,23%), Colombia (80,05%), Chile (71,88%), Uruguay (70,38%) y finalmente Perú (68,02%) (Santana y Cristancho, 2014). Aunque dicho panorama anterior puede interpretarse como positivo, otros estudios no revelan cifras favorables, por ejemplo, Torres (2019) encontró que cuando nuevos colaboradores ingresan a trabajar en una empresa, se generan conductas que no corresponden al patrón ideal que debe regirse, por ejemplo: respuestas inadecuadas, escaso trabajo en equipo, dificultades con sus pares, entorpeciendo la comunicación, alterando la armonía y el desarrollo del trabajo, y que en los servicios de consulta externa, hospitalización, medicina y ginecología, fue frecuente la percepción de un clima organizacional desfavorable.

Por todo lo mencionado, la presente investigación trató de dar respuesta la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la asociación existente entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja 2022? Consecuentemente, el fin principal fue: establecer la asociación existente entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022. El estudio se justificó teórica, práctica y metodológicamente. Teóricamente debido a que la información obtenida fue proveniente de una población específica poco investigada, la cual ratifica y contradice algunas investigaciones. Se justifica prácticamente debido a que la información obtenida, servirá como fuente de primera mano, obtenida a través de procedimientos científicos, para la elaboración de nuevos programas de intervención en la población investigada, para la mejora de los trabajadores de salud y por ende, de la salud pública. También se justifica metodológicamente, ya que, el estudio ejecutado contó con altos estándares científicos, tales como una revisión actualizada de bibliografía científica, consulta en repositorios confiables, aplicación de instrumentos de investigación con estándares científicos adecuados de validez y confiabilidad, además de un tamaño de muestra representativo y un adecuado muestreo probabilístico que en conjunto, hace de la presente investigación un buen precedente para la aparición de investigaciones con mayor nivel que aborden las variables investigadas.

Entre las principales limitaciones, se encontraron los sesgos relacionados al instrumento de investigación y al contexto de aplicación. Respecto al instrumento de investigación figuraron los sesgos derivados de problemas con la redacción de la pregunta, sesgos derivados de problemas con el diseño y diagramación del cuestionario, sesgos derivados de problemas con el uso del cuestionario (Choi et al., 2010). En referencia al contexto de aplicación, la limitación fue la situación de pandemia, el cual, restringió muchas actividades debido a las políticas de normas sanitarias. Estas limitaciones afectaron la aplicación de los instrumentos.

En el ámbito internacional, se realizaron diversas investigaciones al respecto, Aranguren y Lozano (2019) realizaron un estudio correlacional, en una población de 218 funcionarios administrativos, asistencial y hospitalario clínico de; con el objetivo de evaluar la correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional. En el

ámbito nacional, un estudio realizado en 55 trabajadores de salud pertenecientes al Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú tuvo el objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional; para ello, se basaron en un estudio descriptivo-correlacional, transversal (Urbano, 2021).

Por todo lo mencionado hasta ahora, la hipótesis general de investigación fue: existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja, 2022. Se consideró a la inteligencia emocional como una habilidad o suma de habilidades de tipo no cognitivo, las cuales se crean por el propio sujeto y su desarrollo influencia de forma positiva (Aranguren, 2019). Por otro lado, se consideró al clima organizacional como una propiedad o cualidad del ambiente organizacional que experimentan los miembros de la organización que influyen en su comportamiento, del mismo modo, controla propiedades motivacionales en los trabajadores (Chiavenato, 2004).

En definitiva, el presente informe de tesis está compuesta por cinco capítulos: el «Capítulo I. El problema de investigación» consta de cinco subcapítulos que tratan acerca de la situación problema; preguntas objetivos e hipótesis de investigación y justificación del estudio. El «Capítulo II. Marco teórico» trata acerca de los antecedentes internacionales, nacionales y locales que tratan acerca de las variables estudiadas, del mismo modo, también consta de las bases teóricas pertinentes que permitirán al lector, tener los conceptos claros, implicaciones y características de las variables estudiadas; además de las teorías relacionadas. El «Capítulo III. Materiales y métodos» trata acerca del alcance y diseño de investigación; población, muestra y muestreo usado; detalles acerca de los instrumentos y sus características; concepto usado de las variables, plan de recolección de datos y de análisis de datos; ventajas y limitaciones y los lineamientos éticos. El «Capítulo IV. Resultados» trata de la organización e interpretación de la información obtenida, la misma estará presentada a través de tablas descriptivas y correlacionales con su respectiva interpretación. Finalmente, el «Capítulo V. Discusión» consta de la discusión de resultados, en donde se pretendió comparar y dar posibles y plausibles explicaciones acerca de los hallazgos; este capítulo también está conformado por las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

En la actualidad, las empresas priorizando en el alto rendimiento, por lo cual, se insta la evolución constante de los trabajadores para alcanzar objetivos óptimos (Arteta y Villadiego, 2006). Para lograr alcanzar los objetivos, se busca medir el clima, proceso amplio y complejo porque presentar cambios constantes al medio, debido al gran número de factores que puedan incidir en la empresa, estos dependen de cada organización y sus necesidades o particularidades (García, 2009). El clima organizacional es un fenómeno de construcción social entre los trabajadores que influye en los procesos organizacionales, psicológicos y en los resultados de la empresa, su impacto se refleja en la manera en que se desarrollan las dinámicas laborales sobre su entorno (Vilorio et al., 2016). Camacho y Mayorga (2017), afirman que, cuando la organización desarrolla un buen clima organizacional, influye en la eficacia y eficiencia en la empresa.

Santana y Cristancho (2014) pretendieron conocer cómo se encuentra el clima laboral en diferentes empresas de distintos países de América Latina. Estudiaron la variable ya mencionada en 683 empresas y encontraron que, en el año 2014, el país que presentó la mejor puntuación general en cuanto a clima organizacional fue República Dominicana con un 83,42%; seguido de Ecuador con un 82,23%; y Colombia con 80,05 %; posteriormente, los países con menor calificación general fueron Chile con un 71,88%; seguido de Uruguay con un 70,38%; y finalmente Perú, como el país con menor puntuación con un 68,02%.

Es necesario incidir que, a pesar de la perspectiva que dan los estudios internacionales referente al clima organizacional del Perú; los estudios nacionales dan una visión aún más negativa de este. Por ejemplo, Torres (2019) en el estudio que realizó en un hospital II-1 de EsSalud, de la ciudad de Chiclayo, observó que cuando nuevos colaboradores ingresan a trabajar a dicha institución, se generan conductas que no corresponden al patrón ideal que debe regirse, por ejemplo: respuestas inadecuadas, escaso trabajo en equipo, dificultades con sus pares, entorpeciendo la comunicación, alterando la armonía y el desarrollo del trabajo, y que en los servicios de consulta externa, hospitalización, medicina y ginecología, fue frecuente la percepción de un clima organizacional desfavorable.

Cierto estudio encontró relación entre inteligencia emocional y clima laboral ($p=0,011$; $r=0,357$) en una población de trabajadores de una red de salud, siendo el sentido directo y la intensidad baja; lo que se traduce en que, en dicha investigación, era probable encontrar que, a mayor inteligencia emocional, mejor clima laboral percibido por los trabajadores (Sayán, 2021).

En la misma línea, actualmente en el mundo laboral, los trabajadores no son considerados exclusivamente por sus conocimientos ni capacidades cognitivas; sino, por el modo en que se relacionan con ellos mismos y con los demás que les permitirían a estos, crear diversas situaciones asertivas. En relación con esto, se infiere que la inteligencia emocional es un protagonista de importancia. Para autores como Salovey y Mayer, definen la inteligencia emocional como las capacidades emocionales de importancia para el éxito, así como la empatía, la expresión y comprensión de los sentimientos, el control del mal genio, la independencia, la capacidad de adaptación, la simpatía, la capacidad de resolver problemas en forma interpersonal, la persistencia, la cordialidad, la amabilidad y el respeto (Casas, s.f.).

Diversos autores consideran a la inteligencia emocional como algo fundamental para el desarrollo y conservación del ser humano; y dado que este pilar se ha integrado al mundo laboral, conduciría a conocer quién llegaría a ser un buen trabajador, quién quedaría estancado o quién podría afectar indirecta y negativamente el ambiente laboral y desarrollo de la organización. Por ejemplo, IFEFOR (2016) consideró que muchas organizaciones empresariales desean tener un personal con habilidades blandas, es decir, con la capacidad para identificar y gestionar adecuadamente sus emociones, con capacidad de adaptación y la habilidad para relacionarse con los demás. Por lo tanto, la inteligencia emocional nos configuraría para adaptarnos con mayor flexibilidad a los entornos, provocando relaciones de mayor calidad, por lo que en los entornos donde se estima este pilar, habría buenas capacidades de escucha, de comunicación, eficacia grupal e interpersonal, capacidad de cooperación – colaboración, trabajo en equipo, capacidad de negociación, eficacia en la organización (Jiménez, 2018). Considerando las virtudes que afloran de la inteligencia emocional, se podría esperar que una persona con un buen desarrollo de esta podría desarrollarse en diferentes contextos laborales, actuando con mayor efectividad social y laboral.

En comparación con lo anterior, en el Hospital II – 1 Rioja, los trabajadores de salud no son ajenos a esta controvertida problemática. Debido a la importancia ya mencionada de ambas variables, si los trabajadores de salud siguen manteniendo un inapropiado clima organizacional, en el futuro podrían afectar no solo a su condición como trabajador y a su salud mental, sino también a la atención que pudieran brindar al usuario que acude para una atención multidisciplinar; asimismo, afectando también a la organización. Por todo ello, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022?

Problema específico

- ¿Cuáles son los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022?
- ¿Cuáles son los niveles del clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022?
- ¿De qué manera se relacionan las variables sociodemográficas y la inteligencia emocional trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022?
- ¿De qué manera se relacionan las variables sociodemográficas y el clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022?

1.3. Justificación de la investigación

La inteligencia emocional se considera como “un constructo que nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones como en nuestra interpretación de los estados emocionales de los demás” (Regader, 2021). Por su parte, el Grupo Romero (2019) mencionan que la calidad del clima laboral es sumamente importante para el bienestar de los trabajadores y la competencia de estos, además, afirman que cuando los empleados se encuentran satisfechos realizan su trabajo de manera eficiente, y, por lo tanto, la productividad de la empresa aumenta. Con base a lo expuesto, se justifica la investigación desde un punto de vista social, teórico y metodológico.

Social. Se realiza el estudio con el fin de revelar la asociación existente entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja, para que, a partir de los resultados encontrados y las conclusiones, se pueda brindar sugerencias que conlleven un impacto en el bienestar y en la productividad de la institución.

Teórico. Se abordaron distintas bibliografías que permitieron explicar la importancia de la inteligencia emocional y la importancia del clima organizacional, los cuales son de utilidad importante para sustentar los resultados encontrados. Así también, la investigación servirá como una importante fuente para mejorar el conocimiento sobre las variables, complementando lo ya conocido con información empírica nueva proveniente de un contexto poco estudiado. En definitiva, la investigación aporta en la solidificación del conocimiento científico.

Metodológico. Para la consecución de los resultados se pretende utilizar instrumentos de investigación que cuentan con validez y confiabilidad. Además, se aplicó una investigación correlacional observacional, de corte transversal. Esta investigación servirá como referente para investigaciones futuras, apoyando las bases para nuevos estudios de mayor alcance o de otros diseños.

La importancia de esta investigación implica en que determinando si la inteligencia emocional de los trabajadores de salud del Hospital II-1 Rioja, tiene o no relación directa con el clima organizacional, se recomendará acciones que debe tomar la institución respecto a sus trabajadores con el fin de conseguir un clima organizacional agradable, efectivo y que contemple un buen desarrollo.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022.
- Identificar los niveles del clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022.

- Determinar la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022.
- Determinar la relación que existe entre las variables sociodemográficas y la inteligencia emocional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022.
- Determinar la relación que existe entre las variables sociodemográficas y el clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022.

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Sí existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja, 2022.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja, 2022.

Hipótesis específicas

- **Hi1:** Existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022.
- **Ho1:** No existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022.
- **Hi2:** Sí existe relación entre las variables sociodemográficas y la inteligencia emocional trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja, 2022.
- **Ho2:** No existe relación entre las variables sociodemográficas y la inteligencia emocional trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja, 2022.
- **Hi3:** Sí existe relación entre las variables sociodemográficas el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja, 2022.
- **Ho3:** No existe relación entre las variables sociodemográficas el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja, 2022.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Puruncaja (2021) en su investigación: Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del Hospital Básico Píllaro, tienen como objetivo analizar la relación entre el clima y la cultura organizacionales del Hospital Básico Píllaro. La metodología que se usó fue un enfoque cuantitativo, estudio de tipo no experimental, transversal, con un alcance descriptivo y correlacional, así como, un método deductivo, la técnica fue la encuesta realizada a una muestra de 70 trabajadores. Los resultados del estudio dieron a conocer que la variable clima organizacional presentó mayor problema; debido a que consiguió un promedio de 2.74 inferior a la media estándar que es tres, siendo las dimensiones organización y desempeño, comunicación y desarrollo; así como, colaboración y buen trato las más preocupantes; en cuanto a las variables cultura organizacional obtuvo un promedio de 2.81, siendo sus principales problemas las dimensiones cohesión y recompensas. Se concluyó que el clima organizacional está relacionado positiva y significativamente con la cultura organizacional del Hospital Básico Píllaro con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.772, comprobando de esta forma la hipótesis.

