



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA

**ASOCIACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DEL
CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO
MATERNO INFANTIL JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE OCTUBRE A
DICIEMBRE 2022**

TESIS

Para optar el título profesional de Médico Cirujano

AUTOR

Gomez Esteban, Anthony Kennet (0000-0002-1550-9518)

ASESOR

Hernández Patiño, Rafael Iván (0000-0002-5654-1194)

Lima, Perú

2023

Metadatos Complementarios

DATOS DE AUTOR

AUTOR: Gomez Esteban, Anthony Kennet

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: N° 70052405

DATOS DE ASESOR

ASESOR: Hernández Patiño, Rafael Iván

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: N° 09391157

DATOS DEL JURADO

PRESIDENTE: Correa López, Lucy Elena

DNI: 42093082

ORCID: 0000-0001-7892-4391

MIEMBRO: Torres Malca, Jenny Raquel

DNI: 40602320

ORCID: 0000-0002-7199-8475

MIEMBRO: Guillén Ponce, Norka Rocío

DNI: 29528228

ORCID: 0000-0001-5298-8143

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 3.00.00

Código del programa: 912016

DEDICATORIA

A mis padres Sara Esteban Huaricapcha
y Javier Gomez Espinal; y a mi hermano
Reycer Gomez Esteban por su apoyo
incondicional durante toda mi carrera.

Gracias por creer y confiar en mí.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a la Universidad Ricardo Palma y a la Facultad de Medicina Humana Manuel Huamán Guerrero y a los docentes que me transmitieron sus enseñanzas, conocimientos y experiencias durante mi transcurso universitario.

A mi asesor, Dr. Rafael Iván Hernández Patiño, por el apoyo y disposición para la elaboración del estudio de investigación.

Y al Dr. Jhnoy A. De La Cruz-Vargas, Director de la Institución de Investigaciones en Ciencias Biomédicas (INICIB) y director del Curso de taller de tesis para la culminación de mi trabajo.

RESUMEN

Introducción: El clima organizacional actualmente está tomando relevancia debido a los diversos factores a los que está asociado, como la inteligencia emocional porque hay diversos estudios que lo consideran un factor determinante para desarrollar un clima organizacional aceptable. **Objetivo:** Determinar la asociación entre inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022. **Metodología:** Estudio de tipo observacional transversal analítico y de entrevista, con una población de 115 participantes pertenecientes al Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui donde se usó el Trait Meta Mood Scale 24 (TMMS 24) de Fernández-Berrocal para medir el nivel de inteligencia emocional y la Encuesta de Clima Organizacional del MINSA 2008. El análisis estadístico se ejecutó en STATA v.16 mediante pruebas de chi cuadrado, exacta de fisher, ANOVA, razón de prevalencia cruda (RP) y ajustada por medio de regresión de Poisson, empleando un intervalo de confianza al 95% (IC95%) y con un valor de p menor a 0.05 para obtener un valor significativo. **Resultados:** El nivel de inteligencia emocional fue adecuado por el 73.9% del personal de salud y el clima organizacional percibido fue “por mejorar” por el 66% de la población; encontrándose una correlación significativa entre ambas (RPa:1.820;IC95%:1.372-2.412;p<0.001), infiriendo que hay 1.8 veces de obtener una clima organizacional saludable si se posee un nivel de inteligencia alto; también que una edad entre 35 años de mediana tiene mayor probabilidad de tener un clima organizacional saludable (RPa:0.985; IC95%:0.978-0.992;p<0.001), finalmente, el grupo ocupacional asistencial tiene 1.2 veces más probabilidad de poseer un clima organizacional saludable (RPa:1.225;IC95%:1.087-1.381;p=0.001). **Conclusiones:** El nivel de inteligencia alto, edad y grupo ocupacional asistencial se asociaron al clima organizacional.

Palabras claves (DeCS): inteligencia emocional, clima organizacional, TMMS-24.

ABSTRACT

Introduction: Currently, organizational climate is gaining relevance due to the various factors it is associated with, such as emotional intelligence, as several studies consider it a determining factor in developing an acceptable organizational climate. **Objective:** To determine the association between emotional intelligence and perception of the organizational climate among healthcare personnel at the José Carlos Mariátegui Maternal and Child Center from October to December 2022. **Methodology:** A observational, cross-sectional, analytical and interview study, with a population of 115 participants belonging to the José Carlos Mariátegui Maternal and Child Center where the Trait Meta Mood Scale 24 (TMMS 24) of Fernández-Berrocal was used to measure the level of emotional intelligence and the Organization Climate Survey of MINSA 2008. The statistical analysis was run on STATA v.16, employing chi-square tests, Fisher's exact test, ANOVA, crude prevalence ratio (PR), and adjusted (PRa) by means of Poisson regression, using a 95% confidence interval (CI95%) and with a p value less than 0.05 for get significant value. **Results:** The level of emotional intelligence was adequate for 73.9% of the healthcare personnel, while the perceived organizational climate was “in need of improvement” for 66% of the population. A significant correlation was found between both factors (PRa: 1.820; 95% CI: 1.372-2.412; $p < 0.001$), suggesting that having a high level of emotional intelligence increases the likelihood of having a healthy organizational climate by 1.8 times. Furthermore, individuals around the age of 35 had a higher probability of having a healthy organizational climate (APR: 0.985; 95% CI: 0.978-0.992; $p < 0.001$), and the healthcare occupational group had 1.2 times more probability to have a healthy organizational climate (PRa: 1.225; 95% CI: 1.087-1.381; $p = 0.001$). **Conclusions:** High levels of emotional intelligence, age, and the healthcare occupational group were associated with the organizational climate.

Key words: Emotional intelligence, organizational climate, TMMS-24.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
<u>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</u>	2
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	2
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	3
1.5 DELIMITACIÓN	4
1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.6.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.7 VIABILIDAD	5
<u>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</u>	5
2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	5
2.2 BASES TEÓRICAS	10
2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS OPERACIONALES	16
<u>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</u>	17
3.1 HIPÓTESIS: GENERAL, ESPECÍFICAS Y NULA	17
3.2 PRINCIPALES VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
<u>CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA</u>	18
4.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	18
4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	18
4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	19
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	19
4.5 RECOLECCIÓN DE DATOS	21
4.6 TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	21
4.7 ASPECTOS ÉTICOS.....	21
<u>CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</u>	22
5.1 RESULTADOS.....	22
5.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
<u>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</u>	36

6.1 CONCLUSIONES	36
6.2 RECOMENDACIONES	36
<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	<u>37</u>
<u>ANEXOS</u>	<u>42</u>
<u>ANEXO 1: ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS</u>	<u>42</u>
<u>ANEXO 2: CARTA DE COMPROMISO DEL ASESOR</u>	<u>43</u>
<u>ANEXO 3: CARTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS, FIRMADO POR LA SECRETARÍA ACADÉMICA.....</u>	<u>44</u>
<u>ANEXO 4: CARTA DE ACEPTACIÓN DE EJECUCIÓN DE LA TESIS POR LA SEDE HOSPITALARIA</u>	<u>45</u>
<u>ANEXO 5: ACTA DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS.....</u>	<u>46</u>
<u>ANEXO 6: CERTIFICADO DE ASISTENCIA AL CURSO TALLER DE TESIS</u>	<u>47</u>
<u>ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA</u>	<u>48</u>
<u>ANEXO 8: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....</u>	<u>52</u>
<u>ANEXO 9: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS O INSTRUMENTOS UTILIZADOS</u>	<u>56</u>
<u>ANEXO 10: BASE DE DATOS (EXCEL, STATA).....</u>	<u>62</u>
<u>ANEXO 11: RECIBO Y REPORTE DE ORIGINALIDAD DEL TURNITIN.....</u>	<u>63</u>

INTRODUCCIÓN

En el ámbito organizacional, el clima organizacional se ha convertido en un factor clave que influye en el desempeño, la satisfacción y el bienestar de los empleados. A medida que las organizaciones reconocen la importancia de crear entornos de trabajo saludables y productivos, el estudio del clima organizacional ha ganado relevancia (1).

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que es percibido por los trabajadores de una organización, y está determinado por una variedad de factores, como las relaciones interpersonales, las políticas, la comunicación, el liderazgo y la cultura organizacional. Un clima organizacional positivo fomenta la motivación, la colaboración y el compromiso de los trabajadores, mientras que un clima negativo puede generar estrés, insatisfacción y disminución del rendimiento (1,2).

En este contexto, la inteligencia emocional ha surgido como un factor relevante en la comprensión y mejora del clima organizacional. La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás de manera efectiva. Esta habilidad emocional puede influir en la forma en que los empleados interactúan entre sí, manejan los desafíos y conflictos, y se adaptan al entorno laboral (3,4).

Al comprender cómo la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional, las organizaciones pueden implementar estrategias y prácticas que promuevan un clima positivo y saludable, lo que a su vez puede mejorar el compromiso de los empleados, su satisfacción laboral y su desempeño en general (5). Mediante esta investigación, se espera contribuir al campo de estudio del clima organizacional y proporcionar información valiosa para la gestión y el desarrollo de recursos humanos en las organizaciones.

El objetivo de esta investigación es explorar la relación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en un contexto específico, analizando cómo las habilidades emocionales de los empleados pueden afectar la forma en que perciben y experimentan el ambiente de trabajo. Mediante esta investigación, se espera contribuir al campo de estudio del clima organizacional y proporcionar información valiosa para la gestión y el desarrollo de recursos humanos.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La inteligencia emocional (IE), se refiere a la habilidad de las personas para comprender y reconocer tanto sus propias emociones como las de los demás, así como motivarse y gestionar eficazmente esas emociones, teniendo en consideración su impacto en las demás personas (1). Hay cuatro atributos de la inteligencia emocional que son relevantes en la práctica clínica: autoconciencia, autorregulación, conciencia social y manejo de relaciones (2).

El comportamiento de los trabajadores en las organizaciones es el resultado de sus características personales, así como del entorno que lo rodea; sin embargo, cuando nos referimos a la percepción del trabajador sobre su entorno, nos referimos a clima organizacional (CO) (3). El CO es un tema importante con respecto al entorno organizacional ya que permite comprender las actitudes y comportamientos relacionados con el trabajador.

Dado que el CO es una percepción, está estrechamente relacionado con factores emocionales como la inteligencia emocional, la cual tiene un impacto directo en el comportamiento individual de los trabajadores y que a su vez repercute en la productividad de la organización en la que trabajan (4).

En la actualidad, la IE está tomando mucha importancia ya que es una variable que engloba una serie de habilidades que regulan nuestras emociones, a adaptarnos a diferentes situaciones y poder enfrentarlas buscando la mejor vía (5). Por ejemplo, en un estudio sobre la influencia de la inteligencia emocional y satisfacción laboral en trabajadores profesionales de España, determinó que el ámbito de dedicación profesional tiene implicancia con la inteligencia emocional y la satisfacción laboral (6). También se ha observado que aquellos trabajadores de la salud que están motivados a regular sus emociones y un buen sentido de empatía, tienen menor riesgo de experimentar insatisfacción laboral y que a su vez se refleja en una mejor atención del paciente (7). Además, en un estudio de Inglaterra determinó que la IE en enfermeras, estaba relacionado a un mejor cuidado físico y emocional (8).