Ramírez et al., (2020) en su investigación: Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS, comentan que la relevancia de las emociones en la enseñanza es ahora un aspecto ampliamente estudiado, aunque se está deliberando sobre la forma en que los docentes pueden identificar, regular y controlar sus emociones, el estudio propone cómo se puede incorporar la inteligencia emocional en la enseñanza mediante las competencias para lograr un mejor desempeño docente. Se utilizó la técnica de la encuesta recopilando datos de 244 docentes universitarios a través de un cuestionario mediante el muestreo aleatorio simple. Los datos se han analizado mediante el modelado de ruta utilizando el enfoque de mínimos cuadrados parciales (PLS) del modelo de ecuaciones estructurales SEM con el software SmartPLS 3.3.0, los hallazgos revelaron que el modelo tiene un impacto significativo en el desempeño docente, los coeficientes de determinación fueron; habilidades del docente ($r^2 = 0.703$) actitud del docente ($r^2 = 0.661$), conocimientos del docente ($r^2 = 0.648$) y para el desempeño del docente ($r^2 = 0.733$). con un error cuadrático medio de aproximación (SRMR) de 0.056 que hace relevante el modelo confirmatorio.

Rodríguez (2020) en su investigación: Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá, tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre la inteligencia emocional de docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá y su percepción del clima organizacional. La inteligencia emocional y clima laboral se midieron mediante la aplicación de escalas académicas validadas ajustadas al contexto específico. La muestra se analizó comparando diferentes criterios como edad, género, años de experiencia y otros. Los resultados obtenidos de las mediciones efectuadas se analizaron utilizando modelos de ecuaciones estructurales y análisis factorial, mostrando la inexistencia de una relación entre estos conceptos para el contexto estudiado. Finalmente, los resultados son ratificados y contrastados con la literatura.

Aranguren y Lozano (2019) en su investigación tuvo como como objetivo establecer cómo es la correlación entre inteligencia no cognitiva (emocional) y clima organizacional en trabajadores de diferentes rubros de una clínica. Para ello realizó

una investigación cuantitativa descriptiva de alcance correlacional, seleccionando 218 funcionarios del nivel administrativo, asistencial y hospitalario en cada una de las 16 sedes de la Clínica, de los cuales fueron 22 administrativos, 60 hospitalarios y 136 asistenciales, cabe resaltar que, como criterio de inclusión de la muestra, se tuvo en cuenta que llevarán laborando mínimo 8 meses en la clínica Renovar. Utilizaron dos instrumentos: cuestionario de inteligencia emocional y el instrumento para la medición del clima organizacional. A partir de los datos obtenidos se realizaron análisis descriptivos y correlacionales. Los resultados indicaron que no hay asociación entre la inteligencia emocional y el clima laboral (organizacional), ya que la inteligencia emocional se encuentra en un nivel medio y el clima organizacional en un nivel alto. Sí se encontraron posibles correlaciones en las subescalas de inteligencia emocional y clima organizacional teniendo en cuenta que se dividió por nivel administrativo, hospitalario y asistencial. Se concluyó que las correlaciones evaluadas entre las subescalas de inteligencia emocional y clima organizacional en el nivel hospitalario permitieron indicar correlaciones fuertes entre las subcategorías autoestima y cohesión, autocontrol y cohesión y automotivación con equidad, con predominancia de la subcategoría cohesión.

Antecedentes nacionales

Urbano (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar la conexión entre inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de salud de un nosocomio. El estudio fue cuantitativa, descriptiva, de corte transversal correlacional, no probabilística. constituyendo una muestra de 55 trabajadores de salud entre médicos y enfermeras, los cuestionarios utilizados fueron Trait-Meta MoodScale (TMMS-24) de Mayer y Salovey, (Adaptación Extremera & Fernández-Berrocal) para evaluar la inteligencia emocional con tres dimensiones, percepción, comprensión, regulación emocional y para el estudio del clima organizacional fue validada por el Ministerio de salud (Minsa) basado en la teoría de Litwin y Stinger. Con 11 dimensiones. Estos datos fueron ingresados en el programa SPSS, los resultados obtenidos en relación a inteligencia emocional el 80% es adecuada y el clima organizacional el 74,5% está por mejorar. Asimismo, la correlación se determinó aplicando la prueba de Spearman (0.162, $p=0.649$) llegando a la conclusión no existe una asociación entre ambas variables; del mismo modo, existe correlación baja entre dimensión comprensión emocional y clima organizacional ($r=0.275$, $p=0.042$).

Olivares (2020) en su investigación: Inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020, se propuso como objetivo general determinar la incidencia de la inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, de nivel explicativo causal, el alcance fue transversal o transeccional. La población es de 800 trabajadores de CORPAC S. A., la muestra fue 120 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La técnica fue encuesta, los instrumentos fueron tres cuestionarios. Se llegó a las siguientes conclusiones: En la estadística descriptiva referida a la variable de inteligencia emocional se obtuvo 99,2% en el nivel medio y un 0,8% en un nivel alto. En la variable de clima laboral se obtuvo 92,5% en el nivel medio y 7,5% en el nivel alto. En la variable de desarrollo profesional se obtuvo 97,5% en el nivel medio y 2,5% en el nivel alto. Asimismo, (a) el índice de Nagelkerke comprobó que la inteligencia emocional y el clima laboral influye en un 9,21% en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC 2020.

Miyashima (2019) en su investigación: Relación entre inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci, tuvo como

objetivo principal encontrar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los colaboradores de la Universidad Privada Leonardo Da Vinci, para lograr el mencionado objetivo, la investigación consideró trabajar con el método no experimental con diseño transversal correlacional, de tipo cuantitativa y descriptiva, se trabajó con una población de 66 sujetos determinados por muestra censal, además para la recolección de datos se usó el “Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On ICE” y la “Escala de Clima Laboral”. Se concluye que ambas variables no están conectadas entre sí.

Locales

Carrasco (2020) en su investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba, considera que uno de los procesos que contribuye a contar con profesionales satisfechos es el estudio del clima organizacional, que da opción a la entidad para observar o analizar las percepciones que tienen los trabajadores sobre su propio trabajo. El objetivo general fue determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de centro quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. El tipo de investigación utilizada fue de enfoque cuantitativo con un diseño correlacional de corte trasversal, no experimental. La población estuvo conformada por 50 profesionales de la salud que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. La técnica utilizada para la recolección de datos fue una encuesta, el primero de ellos fue de clima organizacional el cual estuvo conformado por 34 ítems relacionados a cada dimensión, con respecto al segundo instrumento relacionado a la satisfacción laboral se construyó un instrumento conformado por 24 preguntas relacionadas a las dimensiones de dicha variable. El resultado más relevante fue que el 56% de los profesionales de la salud indican que la cultura organizacional es saludable dentro del hospital, mientras que el 38% afirman que la cultura organizacional está por mejorar. Concluyendo que de 28 profesionales de la salud indica que cultura organizacional dentro del centro quirúrgico es saludable, mientras que solo 3 de ellos indican que no es saludable.

Navarro (2020) en su investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba,2020, tuvo como objetivo general, determinar qué Factores del Clima organizacional, influyen en la satisfacción laboral del personal que labora en el Centro de Salud de Lluyllucucha de Moyobamba. Su estudio descriptivo correlacional de diseño no experimental y corte transversal, contó con una muestra de 101 trabajadores, la técnica usada fue la encuesta, a quienes se evaluó con el cuestionario de Clima Organizacional del Minsa, con un alfa de Cronbach de 0.90 y otro cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma con un alfa de Cronbach 0.77. la escala de satisfacción Laboral (1999). Los resultados muestran la escala de correlación, se logró un coeficiente de correlación de Pearson ($R = 0.623$) siendo mayor a 0.5, por ende, se concluye que existe relación entre la clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud de Lluyllucucha-Moyobamba, además los trabajadores del centro de salud de Lluyllucucha-Moyobamba, El 61% percibe el clima organizacional como no saludable, y con respecto a la otra variable ,el 60% tienen un nivel “Bajo” correspondiente a la satisfacción laboral, eso quiere decir que la respuesta afectiva hacia el trabajo, percibida o valorada por el trabajador del centro de salud es negativa.

Florindez y Florindez (2019) en su investigación: El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM

en la ciudad de Tarapoto. El alcance del estudio fue descriptivo-correlacional, de tipo básico, de diseño no experimental, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 130 colaboradores de la institución. Se aplicaron dos instrumentos que ayudaron a medir el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la institución, los mismos que contaron con diferentes dimensiones entre las cuales encontramos: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones/calor, estándares de desempeño, cooperación/apoyo, conflicto e identidad, dentro del primer instrumento; y compromiso afectivo, normativo y de continuidad, dentro del segundo. El resultado se obtuvo gracias al análisis que se hizo a los datos obtenidos mediante el análisis estadístico correlacional de Rho de Spearman, el cual indica que el clima organizacional se relaciona de forma positiva baja con el compromiso organizacional de los colaboradores. Concluyendo así que, a mayor nivel de clima organizacional, el compromiso organizacional de los colaboradores aumentará favorablemente mejorando el sentido de pertenencia e identificación con la institución, haciendo posible el alcance de los objetivos de forma colectiva. Finalmente se recomienda crear un ambiente de confianza entre jefes y colaboradores de tal manera que los líderes sean más receptivos con ellos, permitiendo que se involucren en los proyectos organizacionales, además, la institución debería contar con un psicólogo organizacional, para que ayude a los colaboradores a integrarse a la empresa y comprometerse con ella por decisión más no por obligación.

2.2. Bases teóricas

Inteligencia emocional

Definición

La inteligencia emocional ha tomado un gran interés para ser explorada. Diversos autores hacen hincapié en lo importante que significa desarrollar esta capacidad para el bienestar personal y social y está descrita de muchas formas, por ejemplo, Daniel Goleman quien revolucionó la idea de inteligencia emocional, lo considera como la capacidad de manejar asertivamente las emociones propias, saber dirigirla hacia el entorno y saber reconocer los sentimientos de los demás (citado por Jiménez, 2018).

Es también vista como “una capacidad de procesar la información emocional con exactitud y eficacia, incluyéndose la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones” (Mayer et al., 2000, citado por García y Giménez, 2010, p. 45).

En palabras de Cortese (citado por Postigo, 2014) este término también hace referencia a esa capacidad de entender, de controlar, de sentir y saber configurar emociones a nivel intrapersonal e interpersonal. Es por eso que, la inteligencia emocional no es limitar las emociones, sino equilibrarla y saber dirigirla.

Siguiendo la misma línea, el autor Bar-On, argumenta que esta habilidad es de tipo no cognitivo y se crea por el propio sujeto, no obstante, su desarrollo influirá de forma positiva permitiendo mayor adaptabilidad frente a las demandas de un contexto y para la consecución de los propósitos. Además, autores como Cooper y Sawaf, señalan que la inteligencia emocional, es el recurso más importante de la energía humana (citados en Aranguren, 2019).

En una explicación más expansiva, el autor Feldman (citado por Miyashima, 2020, p. 22) sostiene que la inteligencia emocional “es el conjunto de habilidades que sustentan la valoración, evaluación, expresión y regulación precisas de las emociones, pues esta impulsa la capacidad de las personas para llevarse bien con los demás. Tal es así que nos permite comprender lo que sienten y experimentan, y responder apropiadamente a sus necesidades”.

En definitiva, la inteligencia emocional, es una capacidad que permite a la persona mantener en equilibrio sus emociones. El individuo emocionalmente inteligente, podrá mantener relaciones interpersonales de mayor significado, permitiéndole a éste expandirse a nivel personal y social ya que este al estar dotado emocionalmente, sabrá identificar las emociones de los demás y ayudarlas a dirigirlo apropiadamente.

Características de la inteligencia emocional

En base a las definiciones propuestas y de acuerdo con lo que postula la Universidad Internacional de Valencia (2018, párr. 2) existen características resaltantes en las personas altamente inteligentes, tales como:

- Autoconocimiento: supone conocerse a uno mismo, saber comprender los estados de ánimo que tenemos y reconocer cuál es la causa, así como las consecuencias que esos estados de ánimo pueden tener en otras personas.
- Autorregulación: Comprende el saber controlar los impulsos, las emociones y el control de la toma de decisiones. Esta característica incluye el uso de asertividad, la apertura de nuevas ideas y la flexibilidad a los nuevos cambios.
- Empatía: Involucra la capacidad de saber comprender las emociones que está sintiendo la otra persona, saber escucharlo, entender cómo se siente y reconocer el motivo por el cual expresa sus emociones de determinada manera.
- Habilidades sociales: Esta característica es la suma de las características ya mencionadas, es decir, si las personas emocionalmente inteligentes sabrán dirigir apropiadamente sus habilidades sociales que le permitirá tener contacto asertivo con su entorno provocando confianza.
- Automotivación: Esta característica se fundamenta en la capacidad de saber automotivarse buscando en el interior las razones para continuar sin la necesidad de esperar ser reconocido o ser premiado cuando logra algo.

Tipos de inteligencia emocional

En el año 1995, Gardner (citado por Tejido, s.f., p. 13) propone la teoría de las inteligencias múltiples, entre las que destacan dos tipos de inteligencia que están estrechamente relacionados con la descripción de la inteligencia emocional:

La inteligencia interpersonal: referida al exterior, este tipo de inteligencia da las herramientas y empatía a los individuos para poder manejarse en el mundo social, poner mantener relaciones saludables y actuar con asertividad (asimismo podrían entrar competencias como el liderazgo) ante cualquier conflicto o altercado con las personas.

La inteligencia intrapersonal: por otro lado, esta inteligencia es referida al interior de la persona, al mundo interior y permite que esta se conozca a sí misma, sepa identificar, expresar y manejar emociones y conflictos internos para una correcta autorregulación del comportamiento.

Por otro lado, Bisquerra (2005, p. 98-99) considera que el desarrollo de la inteligencia emocional está sujeta al desarrollo de algunas competencias, tales como:

Conciencia emocional: Se da cuando se identifica, expresa y controla las emociones propias y la de los demás con empatía y asertividad. Así también, es desarrollar la comprensión de la diferencia entre los conductas, cognición y sentimientos o emociones, como también entender el origen y consecuencias de estas.