A nivel nacional hay diversos estudios sobre la IE y el CO, como el de García A, que evaluó la IE y CO en un hospital en el 2021, llega a concluir que existe una correlación significativa ($p < 0.05$) entre IE y CO aplicando la prueba de Spearman, además de presentar una atención emocional, claridad emocional y reparación emocional con puntaje adecuado (9). Como también

en el estudio de Torres E, que estudió la IE y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital de Pucallpa, obteniendo que 28% tuvo IE media y 4,8% IE alta y 70.4% desempeño laboral bueno y 19.2% desempeño laboral excelente, llegó a la conclusión que existe una estrecha relación entre el desempeño laboral y la IE con un valor de $p=0,01$ (10). Sin embargo, Urbano S, en su estudio sobre la relación entre la IE y CO del personal de salud en un hospital, determinó que no existe relación directa entre ambas variables y encontró una correlación baja entre la comprensión emocional y el CO (11).

Dada la evidencia, se podría decir que la inteligencia emocional genera un impacto en el clima organizacional, ya sea positivo o negativo. Por ello, se considera necesario comprobar la relación que existe entre las dos variables a estudiar, para así poder desarrollar planes y estrategias que permitan intervenir en el manejo de la IE y lograr mejores resultados para la organización.

Por todo lo mencionado, el presente estudio plantea como objetivo a investigar si existe correlación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la asociación entre inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022?

1.3 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

La línea de investigación que presenta este trabajo está relacionada a la línea prioritaria número 8: “Salud ambiental y ocupacional”, la cual se encuentra dentro de la lista de Prioridades Nacionales en Salud en Perú 2019 – 2023 y en línea de investigación de la URP 2021 – 2025.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Hay diversas estrategias sobre cómo se valora el clima organizacional, sin embargo, no se toma énfasis en las causas de cómo el clima organizacional puede ser influenciado de manera positiva o negativa. La personalidad, actitud, percepción, motivación determinan el comportamiento de los trabajadores (12).

A nivel de empresas, el cual constantemente atraviesan cambios personales o de estrategias, sus trabajadores están más atentos en cuanto a sus derechos y de las oportunidades existentes en

otras compañías, es por ello que, si se pretende motivar a los trabajadores para seguir y ejecutar esos cambios, el conocimiento técnico ya no es suficiente, sino que se debe influenciar en las personas a través de sus valores y creencias (13).

Sin embargo, en el sector salud, al ser una organización compleja, la administración de recursos humanos es difícil porque existen diferentes grupos ocupacionales: personal administrativo, técnico, enfermería, médicos, etc. El cual cada grupo tiene una presión y riesgo laboral distinto. En esta época de grandes cambios y constantes, es necesario estar preparados para enfrentarnos a las exigencias que se presentan día a día. Valorar la salud física es de vital importancia que la inteligencia emocional para buscar el desarrollo individual y como consecuencia mejorar a nivel organizacional.

Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional del personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022 con la intención de obtener resultados fidedignos que permita una mejor comprensión sobre la relación de ambas variables a estudiar.

1.5 DELIMITACIÓN

La investigación se realizó al personal de salud que labora en el Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui, categorizada como nivel I-IV, ubicado en el distrito de Villa María del Triunfo en la provincia de Lima, Octubre a Diciembre del 2022.

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 OBJETIVO GENERAL

1. Establecer la asociación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.

1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer la asociación entre atención emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.

2. Conocer la asociación entre claridad emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.
3. Determinar la asociación entre reparación emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.
5. Demostrar la percepción del clima organizacional según sexo y edad en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.

1.7 VIABILIDAD

El presente trabajo contó con la autorización del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui. Se dispuso del apoyo del Instituto de Investigación de Ciencias Biomédicas de la Universidad Ricardo Palma. Los recursos económicos fueron autofinanciados por el investigador.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Han W, Kim J (2022, China). En su estudio “**Influential effects of emotional intelligence on the relationship between job stress and Burnout among General Hospital Administrative staff**”, cuyo objetivo fue identificar la influencia de la inteligencia emocional en la relación entre el estrés laboral y el burnout, con una población de 191 personas con cargo administrativo y un diseño de estudio descriptivo transversal a través de tres encuestas: Escala reducida de estrés ocupacional coreano, Escala de inteligencia emocional de Law y Wong y el Inventario de Burnout de Maslach, los resultados mostraron que la inteligencia emocional tuvo un score de 5.29 de 7, además la inteligencia emocional y burnout tuvieron correlación negativa ($p < 0.001$), el estrés laboral y burnout tuvo correlación positiva ($p < 0.001$). Llegó a la conclusión de que la inteligencia emocional, que es una dimensión personal, se encuentra como una influencia directa con el burnout, más que un efecto moderador (14).

Monroe C. et al (2021, Estados Unidos). En su estudio “**The value of intentional self-care practices: The effects of mindfulness on improving job satisfaction, teamwork, and workplace environments**”, cuyo objetivo fue evaluar la efectividad de las prácticas de autocuidado intencional sobre el agotamiento de las enfermeras y el entorno laboral midiendo la satisfacción laboral y el trabajo en equipo entre las enfermeras. Las comparaciones entre las unidades de hospitalización sobre los datos de la Base de datos nacional de indicadores de calidad de enfermería (NDNQI) con la Escala de entorno de práctica (PES), específicamente sobre el disfrute del trabajo y el trabajo en equipo, se realizaron utilizando ANOVA. Se obtuvo que las enfermeras de una unidad de hospitalización que implementó el Proyecto 7 tienen una satisfacción laboral significativamente mayor en comparación con las unidades que no implementaron el Proyecto 7. Esto sugiere que esta herramienta proporciona un marco de atención plena eficaz y accesible que los gerentes y directores pueden utilizar para mejorar la satisfacción laboral, el trabajo en equipo y, por lo tanto, reducir el agotamiento para crear entornos de trabajo más saludables (15).

Xue Li, Xiaoxia F (2021, China). En su estudio “**Relationship between emotional intelligence and job well-being in Chinese registered nurses: Mediating effect of communication satisfaction**”. Cuyo objetivo fue explorar la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral entre las enfermeras chinas y el papel mediador de la satisfacción de la comunicación. Tuvo una población de 1475 enfermeras y fue un diseño de estudio descriptivo transversal de encuestas como: instrumento de inteligencia emocional Wong y Law, Escala de satisfacción y Escala de bienestar laboral, se obtuvo como resultados que la inteligencia emocional, satisfacción de la comunicación y el bienestar laboral de las enfermeras estaban relacionadas al rango posicional, además hubo correlaciones positivas entre la inteligencia emocional, la satisfacción de la comunicación y bienestar laboral, llegando a la conclusión que un regular entrenamiento del manejo emocional y habilidades comunicativas es una importante estrategia para mejorar el bienestar laboral de las enfermeras (16).

Liu Li, et al. (2018, China). En su estudio “**Mediating role of emotional labor in the association between emotional intelligence and fatigue among Chinese doctors: a cross-sectional study**”, cuyo objetivo fue examinar si la estrategia de trabajo emocional es mediadora

o no en la asociación entre la inteligencia emocional y la fatiga. Con una población de 950 doctores y un estudio de tipo transversal con cuestionario que fueron tres: Escala de fatiga de Chalder, Escala de inteligencia emocional de Law y Wong y Escala de trabajo emocional. Con respecto a la inteligencia emocional, se evaluó tres dimensiones: actuación superficial, actuación profunda y actuación natural, los resultados obtenidos presentaron que la inteligencia emocional fue negativamente asociada con fatiga ($p < 0.001$), la actuación superficial fue positivamente asociado con fatiga ($p < 0.001$) y la actuación natural fue negativamente asociado con fatiga. Concluyendo que capacitar en el trabajo emocional reduce la fatiga de los médicos (17).

Hind M, Samia G. (2018, Egipto). En su estudio “**Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurse’s performance: A University Hospital case**”, cuyo objetivo fue explorar la relación entre clima organizacional y el desempeño de enfermeras. La población tuvo una muestra de 110 enfermeras, además el tipo de estudio fue cuantitativo, decriptivo y correlacional, empleando dos instrumentos: Cuestionario de clima organizacional y la evaluación del desempeño de enfermeras. Se obtuvo como resultados que 51% de enfermeras tuvo clima laboral positivo con una alta puntuación para el servicio al cliente y el 30.9% de enfermeras tuvo un nivel de rendimiento competente con una puntuación media alta sobre su percepción del clima organizacional. El estudio concluyó que se identificó una asociación positiva estadísticamente significativa entre la percepción de las enfermeras sobre el clima de trabajo y el rendimiento laboral (18).

Pérez M. (2018, España). En su estudio “**The role of emotional intelligence in engagement in nurses**”, los participantes fueron 2126 profesionales de enfermería y su objetivo fue determinar el valor explicativo de los componentes de la inteligencia emocional con el compromiso de las enfermeras mediante dos instrumentos: Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES) y el Inventario reducido de inteligencia emocional para adultos (EQ-i-20M). El estudio de tipo observacional, analítico, transversal y de encuesta, tuvo como resultados que las enfermeras con más alto nivel de inteligencia emocional también tuvieron una puntuación alta en el compromiso. Se llegó a la conclusión de que la inteligencia emocional explicó el 22.8% de la dimensión compromiso, 21.9% de la dimensión dedicación y 14% de la dimensión absorción, siendo el componente interpersonal el predictor más fuerte (19).

Extremera N, (2018, España). En su estudio “**How does emotional intelligence make one feel better at work? The mediational role of work engagement**”, cuyo objetivo fue examinar el compromiso de los empleados como un mediador potencial para la asociación; en 405 profesionales españoles que fueron evaluados con tres tests: Escala de inteligencia emocional de Law y Wong, Escala de compromiso laboral de Utrecht y Escala de satisfacción laboral. El estudio de tipo observacional, analítico de encuestas, tuvo como resultados que la inteligencia emocional se relacionó positivamente con las dimensiones de compromiso, así como con la satisfacción laboral, llegando a la conclusión que para aumentar la satisfacción laboral de los empleados, no solo cambios en las condiciones de trabajo, sino enfocándose en la percepción del trabajo, es por ello que intervenciones en la inteligencia emocional puede ser útil para aumentar el compromiso laboral y la satisfacción laboral (20).

ANTECEDENTES NACIONALES

García A. (2021, Perú). En su estudio, “**Inteligencia emocional y clima organizacional en profesionales asistenciales de un hospital del Cantón Milagro en tiempos de COVID-19, 2019**”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un hospital, con una población de 149 participantes y un tipo de estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó los siguientes instrumentos: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y Escala multidimensional de clima organizacional; se obtuvo que 81% del total de participantes tuvo atención emocional adecuada; 73% claridad emocional adecuada y 70% reparación emocional adecuada, y el 87% percibe el clima organizacional como bueno, llegando a la conclusión que la inteligencia emocional y el clima organizacional tienen una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) y que desarrollar un modelo enfocado al manejo de las emociones permitirá una mejora tanto en el bienestar emocional como en el entorno laboral (9).