Regulación de las emociones: De acuerdo con el autor mencionado, este probablemente sea el elemento esencial de la inteligencia emocional. Considera que es importante saber discriminar entre los términos regulación emocional con la represión emocional.

Las habilidades de la autorregulación tienen componentes importantes como: capacidad para manejar la frustración, controlar la ira, capacidad para autocontrolarse y dominar instintos o deseos de gratificación, capacidades para afrontar las diversas situaciones de la vida, por lo cual, nacería la empatía.

Motivación: La motivación es también vista como la automotivación, permitiendo abrir un camino hacia la actividad productiva por propia voluntad y autonomía personal.

Habilidades socio – emocionales: Las relaciones sociales están entrelazadas de emociones que desarrollan competencias y facilitan las relaciones sociales. El saber escuchar y la empatía son fundamentales en este desarrollo que cumplirían la evitación de conflictos en la sociedad.

Componentes o dimensiones de la inteligencia emocional

Se considera que la inteligencia emocional tiene una alta influencia en las habilidades para adaptarnos, saber tolerar las presiones del medio y enfrentar las demandas. Así también, Es por eso por lo que el autor BarOn, describe estas cinco dimensiones las cuales, a su vez, tienen también subcomponentes (15 subcomponentes) (Ugarriza, 2001):

Componente intrapersonal: Está conformada por los siguientes subcomponentes.

Comprensión emocional de sí mismo: es la capacidad del individuo para identificar y entender sus propias emociones y sentimientos, el “mundo interior”.

- **Asertividad:** es la capacidad del individuo para expresar sentimientos, ideas o conductas sin dañar a otros, pero defendiendo a la misma vez, los derechos propios; dicha expresión es no destructiva, sino, saludable.
- **Autoconcepto:** es la capacidad del individuo para aceptar adecuadamente a sí mismo, con todo lo que eso conlleva, es decir, limitaciones, posibilidades, aspectos positivos y negativos.
- **Autorrealización:** capacidad del individuo para hacer lo que realmente desea, quiere, disfruta y puede; significa alcanzar el potencial del mismo y disfrutar el proceso.
- **Independencia:** capacidad del individuo para movilizarse en el sentido amplio de la palabra sin depender de nadie ni sentimental ni de algún otro modo.

Componente interpersonal: Conformada por los siguientes subcomponentes.

- **Empatía:** capacidad para identificar y comprender los sentimientos de los demás, con cortesía y amabilidad.
- **Relaciones interpersonales:** capacidad para conseguir y mantener relaciones satisfactorias con cercanía emocional e intimidad con otras personas.
- **Responsabilidad social:** es la capacidad para cooperar o contribuir en la sociedad.

Componente de adaptabilidad: Conformada por los siguientes subcomponentes.

- **Solución de problema:** es la capacidad para saber identificar, definir y analizar los problemas para de ese modo, encontrar soluciones efectivas.
- **Prueba de la realidad:** capacidad para comprender la realidad (lo objetivo) y las percepciones, que vendrían a ser lo subjetivo; sin confundirlas.
- **Flexibilidad:** capacidad para adaptar las emociones, pensamientos o comportamientos de acuerdo a los requerimientos del contexto.

Componente del manejo del estrés: Conformado por los siguientes subcomponentes.

- **Tolerancia al estrés:** capacidad para soportar o afrontar situaciones estresantes o adversas con entereza y de forma activa.
- **Control de los impulsos:** es la habilidad para resistir y postergar deseos de gratificación o impulsos.

Componente del estado de ánimo en general: Conformada por los siguientes subcomponentes.

- **Felicidad:** habilidad para disfrutar de la vida, de sí mismo y de los demás.
- **Optimismo:** habilidad para considerar el lado positivo o bueno de las situaciones y, por ende, de mantener una actitud positiva ante las diversas situaciones posibles.

Beneficios de la inteligencia emocional

Autores como Caal et al., (2013, p. 4-7) expresan que “la práctica de la inteligencia emocional contribuye o facilita a la buena salud, ya que el sabernos plenos emocionalmente, sin conflictos, sin problemas emocionales, sin caos emocional en nuestras vidas, saber que podemos resolver con inteligencia nuestros problemas emocionales, nos predisponen a una buena salud y la visión para fortalecerla”. Así también, estos autores describen beneficios que otorga el desarrollo de la inteligencia emocional, desarrollándose principalmente en los ámbitos psicológicos, físico, motivacional y de logros y social. A continuación, más detalles según Caal et al. (2013):

A nivel psicológico, los principales beneficios de la inteligencia emocional son:

- Aumenta el bienestar psicológico
- Incrementa la autoconciencia
- Favorece el equilibrio emocional

A nivel físico, los principales beneficios de la inteligencia emocional son:

- Facilita la buena salud
- Brinda defensas para la reacción positiva a la tensión y el stress.

A nivel motivacional y de logros, los principales beneficios de la inteligencia emocional son:

- Potencia el rendimiento laboral
- Aumenta la motivación y el entusiasmo

A nivel social, los principales beneficios de la inteligencia emocional son:

- Otorga capacidad de influencia y liderazgo
- Mejora la empatía y las habilidades de análisis social
- Fomenta las relaciones armoniosas

Teoría

Modelo de habilidades

Los autores Salovey y Mayer distinguieron la existencia de una diversidad de habilidades cognitivas para identificar, comprender y manejar las emociones y sentimientos de forma asertiva y adaptada; lo cual, se traduciría en bienestar, respetando claro, las normas sociales. En el año 1990, introdujeron a la empatía como un componente, y en los años 1997 y 2000, construyeron nuevos aportes, logrando mejorarlo y consolidándolo como uno de los mejores modelos más utilizados. Ahora bien, en su modelo incluyen habilidades emocionales, como (García y Gimenez, 2010, p. 47):

Percepción emocional: se considera como la habilidad para saber identificar sentimientos y emociones; ser autoconsciente de lo que sucede en el interior, así también saber identificar las emociones en los demás.

Facilitación emocional del pensamiento: es la habilidad de usar la emoción para facilitar el razonamiento y saber relacionarlo con otras sensaciones, de tal manera son estas las que movilizan el pensamiento y atención hacia cosas que el individuo desea

Compresión emocional: capacidad para -aparte de identificar y diferenciar las emociones- comprenderlas o entenderlas.

Dirección emocional: capacidad para comprender la influencia de las emociones en el comportamiento intra e interpersonal.

Regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento personal: es la capacidad del individuo para aceptar los sentimientos que pueda sentir, positivos o negativos, lo cual, promueve su propio crecimiento personal.

Clima organizacional

Definición

El clima organizacional es un ambiente en el que se expresan o manifiestan diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional, cuyo ambiente influye de manera notoria en cómo las personas reciben y realizan su trabajo (Álvares, 1995, citado por García, 2009). Así también, es el ambiente humano que existe dentro de una organización, en el que la percepción de los trabajadores está vinculada al desarrollo de liderazgo, de motivación, de comunicación, del modelaje, etc., que son las que establecen la base de las organizaciones exitosas (Cranny et al., citado por Rojas, s.f.).

Por su parte, Rodríguez y Mansilla (como se citó en Quispe, 2015) se refieren al clima organizacional como la apreciación que los trabajadores tienen respecto al trabajo, las relaciones sociales que se desarrollan en torno al lugar y las diversas medidas que afectan al trabajo.

Autores como Méndez y Alvares, señalan que “el clima organizacional es el ambiente propio de la institución, creado y comprendido por el trabajador para mejorar las condiciones de interacción social y en la estructura organizacional, destacándose aquí la participación como un elemento clave para medir la percepción de clima en la institución” (como se citó en Panduro y Solsol, 2019, p. 1).

En palabras del autor Denison (citado por Perez et al., 2006) el clima organizacional es una cualidad relativamente permanente dentro del ambiente y es experimentada por sus miembros. Esta cualidad se describe en función de los valores características de la organización e influye en la conducta de sus integrantes.

Desde la perspectiva de Chiavenato (2004) considera al clima organizacional como una propiedad o cualidad del ambiente organizacional que experimentan los miembros de la organización que influyen en su comportamiento. Así también, este ambiente organizacional controla propiedades motivacionales en los trabajadores. Siguiendo esta misma línea, el autor, afirma que el clima organizacional alto y favorable, propician satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral, por el contrario, provocarían frustración de dichas necesidades. Es por eso que el clima organizacional, actúa como un estado de motivación.

En definitiva, el clima organizacional es aquello que se crea por la participación y percepción de los miembros. Las relaciones sociales que se realizan en este ambiente, forman un factor importante para la vista del trabajador sobre su lugar de trabajo, así como también, influirían para su motivación laboral. El clima organizacional puede ser fuente de bienestar laboral o fuente frustración e inconformidad laboral, y es por eso que la calidad de liderazgo y relaciones asertivas serán imprescindibles para desarrollar y mantener un clima organizacional que refuerce los talentos del trabajador.

Características del clima organizacional

El autor Torrecilla (s.f.) describe las características de clima organizacional, considerando seis puntos importantes:

- Permanencia. Es decir, el clima laboral (organizacional) puede presentar cambios relativos en forma gradual, pueden ser cambios que afecten positivamente en la productividad o ser de deterioro. Sin embargo, de acuerdo a los intereses de la organización es que se buscará una estabilidad.
- Influencia en el comportamiento de los trabajadores. Es decir, el cómo se desarrolle el clima organizacional de la empresa, afectaría en el desarrollo de las conducciones y coordinaciones labores.
- Es importante el nivel de compromiso e identificación de los trabajadores. Es decir, si el ambiente laboral cuenta con un clima adecuado, los miembros tendrán más probabilidades de conseguir un nivel significativo en su labor, repercutiendo en el compromiso que éste puede ejercer en su tarea. Por el contrario, si el clima es deficiente, los miembros no se identificarán con la empresa.
- Es influenciado por las actitudes y conductas de los trabajadores y viceversa. Es decir, el clima organizacional al estar compuesta por personas que configuran diversos comportamientos, éstas al ver que el clima organizacional es grato, sin darse cuenta también pueden contribuir a que se siga ampliando el buen clima; empero, si las personas hacen amargas críticas al clima de sus organizaciones, con sus modos de actuar fortalecerían el clima de insatisfacción y contrariado.
- Es influenciado por aspectos como el tipo de dirección, políticas, sistemas de contratación, comunicación, entre otras. En otras palabras, si la gestión muestra un estilo burocrático, con exceso de control y falta de confianza hacia los miembros, puede tomar forma de un clima laboral inflexible, provocando en los miembros actitudes irresponsables, comportamientos de huida, poca

duración laboral, entre otros. Torrecilla (s/f) considera que esta característica “es un círculo vicioso del que resulta difícil salir, porque el clima y el estilo de dirección se esfuerzan mutuamente en una escalada que cuesta romper, por cuanto para hacerlo sería necesario actuar en un sentido inverso a lo que el sistema de variables estilo de dirección-clima organizacional parecería requerir”.

- Son malos indicadores el fenómeno del ausentismo laboral y también las rotaciones de área en un grado excesivo. Es decir, cuando la organización no fomenta o utiliza estrategias para mantener un adecuado clima laboral, los miembros expresarán la insatisfacción en sus actividades laborales a través las faltas o tardanzas, así también, el que una organización no cuente con una nomenclatura precisa, la incertidumbre ejercerá en el trabajador una inseguridad por su horario de trabajo.

Tipos de clima organizacional

El investigador Rensis Likert, propone una teoría del clima organizacional también conocida como la teoría de los sistemas de organización. Para Likert “el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores” (citado por Brunet, 1987, p. 28). De tal manera, Likert, realiza una representación concreta de los climas posibles en diversas organizaciones, considerando que existen dos tipos de clima organizacional que están compuestos por sistemas de especificación, de tal manera que se expresa como (como se citó en Brunet, 1987, p. 30-32):

Clima de tipo autoritario. Se caracteriza por:

Sistema I. Autoritarismo explotador.

- Estrictamente autocrítico sin ninguna relación de confianza entre superiores y subordinados.
- Las actitudes son hostiles y se considera a los empleados como esclavos.
- Prevalece la desconfianza y casi no hay sentimiento de responsabilidad más que en los superiores de la jerarquía.
- Existe una insatisfacción fuertemente sentida por los empleados frente a su tarea, sus semejantes, el administrador y la organización completa.

Sistema de II. Autoritarismo paternalista.

- De naturaleza autoritaria con poca relación de confianza entre los superiores y los subordinados.
- Las actitudes son frecuentemente hostiles pero algunas veces favorables hacia la organización.
- Se encuentra insatisfacción y rara vez satisfacción en el trabajo, con sus semejantes, con el administrador y con la organización.

Clima de tipo participativo. Se caracteriza por:

Sistema III: Consultivo.

- Existe la consulta entre superiores y subordinados con una relación de confianza bastante elevada.
- Las actitudes son generalmente favorables, y la mayor parte de los empleados se sienten responsables de lo que hacen.
- Se observa una satisfacción mediana en el trabajo, con los semejantes, el administrador y la organización.

Sistema IV: Participación de grupo.

- Delegación de responsabilidades con una relación de confianza semejante grande entre superiores y subordinados.
- Los trabajadores están interesados por la mejora de la empresa.
- Los trabajadores laboran en equipo con la dirección y bastante influencia.
- Hay una plena aceptación de los objetivos por parte de todos los empleados.