Urbano S, (2021, Perú). En su estudio “**Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de salud del Hospital Centra de la Fuerza Aérea del Perú, 2020**”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en el personal de salud del hospital, con una muestra de 55 participantes que se les realizó la encuesta

Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) de Mayer y Salovey y el cuestionario de Clima organizacional del Ministerio de Salud (MINSA). El estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal y de encuestas tuvo como resultado que 80% tuvo inteligencia emocional adecuada y 74.5% tuvo un clima organizacional por mejorar y que no existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional ($p=0.237$), llegando a la conclusión de que pueden estar presentes otros factores que intervienen en la población seleccionada (11).

Zapata E, (2021, Perú). En su estudio **“Influencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional en profesionales de la salud del servicio de Pediatría. Hospital Nacional Carlos Seguí Escobedo. Red asistencial Arequipa EsSalud 2020”**, cual tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional en los profesionales de la salud del servicio de pediatría, con 56 participantes que fueron evaluados con los siguientes instrumentos: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory y Escala de compromiso organizacional de Mayer, Allen y Smith. El diseño de estudio fue observacional, transversal y de correlación y tuvo como resultados que 78.57% tuvo un nivel de inteligencia emocional promedio y 50% tuvo un compromiso organizacional promedio, en cuanto a la relación del compromiso organizacional e inteligencia emocional se concluyó que sí existe una relación entre ambas variables con una prueba de Rho de Spearman significativa ($p=0.001$), y que dar una importancia sobre la inteligencia emocional influye en el trabajador que cumpla con los objetivos estratégicos de la institución en que labora (21).

Huamán E, (2020, Perú). En su estudio **“Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque”**, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la gerencia regional; tuvo como participantes 114 trabajadores que fueron evaluados por dos cuestionarios: Inventario de cociente emocional Bar On-ICE y Cuestionario de Clima organizacional. El estudio de tipo cuantitativo, no experimental y descriptivo obtuvo como resultados que 40% de los trabajadores tuvo un nivel de inteligencia emocional promedio, 51% tuvo un nivel alto de clima organizacional y la correlación de Spearman entre ambas variables resultó en 0.690 que es una

correlación positiva moderada. Llegando a la conclusión que existe una relación significativamente positiva entre la inteligencia emocional y el clima organizacional (22).

Estuco W, (2018, Perú). En su estudio **“Influencia de la inteligencia emocional en la percepción del clima laboral en el personal administrativo de la Red de Salud Ilo Minsa-Moquegua – 2016”**, cuyo objetivo fue deslindar la influencia de la variable inteligencia emocional en la percepción del clima laboral en el personal administrativo de la Red de Salud; tuvo 66 participantes que fueron evaluados por los siguientes instrumentos: Inventario emocional de BarOn-ICE y Escala de clima laboral. El estudio de tipo descriptivo, relacional, transversal de encuesta tuvo como resultados que 57.58% tuvo un nivel bajo de inteligencia emocional y 34.85% un nivel extremadamente bajo y además estuvo asociado en 65.22% de varones; en cuanto al clima laboral, 54.55% percibía un clima laboral medio, llegando a la conclusión de que hay una relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional ($p=0.017$) y que desarrollar talleres de inteligencia emocional puede contribuir positivamente en la vida laboral y personal del trabajador (23).

2.2 BASES TEÓRICAS

Inteligencia emocional

El término inteligencia emocional (IE) fue mencionado y utilizado por primera vez en 1990 por John Mayer y Peter Salovey, psicólogos de la Universidad de New Hampshire y Harvard, respectivamente, lo emplearon para describir cualidades emocionales como: empatía, comprensión de los sentimientos, expresión, control de ira, independencia, adaptación, persistencia, cortesía, resolver problemas interpersonales, amabilidad y respeto. Ellos definieron la IE como la capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de otros elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adecuada a las metas que se proponga cada persona (24).

Posteriormente, en 1995, Daniel Goleman, en su libro, define la IE como la aptitud de las personas de poder entender y comprender los sentimientos tanto propios como el de los demás, el poder motivarse y lograr manejar sus propias emociones teniendo en consideración como

éstas pueden repercutir en los demás. Consecuentemente, menciona que la IE consta de cinco capacidades (25,26):

Autoconciencia: capacidad para identificar las propias fortalezas y debilidades, y de comportarse en el lugar de trabajo de manera de reforzar las fortalezas y minimizar las debilidades. La conciencia de uno mismo va más allá de la autoevaluación porque involucra la capacidad innata de una persona para la toma de decisiones.

Autorregulación: es la capacidad de controlar las emociones, ya sean negativas o positivas, con el fin de mantener un comportamiento más adecuado a la práctica profesional y la actividad que uno realice.

Motivación: representa la voluntad de logro, entusiasmo y ambición independiente de los obstáculos con ellos mismo y con sus pares por igual. Se fijan metas y emplean métodos de medición para cuantificar qué tan bien se han cumplido esos objetivos.

Empatía: es la comprensión intuitiva de los sentimientos y la capacidad de las personas para estar en sintonía con otra mediante lenguaje corporal o verbal.

Habilidad social: capacidad para interactuar con los demás, comunicarse, influir colaborar y gestionar de forma óptima los conflictos.

Por su parte, Bar On, en 1997, define la IE como un grupo de competencias y habilidades personales, cognitivas y conductuales con contenido emocional y social, que influyen en la conducta inteligente y definen nuestra eficacia para comprender y relacionarnos con los demás (27).

Además refiere que la IE está conformada por cinco componentes:

Componente intrapersonal: habilidad para reconocer y comprender nuestros propios sentimientos y expresarlos de forma no destructiva. A su vez, está relacionado con diferentes capacidades como conciencia emocional, asertividad, independencia, autoestima y actualización de sí mismo.

Componente interpersonal: Habilidad para comprender y reconocer los sentimientos de los demás estableciendo relaciones cooperativas, constructivas y mutuamente satisfactorias. Incluye destrezas como empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social.

Orientación cognoscitiva: habilidad para conducir, modificar, adecuar y solucionar problemas de índole personal e interpersonal, además de ser capaces de cambiar nuestros sentimientos en relación a la situación. Comprende destrezas como resolución de problemas, prueba de realidad y flexibilidad.

Manejo de estrés: habilidad para resistir o disminuir eventos adversos y situaciones estresantes actuando de manera positiva evitando los impulsos. Incluye destrezas como tolerancia al estrés y control de impulso.

Afecto: es la habilidad para sentir y expresar emociones positivas para generar sentimientos positivos y estar automotivados. Está relacionado con la felicidad y el optimismo.

Medida de inteligencia emocional

Hay diversos cuestionarios para medir la inteligencia emocional (28):

Inventario de inteligencia emocional de BarOn (BarOn – ICE).

Escala Rasgo de Metaconocimientos sobre estados emocionales (TMMS-24).

Cuestionario de rasgo de inteligencia emocional.

Escala de inteligencia emocional de Wong y Law.

No obstante, los más usados en latinoamérica son el BarOn – ICE y TMMS-24.

Salovey y Mayer desarrollaron el test TMMS-48, que fue diseñado para evaluar las diferencias individuales relativamente estables en la tendencia de las personas a prestar atención a sus estados de ánimo y emociones, discriminar claramente entre ellos y regularlos. Sin embargo, Fernández P, Extremera N. en el 2004 (29), hicieron una modificación del TMMS-48 y lo redujeron de 48 a ítems a 24 ítems que permite evaluar la IE intrapersonal a través de tres sub escalas (26, 30):

Percepción emocional

Es la base de la forma en la que interpretamos, identificamos y reconocemos nuestros sentimientos y de los que nos rodean. Involucra estar atentos e interpretar con precisión las expresiones faciales, los movimientos y tonos de voz. Esta habilidad también consiste en la facultad para diferenciar oportunamente la honestidad y sinceridad con la que las demás personas expresan sus emociones.

Comprensión emocional

Consiste en la pericia con la que podemos interpretar las señales emocionales y poder hacer un reconocimiento de las categorías en las que están agrupados los sentimientos. Es decir, implica identificar las diferentes formas en las que combinamos diversos estados de ánimos y condensarlo en un sentimiento.

La comprensión emocional incluye la facilidad de decodificar las emociones complejas y distinguir los cambios de estados de ánimo.

Regulación emocional

Es la capacidad de ser receptivo a todos los sentimientos, positivos y negativos, poder procesarlos mediante reflexión y ser capaces de omitir o aprovechar esos sentimientos en función de la utilidad de la información que acompaña esos sentimientos. Implica manejar nuestras emociones y la de los demás mediante diferentes estrategias para modificar nuestros sentimientos y los de los demás. Tenemos que poder regular conscientemente las emociones para alcanzar un crecimiento emocional e intelectual.

Clima organizacional

Se define como el conjunto de percepciones transmitidas por los integrantes de una organización en relación con el ambiente físico, en el que se desarrollan las diversas regulaciones formales de acuerdo a la actividad laboral y a las relaciones intra e interpersonales que pueden afectar al trabajo en cuestión (31).

Estudiar el clima organizacional confiere conocer, en forma sistemática y científica, las opiniones de los integrantes de una organización acerca de sus condiciones de trabajo y entorno laboral, con el fin de gestionar planes que permitan aventajar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan la productividad del potencial humano y el compromiso con su organización.

Características del clima organizacional

Las características que definen el clima organizacional son elementos que guardan una conexión con el entorno en que los trabajadores desempeñan sus labores en una organización (31).

- Es afectado por diferentes variables estructurales como el estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.
- Tiene una cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.

Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son aquellas características potencialmente medibles en una organización, estas influyen en el comportamiento de los individuos o implicados. Debido a esto, resulta conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas para poder aplicar un estudio del clima organizacional (32,33).

Comunicación: Dimensión que se centra en el uso de las redes de comunicación que existen dentro de una organización; así como la oportunidad que se otorga a los empleados para hacer llegar sus quejas a la dirección.

Conflicto y cooperación: En esta dimensión se implica el nivel de colaboración observado entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

Confort: Dimensión relacionada a los esfuerzos que se realizan desde la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

Estructura: Esta dimensión se refiere a la percepción de los miembros de la organización sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y limitaciones a las que están sujetos en su trabajo. También se relaciona con la importancia que la organización otorga a la burocracia en contraposición a un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado.

Identidad: Esta dimensión se refiere al sentido de pertenencia hacia la organización. Es considerado un elemento crucial y valioso en el entorno laboral, ya que implica compartir los objetivos personales con los de la organización.

Innovación: Esta dimensión abarca la disposición de una organización para explorar nuevas ideas, proyectos, actividades y adoptar cambios en la forma en que se realizan.

Liderazgo: Dimensión que menciona la influencia que producen ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para obtener resultados. No existe un patrón definido o

establecido, pues va a depender de las muchas condiciones que tenga el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

Motivación: Dimensión que se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de una organización. También abarca las intenciones y expectativas de las personas en su entorno laboral, así como las reacciones y actitudes naturales que surgen cuando se enfrentan a estímulos del entorno circundante.

Recompensa: Esta dimensión se refiere a la forma en que la organización utiliza más incentivos que castigos. Además, esta dimensión puede promover un ambiente positivo en la organización, siempre y cuando se enfoque en incentivar a los trabajadores a realizar su diligencia de manera adecuada, y si no cumplen con los estándares esperados, se les motive a mejorar a largo plazo.

Remuneración: Esta dimensión se respalda en la forma en que se remunera a los trabajadores.

Toma de decisiones: Esta dimensión es importante ya que evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el rol de los trabajadores en este proceso. Por otro lado, la centralización de la toma de decisiones analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

Las dimensiones están agrupadas en las siguientes estructuras (31,34):

Potencial humano

Es la estructura interna de un sistema social de una organización, compuesto por diversos individuos y grupos de diferentes tamaños. Dado que somos seres vivos con capacidad de pensar y experimentar emociones, formamos parte de la organización y existimos con el propósito de lograr objetivos.

Esta estructura engloba las dimensiones de liderazgo, innovación, recompensa y confort.

Diseño organizacional

Según Chester I. Barnard, las organizaciones se definen como “un sistema en el que dos o más personas coordina conscientemente actividades o fuerzas” (35). Dentro de esta definición, se encuentran cuatro elementos comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo compartido, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, que se conoce como la estructura de la organización.

Esta estructura abarca las dimensiones de estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración.

Cultura de la organización

No hay organización sino existe el grupo de personas comprometidas con los objetivos de la organización, por ello, es esencial tomar en consideración el ambiente en donde se va a llevar a cabo todas las relaciones inter e intrapersonales, las normas y los patrones de comportamiento todo esto formará la cultura de esa organización, alcanzando a ser una organización provechosa competente o no, dependiendo de los vínculos que entre los componentes de la organización se implantaron desde el inicio. Este pilar agrupa las dimensiones de identidad, motivación, conflicto y cooperación.

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS OPERACIONALES

- **Inteligencia emocional:** aptitud de las personas de poder entender y comprender los sentimientos tanto propios como el de los demás. Además, implica la capacidad de gestionar las emociones de manera efectiva, considerando cómo estas pueden afectar a los demás.
- **Clima organizacional:** conjunto de percepciones transmitidas por los integrantes de una organización en relación al ambiente físico donde se establecen relaciones interpersonales que afectan al trabajo en relación.
- **Atención emocional:** hace referencia a la apreciación de nuestras propias emociones a la virtud de expresar y sentir nuestros sentimientos de manera adecuada.
- **Claridad emocional:** es la virtud que se tiene para comprender y reconocer nuestros propios estados emocionales.
- **Reparación emocional:** hace referencia a la facultad de manejar y regular los dominios emocionales de manera adecuada.
- **Potencial humano:** Constituye la organización interna de un sistema social, que está conformado por individuos y grupos grandes y pequeños.
- **Diseño organizacional:** sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas.
- **Cultura de la organización:** conjunto de creencias y valores compartidos por todos los miembros de la organización. Estos valores compartidos, que están sujetos a cambios, se reflejan en la gestión diaria de la organización.

- **Grupo ocupacional:** categorías que permiten organizar a los servidores en razón a su formación, capacitación o experiencia reconocida.
- **Sexo:** División social establecido como masculino y femenino
- **Edad:** número de años transcurridos a partir del nacimiento hasta la actualidad.
- **Condición laboral:** condiciones de trabajo respecto a la prestación que un trabajador desempeña.
- **Tiempo de trabajo en la institución:** tiempo que el trabajador dedica a ejecutar el contrato de trabajo.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS: GENERAL, ESPECÍFICAS Y NULA

HIPÓTESIS GENERAL

Existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión atención emocional y el clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión claridad emocional y el clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reparación emocional y el clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui.

H4: Existe diferencia significativa entre el clima organizacional según el sexo en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui.

H5: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la edad en el en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui.

HIPÓTESIS NULA

No existe correlación entre la inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui.

3.2 PRINCIPALES VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variables independientes:

- Inteligencia emocional
- Atención emocional
- Claridad emocional
- Reparación emocional
- Grupo ocupacional
- Condición laboral
- Tiempo de trabajo en la institución

Variable dependiente:

- Clima organizacional

Variables intervinientes:

- Sexo
- Edad

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Observacional, analítico, transversal y de entrevista.

Observacional: debido a que no se presentó intervención o no se manipuló variables.

Analítico: ya que se evaluó la relación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal de salud

Transversal: las variables fueron medidas en un punto de tiempo específico.

Encuestas: la recolección de datos se realizó mediante dos encuestas: TMMS-24 versión abreviada por Fernández-Berrocal (29) y Encuesta de Clima organizacional mediante R.M. N°623-2008/MINSA.

4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1 Población

El presente trabajo tuvo como población a todo el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui del distrito Villa María del Triunfo que consta de 204 trabajadores de la salud, de los cuales solo decidieron participar 115.

4.2.2 Muestra

Muestreo no probabilístico por conveniencia.

En este trabajo de investigación no se realizó ningún tipo de muestreo porque se trabajó con toda la población del “Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui”

4.2.2.1 Selección de la muestra

No probabilística voluntaria

4.2.2.2. Criterios de Selección

Criterios de inclusión

- Personal que labore en áreas asistenciales y administrativas.
- Personal en actividad.
- Personal con tiempo mayor de 3 meses de permanencia en el Centro Materno Infantil.

Criterios de exclusión

- Personal que no se encuentre activo laborando al momento de realizar la encuesta por motivo de enfermedad, vacaciones u otra razón.
- Personal que no desee participar del estudio.

4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Ver anexo 9.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para valorar la inteligencia emocional se utilizó el instrumento Trait Meta Mood-Scale 24 (TMMS-24) modificado por de Fernández-Berrocal (29) que es una versión corta del Trait Meta Mood-Scale 48 (TMMS-48) de Salovey, et al.

El TMMS-24 cuenta con 24 ítems que evalúa la inteligencia emocional intrapersonal percibida y que se contesta utilizando una escala tipo Likert la cual mide las tres dimensiones: atención emocional, que se detalla de la pregunta 1 a la 8; claridad emocional, que se detalla de la pregunta 9 a la 16 y reparación emocional que se detalla de la pregunta 17 a 24.

Su escala de medición es de 1 a 5, donde 1 es nada de acuerdo; 2 es algo de acuerdo; 3 es bastante de acuerdo; 4 muy de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Para obtener el índice de inteligencia emocional percibida se suma las puntuaciones totales de las tres dimensiones. Se establece que, si el participante obtiene un puntaje de 99 a 120, posee una inteligencia emocional

alta; un puntaje de 66 a 98 representa una adecuada inteligencia emocional mientras que menos de 65 puntos indica una baja inteligencia emocional.

En cuanto al puntaje de la dimensión atención emocional, los participantes que obtienen una puntuación entre 8 a 17, se califica como “debe mejorar”, entre 18 a 32 puntos es adecuada y entre 33 a 40 puntos corresponde a excelente.

En cuanto a la dimensión claridad emocional, los participantes con puntajes entre 8 a 20 representa a “debe mejorar”, los que oscilan entre 21 a 35 puntos corresponde a adecuado y una puntuación entre 36 y 40 corresponde a excelente.

En cuanto a la dimensión reparación emocional, los participantes que registran una puntuación entre 8 a 22 se representa como “debe mejorar”, los que puntúan entre 23 a 37 poseen una adecuada claridad. Asimismo, los participantes con puntuación entre 38 a 42 corresponde a la categoría de excelente.

En cuanto al clima organizacional se utilizó el instrumento aprobado por el Ministerio de Salud mediante R.M. N° 623 - 2008/MINSA.

El cuestionario de clima organizacional presenta un valor de Alfa de Cronbach cercano a 1 por lo que los resultados obtenidos fueron confiables.

Este instrumento está constituido de 55 preguntas, las cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional. Las dimensiones son: comunicación, conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración y toma de decisiones, a su vez estas dimensiones están agrupadas en tres variables (cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano).

Cada pregunta del instrumento se evaluó mediante la escala de Likert la cual cuenta con cinco opciones, totalmente en desacuerdo (TED), en desacuerdo (ED), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED), de acuerdo (DA) y totalmente de acuerdo (TDA), cada una de ellas valorada con la puntuación del 1 al 5 respectivamente.

En la ficha de recolección de datos se plantearon 6 preguntas con las variables correspondiente a: edad, sexo, grupo ocupacional, profesión, condición laboral y tiempo de trabajo en la institución.

4.5 RECOLECCIÓN DE DATOS

La ejecución de las encuestas se hizo de manera virtual mediante un cuestionario en línea el cual se anexó el consentimiento informado, así como los objetivos del trabajo de investigación y la explicación del correcto llenado de la encuesta.

El tiempo establecido para el llenado de la encuesta es de aproximadamente 25 minutos.

4.6 TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se obtuvo la relación de los trabajadores que laboran en el Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de la oficina de recursos humanos los cuales fueron ingresados al programa Microsoft Excel versión 16.60, y posteriormente para el análisis de las variables se realizó con el programa estadístico STATA 16.

Las variables cualitativas fueron presentadas mediante valores de frecuencia (n) y porcentajes (%) y para las variables cuantitativas se utilizó medidas de tendencia central y dispersión. En cuanto al análisis bivariado entre la variable dependiente y variable independiente numérica se utilizó ANOVA. Para el análisis bivariado entre nivel de inteligencia emocional y percepción de clima organizacional se empleó la prueba estadística Chi 2 y test de Poisson para lo cual se establecieron las variables dependientes e independientes mediante el cálculo de Razón de prevalencia (RP) con un intervalo de confianza al 95% (IC 95%). Además, se contempla que un valor estadísticamente significativo es cuando $p < 0.05$; y, finalmente, para el análisis multivariado se empleó la regresión logística y se manejó RP ajustado con un IC 95% y otorgando un valor de significancia de $p < 0.05$.

4.7 ASPECTOS ÉTICOS

El presente estudio dispuso de la autorización del comité de investigación y ética de la Universidad Ricardo Palma y además se solicitó el permiso del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui. Después de obtener la aprobación de ambas instituciones se ejecutó los instrumentos de estudio. Finalmente, mediante el consentimiento informado se resguardó la información recolectada, se respetó la decisión de participar en ella y se garantizó la confidencialidad mediante el anonimato en base al cumplimiento de los principios éticos.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADOS

A continuación, se procede a describir en tablas los resultados descriptivos encontrados en el presente trabajo de investigación.

Tabla n° 1. Características generales del personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui.

	Frecuencia (n)	Porcentaje
Sexo		
Femenino	79	68.7%
Masculino	36	31.3%
Edad (años)*	43	(34-53)
Tiempo de trabajo en la institución (años)		
11 a 20 años	28	24.4%
<= 10 años	81	70.4%
>20 años	6	5.2%
Grupo ocupacional		
Asistencial	103	89.6%
Administrativo	12	10.4%
Condición laboral		
Contratado no remunerado	8	7%
Contratado remunerado	44	38.3%
Nombrado	63	54.7%

*Mediana y rango intercuartílico

La mayoría de encuestados corresponde al sexo femenino con un 68.7%, a comparación con el sexo masculino que representa 31.3%. De los cuales la edad promedio fue de 43 años,

empleándose la mediana y rangos intercuartílicos debido a la distribución no normal que presenta.

Con respecto al tiempo de trabajo en la institución, el 70.4% presentó estar trabajando ≤ 10 años en su institución. Además, el grupo ocupacional mayoritario fue el asistencial con 89.6% y, por último, concerniente a la condición laboral, el 54.7%, que corresponde a 63 trabajadores, está registrado como nombrado.