Dimensiones del clima organizacional

Autores como Litwin y Stinger (citado por Palma, 2004) postulan una variedad de dimensiones que advierten el clima presente en una determinada organización. Estos autores manifiestan que existen nueve dimensiones que están relacionadas con propiedades de la organización, estas se describen en base a:

- **Estructura**
Simboliza la interpretación que tienen los miembros sobre las normas, procesos, burocracia y la atención brindada.
- **Responsabilidad**
Es la medida con la que el miembro de la organización asume la autonomía de las decisiones relacionadas a su trabajo, que como consecuencia evitan la posibilidad de tener doble chequeo de supervisión dado que actuaría como su propio jefe.
- **Recompensa**
Es la percepción de los miembros acerca del trabajo bien elaborado. Es la manera de la organización para premiar y no castigar.
- **Desafío.**
Son los retos que el trabajo impone, es la forma en que la empresa promueve riesgos para la obtención de resultados.
- **Relaciones.**
Es la manera en cómo se dan e interpretan las relaciones sociales entre los superiores y subordinados y con sus pares.
- **Cooperación**
Se considera a la existencia de un espíritu de ayuda entre los implicados del grupo como a los directivos, ayuda entre estos.
- **Estándares**
Hace referencia a las metas y objetivos impuestos por la empresa y percibidos por los trabajadores.
- **Conflictos**
Es la manera en que tanto superiores como trabajadores aceptan de buena manera opiniones discrepantes y solucionan problemáticas de ese tipo.
- **Identidad**
Es la percepción de ser un elemento importante en la empresa y de compartir o vivenciar objetivos y valores de la organización como propios.

Teoría del clima organizacional de Stringer

El autor Stringer afirma que la motivación es la fuente de energía que los trabajadores utilizan para desarrollar su labor, no obstante, este desempeño está influida directamente por el clima que se sitúa en la organización. En el ambiente de trabajo surgen fenómenos que son provocadas por tres fuentes principales de energía motivadora: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. Estas tres necesidades son centrales para los pensamientos y sentimientos de las personas en el trabajo. Se conoce que diferentes tipos de clima organizacional pueden suscitar esos tres tipos de motivación y a su vez pueden medir como lo hacen. Además, el autor menciona que los líderes de las organizaciones crean y dirigen la energía motivacional que obliga a las personas a actuar. Ciertas prácticas de liderazgo afectan los sentimientos, las motivaciones y los comportamientos de las personas, por lo tanto, el liderazgo crea cierta atmosfera o el clima en la organización y este influye en el desempeño de la organización. Esta teoría, concluye que el clima organizacional puede ser descrito en términos de seis dimensiones: estructura (refleja la percepción que los trabajadores tiene de estar bien organizados y de tener una clara definición de sus roles y responsabilidades) estándares (ya explicado líneas arriba), responsabilidad (refleja el sentimiento que tiene los empleados de ser sus propios jefes y de tener autónoma en sus decisiones) reconocimiento (indica el sentimiento que tienen los empleados de ser recompensados por el trabajo bien hecho) apoyo (refleja el sentimiento que tiene los empleados de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo) y compromiso (refleja el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del empleado y de su grado de compromiso con las metas de la organización). Por consiguiente, según Stringer, existen cinco determinantes principales del clima organizacional, los cuales son: prácticas de liderazgo, sistema formal y la estructura de la organización, la estrategia, el ambiente externo y la historia de la organización (Bravo y Cárdenas, 2005).

CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS

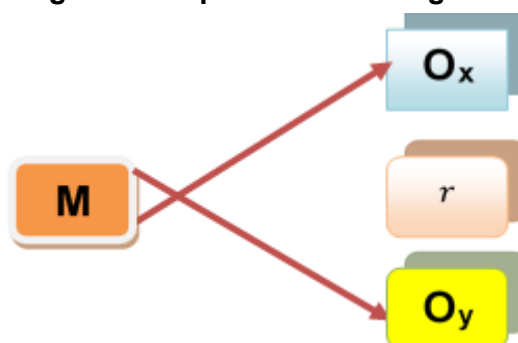
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

El propósito de la investigación está fundamentado en un estudio de alcance correlacional. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) este alcance se caracteriza por evaluar las posibles relaciones entre dos o más variables, aparte de claro está, evaluar descriptivamente estas.

Por consiguiente, se asocia a un diseño no experimental, de corte transversal. Esto significa que el estudio se realizará sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) y los datos serán recolectados en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El esquema adoptado es el siguiente:

Figura 1. Esquema de investigación



Fuente: elaboración propia

El esquema simboliza lo siguiente:

- M** : Es la muestra
- O_y** : Es la información de la inteligencia emocional.
- O_x** : Es la información del clima organizacional.
- R** : Señala la relación entre las variables.

3.2. Población y muestra

La población de estudio se constituye por los profesionales en salud humana como médicos, enfermeros, obstetras, tecnólogos médicos, nutricionista, psicólogos, entre otros, que trabajan en el Hospital II – 1 Rioja. La población cuenta con una cantidad de 340 trabajadores.

3.2.1. Tamaño de la muestra

Para el propósito del cálculo del tamaño de la muestra, se usó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{d^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

- N: Tamaño de la población
 Z²: Nivel de confianza estandarizado.
 d: error estimado
 p: proporción aproximada del fenómeno de estudio
 q: proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno de estudio (1-p)

Es así, que el tamaño de la muestra resultante fue:

$$n = \frac{340 \cdot 1.96^2 \cdot 0.50 \times 0.50}{0.05^2(340 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 181$$

3.2.2. Selección del muestreo

Se optó por el muestreo aleatorio simple. Es así que mediante un documento Excel con la lista de trabajadores, se realizó la selección aleatoria de los 181 profesionales.

3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Profesionales en salud humana (médicos, enfermeros, obstetras, psicólogos, trabajadores sociales, nutricionistas, farmacéutas).
- Trabajadores laborando en el Hospital II-1 Rioja, 2022.
- Que hayan estado laborando en dicho hospital, al menos un mes.

Criterios de exclusión

- Se excluyeron a aquellos trabajadores que por voluntad propia no decidieron participar o se retiraron de la investigación.
- Aquellos trabajadores que hayan rellenado o completado erróneamente uno o los dos cuestionarios.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables

Inteligencia emocional

a) Definición conceptual

Bar-On, argumenta que la inteligencia emocional es una habilidad de tipo no cognitivo y se crea por el propio sujeto, no obstante, su desarrollo influirá de forma positiva permitiendo mayor adaptabilidad frente a las demandas de un contexto y para la consecución de los propósitos. Además, autores como Cooper y Sawaf, señalan que la inteligencia emocional, es el recurso más importante de la energía humana (Aranguren y Lozano, 2019).

b) Definición operacional

Variable de naturaleza cualitativa politómica, de escala de medición ordinal. La captación de resultados de la primera variable de estudio se realizó mediante el "EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory" del autor Reuven Bar-On. Fue adaptado a Perú por Nelly Ugarriza Chávez (2001). La aplicación del inventario está dirigida a sujetos de 16 años a más con un nivel lector de 6° grado de primaria, y puede ser aplicado de manera individual y colectiva, además el inventario cuenta con 133 ítems dividido en

cinco dimensiones. La categorización global es la siguiente: por mejorar (349 – 408); adecuado (409 – 493) y muy desarrollada (494 – 549).

B. Clima organizacional

a) Definición conceptual

Desde la perspectiva de Chiavenato (2004) considera al clima organizacional como una propiedad o cualidad del ambiente organizacional que experimentan los miembros de la organización que influyen en su comportamiento. Así también, este ambiente organizacional controla propiedades motivacionales en los trabajadores. Siguiendo esta misma línea, el autor, afirma que el clima organizacional alto y favorable, propician satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral, por el contrario, provocarían frustración de dichas necesidades. Es por eso que el clima organizacional, actúa como un estado de motivación.

b) Definición operacional

Variable de naturaleza cualitativa politómica ordinal. El instrumento para el estudio de la variable se concretó mediante la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carillo (2004). La escala, generalmente es aplicada a personas mayores de edad que sean trabajadores con dependencia laboral; cuenta con 50 ítems y cinco dimensiones. La categorización global es la siguiente: muy desfavorable (50 a 89), desfavorable (90 a 129), media (130 a 169), favorable (170 a 209) y muy favorable (210 a 250).

C. Variables sociodemográficas

a) Definición conceptual

Juárez (s.f.) define la sociodemográfica como “el conjunto de características biológicas, socioeconómico-culturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que pueden ser medibles”.

b) Definición operacional

Se obtuvo los datos sociodemográficos a través de una ficha de recolección de datos elaborada por la autora del presente proyecto de tesis.

Las variables sociodemográficas consideradas fueron las siguientes:

- Sexo. Variable cualitativa dicotómica, nominal. Categorías: femenino y masculino.
- Edad. Variable cuantitativa discreta, de razón.
- Estado civil. Variable cualitativa politómica, nominal. Categorías: soltero, casado, divorciado, viudo y conviviente.
- Número de hijos. Variable cualitativa politómica, ordinal. Categorías: cero hijos, un hijo, dos hijos, tres a más hijos.
- Especialidad. Variable cualitativa dicotómica, de razón. Categorías: sí y no.
- Tiempo laborando en el establecimiento. Variable cuantitativa continua, de razón.
- Tipo de contrato. Variable cualitativa politómica, nominal. Categorías: CAS, nombramiento, locación de servicios y por terceros.

3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos

Plan de recolección de datos

- Se solicitó un permiso formal en la dirección del Hospital II – 1 Rioja para entrevistar en sus instalaciones.

- Se realizó la impresión y el agrupamiento personalizando de documentos (consentimiento informado, ficha sociodemográfica, el EQ-I BarOn y el cuestionario del clima organizacional) para encuestar a cada trabajador de salud del Hospital II – 1 Rioja.
- Se realizó el proceso para la entrevista con los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja que cumplen con los criterios de inclusión, siendo antes de ello, correctamente informados sobre el propósito y naturaleza del estudio.
- Una vez completada la recolección de datos se procedió a ordenarlos para la elaboración de una base de datos virtual para el análisis estadístico.

Instrumentos

Inventario de la Inteligencia Emocional de BarOn

- Nombre original** : EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory
- Autor** : Reuven Bar-On
- Adaptación peruana** : Nelly Ugarriza Chávez (2001)
- Administración** : Individual o colectiva.
- Tiempo de aplicación** : De 30 a 40 minutos aproximadamente.
- Aplicación** : Individuos de 16 años y más con un nivel lector de 6° grado de primaria como mínimo.
- Tipo de escala** : Likert
- Descripción de la prueba** : El inventario cuenta con un total de 133 ítems que están divididos por 5 factores componentes, y que a la vez se subdividen en 15 subcomponentes:

- Intrapersonal (conocimiento emocional de sí mismo, seguridad, autoestima, autorrealización e independencia).
- Interpersonal (relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía).
- Adaptabilidad (solución de problemas, prueba de realidad y flexibilidad).
- Manejo de estrés (tolerancia a la tensión y control de los impulsos)
- Estado de ánimo general (felicidad y optimismo).

Alternativas de respuesta : son expresadas de forma gradual.

- 1 = Rara vez o nunca es mi caso
- 2 = Pocas veces es mi caso
- 3 = A veces es mi caso
- 4 = Muchas veces es mi caso
- 5 = Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

Calificación: Para esta investigación, la calificación se realizó de manera computarizada, en la que todos los datos obtenidos a través de los entrevistados se digitarán en una base de datos virtual, es decir, por un programa computarizado.

Por otro lado, en caso de ser necesario, se calificará en forma manual, descrita de la siguiente manera:

Como primer paso se tiene que observar el porcentaje de omisión para decidir si tal caso será procesado o descartado, para ello se multiplica el número de ítems omitidos o erróneos por 100 y luego se divide por el total de ítems: 132 (para este cálculo no se considera al ítem 133). Dicho porcentaje no debe ser igual o mayor al 6% o visto de otro modo, que 8 o más ítems no sean contestados correctamente u omitidos.

Posterior a ello, está el índice de inconsistencia y se comparan la similitud de 10 pares de ítems similares: 23 con el 52; 100 con el 114; 56 con el 70; 85 con el 129; 47 con el 91; 32 con el 48; 60 con el 89; 87 con el 103; 117 con el 130; 41 con el 101. Todos los pares de ítems son del mismo tipo (redacción en positivo o negativo); por ello, se resta los puntajes marcados para ver si existe diferencia (diferencia = inconsistencia); se suma el puntaje de inconsistencia en los 10 pares de ítems; un índice de inconsistencia mayor de 12 significa que probablemente las respuestas no sean válidas.

Después, se debe tener cuidado del sentido de los ítems para poder realizar la sumatoria de las respuestas de estos. Los ítems redactados en sentido positivo (opciones de respuesta: 1, 2, 3, 4, 5); los ítems redactados en sentido negativo (5, 4, 3, 2, 1). De esa forma se obtiene el puntaje directo tanto de la variable global, de las dimensiones, de las subescalas (si se desea) (ver anexo de operacionalización de variable) y hasta de las escalas de impresión positiva y negativa.

Para la escala B el procedimiento será en primer lugar sumar las subescalas que le corresponden, una vez hecha la suma, se debe restar a esta, las puntuaciones obtenidas en los siguientes ítems de la subescala de Empatía: 55, 61, 72, 98 y 119, esta resta se debe al hecho de que en esta escala compuesta hay 5 ítems que pertenecen simultáneamente a 2 subescalas, pero para obtener el puntaje directo de esta escala compuesta sólo se le debe contabilizar una vez. Este resultado es anotado en la hoja de perfiles del ICE de BarOn, en el casillero correspondiente.

Para la obtención del puntaje directo global, se suman los puntajes obtenidos en las cinco dimensiones, posterior a ello se resta lo siguiente: (11, 20, 23, 31, 35, 62, 88 y 108); ya que estos ítems pertenecen simultáneamente a dos dimensiones.

Posterior a ello, se ubica dichos puntajes según la siguiente categorización:

Cuadro 1.

Categorización de la variable inteligencia emocional

Intrapersonal	Por mejorar (116 – 140)
	Buena (141 – 175)
	Muy desarrollada (176 – 198)
Interpersonal	Por mejorar (75 – 89)
	Buena (90 – 108)
	Muy desarrollada (496 – 549)
Adaptabilidad	Por mejorar (72 – 86)
	Buena (87 – 106)
	Muy desarrollada (107 – 119)
Manejo del estrés	Por mejorar (41 – 55)
	Buena (56 – 75)
	Muy desarrollada (76 – 89)
Estado de ánimo general	Por mejorar (49 – 60)
	Buena (61 – 77)
	Muy desarrollada (78 – 88)
Variable global Inteligencia emocional	Por mejorar (349 – 408)
	Buena (409 – 493)
	Muy desarrollada (494 – 549)

Nota. Elaborado de la fuente de Ugarriza (2001).