Tabla n° 2: Frecuencias y porcentajes del nivel de Inteligencia emocional del personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui

	Frecuencia	%
Inteligencia emocional		
Bajo	17	14.8%
Adecuado	85	73.9%
Alta	13	11.3%
Atención emocional		
Debe mejorar	10	8.7%
Adecuado	97	84.3%
Excelente	8	7%
Claridad emocional		
Debe mejorar	13	11.3%
Adecuado	93	80.9%
Excelente	9	7.8%
Reparación emocional		
Debe mejorar	13	11.3%
Adecuado	94	81.7%
Excelente	9	7%

En cuanto a los resultados de la inteligencia emocional, se observó que 73.9% del personal de salud presentó una adecuada inteligencia emocional, mientras que 14.8% presentó baja inteligencia emocional y 11.3% tuvo la calificación alta de inteligencia emocional.

Con respecto a la atención emocional, la mayoría de encuestados que representó un 84.3% obtuvo una atención emocional adecuada, mientras que 8.7% tuvo una atención que debe mejorar y en el 8% de encuestados se observó una excelente atención emocional.

Los resultados en cuanto a la claridad emocional, se observó que 80.9% obtuvo una adecuada claridad emocional, sin embargo; 11.3% tuvo la calificación de debe mejorar y 7.8% presentó una excelente claridad emocional.

Por último, con reparación emocional se apreció que 81.7% de los encuestados obtuvo una calificación adecuada, mientras que 11.3% tuvo una reparación que debe mejorar y el 7% de los participantes alcanzó una excelente reparación emocional.

Tabla n° 3: Clima organizacional y sus dimensiones del personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui.

	NO SALUDABLE	POR MEJORAR	SALUDABLE	TOTAL
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	4.3%	29.6%	66.1%	
REMUNERACIÓN	7.8%	42.6%	49.6%	
TOMA DE DECISIONES	7%	26.1%	66.9%	
ESTRUCTURA	1.8%	26.9%	71.3%	
CONFLICTOS Y COOPERACIÓN	2.7%	19.1%	78.2%	100%
MOTIVACIÓN	4.4%	33%	62.6%	
IDENTIDAD	3.5%	13%	83.5%	
CONFORT	1%	40.8%	58.2%	
INNOVACIÓN	1.8%	48.7%	49.5%	
LIDERAZGO	5.2%	40.8%	54%	

RECOMPENSA	4.4%	53.9%	41.7%	
CLIMA ORGANIZACIONAL	6%	66%	28%	

En la presente tabla se observa los resultados del clima organizacional por dimensiones, destacando que la dimensión identidad obtuvo un 83.5% catalogándola como saludable, seguido de la dimensión conflictos y cooperación con 78.2%. Por otro lado, la dimensión recompensa e innovación obtuvieron 53.9% y 48.7% respectivamente, apreciándose como por mejorar.

Mientras que en la dimensión remuneración se obtuvo que 7.8% de los encuestados lo calificó como no saludable.

Por último, la percepción del clima organizacional percibida por el personal de salud encuestado, fue por mejorar representando un 66% del total encuestado.

5.2 Análisis bivariado

Tabla n°4

Inteligencia emocional	Comunicación organizacional		Valor de p^*
	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	10	7	0.001
Adecuado	28	57	
Alto	1	12	
	Remuneración		
	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	12	5	0.33
Adecuado	41	44	
Alto	5	8	

Toma de decisiones			
	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	9	8	
Adecuado	30	58	0.003
Alto	2	11	
Estructura			
	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	10	7	
Adecuado	23	62	<0.001
Alto	0	13	
Conflicto y cooperación			
	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	7	10	
Adecuado	16	69	0.013
Alto	2	11	
Motivación			
	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	11	6	
Adecuado	31	54	0.006
Alto	1	12	
Identidad			

	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	8	9	
Adecuado	11	74	0.003
Alto	0	13	

Confort

	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	12	5	
Adecuado	33	52	0.003
Alto	3	10	

Innovación

	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	13	4	
Adecuado	44	41	0.001
Alto	1	12	

Liderazgo

	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	11	6	
Adecuado	41	44	0.006
Alto	1	12	

Recompensa

	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Bajo	14	3	
Adecuado	51	34	<0.001
Alto	2	11	

Clima organizacional

Inteligencia emocional	No saludable/Por mejorar	Saludable	Valor de <i>p</i>
	N	N	
Bajo	15	2	
Adecuado	67	18	<0.001
Alto	1	12	

Dimensiones de inteligencia emocional

Clima organizacional

Atención emocional	No saludable/Por mejorar	Saludable	
	N	N	
Debe mejorar	9	1	
Adecuado	72	25	0.002
Excelente	2	6	

Claridad emocional

	N	N	
Debe mejorar	11	2	
Adecuado	71	22	<0.001

Excelente	1	8	
Reparación emocional	N	N	
Debe mejorar	11	2	
Adecuado	71	23	0.001
Excelente	1	7	

*: se empleó la prueba de Chi2 y exacta de Fisher.

En la tabla n°4 se observa el análisis bivariado entre la inteligencia emocional y las dimensiones del clima organizacional empleando la prueba de Chi2 y exacta de Fisher en donde se puede apreciar que la correlación entre inteligencia emocional y remuneración tuvo un valor de $p=0.33$, siendo no significativo, a comparación con las demás dimensiones que poseen un valor de p estadísticamente significativo.

Asimismo, la correlación entre inteligencia emocional y clima organizacional, según la prueba de exacta de Fisher, tuvo un valor estadísticamente significativo ($p<0.001$). Además, de la relación entre atención emocional y clima organizacional se obtuvo un valor de p estadísticamente significativo ($p=0.002$). De la misma forma, la claridad emocional se asoció de manera significativa con el clima organizacional ($p<0.001$) y, por último, la reparación emocional alcanzó un valor estadísticamente significativo ($p=0.001$) con el clima organizacional.

Tabla n°5: Análisis de correlación de Clima organizacional según edad.

	Clima organizacional								Valor de p
	No saludable		Por mejorar		Saludable		Total		
	M	RI	M	RI	M	RI	M	RI	
Edad	45	(33-56)	46	(37-55)	35	(27-44)	43	(34-53)	<0,001*

M: mediana; **RI:** rango intercuartílico; *: se empleó la prueba paramétrica ANOVA.

En la tabla n°5 se puede observar que la edad es estadísticamente significativa en relación al clima organizacional.

Tabla n°6: Análisis de correlación de Clima organizacional según sexo.

Sexo	Clima organizacional						Total	Valor de <i>p</i>
	No saludable		Por mejorar		Saludable			
	n	%	n	%	n	%		
Femenino	4	5	51	64.6	24	30.38	79	0.52
Masculino	3	8.3	25	69.5	8	22.2	36	

En la tabla n°6, se demuestra que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y varones en relación al clima organizacional.

Tabla n°7: Análisis bivariado sobre Clima organizacional y las variables independientes.

	Clima organizacional		RP crudo	IC 95%		Valor de <i>p</i>
	No saludable/Por mejorar	Saludable		inferior	superior	
	n(%)	n(%)				
Sexo						
Masculino	28 (77.8%)	8 (22.2%)	0.908	0.758	1.089	0.3
Femenino	55 (69.6%)	24 (30.8%)	Ref			
Edad¹	46 (33-56)	35 (27-44)	0.985	0.978	0.991	<0.001*
Grupo ocupacional						
Asistencial	71 (69%)	32 (31%)	1.242	1.137	1.357	<0.001*
Administrativo	12 (100%)	0 (0%)	Ref			

Condición laboral						
Contratado remunerado	29 (65.9%)	15 (34%)	0.797	0.625	1.015	0.06
Nombrado	51 (81%)	32 (19%)	0.683	0.539	0.865	0.002*
No remunerado	3 (37.5%)	5 (62.5%)	Ref			
Tiempo de trabajo en la institución (años)						
<= 10 años	54 (66.7%)	27 (33.3%)	1.089	0.828	1.434	0.53
11 a 20 años	24 (85.7%)	4 (14.3)	0.918	0.679	1.241	0.58
>20 años	5 (83.3%)	1 (16.7%)	Ref			
Inteligencia emocional						
Alta	1 (7.7%)	12 (92.3%)	2.043	1.538	2.713	<0.001*
Adecuada	67 (78.8%)	18 (21.2%)	1.237	0.928	1.649	0.1
Baja	15 (88.3%)	2 (11.7%)	Ref			

¹: Mediana y Rango intercuartílico; **RP**: Razón de prevalencia; *: significativo.

En la tabla n°7 se observa el análisis bivariado, en el cual se puede apreciar que el sexo masculino no tiene correlación significativa ($p=0.3$) con el clima organizacional. No obstante, con respecto a la edad, se obtuvo que la mediana de 35 años tuvo 0.985 veces la probabilidad de presentar un clima organizacional saludable ($RP=0.985$; IC 95%: 0.978-0.991; $p<0.001$).

En cuanto al grupo ocupacional, el personal asistencial tuvo 1.242 veces la probabilidad de presentar un clima organizacional como saludable siendo estadísticamente significativo (RP : 1.242; IC 95%: 1.137-1.357; $p<0.001$). A su vez, el personal de salud nombrado tuvo 0.683 veces de probabilidad de presentar un clima organizacional saludable (RP : 0.683; IC 95%: 0.865; $p=0.002$), en comparación con el personal contratado remunerado que obtuvo un valor no significativo ($p=0.06$).

También se pudo observar que, con respecto al tiempo de trabajo en la institución, tanto los de ≤ 10 años y entre 11 a 20 años presentaron un valor de $p=0.53$ y $p=0.58$, respectivamente, siendo no estadísticamente significativos.

Tabla nº8: Análisis multivariado de factores asociados a clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui durante Octubre a Diciembre 2022.

	RP ajustado (RPa)	IC 95%		Valor de <i>p</i>
		inferior	superior	
Sexo				
Masculino	0.971	0.813	1.159	0.7
Femenino	Ref			
Edad	0.985	0.978	0.992	<0.001*
Grupo ocupacional				
Asistencial	1.225	1.087	1.381	0.001*
Administrativo	Ref			
Condición laboral				
Contratado remunerado	0.949	0.755	1.194	0.6
Nombrado	0.867	0.685	1.099	0.2
No remunerado	Ref			
Tiempo de trabajo				
≤ 10 años	0.807	0.574	1.134	0.2
11 a 20 años	0.880	0.634	1.222	0.4
>20 años	Ref			
Inteligencia emocional				

Alta	1.820	1.372	2.413	<0.001*
Adecuada	1.190	0.916	1.546	0.1
Baja	Ref			

*: Significativo; **RPa**: Razón de prevalencia ajustado.

En la tabla n°8 se observa el análisis multivariado en donde se puede apreciar que la edad presenta 0.985 veces de probabilidades de poseer un clima organizacional saludable (RPa: 0.985; IC 95%: 0.978-0.992; p<0.001). También aquellos que pertenecen al grupo ocupacional asistencial presentan 1.225 más veces de posibilidades de obtener un clima organizacional saludable (RPa: 1.225; IC 95%: 1.087-1.381; p<0.001). Con respecto a las variables sexo, condición laboral y tiempo de trabajo; no presentan una relación estadísticamente significativa.

5.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A nivel descriptivo, se obtuvo que el total de participantes encuestados fueron 115 de los cuales la Inteligencia emocional (tabla n°2) muestra que el 73.9% se encuentra con un nivel adecuado de inteligencia emocional, y el 11.3% en nivel alto. Asimismo, la dimensión atención emocional, el 84.3% obtuvo la calificación de adecuado, con respecto a sus demás dimensiones, la claridad emocional y reparación emocional con un 80.9% y 81.7%, obtuvieron la misma calificación que la dimensión anteriormente descrita. Dichos resultados son similares según Torres E. (10) que en su estudio obtuvo 67.2% de encuestas con un nivel de inteligencia emocional adecuado. Sin embargo, en un estudio, realizado por Han W, la inteligencia emocional en 191 participantes tuvo un puntaje de 75.57 que fue catalogada como alta (14). Con esto, se puede inferir que la mayoría del personal de salud encuestado son conscientes de sus emociones y capaces de controlarlas y esto les permitirá afrontar diferentes situaciones de estrés.

La segunda variable analizada fue la del Clima organizacional (tabla n°3), el resultado obtenido en el presente estudio demostró que 66% del personal de salud lo indica como por mejorar y dentro de sus once dimensiones destaca identidad la cual 83.5% de los encuestados lo califica como saludable, seguido de conflictos y cooperación que un 78.2% lo percibe como saludable y la dimensión toma de decisiones fue la que se catalogó como no saludable con un 7%, siendo el porcentaje más alto. Estos resultados guardan similitud con el estudio de Urbano S, donde obtuvo un clima organizacional por mejorar referente al 74.5% de su población, sin embargo, sus dimensiones que destacan como saludables fueron tres: estructura, identidad e innovación

con 49% respectivamente; empero las dimensiones con mayor porcentaje calificativo no saludable fueron: recompensa y remuneración, ambos con 18% (11). No obstante, en el estudio de los hindúes, Hind M, Samia G (18), el 51.5% de 110 enfermeras encuestadas calificaron el clima organizacional como positivo.

En cuanto al objetivo general del presente trabajo, se postuló determinar la relación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui.

Según los hallazgos obtenidos en esta investigación se logró establecer la asociación estadísticamente significativa entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional. Esto significa que, a mayor nivel de inteligencia emocional, percibirán un mejor clima organizacional. Dicho resultado se relaciona con el estudio de Huamán E. donde observó una asociación significativa ($p=0.00$) entre ambas variables mencionadas (22), también coincide con el estudio de García A, que determinó una correlación significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional ($p<0.05$). Asimismo, se relaciona con el estudio de Estuco W, donde también obtuvo una relación estadísticamente significativa ($p=0.017$) entre ambas variables (23). Según Aragundi E, Piloso C, las emociones ejercen una fuerte influencia en el comportamiento de una institución, ya que, si una persona experimenta emociones negativas, existe una alta probabilidad de que el resto del equipo se vea afectado y del mismo modo cuando la emoción de una persona es positiva (4). De esta manera, se puede colegir que parte del éxito de una institución radica cuando su clima organizacional sea los más saludable posible (36).

En cuanto a la relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional: atención emocional, claridad emocional y reparación emocional y el clima organizacional, los resultados mostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables mencionadas. Este hallazgo coincide con García A, en su estudio de correlación entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesionales asistenciales de un hospital donde demostró que tanto la atención, claridad y reparación emocional tuvieron asociación significativa con el clima organizacional ($p<0.05$; $p<0.05$; $p<0.05$, respectivamente) (9). Esto hace evidente que tener un personal que posea conocimiento adecuado y óptimo de sus emociones puede generar un ambiente positivo y productividad eficiente, así como una valoración efectiva de los pacientes (6).

La siguiente relación entre variables a demostrar fue entre edad y clima organizacional, los resultados mostraron que una edad mediana de 35 años (RI: 27 – 44 años), califica al clima organizacional como saludable con valor de $p < 0.001$, dicho resultado coincide con el trabajo realizado por Adauta S, donde al evaluar el clima organizacional en trabajadores de un hospital general en México, obtuvo que los trabajadores entre 31 a 50 años (51,9%) calificó al clima organizacional como satisfactorio (valor $p = 0.05$) (37). De estos resultados se puede entender que una edad media de 30 años presenta una relación con un clima organizacional positivo, sin embargo, no es un factor determinante. Según Govea K y Zúñiga D, refieren que en su estudio se encontró una relación moderada pero no significativa entre la edad y el clima organizacional y se puede deber a que hay más factores a tener en cuenta como el género, que en el presente estudio no tuvo asociación significativa con el clima organizacional, nivel educativo, grupo ocupacional, tiempo de trabajo en la institución, condición de contrato y área de trabajo (38).

La comparación entre grupo ocupacional asistencial y clima organizacional también fue ejecutada en el presente trabajo, se demostró que existe una correlación significativa con un clima organizacional ($p = 0.001$), los resultados coinciden con el estudio de Guerra F, Lama R, donde el 96% del personal asistencial califica como saludable su clima organizacional ($p < 0.001$) (39). Se puede deducir esta relación debido a que el personal asistencial está preparado y formado para atender pacientes de la manera más eficaz posible, por lo que el manejo que debe emplear ante cada situación es sistemático. Además, en el estudio de Blanchard J, Li Y, sobre la percepción del ambiente laboral de personal de salud durante la pandemia COVID-19, encontró en sus resultados que el 40% calificó el ambiente laboral como bueno, destacando los médicos asistentes y médicos residentes con un 52% ambos (40).

Finalmente, dentro de las limitaciones del estudio se encuentra el tamaño de la población estudiada ya que no se pudo abarcar en su totalidad; sin embargo, este trabajo puede ser utilizado como referencia para extender el estudio de la inteligencia emocional y clima organizacional con distintas variables.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- El nivel de inteligencia emocional demostró asociación significativa para la percepción del clima organizacional, ya que el nivel alto aumenta 1.8 veces poseer un clima organizacional saludable.
- La dimensión atención emocional presentó correlación significativa con la percepción del clima organizacional.
- La dimensión claridad emocional y el clima organizacional demostraron afinidad significativa.
- La dimensión reparación emocional tuvo asociación significativa para la percepción del clima organizacional.
- El sexo no demostró poseer correlación significativa con el clima organizacional.
- La edad demostró poseer correlación significativa con el clima organizacional.

6.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar estudios con un mayor número de población incluyendo hospitales a nivel nacional con el objetivo de tener mayor bibliografía en cuanto a la inteligencia emocional relacionada al clima organizacional.
- Se recomienda realizar talleres periódicos para optimizar la inteligencia emocional del personal de salud en los establecimientos de salud como la meditación, *brainstorming*. No sin antes realizar una evaluación de riesgos psicosociales al personal de salud a intervenir.
- Recomendar implementar talleres para mantener el clima organizacional saludable, como comunicación efectiva, actividades deportivas, caminatas o maratones, que permitan desconectarse de lo laboral sin importunar la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gou L, Wang G, Feng L, Zhang Y. A multilevel analysis of the impact of group organisational citizenship behaviour on nurse-patient relationship: The mediating effect of work engagement and the moderating effect of emotional intelligence. *J Nurs Manag.* 2021 Mar;29(2):342-350. doi: 10.1111/jonm.13159.
2. Moscoso S. Hacia una integración de mindfulness e inteligencia emocional en psicología y educación. *Liberabit*, 2019;25(1), 107-117. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.09>
3. Gamboa D, Ginna P. Influencia de la inteligencia emocional en el mejoramiento del clima organizacional y reducción de índices de ausentismo laboral en M-Matec SAS. [Internet]. 2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11371/1517>
4. Aragundi E, Piloso C. Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. AP [Internet]. 5 de febrero de 2022 [citado 13 de noviembre de 2022];4(1.1):499-513. DOI: <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.177>
5. Pérez J, Yáñez S, Ortega M, Piqueras J. Educación emocional en la educación para la salud: cuestión de Salud Pública. *Clínica y Salud* [Internet]. 2020 [citado 2022 Nov 09]; 31(3):127-136. <https://dx.doi.org/10.5093/clysa2020a7>
6. De la Villa Moral M, Salamanca S. Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe.* 2018;35(1), 18-32. <https://psycnet.apa.org/record/2018-14575-002>
7. De la Cruz A. “Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR.* 2020;38(2): 63-92. DOI: <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
8. Nightingale S, Spiby H, Sheen K, Slade P. The impact of emotional intelligence in health care professionals on caring behaviour towards patients in clinical and long-term care settings: Findings from an integrative review. *Int J Nurs Stud.* 2018 Apr;80:106-117. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2018.01.006

9. García A. Inteligencia Emocional Y Clima Organizacional En Profesionales Asistenciales De Un Hospital Del Cantón Milagro En Tiempos COVID-19, 2021. 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66440>
10. Torres E, Fretel N, Coral M, Ramírez I. “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp”. *Vive Rev. Salud* [Internet]. 2021 Abr [citado 2022 Nov 09]; 4(10): 64-71.
Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>.
11. Urbano S. Inteligencia Emocional Y Clima Organizacional En El Personal De Salud Del Hospital Central De La Fuerza Aérea Del Perú, 2020. 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58203>
12. Emmadi S. “Emotional intelligence: A tool for success.” *International Journal Of Management, IT & Engineering*. 2017; 7(11): 26-36. Disponible en: <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijmie&volume=7&issue=11&article=003>
13. Cisneros P. "inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral." *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (Digital)* (2019) Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/inteligencia-emocional-laboral.html>
14. Han W, Kim J, Park J, Lee M. Influential Effects of Emotional Intelligence on the Relationship between Job Stress and Burnout among General Hospital Administrative Staff. *Healthcare*. 2022; 10(2):194. <https://doi.org/10.3390/healthcare10020194>
15. Monroe C, Loresto F, et al. “The value of intentional self-care practices: The effects of mindfulness on improving job satisfaction, teamwork, and workplace environments”. *Arch Psychiatr Nurs*. abril de 2021;35(2):189-94. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.10.003>
16. Li X, et al. “Relationship between emotional intelligence and job well-being in Chinese Registered Nurses: Mediating effect of communication satisfaction.” *Nursing open*. 2021;8(4):1778-1787. <https://doi.org/10.1002/nop2.820>

17. Liu L, et al. "Mediating role of emotional labor in the association between emotional intelligence and fatigue among Chinese doctors: a cross-sectional study." *BMC public health*. 2018;vol. 18,1: 881. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5817-7>
18. Hind M, Samia G. Estudio de la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de las enfermeras: un caso de hospital universitario. *Revista Americana de Investigación de Enfermería*. Vol. 6, No. 4, 2018, pp 191-197. <http://pubs.sciepub.com/ajnr/6/4/7>
19. Pérez-Fuentes MDC, Molero Jurado MDM, Gázquez Linares JJ, Oropesa Ruiz NF. The Role of Emotional Intelligence in Engagement in Nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 2018 Sep 3;15(9):1915. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph15091915>
20. Extremera N, Mérida S, Sánchez N, Quintana C. How Does Emotional Intelligence Make One Feel Better at Work? The Mediation Role of Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018; 15(9):1909. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091909>
21. Zapata E. Influencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional en profesionales de la salud del servicio de pediatría. Hospital Nacional Carlos Segúin Escobedo. Red Asistencial Arequipa EsSalud 2020. 2021. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12583>
22. Huamán E. Inteligencia Emocional Y Clima Organizacional En Los Trabajadores Administrativos De La Gerencia Regional De Agricultura De Lambayeque. 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46830>
23. Estuco W. Influencia De La Inteligencia Emocional En La Percepción Del Clima Laboral En El Personal Administrativo De La Red De Salud Ilo Minsa- Moquegua - 2016. 2018. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/478>
24. Salovey P., Mayer J.D., Goldman S.L., Turvey C., Palfai T.P. Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the trait meta-mood scale. *Emot. Discl. Health*. 1995:125–154. <https://doi.org/10.1037/10182-006>
25. Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantum Books. New York, NY.

26. Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence.
27. Bar-On, R. *Emotional and social intelligence. Insights from the emotional quotient inventory*. San Francisco-EEUU. 2000.
28. Shouhed D, Beni C, Manguso N, Ishak W, Gewertz B. Association of Emotional Intelligence With Malpractice Claims: A Review. *JAMA Surg*. 2019;154(3):250–256. doi:10.1001/jamasurg.2018.5065
29. Fernández P, Extremera N, Ramos N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 751-755.
30. García P. “La inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral”, *Rev Caribeña de Ciencias Sociales*. (2019) Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/inteligencia-emocional-laboral.html>
31. Ministerio de Salud del Perú. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. Ministerio de Salud; Report No.: RM N° 623-2008/MINSA. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
32. Iglesias A, Armenteros A, Esperón J, Solís F. Un acercamiento al clima organizacional. *Rev Cuba Enferm* [Internet]. 4 de mayo de 2018;34(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257>
33. Ramos L. *Diseño Organizacional Y Desarrollo Del Potencial Humano Del Personal*, Microred Monterrey, Huaraz, 2018. 2020. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4347>
34. Mejía Chavarría AI. Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *TECNOCENCIA Chih*. [Internet]. 9 de mayo de 2019 [citado 15 de noviembre de 2022];12(3):170-81. Disponible en: <https://vocero.uach.mx/index.php/tecnociencia/article/view/191>

35. Barnard C. Las Funciones de los Elementos Dirigentes, Instituto de Estudios Políticos, Madrid. 1959. Disponible en: http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/12_Teoria_de_la_organizacion.pdf
36. Ramos L. Diseño Organizacional Y Desarrollo Del Potencial Humano Del Personal, Microred Monterrey, Huaraz, 2018. 2020. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4347>
37. Adata S. Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. Rev Cuba Salud Pública. [Internet] 2018;44(4):97-111. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2018/csp184i.pdf>
38. Govea K, Zuñiga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Revista Investigación y Negocios. Sucre 2020;13(21),15-22, Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.
39. Guerra F, Lama R, Guerra M, Elera R. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19,. Horiz Med. Piura. [Internet]. 2023;23(1): e2147. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2023000100004&lng=es.
40. Blanchard J, Li Y, et al. The perceived work environment and well-being: A survey of emergency health care workers during the COVID-19 pandemic. Acad Emerg Med. 2022 Jul;29(7):851-861. doi:10.1111/acem.14519.

ANEXOS

ANEXO 1: ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Manuel Huamán Guerrero
Oficina de Grados y Títulos

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Los miembros que firman la presente acta en relación al Proyecto de Tesis “ASOCIACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE OCTUBRE A DICIEMBRE 2022”, que presenta el Sr. ANTHONY KENNET GOMEZ ESTEBAN , para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, declaran que el referido proyecto cumple con los requisitos correspondientes, tanto en forma como en fondo; indicando que se proceda con la ejecución del mismo.

En fe de lo cual firman los siguientes docentes:



Dr. Nican Hernández Patiño
CAMP N° 36877
RNE N°21693

DR. HERNÁNDEZ PATIÑO, RAFAEL IVÁN
ASESOR DE LA TESIS



DR. JHONY DE LA CRUZ VARGAS
DIRECTOR DE TESIS

ANEXO 2: CARTA DE COMPROMISO DEL ASESOR



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Manuel Huamán Guerrero

Instituto de Investigaciones de Ciencias Biomédicas
Unidad de Grados y Títulos
Formamos seres para una cultura de paz

Carta de Compromiso del Asesor de Tesis

Por la presente acepto el compromiso para desempeñarme como asesor de Tesis del estudiante de Medicina Humana, ANTHONY KENNET GOMEZ ESTEBAN de acuerdo a los siguientes principios:

1. Seguir los lineamientos y objetivos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Medicina Humana, sobre el proyecto de tesis.
2. Respetar los lineamientos y políticas establecidos por la Facultad de Medicina Humana y el INICIB, así como al Jurado de Tesis, designado por ellos.
3. Propiciar el respeto entre el estudiante, Director de Tesis Asesores y Jurado de Tesis.
4. Considerar seis meses como tiempo máximo para concluir en su totalidad la tesis, motivando al estudiante a finalizar y sustentar oportunamente
5. Cumplir los principios éticos que corresponden a un proyecto de investigación científica y con la tesis.
6. Guiar, supervisar y ayudar en el desarrollo del proyecto de tesis, brindando **asesoramiento y mentoría** para superar los POSIBLES puntos críticos o no claros.
7. Revisar el trabajo escrito final del estudiante y ver que cumplan con la metodología establecida y la calidad de la tesis y el artículo derivado de la tesis.
8. Asesorar al estudiante para la presentación de la defensa de la tesis (sustentación) ante el Jurado Examinador.
9. Atender de manera cordial y respetuosa a los alumnos.

Atentamente

Dr. Iván Hernández Patiño
CMP N° 36877
RNE N°21693

Dr. Hernández Patiño, Rafael Iván

Lima, 17 de Noviembre de 2022

ANEXO 3: CARTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS, FIRMADO POR LA SECRETARÍA ACADÉMICA



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 040-2016-SUNEDU/CD

53 años
1969 2022

Facultad de Medicina Humana
Manuel Huamán Guerrero

Oficio electrónico N°2168 -2022-FMH-D

Lima, 01 de diciembre de 2022.

Señor
ANTHONY KENNET GOMEZ ESTEBAN
Presente. -

ASUNTO: Aprobación del Proyecto de Tesis

De mi consideración:

Me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que el Proyecto de Tesis **“ASOCIACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE OCTUBRE A DICIEMBRE 2022”**, desarrollado en el contexto del IX Curso Taller de Titulación por Tesis Modalidad Híbrida para Internos y Pre Internos 2022, Grupo N°01, presentado ante la Facultad de Medicina Humana para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, ha sido aprobado por Acuerdo de Consejo de Facultad N°249-2022-FMH-D, de fecha 01 de diciembre de 2022.

Por lo tanto, queda usted expedito con la finalidad de que prosiga con la ejecución del mismo, teniendo en cuenta el Reglamento de Grados y Títulos.

Sin otro particular.

Atentamente,



Mg. Hilda Jurupe Chico
Secretaría Académica

c.c.: Oficina de Grados y Títulos.

“Formamos seres humanos para una cultura de Paz”

Av. Benavides 5440 - Urb. Las Gardenias - Surco | Central: 708-0000
Lima 33 - Perú / www.urp.edu.pe/medicina | Anexo: 6010

ANEXO 4: CARTA DE ACEPTACIÓN DE EJECUCIÓN DE LA TESIS POR LA SEDE HOSPITALARIA



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur

Red Integrada de Salud Villa María del Triunfo

CONSTANCIA

Villa María del Triunfo. 26 de julio del 2023

El que suscribe, la **Jefa de Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui, Dra. Patricia Del Pilar Calle López**, CERTIFICA que el PROYECTO DE TESIS, titulado: "ASOCIACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE OCTUBRE A DICIEMBRE 2022", consta de la AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN para la realización del presente documento, presentado por el investigador: Sr. Anthony Kennet Gomez Esteban de la Universidad Ricardo Palma.

Atentamente:



Av. Simón Bolívar esq. con
Jr. Mariano Necochea S/N.
San Gabriel Alto.
Teléfono: 283-5782

ANEXO 5: ACTA DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Instituto de Investigación en Ciencias Biomédicas
Unidad de Grados y Títulos

FORMAMOS SERES HUMANOS PARA UNACULTURA DE PAZ

ACTA DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS

Los abajo firmantes, director, asesor y miembros del Jurado de la Tesis titulada "ASOCIACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE OCTUBRE A DICIEMBRE 2022", que presenta el Señor ANTHONY KENNET GOMEZ ESTEBAN para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, dejan constancia de haber revisado el borrador de tesis correspondiente, declarando que este se halla conforme, reuniendo los requisitos en lo que respecta a la forma y al fondo.

Por lo tanto, consideramos que el borrador de tesis se halla expedito para la impresión, de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos, y ha sido revisado con el software Turnitin, quedando atentos a la citación que fija día, hora y lugar, para la sustentación correspondiente.

En fe de lo cual firman los miembros del Jurado de Tesis:


Mg. Lucy Elena, Correa López
PRESIDENTE


Mg. Jenny Raquel, Torres Malca
MIEMBRO


Dra. Norka Rocío, Guillén Ponce
MIEMBRO


Dr. Jhony Alberto, De La Cruz Vargas
Director de Tesis


Dr. Rafael Iván, Hernández Patiño
Asesor de Tesis

Lima, 12 de Julio de 2023

ANEXO 6: CERTIFICADO DE ASISTENCIA AL CURSO TALLER DE TESIS



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
MANUEL HUAMÁN GUERRERO

IX CURSO TALLER DE TITULACIÓN POR TESIS – MODALIDAD HÍBRIDA

CERTIFICADO

Por el presente se deja constancia que el señor:

ANTHONY KENNET GOMEZ ESTEBAN

Ha cumplido con los requisitos del Curso Taller de Titulación por Tesis – Modalidad Híbrida, durante los meses de octubre, noviembre, diciembre 2022 - enero y febrero 2023 con la finalidad de desarrollar el proyecto de tesis, así como la culminación del mismo, siendo el título de la tesis: **“ASOCIACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DE OCTUBRE A DICIEMBRE 2022”**.

Por lo tanto, se extiende el presente certificado con valor curricular y valido por 06 conferencias académicas para la sustentación de tesis respectiva, según Acuerdo de Consejo Universitario N°0287-2023, que aprueba el IX Curso Taller de Titulación por Tesis – Modalidad Híbrida.

Lima, 01 de marzo de 2023.