Confiabilidad: En Perú, Ugarriza (2001) evaluó la confiabilidad a través de la consistencia interna, encontrando un coeficiente alfa de 0.93; lo cual indica que el instrumento tiene alta confiabilidad.

Validez: Ugarriza (2001) evaluó la validez a través de la validez de constructo, usando el análisis factorial confirmatorio, encontrando un modelo -realizado en una muestra peruana de 1996 sujetos- válido respaldado por la prueba chi cuadrado ($X^2=540.081$; $p=0.000$). Asimismo, las cargas factoriales de las dimensiones son: intrapersonal (0.92); interpersonal (0.68); adaptabilidad (0.78); manejo del estrés (0.61); estado de ánimo general (0.88).

Cuestionario sobre clima organizacional

Nombre del instrumento : Escala de Clima Laboral CL – SPC
Autor : Sonia Palma Carrillo (2004)
Administración : Individual o colectiva
Duración : 15 a 30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
Tipo de escala : Likert
 Ninguno o Nunca (1)
 Poco (2)
 Regular o algo (3)
 Mucho (4)
 Todo o siempre (5)

Descripción de la prueba : La escala está compuesta por 50 ítems que se dividen en 5 factores dimensionales:

Calificación

Cuadro 2.

Dimensiones e ítems de la escala de clima laboral CL-SPC

DIMENSIONES	ÍTEMES
D1. Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.
D2. Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47.
D3. Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.
D4. Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49
D5. Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.

Nota. Elaborado de la fuente de Palma (2004)

- Primero debemos verificar que todos los enunciados cuenten con una respuesta.
- La calificación se realiza mediante las puntuaciones directas obtenidas.
- Las opciones de respuesta son de 1 a 5, donde 1 = Ninguno o nunca, 2 = Poco, 3 = Regular o algo, 4 = Mucho, 5 = Todo o siempre. De esa forma se realiza la sumatoria según lo marcada por el individuo.
- El total de la puntuación es de 250 puntos como máximo y como mínimo de 50 puntos para la escala general, y para cada factor se tiene un puntaje máximo de 50 puntos y como mínimo de 10 puntos.

- Para la medición de la escala general, se hace la sumatoria de todas las dimensiones.
- Para la medición de cada factor, se realiza la sumatoria de cada dimensión, esta sumatoria se concretará mediante los ítems pertenecientes a cada dimensión.
- Las categorías de diagnóstico del instrumento se basan en puntuaciones directas.
- A mayor puntuación, mejor la percepción del ambiente laboral; y a menor puntaje, lo contrario.

Interpretación:

Los resultados individuales y su interpretación serán fácilmente apreciados mediante la tabla categórica del clima laboral. Se trata de un informe gráfico, que se obtiene al convertir los puntajes directos en niveles diagnósticos. De este modo quedará así conformado un perfil de cómoda interpretación. Así tendremos:

Cuadro N° 3.
Categorías diagnósticas de las escalas CL-SPC

Categorías diagnosticas	Factores I al V	Puntaje total
Muy favorable	42 - 50	210 – 250
Favorable	34 -41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 - 17	50 - 89

Nota. Elaborado de la fuente de Palma (2004)

Confiabilidad: Palma (2004) en la construcción del instrumento, refiere haber evaluado la consistencia interna del mismo, encontrando un coeficiente alfa de 0.97; lo cual, indica que el instrumento tiene alta confiabilidad; asimismo, a través del método de mitades partidas, el coeficiente del Split Half de Guttman fue de 0.90; lo cual, apoya lo ya mencionado.

Validez: Palma (2004) menciona que la validez de los datos del cuestionario fue sometido y obtenido por el test de Kaiser Mayer Olkin, que dieron como resultado un nivel de 0.980 y el test de Estabilidad de Bartlett 444751.69, $p < 0.001$ que confirman la validez del instrumento.

3.5. Plan de análisis e interpretación de la información

Se utilizó el programa estadístico SPSS v.25. También se realizó el análisis descriptivo las variables, porcentaje y frecuencias para variables cualitativas; en cambio para variables cuantitativas, media y desviación estándar.

Por otro lado, para el análisis inferencial se tuvo en cuenta un nivel de significancia menor o igual a 0.05 (< 0.05). Se usó la prueba Chi cuadrado para ver la relación entre dos variables cualitativas. Se usó la prueba Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad

de las variables numéricas; por otro lado, se usó la prueba H de Kruskal Wallis para evaluar la relación entre una variable cualitativa (politómicas) y una variable numérica (de distribución no normal).

3.6. Ventajas y limitaciones

La principal ventaja del estudio no experimental de corte transversal, según Liu y Tucker (citados en Hernández et al., 2014) es que los datos se recolectaran en un solo momento, en un tiempo único. Es económico y no causó daño alguno a la población de estudio.

Una de las limitaciones en el estudio, aconteció debido a la naturaleza misma de los instrumentos de recolección de datos, es decir, los sesgos. Por su parte Lats (citado en Choi et al., 2010) define al sesgo como “aquellos errores que modifican la información, alejándola de la realidad, y que son inherentes al instrumento usado en la observación o a la metodología usada en su aplicación” así también, los autores Choi et al., (2010) señalan que existen tres fuentes de sesgo en los cuestionarios, tales como: sesgos derivados de problemas con la redacción de la pregunta, sesgos derivados de problemas con el diseño y diagramación del cuestionario, sesgos derivados de problemas con el uso del cuestionario. Además, la aplicación de los instrumentos de medición se realizó en una situación de pandemia, el cual, restringió muchas actividades debido a las políticas de normas sanitarias. Esta limitación afectó la aplicación de los instrumentos.

3.7. Aspectos éticos

Como condición inicial a la puesta en marcha del proyecto de tesis y para su posterior ejecución, se tomó en consideración la aprobación y visto bueno por parte del Comité de Ética de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UCSS. La ejecución del proyecto no comportó riesgos a la salud de los encuestados pues se trató de un estudio no experimental, de tipo correlacional. El cuestionario se aplicó a los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja con el fin de obtener información referente a la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud.

Los principios y normas por parte del Departamento de Investigación optados, son los siguientes:

Respeto de la confidencialidad y política de protección de datos

La aplicación y administración de los cuestionarios se realizará respetando la confidencialidad, teniendo en consideración que el resto de los datos personales de los encuestados serán protegidos y no divulgados.

Indicación y explicación a los participantes de la finalidad y del uso que se le dará a la información resultante.

Los datos de los participantes serán accesibles sólo a un restringido grupo de personas identificable con el investigador-tesista en el caso de trabajos de investigación curriculares de pregrado y postgrado o por el equipo de trabajo compuesto por el investigador principal Yonathan Josué Ortiz Montalvo y los investigadores colaboradores en trabajos de investigación extracurriculares.

Los datos generados a partir de la fase de obtención de la información y el libro de variables serán, a su vez, guardados en la computadora del investigador-tesista o del coordinador científico utilizando una contraseña personal.

Los materiales de la investigación no digitales serán conservados y protegidos en un lugar adaptado por un periodo de siete años.

Respeto de la privacidad

Respeto del derecho de los sujetos, que participan en el estudio, a elegir el tiempo, las circunstancias y la cantidad de información a compartir con los investigadores.

Respeto del derecho de los sujetos, que participan en el estudio, a no dar información que no desea compartir.

Se garantizará, en la medida que lo permitan las circunstancias, la administración de los cuestionarios en locales que permitan el respeto de los dos puntos anteriores.

No discriminación y libre participación

No existirán formas de discriminación en el grupo de sujetos que participen al estudio en cuanto a género, grupo étnico o por condición social, en sintonía con los criterios metodológicos de exclusión e inclusión al estudio.

No existirán formas de inducción coercitiva de participación al estudio.

Consentimiento informado a la participación a la investigación

Se ofrecerá información relevante a los sujetos sobre la finalidad y las características del proyecto de investigación para solicitar el consentimiento informado a la participación al estudio.

Se ofrecerá información clara y apropiada a los sujetos involucrados sobre los riesgos y beneficios relativos a la participación al estudio.

Se garantizará la obtención del consentimiento informado de los sujetos antes de participar al estudio.

Se informará a los futuros encuestados de la posibilidad de abandonar el estudio y de la ausencia de consecuencias derivadas de esta decisión.

Respeto por la calidad de la investigación, autoría y uso de los resultados.

Promoción del valor científico de la investigación representado por la importancia clínica y social del estudio.

Búsqueda de la validez científica del estudio representado por la creación de un marco teórico suficiente que se basa en documentación científica válida y actualizada, el uso coherente del método de investigación con el problema que se desea dar respuesta, la selección adecuada de la muestra de los sujetos que serán involucrados, una codificación y análisis de los datos que garanticen elevados estándares de calidad y una interpretación crítica de los mismos, uso de un lenguaje adecuado en la comunicación de los resultados de la investigación.

Disponibilidad a la autoridad competente del material físico y de la base de datos elaborada a la revisión del proceso de recolección de información.

Es reconocido a los tesistas del equipo de trabajo el derecho de autoría de los productos del estudio en el respeto de las normas nacionales e internacionales que regulan el tema y la filiación institucional.

Queda prohibida la comercialización, negociación y la divulgación indiscriminada del contenido parcial o total del proyecto y de los potenciales resultados futuros por parte del equipo de investigación o de terceros ajenos al mismo.

Se declara la ausencia de conflicto de intereses en la realización del estudio.

La aceptación, conjuntamente a la correcta puesta en práctica de estos principios y criterios, es normativa y determina el ingreso y la permanencia de los investigadores en el equipo de estudio.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

La muestra final, estuvo conformada por 184 trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, durante el año 2022, de distintas profesiones como enfermería, medicina, psicología, obstetricia, laboratorista, biología, fisioterapia, microbiología, trabajadores sociales y farmacéuticos; de ambos sexos; cuya media de edad fue de 34.1 años, de estado civil mayoritariamente solteros; generalmente con un hijo; y con una media de 6.1 años laborando en dicho hospital. Estos trabajadores de salud, en su mayoría, cuentan con una especialidad y tiene un contrato de tipo CAS (ver tabla 1).

Tabla 1.
Caracterización de la población

Características	n	%
Sexo		
femenino	99	53.8
masculino	85	46.2
Edad (m ± DE)	34.1 ± 6.9	
Estado civil		
soltero	68	37
casado	53	28.8
divorciado	19	10.3
conviviente	44	23.9
Número de hijos		
cero hijos	49	26.6
un hijo	65	35.3
dos hijos	49	26.6
tres a más hijos	21	11.4
Especialidad		
sí	98	53.3
no	85	46.2
Tiempo laborando (m ± DE)	6.7 ± 8.6	
Tipo de contrato		
CAS	95	51.6
nombramiento	67	36.4
locación de servicios	16	8.7
por terceros	2	1.1

Nota. DE: Desviación estándar

Respecto al objetivo general de investigación, se encontró que no existe relación entre la inteligencia emocional global y el clima organizacional global ($p=0.248$); sin embargo, sí se encontró relaciones entre sus dimensiones (ver tabla 2)

Tabla 2.
Correlación entre inteligencia emocional y clima organizacional

	Inteligencia emocional global			p
	Por desarrollar	Buena	Muy desarrollada	
	n (%)	n (%)	n (%)	
Clima organizacional global				0.248
desfavorable	18 (50.0)	17 (47.2)	01 (2.8)	
media	60 (53.1)	50 (44.2)	03 (2.7)	
favorable	13 (44.8)	16 (55.2)	00 (0.0)	
muy favorable	01 (16.7)	04 (66.7)	01 (16.7)	

Por otro lado, respecto al primer objetivo específico, se encontró que el nivel más preponderante de la inteligencia emocional fue el «por desarrollar» (50.0%), es decir, el nivel extremo inferior, lo que indica que la población investigada tiene niveles pobres de inteligencia emocional. Respecto a sus dimensiones, se encontró que las dimensiones: intrapersonal, adaptabilidad y manejo del estrés, estuvieron en el nivel bueno (49.5%, 49.5%, 53.8% respectivamente); en cambio, las dimensiones interpersonal y estado de ánimo general, reportaron el nivel por mejorar (57.1% y 53.3% respectivamente) (ver tabla 3).

Tabla 3.
Prevalencia de inteligencia emocional y sus dimensiones

	n	%
Inteligencia emocional		
Por desarrollar	92	50
Buena	87	47.3
Muy desarrollada	5	2.7
D1. Intrapersonal		
Por mejorar	80	43.5
Buena	91	49.5
Muy desarrollada	13	7.1
D2. Interpersonal		
Por mejorar	105	57.1
Buena	76	41.3
Muy desarrollada	3	1.6
D3. Adaptabilidad		
Por mejorar	87	47.3
Buena	91	49.5
Muy desarrollada	6	3.3
D4. Manejo del estrés		
Por mejorar	62	33.7
Buena	99	53.8
Muy desarrollada	23	12.5
D5. Estado de ánimo general		
Por mejorar	98	53.3
Buena	82	44.6
Muy desarrollada	4	2.2

En cuanto al segundo objetivo específico, se encontró que el nivel más preponderante del clima organizacional percibido fue el «medio» (61.4%), es decir, niveles que no son altos, ni bajos. En referencia a las dimensiones del clima organizacional, todas resultaron mayoritariamente en niveles medios (53.8%, 53.3%, 59.2%, 57.6%, 57.6% respectivamente) (ver tabla 4).

Tabla 4.
Clima organizacional y sus dimensiones

	n	%
Clima organizacional		
Desfavorable	36	19.6
Media	113	61.4
Favorable	29	15.8
Muy favorable	6	3.3
F1. Autorrealización		
Muy desfavorable	3	1.6
Desfavorable	47	25.5
Media	99	53.8
Favorable	30	16.3
Muy favorable	5	2.7
F2. Involucramiento laboral		
Desfavorable	39	21.2
Media	98	53.3
Favorable	37	20.1
Muy favorable	10	5.4
F3. Supervisión		
Muy desfavorable	1	0.5
Desfavorable	35	19
Media	109	59.2
Favorable	31	16.8
Muy favorable	8	4.3
F4. Comunicación		
Desfavorable	43	23.4
Media	106	57.6
Favorable	27	14.7
Muy favorable	8	4.3
F5. Condiciones laborales		
Desfavorable	40	21.7
Media	106	57.6
Favorable	31	16.8
Muy favorable	7	3.8

En referencia al tercer objetivo específico, se encontró relación entre algunas dimensiones de la inteligencia emocional con algunas dimensiones del clima organizacional. Se encontró relación entre intrapersonal con autorrealización, involucramiento y condiciones laborales ($p=0.026$, 0.001 y 0.033 ; respectivamente); un 60%, 80% y 71% de trabajadores de salud con una buena inteligencia intrapersonal, reportaron niveles altos de autorrealización, involucramiento y condiciones laborales respectivamente.

También se encontró relación entre interpersonal con autorrealización e involucramiento laboral ($p=0.000$ y 0.001 ; respectivamente); un 80% y 70% de trabajadores de salud con buena inteligencia interpersonal, reportaron niveles altos de autorrealización e involucramiento laboral respectivamente.

Otra relación encontrada, se dio entre manejo del estrés con autorrealización, involucramiento laboral y supervisión ($p=0.017$, 0.012 y 0.035 ; respectivamente); un 63.3%, 67.6% y 64.5% de trabajadores de salud con un nivel bueno en el manejo del estrés, reportaron niveles altos de autorrealización, involucramiento laboral y supervisión respectivamente.

Finalmente, se encontró relación también entre el estado de ánimo general con autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales ($p=0.000$ en todas las relaciones); un 60%, 70%, 62.5%, 55.6% y 58.1% de trabajadores de salud reportaron niveles altos en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones labores respectivamente (ver tabla 5).

Tabla 5. Correlación entre dimensiones de las variables principales

	D1. Intrapersonal			p	D2. Interpersonal			p
	por desarrollar n (%)	buena n (%)	muy desarrollada n (%)		por desarrollar n (%)	buena n (%)	muy desarrollada n (%)	
F1. Autorrealización				0.026	F1. Autorrealización			0.000
muy desfavorable	00 (00.0)	02 (66.7)	01 (33.3)		muy desfavorable	01 (33.3)	01 (33.3)	
desfavorable	20 (42.6)	23 (48.9)	04 (08.5)		desfavorable	28 (59.6)	18 (38.3)	01 (02.1)
media	49 (49.5)	46 (46.5)	04 (04.0)		media	58 (58.6)	41 (41.4)	00 (00.0)
favorable	11 (36.7)	17 (56.7)	02 (06.7)		favorable	18 (60.0)	12 (40.0)	00 (00.0)
muy favorable	00 (00.0)	03 (60.0)	02 (40.0)		muy favorable	00 (00.0)	04 (80.0)	01 (20.0)
F2. Involucramiento laboral				0.001	F2. Involucramiento laboral			0.001
desfavorable	24 (61.5)	14 (35.9)	01 (02.6)		desfavorable	29 (74.4)	09 (23.1)	01 (02.6)
media	48 (49.0)	44 (44.9)	06 (06.1)		media	60 (61.2)	38 (38.8)	00 (00.0)
favorable	08 (21.6)	25 (67.6)	04 (10.8)		favorable	14 (37.8)	22 (59.5)	01 (02.7)
muy favorable	00 (00.0)	08 (80.0)	02 (20.0)		muy favorable	02 (20.0)	07 (70.0)	01 (10.0)
F5. Condiciones laborales				0.033				
desfavorable	20 (50.0)	18 (45.0)	02 (05.0)					
media	51 (48.1)	47 (44.3)	08 (07.5)					
favorable	08 (25.8)	22 (71.0)	01 (03.2)					
muy favorable	01 (14.3)	04 (57.1)	02 (28.6)					

Tabla 5. continuación

	D4. Manejo del estrés			p	D5. Estado de ánimo general			p
	por desarrollar n (%)	buena n (%)	muy desarrollada n (%)		por desarrollar n (%)	buena n (%)	muy desarrollada n (%)	
F1. Autorrealización				0.017	F1. Autorrealización			0.000
muy desfavorable	00 (00.0)	02 (66.7)	01 (33.3)		muy desfavorable	00 (00.0)	02 (66.7)	01 (33.3)
desfavorable	19 (40.4)	20 (42.6)	08 (17.0)		desfavorable	25 (53.2)	21 (44.7)	01 (02.1)
media	33 (33.3)	56 (56.6)	10 (10.1)		media	58 (58.6)	41 (41.4)	00 (00.0)
favorable	10 (33.3)	19 (63.3)	01 (03.3)		favorable	15 (50.0)	15 (50.0)	00 (00.0)
muy favorable	00 (00.0)	02 (40.0)	03 (60.0)		muy favorable	00 (00.0)	03 (60.0)	02 (40.0)
F2. Involucramiento laboral				0.012	F2. Involucramiento laboral			0.000
desfavorable	17 (43.6)	19 (48.7)	03 (07.7)		desfavorable	25 (64.1)	13 (33.3)	01 (02.6)
media	38 (38.8)	49 (50.0)	11 (11.2)		media	59 (60.2)	38 (38.8)	01 (01.0)
favorable	07 (18.9)	25 (67.6)	05 (13.5)		favorable	13 (35.1)	24 (64.9)	00 (00.0)
muy favorable	00 (00.0)	06 (60.0)	04 (40.0)		muy favorable	01 (10.0)	07 (70.0)	02 (20.0)
F3. Supervisión				0.035	F3. Supervisión			0.000
muy desfavorable	00 (00.0)	01 (100)	00 (00.0)		muy desfavorable	00 (00.0)	01 (100)	00 (00.0)
desfavorable	12 (34.3)	17 (48.6)	06 (17.1)		desfavorable	16 (45.7)	17 (48.6)	02 (05.7)
media	42 (38.5)	57 (52.3)	10 (09.2)		media	67 (61.5)	42 (38.5)	00 (00.0)
favorable	08 (25.8)	20 (64.5)	03 (09.7)		favorable	14 (45.2)	17 (54.8)	00 (00.0)
muy favorable	00 (00.0)	04 (50.0)	04 (50.0)		muy favorable	01 (12.5)	05 (62.5)	02 (25.0)
					F4. Comunicación			
					desfavorable	25 (58.1)	16 (37.2)	02 (04.7)
					media	59 (55.7)	47 (44.3)	00 (00.0)
					favorable	12 (44.4)	15 (55.6)	00 (00.0)
					muy favorable	02 (25.0)	04 (50.0)	02 (25.0)
					F5. Condiciones laborales			0.000
					desfavorable	24 (60.0)	15 (37.5)	01 (02.5)
					media	58 (54.7)	47 (44.3)	01 (00.9)
					favorable	13 (41.9)	18 (58.1)	00 (00.0)
					muy favorable	03 (42.9)	02 (28.6)	02 (28.6)

Respecto al cuarto objetivo específico, no se encontró relación entre la inteligencia emocional y todas las variables sociodemográficas, ya que los p-valores son: 0.815, 0.928, 0.110, 0.737, 0.944, 0.155, 0.413 y 0.629 para edad, tiempo laborando, sexo, estado civil, número de hijos, profesión, especialidad y tipo de contrato, respectivamente (ver tabla 6).

Tabla 6.

Correlación entre la inteligencia emocional y las variables sociodemográficas

	Inteligencia emocional global			p
	Por desarrollar n (%)	Buena n (%)	Muy desarrollada n (%)	
Edad				0.815
Tiempo laborando				0.928
Sexo				0.11
Femenino	48 (48.5)	46 (46.5)	05 (05.1)	
Masculino	44 (51.8)	41 (48.2)	00 (00.0)	
Estado civil				0.737
Soltero	36 (52.9)	31 (45.6)	01 (01.5)	
Casado	24 (45.3)	27 (50.9)	02 (03.8)	
Divorciado	12 (63.2)	07 (36.8)	00 (00.0)	
Conviviente	20 (45.5)	22 (50.0)	02 (04.5)	
Número de hijos				0.944
0 hijos	23 (46.9)	25 (51.0)	01 (02.0)	
1 hijo	33 (50.8)	30 (46.2)	02 (03.1)	
2 hijos	26 (53.1)	21 (42.9)	02 (04.1)	
3 a más hijos	10 (47.6)	11 (52.4)	00 (00.0)	
Especialidad				0.413
Sí	53 (54.1)	43 (43.9)	02 (02.0)	
No	38 (44.7)	44 (51.8)	03 (03.5)	
Tipo de contrato				0.629
CAS	45 (47.4)	48 (50.5)	02 (02.1)	
Nombrado(a)	37 (55.2)	28 (41.8)	02 (03.0)	
Locación de servicios	07 (43.8)	08 (50.0)	01 (06.3)	
Por terceros	00 (00.0)	02 (100)	00 (00.0)	

En cuanto al último objetivo específico, no se encontró relación entre el clima organizacional y los factores sociodemográficos, ya que los p-valores obtenidos fueron 0.085, 0.328, 0.915, 0.400, 0.236, 0.301 y 0.447 para edad, tiempo laborando, sexo, estado civil, número de hijos, profesión, especialidad y tipo de contrato, respectivamente (ver tabla 7).

Tabla 7.

Correlación entre el clima organizacional y las variables sociodemográficas

	Clima organizacional global				p
	desfavorable n (%)	media n (%)	favorable n (%)	muy favorable n (%)	
Edad					0.085
Tiempo laborando					0.328
Sexo					0.915
Femenino	18 (18.2)	61 (61.6)	17 (17.2)	03 (03.0)	
Masculino	18 (21.2)	52 (61.2)	12 (14.1)	03 (03.5)	
Estado civil					0.4
Soltero	15 (22.1)	40 (58.8)	11 (16.2)	02 (02.9)	
Casado	12 (22.6)	30 (56.6)	10 (18.9)	01 (01.9)	
Divorciado	04 (21.1)	15 (78.9)	00 (00.0)	00 (00.0)	
Conviviente	05 (11.4)	28 (63.6)	08 (18.2)	03 (06.8)	
Número de hijos					0.236
0 hijos	04 (08.2)	35 (71.4)	09 (18.4)	01 (02.0)	
1 hijo	20 (30.8)	32 (49.2)	11 (16.9)	02 (03.1)	
2 hijos	08 (16.3)	32 (65.3)	07 (14.3)	02 (04.1)	
3 a más hijos	04 (19.0)	14 (66.7)	02 (09.5)	01 (04.8)	
Especialidad					0.301
Sí	19 (19.4)	63 (64.3)	15 (15.3)	01 (01.0)	
No	17 (20.0)	49 (57.6)	14 (16.5)	05 (05.9)	
Tipo de contrato					0.447
CAS	13 (13.7)	64 (67.4)	14 (14.7)	04 (04.2)	
Nombrado(a)	19 (28.4)	35 (52.2)	11 (16.4)	02 (03.0)	
Locación de servicios	04 (25.0)	10 (62.5)	02 (12.5)	00 (00.0)	
Por terceros	00 (00.0)	01 (50.0)	01 (50.0)	00 (00.0)	

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión

No se encontró relación entre la inteligencia emocional global y el clima organizacional global. El nivel más preponderante de la inteligencia emocional fue el «por desarrollar». En cuanto a sus dimensiones, algunas reportaron mayormente niveles altos, pero también niveles bajos. El nivel más preponderante del clima organizacional y de sus dimensiones, fue el «medio». Se encontró relación entre algunas dimensiones de la inteligencia emocional y algunas dimensiones del clima organizacional. Entre intrapersonal con autorrealización, involucramiento y condiciones laborales; entre interpersonal con autorrealización e involucramiento laboral; entre manejo del estrés con autorrealización, involucramiento laboral y supervisión; entre el estado de ánimo general con autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. No se encontró relación entre la inteligencia emocional y las variables sociodemográficas. No se encontró relación entre el clima organizacional y las variables sociodemográficas.

No se encontró relación entre la inteligencia emocional global y el clima organizacional global. Este resultado es similar al encontrado por (Urbano, 2021) y (Arredondo, 2008), investigaciones en donde, tampoco existió relación entre ambas variables. Este resultado podría encontrar explicación en el hecho de que es probable que existan otras variables teóricamente más cercanas al clima organizacional que, a pesar de tener componentes que se podrían categorizar como individuales: autorrealización e involucramiento laboral –siendo que estas dependen también de factores externos–; tiene otros componentes que conceptualmente hacen referencia a factores externos, tales como el tipo de supervisión, comunicación que la misma institución fomenta o no, y hasta de condiciones laborales distribuidas en elementos económicos/materiales y psicosociales que son requerimientos para el cumplimiento de las funciones tales como la remuneración y tecnología (Palma, 2004); todo lo mencionado escapa de las capacidades individuales que podría tener un individuo. Asimismo, según Stringer existen otros determinantes del clima organizacional, siendo algunos de estos las prácticas de liderazgo, sistema formal/estructura de la organización y el ambiente externo (Bravo & Cárdenas, 2005). Al respecto investigaciones como las de (Cuadra & Veloso, 2010) ratifican la importancia de un buen grado de supervisión (estrecho/lejano) como moderador en la influencia que tiene el liderazgo en el clima organizacional.

El nivel más preponderante de la inteligencia emocional fue el «por desarrollar». En cuanto a sus dimensiones, algunas reportaron mayormente niveles altos, pero también niveles bajos. Este resultado difiere de los encontrados por (Arredondo, 2008) en el que el nivel preponderante de inteligencia emocional fue el promedio. Lo hallado podría explicarse porque ciertos componentes de la inteligencia emocional podrían encontrarse en estados bajos o paupérrimos: una percepción, comprensión y manejo emocional deficiente se pueden traducir en una inteligencia emocional también deficiente (García, 2010). Del mismo modo, podría suceder también una interrelación particular de cada dimensión, en las que estás no se encuentren en un estado positivo o negativo, sino moderado; o también, en altibajos de estas, como un buen estado intrapersonal, pero un mal componente interpersonal, un buen componente de adaptabilidad, pero un mal estado de ánimo (Ugarriza, 2001).

El nivel más preponderante del clima organizacional y de sus dimensiones, fue el «medio». Este resultado es similar al encontrado por (Urbano, 2021) en donde el nivel del clima organizacional y de sus dimensiones fue uno que hacía referencia al

moderado. Estos resultados podrían explicarse debido a que las oportunidades para progresar, aprender y desarrollarse en la institución no son ni buenas o malas; asimismo los trabajadores, en su mayoría, no se consideran claves para el éxito de la institución y no están tan comprometidos con la institución; la supervisión y evaluaciones de esta, no son buenas, pero tampoco malas; la comunicación lleva la misma suerte además de las condiciones laborales (Palma, 2004). Del mismo modo, los niveles e interrelación de las prácticas de liderazgo, grado de supervisión, estructura de la organización y el ambiente externo (Bravo & Cárdenas, 2005; Cuadra & Veloso, 2010) podrían estar generando un clima organizacional, en un nivel moderado.

Se encontró relación entre intrapersonal con autorrealización, involucramiento y condiciones laborales; entre interpersonal con autorrealización e involucramiento laboral; entre manejo del estrés con autorrealización, involucramiento laboral y supervisión; entre el estado de ánimo general con autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Este resultado es similar al encontrado por (Urbano, 2021) en el que algunas dimensiones de las dos variables investigadas se relacionaron entre sí. Esto podría explicarse porque aspectos intrapersonales como la comprensión emocional de sí mismo, sumado a: asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia (Ugarriza, 2001) podrían estar influenciando –más no determinando– el grado en el que un individuo se sienta realizado e involucrado en una institución; y probablemente hacer que las oportunidades, remuneración y tecnología de dicha institución sean vistas y valoradas de forma realista (García M. G., 2010). Por otro lado, el componente interpersonal, al conllevar empatía, calidad de relaciones interpersonales e incluso responsabilidad social (Urbano, 2021) también podría facilitar que el individuo tenga una visión realista de las posibilidades que brinda la institución; la responsabilidad social podría implicar que el individuo colabore con sus compañeros, es decir, con un mejor involucramiento laboral. Por otro lado, la tolerancia al estrés y manejo de impulsos, mismos elementos que permiten solucionar/superar de forma asertiva presiones externas (Ugarriza, 2001), podrían estar relacionados con un mejor involucramiento y facilitamiento de relaciones con compañeros y superiores. Finalmente, la felicidad, optimismo o estado de ánimo, al significar habilidades para sentirse satisfecho, disfrutar de la vida y ver las situaciones con actitud positiva (Ugarriza, 2001) podrían influenciar o relacionarse con varios aspectos del clima organizacional. Sin embargo, cabe aclarar que las relaciones encontradas tienen una fuerza débil, lo que indica que, podrían existir otras variables que no se estudiaron, que podrían estar relacionadas con mayor fuerza teórica y/o estadística.

No se encontró relación entre la inteligencia emocional y las variables sociodemográficas. Este resultado se asemeja al encontrado por (Arredondo, 2008) en donde la inteligencia emocional no se relacionaba con variables como el sexo y grupo ocupacional. Este hallazgo podría explicarse porque la inteligencia emocional podría estar más relacionada con otras variables como la situación marital, experiencias emocionales, cultura, relaciones con la familia política, apoyo entre miembros familiares o de trabajo, empoderamiento y educación (Gómez, Betancourt, & López, 2013), es decir, con aspectos culturales, de historia particular de vida y reforzadores sociales y/o ambientales; más no con aspectos sociodemográficos, al menos, con la población específica investigada.

No se encontró relación entre el clima organizacional y las variables sociodemográficas. Este resultado se asemeja un poco al encontrado por (Arredondo, 2008) en el que no hubo relación entre el clima organizacional y el sexo; sin embargo,

sí con la variable grupo organizacional. Este hallazgo podría encontrar explicación en las particularidades de la población investigada, y también debido a que el clima organizacional tiene más relación con otras variables como el grado de supervisión, liderazgo, motivación/satisfacción (Cuadra & Veloso, 2010) así como como la organización, estándares, reconocimiento y apoyo (Bravo & Cárdenas, 2005) que exista en la institución.

Entre las limitaciones que afectaron al estudio, figuran los sesgos relacionados a los cuestionarios, tales como: sesgos derivados de problemas con la redacción de la pregunta, sesgos derivados de problemas con el diseño y diagramación del cuestionario, sesgos derivados de problemas con el uso del cuestionario (Choi, Granero, & Pak, 2010). También, la aplicación de los instrumentos de investigación se efectuó en una situación de pandemia, la cual, restringió muchas actividades debido a las políticas de normas sanitarias. Estas limitaciones afectaron la aplicación de los instrumentos.

5.2. Conclusiones

No se encontró relación entre la inteligencia emocional global y el clima organizacional global, probablemente debido a que existen otras variables teóricamente más relacionadas al clima organizacional que la inteligencia emocional, como el tipo de supervisión, comunicación que la misma institución fomenta o no, condiciones laborales, remuneración, tecnología, prácticas de liderazgo y sistema formal/estructura de la organización.

El nivel más preponderante de la inteligencia emocional fue el «por desarrollar». En cuanto a sus dimensiones, algunas reportaron mayormente niveles altos, pero también el nivel por desarrollar. Esto podría deberse a que la percepción, comprensión y manejo emocional de los individuos podrían estar en un estado deficiente o por mejorar.

El nivel más preponderante del clima organizacional y de sus dimensiones, fue el «medio»; probablemente debido a un cúmulo de factores en niveles altos, bajos o moderados como las oportunidades para aprender y progresar, considerarse claves para el éxito de la institución, supervisión, comunicación institucional, liderazgo y estructura de la organización.

Se encontró relación entre intrapersonal con autorrealización, involucramiento y condiciones laborales; entre interpersonal con autorrealización e involucramiento laboral; entre manejo del estrés con autorrealización, involucramiento laboral y supervisión; entre el estado de ánimo general con autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Esto podría deberse a que el reconocimiento de las propias emociones, la empatía, responsabilidad social, tolerancia/manejo del estrés y estado de ánimo general podrían influenciar en que se perciba de forma más realista las oportunidades y recursos que puede brindar una institución, además de un mayor involucramiento con la misma; asimismo, facilitaría la involucración, comunicación con los colegas y/o superiores.

No se encontró relación entre la inteligencia emocional y las variables sociodemográficas, esto podría deberse a que la inteligencia emocional está más relacionada con variables culturales, de historia particular de vida y reforzadores sociales y/o ambientales, más que con aspectos demográficos.

No se encontró relación entre el clima organizacional y las variables sociodemográficas, probablemente debido a que el clima organizacional se relaciona más con variables contextuales, ambientales y/o de gerencia de la institución como liderazgo, motivación, organización, reconocimiento y apoyo.

5.3. Recomendaciones

Para futuros investigadores, se recomienda realizar investigaciones de mayor alcance como las explicativas, para preponderar la influencia de diversos factores en las variables principales; del mismo modo, el evaluar más variables.

Para profesionales de la salud, considerar la importancia de un buen clima organizacional y la inteligencia emocional; sobre todo en ámbitos hospitalarios, ya que, está relacionado con la salud pública o comunitaria.

Para la población investigada, se recomienda considerar la posibilidad de acudir o solicitar talleres de inteligencia emocional, sobre todo, enfocándose en los aspectos interpersonales, manejo del estrés y estado de ánimo; del mismo modo, talleres enfocados a fortalecer el clima organizacional.

Para los encargados de salud, del Hospital II-1 Rioja, se recomienda considerar los resultados obtenidos, para la planeación e inicio de intervenciones específicas enfocadas a mejorar el clima organizacional y la inteligencia emocional para el bienestar personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amarís, M. (2002). Las inteligencias múltiples. *Psicología desde el caribe*(10), 35. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301003.pdf>
- Aranguren, D. L. (2019). *Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica de Sistema Nervioso Renovar LTDA sede Villavicencio*. Trabajo de grado para optar el título de psicólogo, Universidad Santo Tomás. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/19629/2019Andreaaranguren?sequence=1&isAllowed=y>
- Arredondo, D. L. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorga Soto"*. [Tesis para maestría], Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Cybertesis.unmsm. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3275/Arredondo_bd.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Lima-Perú.
- Arteta, R. M., y Villadiego, K. C. (2006). *Los equipos de alto desempeño: Una aproximación teórico-crítica de las tendencias y su desarrollo en las organizaciones*. Universidad Tecnológica de Bolívar. Disponible en <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0034213.pdf>
- Bisquerra, R. (2005). La educación emocional en la formación del profesorado. *Revista universitaria de formación del profesorado*, 19(3), 98, 99. Obtenido de [file:///C:/Users/R/Downloads/Dialnet-LaEducacionEmocionalEnLaFormacionDelProfesorado-2126758%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/R/Downloads/Dialnet-LaEducacionEmocionalEnLaFormacionDelProfesorado-2126758%20(1).pdf)
- Bravo, M., & Cárdenas, D. (2005). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores de una de servicios de asesoría*. Tesis para optar el título de licenciado en relaciones industriales, Universidad Católica Andrés Bello. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnósticos y consecuencias*. Obtenido de <https://corganizational1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Caal, T. C. (2013). *Beneficios de ser inteligente emocionalmente*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Obtenido de <https://comunicacionorganizacional2013.files.wordpress.com/2013/04/beneficios-inteligencia-emocional-2.pdf>
- Camacho, A. M. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica. *Equidad y Desarrollo*, 1(29), 147. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1240&context=eq>
- Carrasco, K. T. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49073/Carrasco_ZKT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-HILL INTERAMERICANA, S. A. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Choi, B. G. (2010). Catálogo de sesgos o errores en cuestionarios sobre salud. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 19(2), 107. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcsp/v19n2/art08v20n2.pdf>
- Condori, S. R. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de la institución educativa "Hermógenes Arenas Yáñez" de Tacna - 2018*. Tesis para obtener el grado académico de Mestra en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35718/condori_vs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuadra, A. A., & Veloso, C. B. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 18(1), 15-25. Recuperado de <https://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v18n1/art03.pdf>.
- Flallo, D. A. (s.f.). El clima organizacional dentro de una empresa. *Contribuciones a la economía*, 3.
- Florindez, D. P. (2019). *El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto, 2019*. Tesis para optar el título profesional de administración, Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2336/Daniella_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*(42), 47. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, M. G. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador. *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 45. Obtenido de <file:///C:/Users/R/Downloads/Dialnet-LaInteligenciaEmocionalYSusPrincipalesModelos-3736408.pdf>
- García, S. M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*(42), 43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Goleman, D. (s.f.). *Inteligencia emocional en la empresa*. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2018/11/Inteligencia-emocional-en-la-empresa-Daniel-Goleman.pdf>
- Gómez, G., Betancourt, J. B., & López, M. P. (2013). Factores que influyen en la inteligencia emocional de los miembros de una empresa familiar. *Entramado*, 9(1), 12-25. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v9n1/v9n1a02.pdf>.

- Grupo Romero. (jueves de 06 de 2019). *Campus virtual Romero*. Obtenido de <https://www.campusromero.pe/blog/lanzar-o-impulsar-mi-negocio-propio/importancia-de-un-buen-clima-laboral>
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). Punta Santa Fe, México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. S.A. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- IFEFOR. (25 de 10 de 2016). *La importancia de la inteligencia emocional en la empresa*. Recuperado el 15 de 07 de 2021, de Formación empresarial: <https://www.ifeфор.es/la-importancia-de-la-inteligencia-emocional-en-la-empresa/>
- Jímenez, A. (2018). Inteligencia emocional. *Curso de actualización en pediatría*, 3(0), 460. Obtenido de https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf
- Juárez, A. (s.f.). *Factores de riesgo para el consumo de tabaco en una población de adolescentes escolarizados*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/Rabines_J_A/CAP%C3%8DTULO1-introduccion.pdf
- Miyashima, A. G. (2019). *Relación entre la inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la Universidad Privada Leonardo Davinci*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología, Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6874/Miyashima%20Arroyo%20Gladys%20Ang%c3%a9lica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navarro, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluylucucha Moyobamaba, 2020*. Tesis para obtener el título de licenciado en psicología, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60994/Navarro_R_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olivares, D. M. (2020). *Inteligencia emocional y el clima laboral en el desarrollo profesional de los trabajadores de CORPAC, Callao 2020*. Tesis para obtener el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54492/Olivares_H_DM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz, G. J. (2018). *El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, provincia de Bolívar*. Para obtener el grado académico de magister en gerencia en servicios de salud, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10794/1/T-UCSG-POS-MGSS-130.pdf>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL - SPC* (primera ed.). Lima, Perú. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Ma_nual_1o_Edici%C3%B3n

- Panduro, N. I. (2019). *Clima organizacional*. Tesis para el grado de bachiller en educación, Universidad Científica del Perú. Obtenido de http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/730/PANDURO_SOL_SOL_TRABINV_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, J. L. (2018). *La inteligencia emocional de los profesionales médicos y la relación con la calidez de atención percibida por los pacientes en el Hospital II – 2 Tarapoto – Periodo junio – agosto 2016*. Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias de la educación, Universidad Nacional de San Martín. Obtenido de [file:///C:/Users/R/Downloads/MAEST.PSICOP.%20-%20Juana%20Luz%20Pe%C3%B1a%20Hern%C3%A1ndez%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/R/Downloads/MAEST.PSICOP.%20-%20Juana%20Luz%20Pe%C3%B1a%20Hern%C3%A1ndez%20(1).pdf)
- Perez, I. M. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21(2). Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-00872006000200009&script=sci_arttext
- Postigo, O. (2014). *La inteligencia emocional*. Trabajo de fin de grado en educación infantil, Curso académico, Grado. Obtenido de http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3609/749_TRABAJO%20TFG%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20%28Autoguardado%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puruncaja, M. (2021). *Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del Hospital Básico Pillaro*. Para obtener el grado académico de magister en gerencia en servicios de salud, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16308/1/T-UCSG-POS-MGSS-301.pdf>
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Tesis para obtener el grado de licenciado en administración de empresas, Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, E. E. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimo cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3). Obtenido de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/96865/1/Inteligencia%20emocional%20y%20competencias%20y%20desempe%C3%B1o%20.pdf>
- Regader, B. (2021). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/inteligencia/inteligencia-emocional>
- Rodríguez, A. (2020). *Relación entre la inteligencia emocional y su percepción de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá*. Trabajo final de maestría para optar el título de magister en administración, Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79235/1022380121.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rojas, F. R. (2019). *Inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín, 2017*. Tesis para obtener el título de licenciada en psicología, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36921/Rojas_GF_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, O. (s.f.). *Clima organizacional, el estado de ánimo de las organizaciones*. Obtenido de <https://recursos2puntocero.com/recursos/AES/pdf/BV-CLIMA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Santana, C. C. (2014). Clima laboral en Iberoamérica. *Acendo*, 10,11. Obtenido de <https://silo.tips/download/estudo-de-clima-laboral-na-america-latina-2013-2014-da-consultora>
- Sayán, M. H. (2021). *Inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en colaboradores de la Red de Salud Utcubamba* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio.unc. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5248>
- Tejido, M. (s.f.). *La inteligencia emocional*. Marco teórico e investigación. Obtenido de <https://www.redem.org/boletin/files/Marta%20Teijido%20%20-%20inteligencia%20emocional.pdf>
- Torrecilla, O. D. (s.f.). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Obtenido de <https://docplayer.es/23631047-Clima-organizacional-y-su-relacion-con-la-productividad-laboral.html>
- Torres, K. W. (2019). *Clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un hospital nivel II-1 de salud de la ciudad de Chiclayo, setiembre a diciembre, 2017*. Tesis para optar el título de licenciado en psicología, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1860/1/TL_TorresSalazarKelli_e.pdf
- Ugarriza, C. N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, persona*(4), 131 - 134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Universidad Internacional de Valencia. (24 de 04 de 2018). *Ciencias de la Salud*. Recuperado el 15 de 07 de 2021, de <https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/inteligencia-emocional-definicion-y-caracteristicas>
- Urbano, S. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de salud del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020*. Tesis para optar el grado de maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58203/Urbano_P_DASI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, P. (2015). *Evaluación de las competencias emocionales de los profesores tutores del colegio San Agustín de Lima, en función a los resultados de la aplicación del inventario de inteligencia emocional BarOn (I-CE)*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa,

Universidad de Piura. Obtenido de
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2470/MAE_EDUC_173-
L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2470/MAE_EDUC_173-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Villareal, G. (2017). *Clima laboral e inteligencia emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado académico de maestro en psicología organizacional, Universidad San Martín de Porres. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3128/villarreal_cg.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Viloria, J. e. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 1(42). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v42n1/spu09116.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01. Consentimiento informado.

Estimado (a) trabajador del Hospital II - 1 Rioja:

El presente documento, es para invitarlo a participar voluntariamente de una investigación para la elaboración de tesis, con la finalidad de evaluar la relación entre la "Inteligencia Emocional y Clima Organizacional". En cuanto a su participación, esta será mediante dos cuestionarios auto aplicados y de forma voluntaria (puede participar respondiendo a todas las preguntas o negarse a contestar alguna de ellas o retirarse por completo sin acarrear sanción alguna) y anónima y confidencial (los datos obtenidos no serán reveladas y evitarán identificar a los participantes, dicha información se mantendrá en reserva y serán de uso exclusivo para la investigación presente accediendo sólo a ella el asesor de investigación y mi persona).

Su participación es de gran importancia, pues beneficiará y aportará a nuevos estudios y /o proyectos psicológicos ya que los resultados serán publicados en artículos de base científica. Es por ello, que antes de firmar el presente documento, usted tiene derecho a preguntar sobre los puntos que no le hayan sido claros.

Finalmente, si tiene alguna pregunta con respecto al desarrollo ético del estudio, puede comunicarse con la investigadora responsable de la investigación: Malu Maslucan Sopla en la siguiente dirección de correo electrónico: malu3@gmail.com. O en todo caso con el encargado de investigación Yonathan Josué Ortiz Montalvo cuya dirección de correo electrónico es: yortiz@ucss.edu.pe.

Según lo descrito, maque usted en las opciones siguientes:

Acepto participar ()

No acepto participar ()

.....

Firma

ANEXO N° 2. Cuestionario sociodemográfico

A continuación, usted leerá algunas preguntas relacionadas a aspectos sociodemográficos que le caracterizan:

1. Sexo

Femenino ()

Masculino ()

2. Edad

.....

3. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero ()

Casado ()

Divorciado ()

Viudo ()

Conviviente ()

4. ¿Cuántos hijos tiene?

cero hijos ()

un hijo ()

dos hijos ()

tres a más hijos ()

5. Especialidad

Sí ()

No ()

6. Tiempo laborando en el hospital

.....

7. Tipo de contrato

CAS ()

nombramiento ()

locación de servicios ()

por terceros ()

ANEXO N° 3. Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

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

1. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

Instrucciones:

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

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

N°	INDICADORES	Rara vez	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia
		1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					

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

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

	alterado(a).					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90	Soy capaz de respetar a los demás.					
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tiendo a exagerar.					
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116	Me es difícil describir lo que siento.					
117	Tengo mal carácter.					
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120	Me gusta divertirme.					
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122	Me pongo ansioso(a).					
123	No tengo días malos.					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					

126	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127	Me es difícil ser realista.					
128	No mantengo relación con mis amistades.					
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

Fuente: Ugarriza (2001)

ANEXO N° 4. Escala de clima laboral (CL – SPC)

A continuación, hay proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las preposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral.

Lea cuidadosamente cada preposición y marque con una (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto, no hay respuestas buenas ni malas. Conteste todas las preguntas.

N°	INDICADORES	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenten.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajos.					
9	En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En mi área de trabajo, se hacen mejor las cosas día.					
23	Las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas.					

24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La institución promueve el desarrollo del personal.					
37	Los servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos del trabajo, guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores de la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Fuente: Palma (2004)

ANEXO N° 5. Operacionalización de la variable inteligencia emocional.

Var. 1	Operacionalización	Dimensiones	Subdimensiones	Ítems	Opciones de respuesta	Categorización por dimensiones	Categorización global	
Inteligencia emocional	La captación de resultados de la primera variable de estudio, se realizó mediante el "EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory" del autor Reuven Bar-On. Fue adaptado en Perú por Nelly Ugarriza Chávez. Permite conocer el nivel de inteligencia emocional del sujeto.	Intrapersonal (CIA)	Comprensión emocional de sí mismo (CM)	7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116	1= rara vez o nunca es mi caso 2 = pocas veces es mi caso 3 = a veces es mi caso 4 = muchas veces es mi caso 5 = con mucha frecuencia o siempre es mi caso.	Por mejorar (116 – 140)		
			Asertividad (AS)	22, 37, 67, 82, 96, 111, 126				
			Autoconcepto (AC)	11, 24, 40, 56, 70, 85, 100, 114, 129				
			Autorrealización (AR)	6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110, 125				
		Interpersonal (CIE)	Independencia (IN)	3, 19, 32, 48, 92, 107, 121		Muy desarrollada (176 – 198)		
			Relaciones interpersonales (RI)	10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113, 128				Por mejorar (75 – 89)
			Empatía (EM)	18, 44, 55, 61, 72, 98, 119, 124				Buena (90 – 108)
		Adaptabilidad (CAD)	Responsabilidad social (RS)	16, 30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104, 119		Muy desarrollada (496 – 549)		
			Solución de problemas (SP)	1, 15, 29, 45, 60, 75, 89, 118		Por mejorar (72 – 86)		
			Prueba de la realidad (PR)	8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127		Buena (87 – 106)		
		Manejo del estrés (MDE)	Flexibilidad (FL)	14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 131		Muy desarrollada (107 – 119)		
			Tolerancia al estrés (TE)	4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122		Por mejorar (41 – 55)		
							Muy desarrollada (494 – 549)	

			Control de impulsos (CI)	13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 110, 117, 130		Buena (56 – 75) Muy desarrollada (76 – 89)	
		Estado de ánimo general (CEG)	Felicidad (FE)	2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120		Por mejorar (49 – 60)	
			Optimismo (OP)	11, 20, 26, 54, 80, 106, 108, 132		Buena (61 – 77) Muy desarrollada (78 – 88)	

ANEXO N° 6. Operacionalización de la variable clima organizacional.

Var. 2	Concepto	Operacionalización	Factores	Escalas	Niveles		
Clima organizacional	Desde la perspectiva de Chiavenato (2004) considera al clima organizacional como una propiedad o cualidad del ambiente organizacional que experimentan los miembros de la organización que influyen en su comportamiento. Así también, este ambiente organizacional controla propiedades motivacionales en los trabajadores.	El instrumento para el estudio de la variable se concretará mediante la escala de clima laboral de Sonia Palma. Tiene como objetivo conocer el nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, relacionándolo con los factores que lo componen.	Autorrealización (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46)	1 = Ninguno o Nunca		Factores I al V	Puntaje total
				2 = Poco	Muy favorable	42 – 50	210 – 250
				3 = Regular o Algo	Favorable	34 – 41	170 – 209
				4 = Mucho	Media	26 -33	130 – 169
				5 = Todo o siempre	Desfavorable	18 – 25	90 – 129
					Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89

ANEXO N° 7. Operacionalización de variables sociodemográficas

Variabes	Naturaleza y tipo	Escala de medición	Opciones
Sexo	cualitativa dicotómica	nominal	Femenino y masculino
Edad	cuantitativa discreta	de razón	-----
Estado civil	cualitativa politómica	nominal	Soltero, casado, divorciado, viudo, conviviente
Número de hijos	cualitativa politómica	ordinal	Cero hijos, un hijo, dos hijos, tres a más hijos.
Especialidad	cualitativa dicotómica	nominal	Sí y no
Tiempo laboral en el establecimiento	cuantitativa continua	de razón	-----
Tipo de contrato	cualitativa politómica	nominal	CAS, nombramiento, locación de servicios, por terceros

Anexo N° 07. Matriz de consistencia. “Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de salud del Hospital II-1 Rioja”

Problema de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables e indicadores	Metodología	Población y muestra	Análisis estadístico
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja?</p> <p>Específicos: - ¿Cuáles son los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja? - ¿Cuáles son los niveles del clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja? - ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja.</p> <p>Específicos: - Identificar los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja. - Identificar los niveles del clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja. - Determinar la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores</p>	<p>Principal: Hi: Existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja. Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja.</p> <p>Secundarias: - Hi1: Existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022. - Hi1: No existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022. - Hi2: Existe relación entre las variables sociodemográficas y la inteligencia emocional</p>	<p>Var. 1. Inteligencia emocional. 130 a más: capacidad emocional muy desarrollada. 115 – 129: capacidad emocional alta. 86 a 114: capacidad emocional adecuada. 70 a 85: necesita mejorar: Baja. 69 y menos: necesita mejorar: Muy baja.</p> <p>Var. 2. Clima organizacional. - Muy favorable: 210 - 250 - Favorable: 170 - 209 - Media: 130 - 169 - Desfavorable: 90 - 129 - Muy desfavorable: 50 - 89</p>	<p>Investigación de alcance correlacional, de diseño no experimental de corte transversal.</p> <p>Se usaron instrumentos de investigación con validez y confiabilidad adecuadas, además de adaptadas o aplicadas en población peruana.</p>	<p>La población cuenta con una cantidad de 340 trabajadores, de ambos sexos y de diferentes profesiones relacionadas a la salud humana.</p> <p>Debido al alto número de profesionales se optó por una muestra representativa, siendo esta de 181 profesionales.</p> <p>Se optó por el muestreo aleatorio simple. Es así que mediante un documento Excel con la lista de trabajadores, se realizó la selección aleatoria de los 181 profesionales.</p>	<p>Luego de haber aplicado los instrumentos, se digitaron los datos obtenidos en una base de datos en formato Excel para luego transferirlo al programa estadístico SPSS versión 25. También se realizó el análisis descriptivo las variables, porcentaje y frecuencias para variables cualitativas; en cambio para variables cuantitativas, media y desviación estándar.</p> <p>Por otro lado, para el análisis inferencial se tuvo en cuenta la naturaleza y la escala de medición de las variables, utilizándose el chi</p>

<p>de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022?</p> <p>- ¿De qué manera se relacionan las variables sociodemográficas y la inteligencia emocional trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja?</p> <p>- ¿De qué manera se relacionan las variables sociodemográficas y el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja?</p>	<p>de salud del Hospital II – 1 Rioja, 2022.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre las variables sociodemográficas y la inteligencia emocional trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja</p> <p>- Determinar la relación que existe entre las variables sociodemográficas el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II-1 Rioja.</p>	<p>trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja.</p> <p>- Ho2: No existe relación entre las variables sociodemográficas y la inteligencia emocional trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja.</p> <p>- Hi3: Existe relación entre las variables sociodemográficas el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja.</p> <p>- Ho3: No existe relación entre las variables sociodemográficas el clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital II – 1 Rioja.</p>				<p>cuadrado con un nivel de confianza del 95 %.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	-----------------------------------------------------