Dr. Jhony De La Cruz Vargas
Director

Instituto de Investigaciones en Ciencias Biomédicas
IX Curso Taller de Titulación por Tesis



Dra. María del Socorro Alatrística Gutiérrez Vda. De Bambarén
Decana(e)

ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>¿Existe correlación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno infantil José Carlos Mariátegui, Octubre a Diciembre del 2022?</p>	<p>Objetivo general Identificar la asociación entre inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui, Octubre a Diciembre del 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1. Establecer la asociación entre atención emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro</p>	<p>Hipótesis general Existe una asociación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal de salud del Cento Materno Infantil José Carlos Mariátegui, Octubre a Diciembre del 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión atención emocional y el clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos</p>	<p>Variables independientes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional - Atención emocional - Claridad emocional - Reparación emocional - Edad - Sexo - Grupo ocupacional - Condición laboral - Tiempo de trabajo en la institución. <p>Variable dependiente Clima organizacional</p>	<p>Tipo de estudio: observacional, analítico, transversal de entrevista.</p> <p>Población: constituida por todo el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui en el distrito de Villa María del Triunfo.</p> <p>Muestra: Muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Para evaluar la inteligencia emocional se empleó la escala Trait Meta Mood-Scale (TMMS-24) de Salovey y Mayer versión abreviada por Extremera y Fernández Berrocal, consta de 24 ítems que evalúa la inteligencia emocional mediante tres dimensiones: atención emocional, claridad emocional y reparación emocional.</p> <p>Para evaluar el clima organizacional se utilizó el instrumento</p>	<p>Se obtuvo la relación de los trabajadores que laboran en el Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de la oficina de recursos humanos y fueron ingresados al programa Microsoft Excel versión 16.60 y posteriormente el análisis de las variables fue por medio del programa estadístico STATA 16. Asimismo, el análisis de las variables cualitativ</p>

	<p>Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.</p> <p>2. Conocer la asociación entre claridad emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.</p> <p>3. Determinar la asociación entre reparación emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de</p>	<p>Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.</p> <p>H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión claridad emocional y el clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.</p> <p>H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reparación emocional y el clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.</p> <p>H4: Existe diferencia</p>			<p>aprobado por el Ministerio de Salud mediante R.M. N°623 – 2008/MINSA que consta de 55 preguntas, las cuales mide las 11 dimensiones del clima organizacional.</p>	<p>as fue analizado mediante valores de frecuencia (n) y porcentajes (%) y para las variables cuantitativas se procedió hacer medidas de tendencia central y dispersión. En cuanto al análisis bivariado entre la variable dependiente e independiente</p>
--	--	--	--	--	--	--

	<p>Octubre a Diciembre 2022.</p> <p>4. Comparar la inteligencia emocional del personal de salud según sexo y edad en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.</p>	<p>significativa entre el clima organizacional según el sexo en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.</p> <p>H5: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional según la edad en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui de Octubre a Diciembre 2022.</p> <p>Hipótesis nula: No existe correlación entre la inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en</p>				<p>numérica se utilizó ANOVA . Para el análisis bivariado entre inteligencia emocional y clima organizacional se efectuó con la prueba estadística Chi2 para determinar la correlación estadística con un valor de $p < 0.05$. Para el análisis bivariado de las variables dependientes e</p>
--	---	--	--	--	--	---

		<p>el personal de salud del Cento Materno Infantil José Carlos Mariátegui, Octubre a Diciembre del 2022.</p>				<p>independientes se elaboró con la Razón de prevalencia (RP) con un intervalo de confianza 95% (IC 95%). Posterior a ello, se realizó el análisis multivariado empleando la regresión RP ajustado (RPa).</p>
--	--	--	--	--	--	---

ANEXO 8: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	TIPO SEGÚN NATURALEZA	ESCALA	INDICADOR	CATEGORÍA O UNIDAD
Inteligencia emocional (variable independiente)	Aptitud de las personas de poder entender y comprender los sentimientos tanto propios como el de los demás, el poder motivarse y lograr manejar sus propias emociones teniendo en consideración como éstas pueden repercutir en los demás.	La inteligencia emocional fue medida con la escala Trait Meta Mood-Scale (TMMS-24).	Atención emocional Claridad emocional Reparación emocional	Cuantitativa	Ordinal politómica	Cuestionario de inteligencia emocional (TMMS-24)	<p>Puntuación general: Alto: 99 – 120 Adecuado: 66 - 98 Bajo: 24 - 65</p> <p>Atención emocional: Excelente: 33 - 40 Adecuado: 18 - 32 Debe mejorar: 8 – 17</p> <p>Claridad emocional: Excelente: 36 - 40 Adecuado: 21 - 35 Debe mejorar: 8 – 20</p> <p>Reparación emocional: Excelente: 38 - 40 Adecuado: 23 - 37 Debe mejorar: 8 – 22</p>
Clima organizacional	Potencial humano	Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	Cualitativa	Ordinal politómica	Cuestionario del Clima Organizacional	<p>Saludable: más de 66 puntos Por mejorar: 44 a 66 puntos No saludable: menos de 44 puntos.</p>

		individuos y grupos tanto grandes como pequeños					
	Cultura de la organización	Es un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo.	Identidad Conflicto y Cooperación Motivación	Cualitativa	Ordinal politémica	Cuestionario del Clima Organizacional	Saludable: más de 42 puntos Por mejorar: 28 a 42 puntos No saludable: menos de 28 puntos.
	Diseño organizacional	Sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración	Cualitativa	Ordinal politémica	Cuestionario del Clima Organizacional	Saludable: más de 57 puntos Por mejorar: 38 a 57 puntos No saludable: menos de 38 puntos.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO SEGÚN NATURALEZA	ESCALA	INDICADOR	CATEGORÍA O UNIDAD
Profesión	Categorías que permiten organizar a los servidores en razón a su formación, capacitación o experiencia reconocida	Característica profesional que define una ocupación de trabajo.	Cualitativa	Nominal	Ficha de recolección de datos	Enfermeras, personal administrativo, técnicos de enfermería, obstetrices, odontólogos, médicos y personal de mantenimiento, otros.
Sexo	Número de años transcurridos a partir del nacimiento hasta la actualidad	Sexo orgánico señalado en la ficha de recolección de datos.	Cualitativa	Nominal Dicotómica	Ficha de recolección de datos	Femenino Masculino
Edad	División social establecido como masculino y femenino	Número de años indicado en la ficha de recolección de datos	Cualitativa	Ordinal	Ficha de recolección de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Edad en años
Tiempo de trabajo en la institución	Tiempo que el trabajador dedica a ejecutar el contrato de trabajo.	Tiempo que el trabajador ha permanecido en la institución desde el comienzo de su contrato.	Cualitativa	Nominal	Ficha de recolección de datos	<ul style="list-style-type: none"> • <=10 años • Entre 10 – 20 años • > 20 años

Grupo ocupacional	Categorías que permiten organizar a los servidores en razón a su formación, capacitación o experiencia reconocida.	Ocupación indicada de acuerdo al contrato en la institución.	Nominal	Ordinal politómica	Ficha de recolección de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo • Asistencial
Condición laboral	Condiciones de trabajo respecto a la prestación que un trabajador desempeña.	Condición laboral otorgada por la institución.	Cualitativa	Nominal	Ficha de recolección de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Nombrado • Contratado remunerado • Contratado no remunerado

**ANEXO 9: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS O INSTRUMENTOS
UTILIZADOS**

**ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
TRAIT META MOOD-SCALE 24 (TMMS-24)
(Fernández-Berrocal)**

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

Nada de acuerdo		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo				
1		2	3	4	5				
Nº	ITEMS				1	2	3	4	5
1.	Presto mucha atención a los sentimientos.								
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.								
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones								
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo								
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.								
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.								
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.								
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.								
9.	Tengo claros mis sentimientos.								
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.								
11.	Casi siempre sé cómo me siento.								
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.								
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.								
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.								
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.								
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.								
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.								
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.								

19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20.	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22.	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.					
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24.	Cuando estoy enfadado intento que se me pase.					

**ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
MINSA 2008**

Instrucciones:

El llenado del cuestionario es personal, anónimo y confidencial

Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar cada una de las preguntas. De manera obligatoria se debe responder todas las preguntas.

DATOS GENERALES:

1. **Edad:**
2. **Sexo:** Femenino Masculino
3. **Grupo ocupacional:** Asistencial Administrativo
4. **Condición laboral:** Nombrado Contratado Contratado no remunerado
5. **Tiempo de trabajo en la institución:** <=10 años 10-20 años >20 años
6. **Profesión**

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| [1] Medico | [6] Obstetra |
| [2] Enfermera | [7] Otro (indicar) |
| [3] Técnico de enfermería | |
| [4] Personal administrativo | |
| [5] Personal de laboratorio | |

Marque con una (X) la respuesta que considere:

TED: Totalmente en desacuerdo **ED:** En desacuerdo **NDNED:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo **DA:** De acuerdo **TDA:** Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	TED	ED	NDNED	DA	TDA
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					

Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
Estoy comprometido con mi organización de salud.					
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
Existe sana competencia entre mis compañeros.					
Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses					
Recibo mi pago a tiempo.					
La limpieza de los ambientes es adecuada.					
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.					
El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.					
Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					

Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
En mi organización participo en la toma de decisiones.					
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
Existe equidad en las remuneraciones.					
Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.					
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
La innovación es característica de nuestra organización.					
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					
El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					

Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
Mi salario y beneficios son razonables.					
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					

PUNTUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

	DIMENSIONES	RANGO DE PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN DE LA PUNTUACIÓN		
			No saludable	Por mejorar	Saludable
CLIMA ORGANIZACIONAL		55 a 275	55 a 126	127 a 198	199 a 275
VARIABLE 1	POTENCIAL HUMANO	22 a 110	Menos de 44	44 a 66	Más de 66
Dim 9	Recompensa	6 a 30	Menos de 12	12 a 18	Más de 18
Dim 6	Innovación	5 a 25	Menos de 10	10 a 15	Más de 15
Dim 7	Liderazgo	6 a 30	Menos de 12	12 a 18	Más de 18
Dim 3	Confort	5 a 25	Menos de 10	10 a 15	Más de 15
VARIABLE 2	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	14 a 70	Menos de 28	28 a 42	Más de 42
Dim 2	Conflicto y cooperación	5 a 25	Menos de 10	10 a 15	Más de 15
Dim 8	Motivación	4 a 20	Menos de 8	8 a 12	Más de 12
Dim 5	Identidad	5 a 25	Menos de 10	10 a 15	Más de 15

VARIABLE 3	DISEÑO ORGANIZACIONAL	19 a 95	Menos de 38	38 a 57	Más de 57
Dim 10	Remuneración	5 a 25	Menos de 10	10 a 15	Más de 15
Dim 11	Toma de decisiones	3 a 15	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Dim 1	Comunicación organizacional	6 a 30	Menos de 12	12 a 18	Más de 18
Dim 4	Estructura	5 a 25	Menos de 10	10 a 15	Más de 15

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente estudio tiene como objetivo identificar la asociación entre inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en el personal de salud del Centro Materno Infantil José Carlos Mariátegui, Octubre a Diciembre del 2022.

Cabe resaltar que los resultados serán utilizados con fines de investigación; por lo tanto, solicito de su consentimiento para participar de la evaluación.

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- El cuestionario se llenará de manera virtual
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados
- Responder las preguntas, posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, dándole click al enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

ANEXO 10: BASE DE DATOS (EXCEL, STATA)

https://drive.google.com/drive/folders/18KRerzIxQ4t6IarOvZPOgGnI6cPF0nH?usp=share_link

ANEXO 11: RECIBO Y REPORTE DE ORIGINALIDAD DEL TURNITIN



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Anthony Gomez Esteban
Título del ejercicio: SUSTENTACIONES 2023
Título de la entrega: ASOCIACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓ...
Nombre del archivo: INFANTIL_JOS_CARLOS_MARI_TEGUI_DE_OCTUBRE_A_DICIEM...
Tamaño del archivo: 1.02M
Total páginas: 73
Total de palabras: 14,922
Total de caracteres: 85,533
Fecha de entrega: 06-jul.-2023 05:05p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2127379629



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

ASOCIACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	2%
4	servicioprofesionaldecarrerapys.wordpress.com Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	1%
9	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	cesip.org.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo