

Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023

by Betty Mishel López Pérez

Submission date: 27-Feb-2024 09:09AM (UTC-0500)

Submission ID: 2301532081

File name: Betty_Mishel_L_pez_P_rez_K_rolyn_Stephany_Falen_L_pez_27-02.docx (26.81M)

Word count: 18566

Character count: 76891



Esta obra está bajo una [Licencia
Creative Commons Atribución -
4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor



16

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Tesis

Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023

Para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería

Autoras:

Betty Mishel López Pérez

<https://orcid.org/0009-0007-1498-6316>

Károlyn Stephany Falen López

<https://orcid.org/0009-0009-4258-0238>

2

Asesora:

Lic. Enf. Mg. María Antonieta del Águila Lozano

<https://orcid.org/0000-0001-5466-8311>

Tarapoto, Perú

2024



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Tesis

Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023

Para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería

Autoras:

Betty Mishel López Pérez
Károlyn Stephany Falen López

Sustentado y aprobado el 05 de febrero del 2024, por los siguientes jurados:

Presidente de Jurado
Obsta. Dra. Orfelina Valera Vega

Secretaria de Jurado
Lic. Enf. Dra. Nora Nieto Penadillo

Vocal de Jurado
Lic. Enf. Mg. Julia Cornejo Quispe

Tarapoto, Perú

2024

Constancia de asesoramiento

La que suscribe el presente documento,

Hace constar:

Que, he asesorado y revisado ¹ la tesis titulada: **Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023**, en fechas del cronograma a fin de optimizar y agilizar la investigación, elaborada por las tesisistas:

Bachilleres en Enfermería: **Betty Mishel López Pérez**
Károlyn Stephany Falen López

² La que encuentro conforme en estructura y en contenido. Por lo que doy conformidad para los fines que estime conveniente, y para que conste, firmo en la ciudad de Tarapoto.

Tarapoto, 05 de febrero del 2024.

Atentamente,

Lic. Enf. Mg. María Antonieta del Águila Lozano
Asesora

Declaratoria de autenticidad

Betty Mishel López Pérez, con DNI N° 70549081 y **Károlyn Stephany Falen López**, con DNI N° 71926584, bachilleres de la Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Martín, autoras de la tesis titulada: **Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.**

Declaramos bajo juramento que:

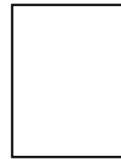
1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de nuestro accionar, sometiéndonos a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 05 de febrero del 2024.



.....
Betty Mishel López Pérez
DNI N° 70549081



.....
Károlyn Stephany Falen López
DNI N° 71926584

Ficha de identificación

<p>Título del proyecto</p> <p>Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.</p>	<p>2</p> <p>Área de investigación: Ciencias médicas y de la Salud.</p> <p>Línea de investigación: Ciencias de la Salud</p> <p>Sublínea de investigación: Salud Ocupacional.</p> <p>Grupo de investigación: No aplica.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autoras:</p> <p>Betty Mishel López Pérez Károlyn Stephany Falen López</p>	<p>2</p> <p>Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería</p> <p>https://orcid.org/0009-0007-1498-6316 https://orcid.org/0009-0009-4258-0238</p>
<p>Asesora:</p> <p>Lic. Enf. Mg. María Antonieta del Águila Lozano</p>	<p>3</p> <p>Dependencia local de soporte: Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería</p> <p>2 Unidad o Laboratorio Enfermería</p> <p>https://orcid.org/0000-0001-5466-8311</p>

Dedicatoria

A mi papá por instruirme que con trabajo duro y perseverancia todo se logra.

A mi mamá nunca dudar de mí, ayudarme a creer en mis decisiones y por su apoyo infinito e incondicional

En especial a todos mis docentes que han sido parte fundamental de mi formación profesional.

Betty Mishel

A mis hijos Austin Fabian y Dalia Juliette, quienes son mi apoyo, fortaleza y la razón por la que sigo creciendo cada día como persona y profesionalmente.

A mi mamá Mayer, por su cariño y amor infinito que me demostró durante este largo camino, así como el apoyo económico durante mi carrera universitaria.

Károlyn Stephany

Agradecimientos

A Dios, por darnos salud y prosperidad en el camino y ayudarnos siempre a ser personas de bien que aportan honestidad y responsabilidad a nuestra sociedad.

A nuestra asesora² Lic. Enf. Mg. María Antonieta del Águila Lozano, por guiarnos en la presente investigación.

A nuestros jurados por brindarnos sus consejos, su paciencia y tiempo.

A los trabajadores del Hospital MINSA Rioja, por su apoyo y apreciable información que nos brindaron para poder realizar la presente investigación.

Las autoras

3 Índice general

Ficha de identificación	6
Dedicatoria	7
Agradecimientos	8
Índice general	9
Índice de tablas	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	14
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes de la investigación	16
2.2. Fundamentos teóricos	17
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	25
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	25
3.1.1 Contexto de la investigación	25
3.1.2 Periodo de ejecución.....	25
3.1.3 Autorizaciones y permisos	25
3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad	26
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales.....	26
3.2. Sistema de variables	26
3.2.1 Variables principales.....	26
3.2.2 Variables secundarias.....	27
3.3 Procedimientos de la investigación	28
3.3.1 Objetivo específico 1	29
3.3.2 Objetivo específico 2	31
3.3.3 Objetivo específico 3	32
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
4.1 Resultado específico 1	33

	10
4.2 Resultado específico 2	34
4.3 Resultado específico 3	35
4.4 Resultado general.....	37
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1: Inteligencia emocional	26
Tabla 2: Clima organizacional	27
Tabla 3: Nivel de inteligencia emocional según dimensión atención, claridad y reparación emocional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.....	33
Tabla 4: Nivel de clima organizacional según dimensión sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.	34
Tabla 5: Prueba de normalidad entre las variables	36
Tabla 6: Relación de las dimensiones de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.....	36
Tabla 7: Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.	37

RESUMEN

“Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023”

Los profesionales de la salud que trabajan en una institución crean un espacio para el desarrollo de las emociones y la creación de un clima organizacional que ellos mismos consideran favorable, si se adapta al entorno y al equipo. El trabajo se hará mejor, más abundante y existirá más confianza entre los empleados, lo que les permitirá afrontar los desafíos y responsabilidades del entorno. El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023, una investigación descriptiva simple de diseño no experimental. La muestra está integrada por 102 trabajadores, el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados se obtuvieron según las dimensiones, en atención emocional es adecuado en un 69,6%, en claridad emocional es excelente 68,6%, en reparación emocional es excelente 90,2%, que concluye a un nivel de Inteligencia Emocional excelente (68,6%). El nivel de clima organizacional es regular 63,7%. Con respecto a las dimensiones: Sistema individual es malo 62,7%, Sistema interpersonal malo 63,7 % y Sistema Organizacional fue nivel regular 82,4%. Conclusión: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023., ya que el análisis estadístico Rho de Spearman es 0.755 (correlación positiva alta); y un p valor igual a 0,031 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

Palabras clave: Inteligencia emocional, clima organizacional, trabajadores

ABSTRACT

Emotional intelligence and organizational climate among workers at the MINSA Hospital, Rioja 2023

Health professionals working in an institution provide a space for the development of emotions and the creation of an organizational climate that they themselves consider favorable, if it is adapted to the environment and the team. The work will be better, more abundant and there will be more trust among employees, which will allow them to face the challenges and responsibilities of the environment. The general objective of the research is to determine the relationship between emotional intelligence and organizational climate among the workers of the MINSA Hospital, Rioja 2023, it is a simple descriptive research with a non-experimental design. The sample is composed of 102 workers, the instrument used was the questionnaire. The results were obtained according to the dimensions: 69.6% in emotional attention is adequate, 68.6% in emotional clarity is excellent, and 90.2% in emotional repair is excellent, which concludes at an excellent level of emotional intelligence (68.6%). The level of organizational climate is regular at 63.7%. Regarding the dimensions: Individual System is bad in 62.7%, Interpersonal System bad in 63.7% and Organizational System was at a regular level in 82.4%. Conclusion: There is a significant relationship between emotional intelligence and organizational climate in the workers of the MINSA Hospital, Rioja 2023, since the Spearman's Rho statistical analysis is 0.755 (high positive correlation); and a p-value equal to 0.031 ($p\text{-value} \leq 0.05$).

Keywords: Emotional intelligence, organizational climate, workers.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

El elemento humano ²⁷ es uno de los factores más importantes para garantizar el éxito y la competitividad de una organización. En este sentido, las capacidades de control sobre las propias tareas, los roles de trabajo, y el trato que se tienen en el centro de trabajo tendrá un impacto en el desempeño, en la productividad y el clima organizacional en el sector de la salud. Uno de ellos es la inteligencia emocional (IE), en su libro, el autor Goleman (2018), explora tres temas principales en los que entran en juego las relaciones: “las capacidades emocionales individuales, las habilidades para trabajar en equipo y la nueva empresa organizada con inteligencia emocional”. Enfatiza la necesidad de crear nuevo dinamismo organizacional y adaptabilidad en el ser humano mediante el crecimiento de habilidades y principios (1).

La responsabilidad de un individuo de adaptarse a los acontecimientos de la vida depende de la interacción de la destreza intelectual y emocional, y el triunfo en la vida será acorde a las respuestas emocionales de cada uno. Dado los proveedores de atención médica están en la primera línea de la prestación de atención médica, necesitan controlar mejor sus emociones y mejorar su entorno organizacional a través de mejores relaciones sociales (2). De manera similar, las habilidades de inteligencia emocional ayudan al personal de salud a afrontar las demandas emocionales del entorno sanitario (3).

Por otro lado, a nivel internacional en 2020 Sharp G. en Australia, se demostró que si se desea un buen desempeño todos los trabajadores de salud deben tener conciencia de sus emociones y de los otros. Una IE alta se relaciona positivamente con las habilidades de liderazgo, reduce el estrés y agotamiento y existe una mayor satisfacción laboral. (4). También Humphries N., en Irlanda demostró que la planificación de la fuerza laboral de salud consiste en contar con el personal y que cuenten con las destrezas apropiadas para garantizar altos niveles de atención con IE, para garantizar la estabilidad personal y laboral, se debe mantener un alto nivel de educación en la organización en beneficio de todos los profesionales de salud (5).

Asimismo, a nivel de Latinoamérica en Ecuador Segarra en 2023, llegaron a la conclusión de que cuanto mayor es la IE de un empleado, mejor podrá afrontar las presiones de los líderes y las presiones creadas por las características del puesto. Posteriormente, queda claro que el mayor defecto de la cultura organizacional era el “sentido de pertenencia” (6).

También a nivel nacional, Torres, M. en 2023, evidenciaron que existe una gran influencia entre las variables en un grupo de docentes, con una correlación en nivel moderado (7).

A nivel regional en Moyobamba el autor Cárdenas A., en 2023, se encontró que el 58.7% de los servidores informaron que no era difícil unirse a un equipo de trabajo, en tal sentido se puede evidenciar una correlación positiva entre las dos variables.

A nivel local, el Hospital MINSA Rioja, los empleados trabajan todos los días del año, a menudo están bajo presión y, en general, son menos conscientes de sus propias emociones y no responden adecuadamente a sus compañeros de trabajo, lo que está provocando una brecha en la cultura organizacional. Por lo tanto, los trabajadores de este hospital, en cuestión requieren una alta estabilidad mental y tienen que demostrar sus habilidades expresando sus creencias y emociones, aceptando el entorno de interacción, creando así un buen clima organizacional. Por lo tanto, nos nace investigar esta relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional.

Se planteó el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023?

La hipótesis general fue: Existe relación estadísticamente positiva entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

El objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Los objetivos específicos son: OE1: Identificar el nivel de inteligencia emocional según dimensiones en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023. OE2: Identificar el nivel de clima organizacional según dimensiones en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023. OE3: Establecer la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

3 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Valdez (2021), en la Paz. Los resultados mostraron correlación positiva 0.77, lo que nos permitió confirmar que si la I.E. es en un nivel mayor probablemente conduzca a un mejor C.O. entre los empleados (8).

Gonzales (2020), en Bogotá. Los autores concluyen: Las autoridades estatales son independientes en la gestión de sus procesos, teniendo en cuenta las normas y parámetros establecidos en la constitución de gobierno, y cada organismo puede ser flexible en el desarrollo de sus actividades, pero esto es una pretensión (9).

Aranguren *et al.* (2019), en Colombia. Los autores concluyen: la IE se encuentra en intermedio y el CO en alto, por lo que concluye en su investigación que no hay relación entre las variables (10).

Carrillo *et al.* (2018), en Ecuador. Los autores concluyeron que la IE afecta al CL, ya que la mayoría de los compañeros de trabajo afirmaron que pierden el control sobre sus emociones, lo que genera disputas en el lugar de trabajo, empeora la comunicación con las otras personas y debilita la sinergia y el entendimiento mutuo (11).

A nivel nacional

García (2022), Piura. Resultados: el 70% tenía EQ alto y el 87% tenía EW alto. Conclusión: Relación estadísticamente significativa entre las variables (12).

Urbano (2021), Callao. Se encontró que presentó adecuada inteligencia emocional (84%), el Clima Organizacional está por mejorar (74,5%), en su dimensión Liderazgo esta por mejorar (95%) las conclusiones fueron que existe correlación baja entre las variables (13).

Zapata (2021), Arequipa. Resultados: La IE fue alta (59,09%), el CO fue medio (25%). Los autores concluyeron que existe una correlación directa entre las variables (14).

Coche (2020), Madre de Dios. Resultados: La relación fue baja y el autor concluyó que la I.E. de las enfermeras es baja y se relaciona negativamente con su entorno de trabajo (15).

Mendoza (2019), Huanuco. Donde la I.E. de ²⁶ 23 profesionales se ubicó en la categoría altamente desarrollada, correspondiente al 53%; 15 estaban en la categoría bueno, representando el 35%; y 5 estaban en la categoría a mejorar, correspondiente al 12% (16).

A nivel local

Álamo *et al.* (2019), Morales. Los autores concluyeron que cuanto mayor es la I.E. mejor perciben los empleados su entorno de trabajo (17).

Rojas (2019), Tarapoto. Encontraron que el 32% tiene nivel alto de I.E.; la I.E. interpersonal con 24%. Los autores concluyeron que existe correlación entre el tipo de I.E. de los colaboradores de San Martín y el clima laboral, con un valor X² calculado de 61,99 con un margen de error de 0.05 (18).

²**2.2. Fundamentos teóricos**

2.2.1. Inteligencia Emocional

Definición de IE

El psicólogo de Harvard Howard, en 1983, ha planteado las inteligencias múltiples (comprender a los demás, sus intenciones, motivaciones y necesidades) e inteligencia intrapersonal (comprenderse a uno mismo, evaluar las capacidades de los demás). El término fue utilizado por primera vez por Salovey P. y Meyers, J. afirmaron que la Inteligencia emocional se basaba únicamente en la lógica, las matemáticas y el lenguaje, pero definieron desde la perspectiva multifactorial de Gardner con funciones principales de conocer emociones, controlar las emociones, motivarse, reconocer emociones en los demás, controlar las relaciones (19).

Salovey y Mayer en 1990, definieron a la inteligencia como el conocimiento para guiar sus pensamientos y acciones así como poder diferenciar entre las personas. También se puede decir que se puede ser capaz de sentir, entender, controlar y cambiar las emociones propias y ajenas para lograr la mejor convivencia y comprensión posible. Las referencias a la Inteligencia Emocional son relativamente nuevas, datando la primera literatura documentada en 1990 por los autores antes mencionados Salovey y Mayer, pero no fue hasta 1995 que el término fue popularizado por David Goleman. Por eso, muchas personas asocian su nacimiento con este último (20).

Para Bar-On en 1995, la define como un grupo de habilidades social y emocional para que una persona pueda sobrellevar y afrontar una situación ambiental (21).

Modelos de IE

A medida que el concepto fue ganando popularidad, salieron varios modelos de diferentes autores, entre ellos se tiene a Mayer que en el 2001 dividió dos modelos: modelos híbridos y de capacidad (22).

a. Modelo Mixto: Se unen diferentes habilidades, destrezas, metas, rasgos de personalidad, capacidades y tendencias emocionales. Los dos modelos más representativos de esta visión son:

a.1. **Modelo de Goleman:** Para Goleman la I.E., viene a ser varias cualidades para poder resolver con éxito grandes dificultades, las más notables de las cuales son: la automotivación y la capacidad de perseverar a pesar de la decepción; controlar los impulsos; regular las emociones; evitar enfermedades que provoquen deterioro cognitivo; mostrar razonamiento empático y crear esperanza (22).

Según ²¹ García Fernández y Giménez-Mas (2010), los componentes que componen la Inteligencia Emocional según Goleman son:

- **Autoconciencia:** es la conciencia que tiene una persona de su estado interior, sus recursos y su intuición.
- **Autodisciplina:** Viene a ser la capacidad de poder autorregular nuestras acciones e impulsos. (23).
- **Motivación:** Se interpretan como el estímulo que nos hace avanzar en la vida y promueve el logro de las metas(23).
- ³⁵ **Empatía:** Capacidad de ponerse en el lugar del otro de forma holística.(23).
- **Habilidades sociales:** es la capacidad de provocar una respuesta satisfactoria de los demás, pero no se entiende como la capacidad de controlar a otra persona(23).

a.2. Modelo de Bar-On.

Según Bar-On (2010, 2006), viene a ser ¹¹ un conjunto de capacidades y destrezas que determinan como **la** persona puede entenderse así mismo de una manera eficaz, de esa manera puede ser empático, poder expresarse y así poder enfrentar a los diferentes problemas de la vida diaria. Este autor desarrolló su modelo (inteligencia social emocional), y que a su vez mide en cinco dimensiones básicas (22)(23).

- **Intrapersonal:** Incluye el poder expresarse y poder identificar el bien y el mal de nuestros sentimientos. Esto se centra en varias habilidades y capacidades.
- **Manejo del estrés:** Para esta dimensión la persona debe medir sus impulsos para que así logre con facilidad la regulación de sus emociones. (24).

- Adaptabilidad: En esta dimensión se busca la resolución de los problemas a través del cambio (24).
- Humor: En esta última dimensión el autor considera que para que una persona pueda manejar su vida de una forma óptima debe incluir la felicidad. (24).

a. Modelo de habilidad

b.1. Modelo de IE de Salovey y Mayer

Para ellos la I.E., se definen como habilidades de las personas que perciben, expresan, comprenden, se racional y regulan emociones. Habilidades emocionales de los empleados desde la perspectiva de la propia reflexión de emociones incluyendo aspectos de gestión emocional, atención especial a propios sentimientos, pensamientos, comprensión y expresión (22).

Según ¹ Mayer y Salovey en 1997, viene a ser una característica de la ²³ inteligencia social en donde se puede integrar un conjunto de habilidades que son capaces de monitorear los sentimientos y emociones propios y ajenos, distinguirlos y utilizar la información para guiar el pensamiento y la acción. De esta definición se derivan cuatro habilidades básicas de la IE (23):

(1) Poder ²⁸ percibir, evaluar y expresar las emociones (2) Aliviar emocionalmente los pensamientos (3) Comprender ²⁸ las emociones (4) Regulación de las emociones (23,24).

Inteligencia emocional en las organizaciones

Que una persona logre manejar sus emociones y poder afrontarlos de manera positiva frente a diferentes situaciones de estrés material y/o emocional constituyen, su construcción, validez divergente y predictiva son objeto de un debate polémico en la I.E. La I.E. significa que el ser humano es capaz de identificar diferentes estados emocionales, ya sean personales o de las emociones para reconocer cómo influyen en la conducta y cómo afectan a los aspectos sociales y personales (25).

Existen distintos modelos de I.E. de los cuales se derivan algunos métodos de evaluación.

Dimensiones de inteligencia Emocional

Para Meyer y Salovey en 1997, el rendimiento mental se basa en un análisis de la I.E. en términos de rango emocional, adaptabilidad y rasgos de personalidad. Los autores también creen que la mente puede regular emociones propias y ajenas. (i) Adquirir o generar sensaciones que perciban, (ii) Sensaciones que favorezcan el pensamiento y ayuden en la toma de decisiones. (iii) Comprender y conocer emociones (iv) Regulación de emoción

para superación intelectual y emocional; capacidad de comportarse de manera adecuada y eficaz en situaciones estresantes cotidianas (28).

¹¹ En el presente estudio se empleó el TMMS-24 que se basa en ¹¹ Trait Meta-Mood Scale (TMMS), como autoras se elige esta prueba porque mide a las personas que destreza tienen y si son capaces de poder regularlas, esta prueba contiene las tres dimensiones claves con 8 ítems cada una (29).

Para corregir y obtener el nivel de inteligencia emocional se sumó cada dimensión, en donde según el puntaje se podrá clasificar en:

Nivel a mejorar su inteligencia emocional: 24 – 40 puntos.

Nivel de adecuada inteligencia emocional: 41 – 80 puntos.

Nivel de excelente inteligencia emocional: 81 – 120 puntos.

La **Atención Emocional**, ³² tiene mucho que ver a que si el individuo presta atención. Evalúan su capacidad para identificar y reconocer sus propias emociones, así como los estados y sensaciones fisiológicos y cognitivos asociados. Es importante prestar atención a las señales emocionales y descifrarlas con precisión (29).

La **Claridad Emocional**, es que, si las personas piensan que son conscientes de sus emociones, es decir, si reconocen claramente sus emociones y comprenden cómo se sienten. (29).

¹ **Reparación Emocional**, se refiere a la convicción de que los humanos tenemos la capacidad no sólo de prolongar los estados emocionales positivos, sino también de detener y medir las malas emociones. Este aspecto incluye la capacidad de aceptar emociones y pensar en ellas para utilizar o descartar información relevante en función de su utilidad (29).

2.2.2. Clima organizacional

Definición

La palabra clima que en griego es klima, que significa tendencia. Por lo tanto, la cultura organizacional refleja las tendencias en la eficacia con la que se satisfacen las necesidades de una organización y sus integrantes (30). El clima organizacional se refiere al entorno sociopsicológico en el que operan la institución, relacionado con el trabajo del día a día para influir en el desempeño de las empresas (31).

Por el año de 1960, el clima se caracteriza subjetivamente según Likert en 1961, observando cómo el mantenimiento de una atmósfera de trabajo de apoyo mejoraba los niveles de rendimiento de los sujetos. Asimismo, Litvin y Stringer en 1968, realizaron experimentos similares a los de Lewin en 1939, en el que concluyeron que la capacidad de crear diferentes condiciones climáticas en una organización depende del estilo de liderazgo, así como el grado de activación de las motivaciones, componentes, rendimiento, actividad y satisfacción (32).

El término clima es la percepción compartida de los trabajadores sobre el trabajo, el medio físico en el que se desarrolla el trabajo, las relaciones que se desarrollan en él y reglas que afectan en el trabajo. Es ampliamente reconocido que estas percepciones influyen en los resultados para los pacientes, el personal y los sistemas. Sin embargo, hay poco consenso sobre la mejor manera de medir estas importantes relaciones (33).

De manera similar, Chiavenato definió el C.O. como el núcleo y oxígeno de una organización, incluyendo tecnología, políticas, normas, estilos de gestión, negocios, etc., que dominan las actitudes, comportamientos, desempeño laboral y productividad organizacional (12).

El Clima Organizacional característica organizacional según Schneider y Snyder en 1975, resulta de la descripción que hace un agente de las políticas, prácticas y condiciones laborales (Lotito 1992). Así, el clima, son las percepciones de los colaboradores sobre lo que distingue a una empresa de otras (32).

Para Katz y Kahn (1996) es el sistema de valores más importante en organizaciones que combinan varias características personales para que sea más eficaz. Por su parte, Martínez (2001) dice que el C.O. es un fenómeno impuesto por factores organizacionales y actitudes motivacionales y se manifiesta como comportamientos (productividad, satisfacción, rotación, etc.) que afectan a la organización (Bustamante M, Hernández J, Yañez L, 2015).

El clima organizacional refleja las características organizacionales y este afecta al comportamiento individual, del mismo modo que permite moldear la personalidad de una persona a través de las características personales. Una persona dentro de su centro laboral, puede desempeñar un papel determinado en su comportamiento (34).

Características del clima organizacional

Se refiere a que uno como trabajador puede percibir, ya sea directa o indirectamente (35).

El clima organizacional, cada año que pasa es llamado de diferentes maneras, y estas características varían de una organización a otra (35).

Un buen o mal clima organizacional tiene un efecto dentro del centro laboral y esto depende de cómo los trabajadores perciben, dentro de los efectos positivos están el desempeño, la adaptabilidad, etc. (35).

Teorías del Clima Organizacional

a. Teoría según Likert

Esta teoría establece tres variables (36): (i) Variables Causales que son independientes (ii) Variables Intermediarias que van a manifestar como está internamente la salud de la empresa (iii) Variables Finales: Son dependientes y resultan de la acción combinada de los dos primeros. (36).

b. Teoría según Sonia Palma "Escala CL-SPC"

Sonia determina cinco factores: (i) Realización personal o autorrealización: Los empleados tienen oportunidades de poder crecer personal y profesionalmente (ii) Involucramiento laboral: El trabajador debe comprometerse con la empresa para así lograr un objetivo y poder proporcionar un mejor servicio. (iii) Supervisión: Los trabajadores comprenden la importancia de un supervisor (36). (iv) Comunicación: Se refiere a que los trabajadores deben de tener una comunicación óptima para el correcto funcionamiento interno (v) Condiciones laborales: La entidad debe ofrecer a sus trabajadores un lugar óptimo en donde puedan desarrollar sus actividades (36).

5

Tipos de Clima Organizacional

a. El clima de tipo autoritario

Sistema I - Operadores autocráticos, el jefe no llega a fiarse de los trabajadores, hay un ambiente de miedo, casi no hay comunicación entre el jefe y los empleados, y solo el jefe toma decisiones (36).

El sistema II - Paternalismo autoritario donde el jefe si se fia de sus trabajadores y gratificar y castigar son la mejor manera de motivar a los trabajadores (36).

b. El clima participativo

Sistema III: La negociabilidad se refiere a confiar en los trabajadores, la interacción hace que el grado de confianza sea mutuo (36).

El sistema IV: La participación, confianza de todos hará que se logre el objetivo y mejorar el desempeño (36).

Clima organizacional en Salud

En la atención sanitaria, el C.O. es el estudio de cómo se sienten los trabajadores acerca del entorno físico, el entorno laboral y las relaciones interpersonales que permiten a las organizaciones hospitalarias alcanzar sus objetivos. En un entorno de gestión, la gestión se analiza en base a procesos relacionados con el nivel de motivación y compromiso de mejora continua de cada empleado (37).

Dimensiones del clima organizacional

a. Sistema individual:

Viene a ser la independencia y aprecio del trabajador por el tipo de trabajo realizado, los trabajadores se sienten en un ambiente grato y podrán lograr las metas establecidas, son independientes y tienen el albedrío de elegir y decidir las diferentes funciones de su trabajo (38).

b. Sistema interpersonal:

Relaciones sociales: En qué medida los empleados sienten que trabajan amigablemente con sus colegas y se comunican bien para trabajar en equipo, es muy importante el apoyo mutuo entre los trabajadores para que así pueda existir un buen clima laboral (38).

c. Sistemas Organizacional:

Se refiere a atributos organizacionales, laborales y ambientales relacionados con consideraciones, intereses, motivación y gestión.

Consideración de directivos: En qué medida los empleados sienten que los superiores apoyan a los empleados, hablan y se comunican con los subordinados de manera respetuosa y amigable y los tratan lo más humanamente posible (38).

Beneficios y recompensas: Los trabajadores creen que la institución se esfuerza por recompensar el desempeño a través de incentivos y recompensas como aumentos salariales, vacaciones, incentivos, bonificaciones y otras recompensas que aseguren la satisfacción de los empleados (38).

Motivación y esfuerzo: La institución alienta a los empleados y las condiciones que alientan a los empleados a trabajar duro. (38).

El Instrumento para identificar el nivel de clima organizacional fue extraído del autor García, el cual está adaptado; es de tipo escala de Lickert y consta de 3 dimensiones:

Sistema individual (7 ítems), **Sistema interpersonal** (7 ítems), **Sistema Organizacional** (15 ítems). Dimensión con puntuaciones establecidas.

Para identificar el nivel de clima organizacional se sumó las puntuaciones establecidas por cada dimensión, para poder clasificarlos según las siguientes puntuaciones:

Buen Clima Organizacional: 98 – 145 puntos.

Regular Clima organizacional: 49 – 97 puntos.

Mal Clima organizacional: 29 – 48 puntos.

7 CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1 Contexto de la investigación

Ubicada en el departamento de San Martín, provincia de Rioja, que es hogar de atractivos naturales, expresiones culturales y exquisitos restaurantes. Considerada la capital del Carnaval de la Región San Martín.

El Hospital MINSA Rioja, aporta en mejorar todas las condiciones de salud el cual cuenta con un gran equipo multidisciplinario prestando así una atención integral (preventiva, promocional y recuperativa)

Este moderno Hospital fue inaugurado en octubre del 2021, dicho hospital es de segundo nivel de atención, con 592 trabajadores, brindando servicios especializados, para alrededor de 130 mil pobladores de la zona, con ubicación por el Norte con Jr. Venecia, por el Sur con el pasaje Mashuyacu, por el este con el Jr. Bolívar, por el Oeste con el pasaje Amazonas, con un Área de 18 060 00 m².

El Hospital MINSA Rioja, fue inaugurado por el Dr. Manuel Prado, Ministro de Salud Pública y Asistencial Social el Ing. Eduardo Walson Cisneros y director general del fondo el Ing. Jesús Gomero Larrea.

3 3.1.2 Periodo de ejecución

El periodo de ejecución se inicia en el mes de Setiembre con la sustentación y aprobación del proyecto de investigación, en el mes de octubre se recogen y se procesa los datos, posteriormente en noviembre se realiza el análisis e interpretación de resultados, así como la elaboración y presentación de la tesis, finalizando con la sustentación y difusión de la tesis.

3.1.3 Autorizaciones y permisos

30
Primer momento: Se coordinó con las autoridades del establecimiento de salud para obtener los permisos y aprobaciones correspondientes (Ver anexo 6)

Solicitud de permiso para realizar las encuestas

Respuesta: Autorización emitida por la dirección del Hospital MINSA Rioja, con fecha 8 de agosto del 2023

Segundo Momento: Se aplicó los instrumentos en la institución de estudio.

Tercer momento: Posteriormente, se tabulan los datos.

3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad

A fin de cuidar y proteger la vida de los colaboradores del Hospital de Rioja, la encuesta fue aplicada de manera personal de acuerdo con las normas de bioseguridad.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

Se tiene en cuenta las normas de conducta ética de toda investigación basada en el Belmon Report citado por Polit, que postula principios éticos: De acuerdo con el principio de autodeterminación, se informa sobre el propósito y los métodos del estudio y dieron su consentimiento informado para participar en el estudio. Por caridad, los resultados se compartirán con los gerentes y enfermeras del hospital, La evaluación es anónima, por el cual está presente el principio de maleficencia. Una vez más, los datos son solo para fines de investigación. Se respeto el principio de objetividad, los derechos y los criterios de selección se aplicaron a todos sin discriminación. Respeto a la integridad humana: Siempre se respetan los hallazgos asegurando el anonimato de los responsables del registro.

3.2. Sistema de variables

3.2.1 Variables principales

Nivel de inteligencia emocional en los trabajadores del Hospital MINSA.

Tabla 1

Inteligencia emocional

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1: Identificar el nivel de inteligencia emocional según dimensiones en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.			
VARIABLE ABSTRACTA	VARIABLE CONCRETA (Dimensiones)	MEDIO DE REGISTRO	UNIDAD DE MEDIDA
Inteligencia Emocional	Atención emocional	La Inteligencia Emocional es valorada a través de la aplicación de un cuestionario el cual es evaluado y clasificado por dimensiones, con los siguientes puntajes:	Cuantitativa Al obtener los tres resultados según dimensiones, se suma los resultados y se obtiene el nivel de Inteligencia emocional con los siguientes datos numericos:

Claridad emocional	Debe mejorar: 8 – 14 Adecuado: 15 - 26 Excelente: 27 – 40	Nivel a mejorar su inteligencia emocional: 24 – 40 puntos. Nivel de adecuada inteligencia emocional: 41 – 80 puntos. Nivel de excelente inteligencia emocional: 81 – 120 puntos.
Reparación Emocional		

3.2.2 Variables secundarias

Clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Tabla 2

Clima organizacional

OBJETIVO ESPECIFICO Nº 2: Identificar nivel de clima organizacional según dimensiones en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.			
VARIABLE ABSTRACTA	VARIABLE CONCRETA (Dimensiones)	MEDIO DE REGISTRO	UNIDAD DE MEDIDA
Clima organizacional	Sistema Individual	El Clima Organizacional es valorado a través de la aplicación de un cuestionario el cual es evaluado y reporta datos por dimensiones, con los siguientes puntajes: Buen sistema individual: 27 – 40 puntos. Regular sistema individual: 15 – 26 puntos. Mal sistema individual: 8 – 14 puntos.	Cuantitativa Al obtener los tres resultados según dimensiones, se suma los resultados y se obtiene el nivel de clima organizacional con los siguientes datos numéricos:
	Sistema Interpersonal	Buen sistema interpersonal: 27 – 40 puntos. Regular sistema interpersonal: 15 – 26 puntos. Mal sistema interpersonal: 8 – 14 puntos.	Buen Clima Organizacional: 98 – 145 puntos. Regular Clima organizacional: 49 – 97 puntos. Mal Clima organizacional: 29 – 48 puntos.
	Sistema Organizacional	Buen sistema organizacional: 51 – 75 puntos. Regular sistema organizacional: 26-50 puntos. Mal sistema organizacional: 15 – 25 puntos.	

2 3.3 Procedimientos de la investigación

Tipo y nivel de la investigación

Tipo de Investigación: El presente estudio es una investigación básica porque pretende describir el conocimiento.

24 Nivel de investigación: Es correlacional porque se muestra el grado de relación entre las variables.

Población y muestra

Población: Es de 400 trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Muestra: En este estudio, la muestra es probabilística porque los elementos del conjunto tienen más probabilidades de ser seleccionados. Se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{e^2 (N + 1) + z^2 (p \cdot q)}$$

6 Donde:

n = Tamaño de la muestra

p = Probabilidad de éxito. (0.9)

q = Probabilidad de fracaso (0.1)

e = Margen de error (0.05)

z = Valor de "z" para intervalo de confianza de 95% de confianza. El valor de "z" es igual a 1.96.

N = Población

$$n = \frac{1.96^2 (0.9 \times 0.1 \times 400)}{0.052 (400 + 1) + 1.962 (0.9 \times 0.1)}$$

n = 102

Criterio de Inclusión:

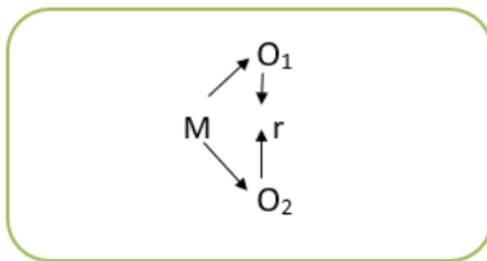
- Edad 20 a 60 años.
- Ambos sexos
- Que aceptan participar del estudio
- Todos los trabajadores de las diferentes áreas del Hospital MINSA Rioja

Criterio de Exclusión:

- Edad menor a 20 años a mayor 60 años.
- Que no aceptan participar del estudio
- Personas que no trabajan en el Hospital MINSA Rioja

Diseño analítico, muestral y experimental

Es no experimental, diseño correlacional, porque, según lo señalado por Hernández, Fernández, y Baptista (2006) muestra relación entre variables en un tiempo dado. Este diseño se encuentra representado por:



Donde:

M= Muestra

O1= I.E.

O2= C.O.

r = Relación de las variables.

3.3.1 Objetivo específico 1

Identificar el nivel de inteligencia emocional según dimensiones en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Técnica: Encuesta aplicada a trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Instrumento: Cuestionario

El cuestionario es extraído del autor Garcia, del año 2022, del estudio "Inteligencia emocional y clima organizacional en profesionales asistenciales de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021".

El cuestionario consta de 24 ítems, (se podrá medir nuestra capacidad para comprender nuestras emociones, así como poder regularlas). Se dividió en tres dimensiones:

- Atención emocional (ítems del 1 al 8): Soy idóneo de atender a los sentimientos de forma apropiada.

- Claridad emocional (ítems del 9 al 16): Comprenden bien los estados emocionales

- Reparación emocional (ítems del 17 al 24): Soy capaz de regular los estados emocionales de forma adecuada.

El cuestionario de Inteligencia Emocional fue contestado utilizando una escala tipo Likert (1. Nada de acuerdo, 2. Algo de acuerdo, 3. Bastante de acuerdo, 4. Muy de acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo).

Nivel de inteligencia emocional según dimensiones:

Atención Emocional	Debe mejorar su atención emocional: 8 – 14 puntos. Adecuada atención emocional: 15 – 26 puntos. Excelente atención emocional: 27 – 40 puntos.
Claridad Emocional	Debe mejorar su claridad emocional: 8 – 14 puntos. Adecuada claridad emocional: 15 – 26 puntos. Excelente claridad emocional: 27 – 40 puntos.
Reparación Emocional	Debe mejorar su reparación emocional: 8 – 14 puntos. Adecuada reparación emocional: 15 – 26 puntos. Excelente reparación emocional: 27 – 40 puntos.

La variable Inteligencia emocional es medida en tres niveles, que se obtiene sumando las tres dimensiones mencionadas:

- Nivel a mejorar su inteligencia emocional (De 24 a 40 puntos)
- Nivel de adecuada inteligencia emocional (de 41 a 80 puntos)
- Nivel de excelente inteligencia emocional (de 81 a 120 puntos)

2

3.3.2 Objetivo específico 2

Identificar el nivel de clima organizacional según dimensiones en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Técnica: Encuesta aplicada a trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Instrumento: Cuestionario nivel de clima organizacional

El cuestionario es extraído del autor García, del año 2022, del estudio "Inteligencia emocional y clima organizacional en profesionales asistenciales de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021". Para el cuestionario se aplica la escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) el cual fue validado Dávila en 2016 (38) El cuestionario consta de 26 ítems, Se divide en tres dimensiones:

Sistema individual (ítems del 1 al 7): Se refiere a la independencia y aprecio del trabajador por el tipo de trabajo realizado.

Sistema interpersonal (ítems del 8 al 14): A como los trabajadores perciben el ambiente en términos de comunicación y sociabilidad entre colegas.

Sistemas Organizacional (ítems del 15 al 29): Se refiere a atributos organizacionales, laborales y ambientales relacionados con consideraciones, intereses, motivación y gestión.

El cuestionario de Clima Organizacional fue contestado utilizando una escala tipo Likert de 1 a 5 donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Los resultados se muestran donde malo, regular y bueno.

Nivel de clima organizacional según dimensiones:

Sistema Individual	Buen sistema individual: 27 – 40 puntos. Regular sistema individual: 15 – 26 puntos. Mal sistema individual: 8 – 14 puntos.
Sistema Interpersonal	Buen sistema interpersonal: 27– 40 puntos. Regular sistema interpersonal: 15 – 26 puntos. Mal sistema interpersonal: 8 – 14 puntos.
Sistema Organizacional	Buen sistema organizacional: 51 – 75 puntos. Regular sistema organizacional: 26 – 50 puntos. Mal sistema organizacional: 15 – 25 puntos.

¹ Para determinar el nivel clima organizacional se obtiene sumando las tres dimensiones y se clasifica según la siguiente tabla:

Nivel de Clima Organizacional	Buen Clima Organizacional: 98 – 145 puntos.
	Regular Clima organizacional: 49 – 97 puntos.
	Mal Clima organizacional: 29 – 48 puntos.

² 3.3.3 Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Técnica: Encuestas

Instrumento: Cuestionarios extraído del autor García, del año 2022, del estudio "Inteligencia emocional y clima organizacional en profesionales asistenciales de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021".

Validez y confiabilidad

Los instrumentos son extraídos del autor García, quien validó los instrumentos a través de juicio de expertos (Anexo 5) quienes emitieron para la variable inteligencia emocional ¹ coeficiente de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia superior a 90. Para la variable clima organizacional del cuestionario "EMCO" ¹ presentan coeficiente de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde 0.95 a 1.

Para la confiabilidad de Inteligencia Emocional se utiliza el alfa de Cronbach (0,861) que ¹ califica como "Muy bueno" y ¹ da fiabilidad al instrumento de medición. La confiabilidad de Clima Organizacional ¹ alfa de Cronbach (0,914) ¹ es mayor a 0,80 entonces podemos ¹ calificarlo como "excelente".

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultado específico 1

5 Identificar el nivel de inteligencia emocional según dimensiones en los trabajadores del Hospital MINSa, Rioja 2023.

Tabla 3

17 Nivel de inteligencia emocional según dimensión atención, claridad y reparación emocional en los trabajadores del Hospital MINSa, Rioja 2023.

	INTELIGENCIA EMOCIONAL						Total	
	Nivel a mejorar		Nivel adecuado		Nivel excelente		f	%
	F	%	F	%	F	%		
Total	0	0,0	32	31,4	70	68,6	102	100,0
	DIMENSIONES							
Atención Emocional	0	0,0	71	69,6	31	30,4	102	100,0
Claridad Emocional	0	0,0	32	31,4	70	68,6	102	100,0
Reparación Emocional	0	0,0	10	9,8	92	90,2	102	100,0

19 Fuente: Propia de los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital MINSa, Rioja 2023.

Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 3, que el nivel de inteligencia emocional según trabajadores del Hospital MINSa, Rioja es excelente en un **68,6%** (n = 70), seguido de un nivel de IE adecuado con el 31,4% (n=32) y 0% IE por mejorar.

Con respecto a la dimensión atención emocional, predomina nivel de IE adecuado en un **69,6%** (n = 71), seguido de nivel excelente de atención emocional en un 30,4% (n = 31) y 0% de nivel debe mejorar la atención emocional. Los resultados se deben a que los trabajadores se angustian mucho por lo que sienten, dejando que sus sentimientos no perjudiquen a sus pensamientos y prestan atención a sus estados de ánimo.

1 Con respecto a la dimensión claridad emocional, predomina nivel de excelente claridad emocional en un **68,6%** (n = 70), seguido de nivel adecuado en un 31,4% (n = 32) y 0% de nivel por mejorar. Los resultados se deben a que los trabajadores frecuentemente pueden definir sus sentimientos, y se dan cuenta de sus sentimientos en diferentes situaciones.

Con respecto a la dimensión reparación emocional, predomina nivel de excelente reparación en un **90,2%** (n = 92), seguido de nivel adecuado en un 9,8% (n = 10) y 0% de nivel por mejorar. Los resultados se deben a que los trabajadores, aunque a veces se

sientan melancólicos, suelen tener una contemplación positiva, así como también tienen mucha energía cuando están felices y cuando se enojan, intentan que se les pase.

Discusión

³ Se logró identificar que el nivel de inteligencia emocional es excelente en un 68,6% y es adecuado en un 31,4%. Tales resultados guardan relación con Urbano. (13) en 2021, publicó un estudio sobre la I.E. y el C.O. de los trabajadores del nosocomio Central de la Fuerza Aérea del Perú donde predominó el nivel adecuado de inteligencia emocional (84%). También es similar a Zapata. (14) en el año 2021, donde la Inteligencia emocional fue alta (59,09%), el Clima organizacional fue medio (25%).

También coincide con Rojas. (18) donde encontraron que el 32% tiene nivel alto de I.E.; la I.E. interpersonal con 24%. Los autores concluyeron que existe correlación entre el tipo de I.E. de los colaboradores de San Martín y el clima laboral, con un valor X² calculado de 61,99 con un margen de error de 0.05.

4.2 Resultado específico 2

⁵ Identificar el nivel de clima organizacional según dimensiones en los trabajadores del Hospital MINSa, Rioja 2023.

Tabla 4

¹ Nivel de clima organizacional según dimensión sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional en los trabajadores del Hospital MINSa, Rioja 2023.

	CLIMA ORGANIZACIONAL						Total	
	Malo		Regular		Bueno		f	%
	f	%	F	%	F	%		
Nivel de Clima organizacional	0	0,0	65	63,7	37	36,3	102	100,0
DIMENSIÓN								
Sistema individual	64	62,7	38	37,3	0	0,0	102	100,0
Sistema interpersonal	65	63,7	37	36,3	0	0,0	102	100,0
Sistema Organizacional	0	0,0	84	82,4	18	17,6	102	100,0

Fuente: Propia de los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores del Hospital MINSa, Rioja 2023.

3 Interpretación

Como se puede estimar en la tabla 4, que el nivel de clima organizacional según trabajadores del Hospital MINSA, Rioja es regular en un **63,7%** (n = 65), seguido de un nivel de clima organizacional bueno con el 36,3% (n=37) y 0% nivel malo.

Con respecto a la dimensión Sistema individual, predomina el nivel de mal sistema individual en **62,7%** (n = 64), seguido de nivel regular en un 37,3% (n = 38) y 0% de nivel malo. Los resultados se deben a que los empleados nunca disfrutan de libertad para realizar sus actividades, así como también realizan su trabajo con desagrado.

Con respecto a la dimensión Sistema interpersonal, predomina el nivel malo en un **63,7 %** (n = 64), seguido de nivel regular en un 36,3% (n = 37) y 0% de nivel bueno. Los resultados se deben a que los trabajadores casi nunca existen **confianza entre los compañeros para dialogar cualquier tipo de problema**, también casi **nunca en la organización** se propicia un ambiente agradable de unión entre compañeros.

Con respecto a la dimensión Sistema Organizacional, predomina el regular en un **82,4%** (n = 84), seguido de nivel bueno en un 17,6 % (n = 18) y 0% de nivel malo. Los resultados se deben a que los trabajadores, a veces el jefe trata con apatía a su personal, así como también **a veces dentro de la organización los trabajadores no tienen probabilidades de ser beneficiados por su trabajo**.

Discusión

Se logra identificar que el nivel de Clima Organizacional es regular en un **63,7%**, es similar al autor Zapata. (14) en el año 2021, donde el CO fue medio (25%). Difiere al estudio de Aranguren, *et al*, (10) en el 2019, donde el Clima Organizacional está en un nivel alto.

4.3 Resultado específico 3

Establecer **la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023**.

1 Prueba de Normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad entre las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,386	102	,000	,625	102	,000
Clima organizacional	,411	102	,000	,608	102	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La distribución es normal ya que las significancias son inferiores a 0,05 de Kolmogorov - Smirnov y Shapiro - Wilk, entonces, para determinar el valor de correlación se proporciona el Rho de Spearman.

Tabla 6

1 Relación de las dimensiones de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

		Correlaciones				
			Atención emocional	Claridad emocional	Reparación emocional	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Atención emocional	4 Coeficiente de correlación	1,000	,631**	,448**	,520
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	102	102	102	102
	Claridad emocional	Coeficiente de correlación	,631**	1,000	,306**	,671
		Sig. (bilateral)	,000	.	,002	,002
		N	102	102	102	102
	Reparación emocional	Coeficiente de correlación	,448**	,306**	1,000	,701
		Sig. (bilateral)	,000	,002	.	,002
		N	102	102	102	102
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,520	,671	,701	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,002	,002	.
		N	102	102	102	102

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023; ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue atención emocional, dimensión claridad emocional (Rho de Spearman. 0,520 y 0,671) indicando correlación positiva moderada y dimensión reparación emocional (Rho de Spearman. 0,701 en donde existe una correlación positiva alta, con un p-valor \leq 0.01. Por lo que se acepta la hipótesis de trabajo: Existe relación significativa de las dimensiones de la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Discusión

Se logra establecer la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023, donde la correlación es positiva moderada para las dimensiones atención emocional y claridad emocional y correlación positiva alta para la dimensión reparación emocional. Similar resultado con el autor Carrillo, *et al.*, (11) donde la IE afecta al CL, ya que la mayoría de los compañeros de trabajo afirmaron que pierden el dominio sobre sus emociones, lo que produce disputas en el lugar de trabajo, empeora la comunicación con las otras personas y debilita la sinergia y el entendimiento mutuo. También Urbano. (13) encontraron una apropiada inteligencia emocional (84%), el Clima Organizacional está por mejorar (74,5%), en su dimensión Liderazgo esta por mejorar (95%).

4.4 Resultado general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Tabla 7

Relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

CORRELACIONES				
			Inteligencia Emocional	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,755
		Sig. (bilateral)	.	031
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,755	1,000
		Sig. (bilateral)	031	.
		N	102	102

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023, ya que el Rho de Spearman alcanzó un coeficiente de 0.755 (correlación positiva alta); y un p valor igual a 0,031 ($p\text{-valor} \leq 0.05$); por lo que se acepta la hipótesis, es decir, existe relación estadísticamente positiva entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Discusión

Se logra identificar que existe relación estadísticamente positiva entre las variables, y se evidencia el nivel de inteligencia emocional excelente en 68,6%, pero el nivel de clima organizacional es regular en 63,7%, este resultado coincide con el autor Zapata. (14) en el año 2021, donde la IE fue alta (59,09%), el CO fue medio (25%). Así mismo con Álamo, *et al.*, (17) donde los autores concluyeron que cuanto mayor es la I.E. mejor perciben los empleados su entorno de trabajo. También coincide con el autor Valdez. (8) en el 2021, donde mostraron correlación positiva 0.77, lo que les permitió confirmar si es que existe una inteligencia emocional alta posiblemente este conduzca a un mejor clima organizacional entre trabajadores.

Pero difiere de Coche. (15) donde la relación fue baja y el autor concluyó que la I.E. de las enfermeras es baja y se relaciona negativamente con su entorno de trabajo. También con

Aranguren, *et al.*, (10)⁴ en el 2019, donde la IE está en un nivel intermedio y el CO en un nivel alto, por lo que concluye en su investigación que no hay relación entre las variables.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023., ya que el análisis estadístico Rho de Spearman es 0.755 (correlación positiva alta); y un p valor igual a 0,031 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
2. El nivel de Inteligencia emocional es excelente en un 68,6%, la dimensión atención emocional, predomina nivel adecuado en un 69,6% debido a que desde la perspectiva de a que los trabajadores se angustian mucho por lo que sienten, dejando que sus sentimientos no afecten a sus pensamientos y prestan atención a sus emociones. La dimensión claridad emocional, predomina nivel de IE excelente en un 68,6%, debido a que los trabajadores frecuentemente pueden definir sus sentimientos, y se dan cuenta de sus sentimientos en diferentes situaciones. Y la dimensión reparación emocional, predomina nivel excelente en un 90,2%, debido a que los trabajadores, a veces se sienten melancólicos, pero suelen tener una percepción positiva, así como también tienen mucha energía cuando están felices, y cuando se enojan, intentan que se les pase.
3. El nivel de clima organizacional es regular en 63,7%. Con respecto a la dimensión Sistema individual, fue nivel malo en 62,7% se debe a que los trabajadores nunca disfrutaban de libertad para realizar sus actividades, así como también realizan su trabajo con desagrado. La dimensión Sistema interpersonal, es nivel malo en 63,7 esto se debe a que casi nunca existen confianza entre los compañeros para dialogar cualquier tipo de problema, también casi nunca se propicia un ambiente agradable de unión entre compañeros dentro de la organización. Y la dimensión Sistema Organizacional en nivel regular en 82,4% debido que a veces el jefe trata con apatía a su personal, así como también no tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo los trabajadores dentro de la organización.
4. Existe relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023; ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue 0,520 para la dimensión atención emocional y 0,671 para la dimensión claridad emocional, indicando correlación positiva moderada, y Rho de Spearman. 0,701 para la dimensión reparación emocional indicando correlación positiva alta, con un $p\text{-valor} \leq 0.01$.

RECOMENDACIONES

1. Al director del Hospital MINSA Rioja, proporcionar mayor atención a los aspectos emocionales de los trabajadores, realizando talleres que fomenten la inteligencia emocional, para que puedan tener una visión optimista al realizar sus actividades, así como a ser capaces de atender sus sentimientos de forma apropiada, comprender bien sus estados de ánimo y regular sus emociones de forma apropiada al momento de interactuar con sus compañeros y los pacientes.
2. Al director del Hospital MINSA Rioja, jefes, realizar capacitaciones para fomentar la independencia y aprecio, para que los trabajadores perciban un ambiente sociable y de comunicación entre colegas; para mejorar el clima organizacional.
3. Al director del Hospital MINSA Rioja, jefes y trabajadores implementar una estrategia motivacional donde feliciten por el desempeño y logros obtenidos, premiando su desenvolvimiento, el cual generaría mejoras en el ánimo, que tengan percepción positiva y exista confianza entre los compañeros para dialogar cualquier tipo de problema, también generar la unión entre compañeros para tener un ambiente agradable.
4. Organizar talleres para los trabajadores de las diferentes áreas para promover la inteligencia emocional y esto va a conducir a la gestión y mantenimiento de un clima organizacional adecuado.
5. A la Universidad Nacional de San Martín, difundir los resultados de la presente aplicación a través de artículos e informes para que sirva de referencia a otras instituciones similares, así como aplicar el estudio en sus trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Tirado-Vides MM, Cudris-Torres L, Redondo-Marín MP, Jiménez-Ruiz LK. Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*. 2020 Mar 3;14(27).
2. Najimi A., Doustmohamadi P., Omid A. La relación entre inteligencia emocional, responsabilidad social y desempeño laboral en prestadores de servicios de salud. The relationship between emotional intelligence, social responsibility, and job performance in health service providers. 2021 May 6;10(6):20–6.
3. Vahidi M, Namdar Areshtanab H, Arshadi Bostanabad M. The Relationship between Emotional Intelligence and Perception of Job Performance among Nurses in North West of Iran. *Scientifica (Cairo)*. 2016;2016.
4. Sharp G, Bourke L, Rickard MJFX. Review of emotional intelligence in health care: an introduction to emotional intelligence for surgeons. *ANZ J Surg*. 2020 Apr 21;90(4).
5. Humphries N, McDermott AM, Creese J, Matthews A, Conway E, Byrne JP. Hospital doctors in Ireland and the struggle for work–life balance. *Eur J Public Health*. 2020 Sep 1;30(Supplement_4).
6. Segarra P. Correlación entre inteligencia emocional y clima laboral en una entidad de seguridad ciudadana. [Cuenca - Ecuador]: Universidad del Azuay; 2023.
7. Torres M. Clima laboral y la inteligencia emocional en tiempos de pandemia en los docentes de la facultad de educación Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion. [Huacho - Perú]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion ; 2023.
8. Valdez A. Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los trabajadores de la Empresa Hotelera “Casa Grande” de la Ciudad de La Paz. T. [La Paz, Bolivia]: Universidad Mayor de San Andrés la paz Bolivia.; 2021.
9. Gonzales V. Clima organizacional y su relación con inteligencia emocional en las empresas públicas. 2020.
10. Aranguren D., Lozano L. Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del sistema nervioso.
11. Carrillo D, Vargas J, Sierra D. Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo, Ambato, Ecuador. 2018.

12. García A. Inteligencia emocional y clima organizacional en profesionales asistenciales de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, . Universidad César Vallejo.; 2018.
13. Urbano. Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de salud del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020. Universidad Cesar Vallejo; 2021.
14. 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 . 2021.
15. Coche D. Inteligencia emocional y clima laboral en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2019. Universidad Nacional de la Amazonia de Madre de Dios . 2020.
16. Mendoza S. Inteligencia Emocional de los profesionales nombrados del Hospital Carlos Showing Ferrari - li E, Huánuco. 2019.
17. Alamo C, Carnero M. Inteligencia emocional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0031 María Ulises Dávila Pinedo, Morales. 2020.
18. Rojas F. Inteligencia emocional y clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017. [Tarapoto]: Universidad Cesar Vallejo; 2019.
19. Romero H. Inteligencia emocional y clima organizacional. [Guatemala]: Universidad Rafael Landivar; 2016.
20. Verónica B., Oliveros P. La inteligencia emocional desde la perspectiva de Rafael Bisquerra. Rev Invest (Guadalajara). 2019 Apr;93(42):3–15.
21. Tacanga J. Revision teorica de la Inteligencia Emocional. [Chiclayo]: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2020.
22. Fragoso R. Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? Revista Iberoamericana de Educación Superior. 2015 May;6(16):110–25.
23. Vásquez M, del Águila M, Arapa R, Pancca N, Paricahua N. Inteligencia emocional y sus modelos: su importancia para el proceso enseñanza aprendizaje. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. 2022 Jan 1;4(1):116–30.
24. Machado Y. Origen y evolución de la educación emocional . – Revista de Educación e Investigación. 2022 Jun;4(6):5–13.

25. Hogeveen J, Salvi C, Grafman J. 'Emotional Intelligence': Lessons from Lesions. *Trends Neurosci.* 2016 Oct;39(10):694–705.
26. Johnson DR. Emotional intelligence as a crucial component to medical education. *Int J Med Educ.* 2015 Dec 6;6:179–83.
27. Bisquerra R, Lòpez E. La evaluación en la educación emocional: Instrumentos y recursos. *Aula Abierta.* 2021 Dec 20;50(4):757–66.
28. Sánchez D, Robles M. Instrumentos de evaluación en inteligencia emocional: una revisión sistemática cuantitativa. *Perspectiva Educacional.* 2018 Jun 30;57(2).
29. Gonzalez R, Custodio JB, Abal FJP. Propiedades psicométricas del Trait Meta-Mood Scale-24 en estudiantes universitarios argentinos. *Psicogente.* 2020 Jun 5;23(44):1–26.
30. Falcon C. Clima Laboral y su Relación con la Rotación del Personal Administrativo, *Red De Salud Lima Norte IV - Puente Piedra*, 2017. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
31. Garcia F, Benavides E. clima organizacional. [Managua]: Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua ; 2020.
32. Tito P, Arauz. El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del Instituto Nacional Materno Perinatal. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev de Investigación de la Fac de Ciencias Administrativas.*, 2015 Jul 1;18(36):3–20.
33. Cardona D, Ramirez M, Pardo A. Satisfacción laboral, Desempeño e Innovación: Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano. *Revista Espacios ISSN 0798 1015.* 2017;37(34):1–28.
34. Esquivel J, Martínez G, Silva F. Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación .* 2020;6(2):66–77.
35. Iglesias A, Torres J. Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cubana Enfermer.* 2018 Nov 5;34(1):1257.
36. Raygada O, Rengifo C. Clima Organizacional. [Loreto]: Universidad Científica del Perú; 2020.
37. Ellegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Psicología .* 2015;23(1):2–8.

38. Davila H. Validez y Confiabilidad de un Instrumento para Evaluar el Clima Organizacional en Diferentes Ramas de Actividad Económica. Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas, 2016;2(1):410.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023?	Objetivo general	Ha: Existe relación estadísticamente positiva entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.	Tipo y Nivel
	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.		Básico Descriptivo, correlacional
	Objetivo específico		Población y muestra
	Identificar el nivel de inteligencia emocional según dimensiones en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023. Identificar el nivel de clima organizacional según dimensiones en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023. Establecer la relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.	Ho: No existe relación estadísticamente positiva entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023	Población: La presente investigación abarca una población de 400 trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023. Muestra: La Muestra en la presente investigación es probabilístico, con 102 trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Anexo 2: Operacionalización de Variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Inteligencia emocional	La Inteligencia Emocional está referida a los procesos que permiten la identificación, aplicación, manejo e interpretación de las vivencias emocionales de uno mismo y de los demás para un adecuado funcionamiento psicosocial (Fernández P, Extremera N., & Ramos N., 2004).	La Inteligencia emocional que tienen los trabajadores, se determina a través de un cuestionario tipo escala de Likert extraído de los autores Salovey y Mayer, adaptado por Fernández-Berrocal, permitiendo así evaluar la Inteligencia Emocional de acuerdo con sus tres dimensiones (atención, claridad y reparación emocional), el cual se obtiene:	Atención emocional	1. Presto mucha atención a mis 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.	Ordinal	Nivel de inteligencia emocional según dimensiones: Dimensión 1: Atención emocional: IE excelente (de 27 a 40 puntos) IE adecuado (de 15 a 26 puntos) IE debe mejorar (De 8 a 14 puntos)
				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.		
		IE excelente (de 81 a 120 puntos) IE adecuado (de 41 a 80 puntos)	Reparación Emocional		Cuantitativa	Dimensión 3: Reparación emocional IE excelente (de 27 a 40 puntos) IE adecuado (de 15 a 26 puntos)

	<p>El clima organizacional se refiere al entorno sociopsicológico en el que operan la institución, relacionado con el trabajo "día a día" y las metas estratégicas, y aprovecha la oportunidad de utilizar variables económicas para influir en el desempeño de las empresas (Mayer, J. & Salovey, P., 1997).</p>	<p>Al obtener los tres resultados según dimensiones, se suma los resultados y se obtiene el nivel de clima organizacional con los siguientes datos numéricos:</p>	<p>Sistema individual</p>	<p>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.</p> <p>1. Como trabajador me siento satisfecho con mis actividades. 2. Como trabajador me siento realizado con mi trabajo. 3. Disfruto hacer mis actividades dentro de mi organización. 4. Realizo mi trabajo con desagrado. 5. Como trabajador gozo mi libertad para elegir cómo hacer mis actividades. 6. Como trabajador soy libre respecto a la forma de solucionar mis problemas relacionados con mis actividades. 7. Como trabajador me brindan la oportunidad de proponer la forma en la que deseo realizar mis actividades. 8. Como trabajadores nos llevamos bien entre nosotros. 9. Hay compañerismo en los trabajadores de esta organización. 10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema. 11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, nosotros como trabajadores de inmediato lo integramos al grupo. 12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo. 13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.</p>	<p>Cuantitativa</p>	<p>IE debe mejorar (De 8 a 14 puntos)</p>
<p>Variable 2: Clima organizacional</p>		<p>Nivel CO bueno (de 98 a 145 puntos) Nivel CO regular (de 49 a 97 puntos) Nivel CO malo (De 29 a 48 puntos)</p>	<p>Sistema Interpersonal</p>			<p>Ordinal</p> <p>Nivel de clima organizacional según dimensiones:</p> <p>Dimensión 1: Sistema individual CO bueno (de 27 a 40 puntos) CO regular (de 15 a 26 puntos) CO malo (De 8 a 14 puntos)</p> <p>Dimensión 2: Sistema interpersonal CO bueno (de 27 a 40 puntos) CO regular (de 15 a 26 puntos) CO malo (De 8 a 14 puntos)</p>

			<p>Sistema organización al</p> <p>14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable. 15. A usted el director le trata de la manera más humana posible. 16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto. 17. Los directivos dan apoyo al personal en la realización de sus actividades. 18. El jefe trata con indiferencia a su personal. 19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada. 20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades. 21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo. 22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño. 23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores. 24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo. 25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas. 26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo. 27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo 28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas. 29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.</p>	<p>Dimensión 3: Sistemas Organizacional CO bueno (de 51 a 75 puntos) CO regular ado (de 26 a 50 puntos) CO malo (De 15 a 25 puntos)</p>
--	--	--	--	---

Fuente: Propia

Anexo 3: Consentimiento Informado**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

Lugar y Fecha: _____

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada "Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023".

Habiendo sido informado(a) del propósito de esta, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

Fecha:

.....

Nombre:

DNI:

Anexo 4: Cuestionario 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

 **cuestionario 1. MEDIRÁ EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Autor: Trait Meta Mood Scale 24 TMMS-24 (Salovey & Mayer)

Adaptado por López, Falen (2023)

Fecha:

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. La valoración de cada ítem es la siguiente:

Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad:Grupo ocupacional:

Sexo : M () F () Tiempo de servicio :

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Atención emocional						
1	Presto mucha atención a mis 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					
Claridad Emocional		1	2	3	4	5
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					
Reparación Emocional		1	2	3	4	5
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.					

Anexo 5: Cuestionario 2



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

Cuestionario 2: Medirá el nivel de clima organizacional

Autor: García (2019)

Adaptado por López, Falen (2023)

Fecha:

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. La valoración de cada ítem es la siguiente:

nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

Edad : Grupo ocupacional :

.....

Sexo : M () F () Tiempo de servicio

.....

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Sistema individual						
1	Como trabajador me siento satisfecho con mis actividades.					
2	Como trabajador me siento realizado con mi trabajo.					
3	Disfruto hacer mis actividades dentro de mi organización.					
4	Realizo mi trabajo con desagrado.					
5	Como trabajador gozo mi libertad para elegir cómo hacer mis actividades.					
6	Como trabajador soy libre respecto a la forma de solucionar mis problemas relacionados con mis					

	actividades.						
7	Como trabajador me brindan la oportunidad de proponer la forma en la que deseo realizar mis actividades.						
Sistema interpersonal							
8	Como trabajadores nos llevamos bien entre nosotros						
9	Hay compañerismo en los trabajadores de esta organización						
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.						
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, nosotros como trabajadores de inmediato lo integramos al grupo.						
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.						
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.						
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.						
Sistema organizacional							
15	A usted el director le trata de la manera más humana posible.						
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.						
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.						
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.						
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.						
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.						
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.						
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.						
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.						
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.						
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.						
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.						
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo						
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas						

29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización					
----	---	--	--	--	--	--

ESCALA DE MEDICIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Variable: Inteligencia emocional

Nivel Inteligencia emocional	Puntaje
Excelente Inteligencia Emocional.	De 81 a 120 puntos
Adecuada Inteligencia Emocional	De 41 a 80 puntos
Debe mejorar su Inteligencia Emocional	De 24 a 40 puntos

Nivel de Inteligencia emocional según dimensiones

Dimensión 1: Atención emocional: (Items 1 al 8)

Nivel	Puntaje
Excelente Atención emocional	De 27 a 40 puntos
Adecuada atención emocioanal	De 15 a 26 puntos
Debe mejorar su atención emocional	De 8 a 14 puntos

Dimensión 2: Claridad emocional (ítems 9 al 16)

Nivel	Puntaje
Excelente Claridad Emocional	De 27 a 40 puntos
Adecuada Claridad Emocional	De 15 a 26 puntos
Debe mejorar su Claridad Emocional	De 8 a 14 puntos

Dimensión 3: Reparación emocional (ítems 17 al 24)

Nivel	Puntaje
Excelente reparación emocional	De 27 a 40 puntos
Adecuada reparación Emocional.	De 15 a 26 puntos
Debe mejorar su reparación emocional.	De 8 a 14 puntos

Variable: Clima organizacional

Nivel organizacional	Clima	Puntaje
Nivel CO bueno		De 98 a 145 puntos
Nivel CO regular		De 49 a 97 puntos
Nivel CO malo		De 29 a 48 puntos

Nivel de Clima organizacional según dimensiones

Dimensión 1: Sistema individual (Items 1 al 7)

Nivel organizacional	Clima	Puntaje
Buen sistema individual		De 27 a 40 puntos
Regular sistema individual		De 15 a 26 puntos
Mal Sistema individual		De 8 a 14 puntos

Dimensión 2: Sistema interpersonal (ítems 8 al 14)

Nivel organizacional	Clima	Puntaje
Buen sistema interpersonal		De 27 a 40 puntos
Regular sistema interpersonal		De 15 a 26 puntos
Mal sistema interpersonal		De 8 a 14 puntos

Dimensión 3: Sistema Organizacional (ítems 15 al 29)

Nivel organizacional	Clima	Puntaje
Buen sistema organizacional		De 51 a 75 puntos

Regular organizacional	sistema	De 26 a 50 puntos
Mal organizacional	sistema	De 15 a 25 puntos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



ANEXO 6: AIKEN

Validado por el autor García

Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de Inteligencia Emocional.

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
		UV AIKEN	UV AIKEN	UV AIKEN
ATENCION EMOCIONAL	1	1	1	1.00
	2	1	1	0.95
	3	0.95	1	1.00
	4	1	1	1.00
	5	0.95	0.95	0.95
	6	1	1	1.00
	7	0.95	0.95	0.95
	8	0.95	0.95	0.95
CLARIDAD EMOCIONAL	9	1	1	1.00
	10	1	1	1.00
	11	0.95	0.95	0.95
	12	1	1	1.00
	13	0.95	0.95	0.95
	14	0.95	0.95	0.95
	15	1	1	1.00
	16	1	1	1.00
REPARACION EMOCIONAL	17	1	1	1.00
	18	1	1	1.00
	19	0.95	0.95	0.95
	20	0.95	0.95	0.95
	21	0.95	0.95	0.95
	22	1	1	1.00
	23	1	1	1.00
	24	1	1	1.00

Se aprecia que los ítems de la escala Inteligencia Emocional cuestionario "Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)" presentan coeficiente de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde .95 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, coherencia y relevancia adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de Clima Organizacional.

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
		UV AIKEN	UV AIKEN	UV AIKEN
SISTEMA INDIVIDUAL	1	1	1	1.00
	2	0.95	0.95	0.95
	3	0.95	0.95	0.95
	4	1	1	1.00
	5	1	1	1.00
	6	1	1	1.00
	7	0.95	1	0.95
SISTEMA INTERPERSONAL	8	1	1	1.00
	9	1	1	1.00
	10	0.95	0.95	0.95
	11	0.95	0.95	0.95
	12	1	1	1.00
	13	1	1	1.00
	14	1	1	1.00
SISTEMA ORGANIZACIONAL	15	1	1	1.00
	16	1	1	1.00
	17	1	1	0.95
	18	1	1	1.00
	19	1	1	1.00
	20	1	1	1.00
	21	0.95	0.95	1.00
	22	1	1	1.00
	23	1	1	1.00
	24	0.95	0.95	0.95
	25	1	1	1.00
	26	0.95	0.95	0.95
	27	1	1	1.00
	28	1	1	1.00
	29	1	1	1.00

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la escala Clima Organizacional cuestionario "EMCO" presentan coeficiente de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde .95 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, coherencia y relevancia adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

ANEXO 7: Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Variable 1: Inteligencia emocional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	24	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	24	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Base de datos – SPSS VER 25.

Coficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,861	24

Fuente: Base de datos – SPSS VER 25.

La tabla nos muestra como el índice del alfa de Cronbach (0,861) es mayor a 0,80 entonces podemos calificarlo como "Muy bueno" y dar fiabilidad al instrumento de medición

Variable 2: Clima organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	29	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	29	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

Coefficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,914	29

Fuente: Base de datos – SPSS VER 25.

La tabla nos muestra como el índice del alfa de Cronbach (0,914) es mayor a 0,80 entonces podemos calificarlo como "excelente" y dar fiabilidad al instrumento de medición: Cuestionario sobre clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023.

Anexo 8: Base de datos

VARIABLE: Inteligencia emocional

N°	D1						D2						D3												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	3	2	4	2	2	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	
2	5	4	3	3	1	2	2	2	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4
4	3	2	3	4	1	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
5	5	5	3	4	3	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	5	3	3
6	4	3	3	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
7	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	4	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4
11	4	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
12	5	4	3	3	1	2	2	2	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
13	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4
14	3	2	3	4	1	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
15	5	5	3	4	3	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	5	3	3
16	4	3	3	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
17	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	4	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4
21	3	2	4	2	2	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	3
22	5	4	3	3	1	2	2	2	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
23	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4

24	5	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	3	2	1	3	4	4	4	4			
25	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3		
26	3	2	3	1	3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
27	2	4	4	1	4	5	5	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	4	4	4	4		
28	2	4	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4		
29	5	5	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
30	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
31	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	
32	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
33	5	4	5	1	5	5	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	
34	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	
35	5	3	4	4	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	1	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	2	3	1	3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
38	2	4	4	1	4	5	5	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	3	4	4	4	4	4	
39	2	4	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	
40	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
41	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	
43	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
44	5	4	5	1	5	5	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	
45	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	5	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	1	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	
47	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
48	3	2	3	1	3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
49	2	4	4	1	4	5	5	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	3	4	4	4	4	4	
50	2	4	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	
51	5	5	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
52	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4

84	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
85	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
86	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4		
87	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3		
88	5	4	5	1	5	5	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3		
89	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3		
90	5	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	2	1	3	4	4	
91	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	
92	3	2	3	1	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	4	
93	2	4	4	1	4	5	5	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	4	4	
94	2	4	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	1	1	3	4	4	4	4	
95	5	5	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	4	4	4	
96	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
97	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	
98	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	
99	5	4	5	1	5	5	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	2	3	4	3	3
100	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	
101	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	
102	5	4	5	1	5	5	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	4	3

ANEXO 9: AUTORIZACIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN



OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD ALTO MAYO
HOSPITAL II-1 RIOJA
AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Rioja, 8 de agosto del 2023

CARTA N° 005 2023-HOSPITAL II-1 RIOJA /OCDI

Sr.

Betty Mishel López Pérez

Bachiller de la Universidad Nacional de San Martín

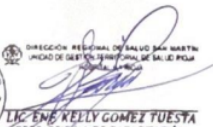
ASUNTO: RESPUESTA A LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo, informarle que mediante la solicitud para la autorización de recolección de datos y aplicar proyecto de investigación en el Hospital II – 1 Rioja, titulada “Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023”, para obtener el título profesional de Licenciada en enfermería.

Expongo, que en atención directa a la Ley N° 30220 (Ley Universitaria) en cuyo capítulo VI, artículo 51 se menciona que: “Las universidades coordinan permanentemente con los sectores público y privado, para la atención de la investigación que contribuya a resolver los problemas del país”. Y en consideración indirecta a las leyes N° 30309 (Ley que promueve la investigación científica) y N° 28303 (Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación tecnológica), la entidad a la cual representó, en coordinación con el comité de investigación científica (CIC) se reconoce la trascendencia de la investigación y al estar en conformidad a la normativa mencionada y lineamientos que rigen nuestra institución se dan por concedidos los permisos necesarios para realiza el recojo de información que sea necesaria

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle muestras de especial consideración y estima.

Atentamente,



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
UNIDAD DE GESTIÓN HOSPITAL DE SALUD RIOJA
LIC. ENG. KELLY GOMEZ FUESTA
RESP. OFICINA DE CAPACITACIÓN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

OFICINA DE CAPACITACIÓN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL
II-1 RIOJA
Jr, Jirón Venecia C-6, Rioja 22826



Anexo 10: Cuestionarios llenados



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
 Cuestionario 1. MEDIRÁ EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL



Autor: Trait Meta Mood Scale 24 TMMS-24 (Salovey & Mayer)

Adaptado por López, Falen (2023)

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. La valoración de cada ítem es la siguiente:

Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad: 49 años Grupo ocupacional : Tec. Médico

Sexo : M (X) F () Tiempo de servicio : 12 años

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Atención emocional						
1	Presto mucha atención a mis sentimientos.				X	
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	X				
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	X				
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	X				
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X				
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.			X		
7	A menudo pienso en mis sentimientos.			X		
8	Presto mucha atención a cómo me siento			X		
Claridad Emocional						
		1	2	3	4	5
9	Tengo claros mis sentimientos.			X		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.		X			
11	Casi siempre sé cómo me siento.			X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.		X			
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	X				
14	Siempre puedo decir cómo me siento.				X	
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.				X	
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos				X	
Reparación Emocional						
		1	2	3	4	5
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					X
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					X
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.				X	
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.				X	
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.				X	
22	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.					X
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					X
24	Cuando estoy enfadado intento que se me pase.				X	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Questionario 2: Medirá el nivel de clima organizacional

Autor: García (2019)

Adaptado por López, Falen (2023)

Fecha: 29/09/23

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. La valoración de cada ítem es la siguiente:

Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad : 49 años Grupo ocupacional : Tec. Médico
Sexo : M (X) F () Tiempo de servicio : 12 años

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Sistema individual						
1	Como trabajador me siento satisfecho con mis actividades.		X			
2	Como trabajador me siento realizado con mi trabajo.				X	
3	Disfruto hacer mis actividades dentro de mi organización.				X	
4	Realizo mi trabajo con desagrado.	X				
5	Como trabajador gozo mi libertad para elegir cómo hacer mis actividades.				X	
6	Como trabajador soy libre respecto a la forma de solucionar mis problemas relacionados con mis actividades.					X
7	Como trabajador me brindan la oportunidad de proponer la forma en la que deseo realizar mis actividades.					X
Sistema interpersonal						
8	Como trabajadores nos llevamos bien entre nosotros.				X	
9	Hay compañerismo en los trabajadores de esta organización				X	
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.		X			
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, nosotros como trabajadores de inmediato lo integramos al grupo.					X
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.				X	
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.				X	
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.				X	
Sistema organizacional						
15	A usted el director le trata de la manera más humana posible.					X
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.					X
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.					X
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.		X			
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	X				
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.		X			
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.			X		
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.	X				
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.	X				
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.				X	
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.					X
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Cuestionario 2: Medirá el nivel de clima organizacional

Autor: García (2019)

Adaptado por López, Falen (2023)

Fecha: 26/09/23

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. La valoración de cada ítem es la siguiente:

Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad : 34 años Grupo ocupacional : Tec. Enfermería
Sexo : M () F (X) Tiempo de servicio : 03 años

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Sistema individual						
1	Como trabajador me siento satisfecho con mis actividades.					X
2	Como trabajador me siento realizado con mi trabajo.				X	
3	Disfruto hacer mis actividades dentro de mi organización.					X
4	Realizo mi trabajo con desagrado.	X				
5	Como trabajador gozo mi libertad para elegir cómo hacer mis actividades.					X
6	Como trabajador soy libre respecto a la forma de solucionar mis problemas relacionados con mis actividades.					X
7	Como trabajador me brindan la oportunidad de proponer la forma en la que deseo realizar mis actividades.		X			
Sistema interpersonal						
8	Como trabajadores nos llevamos bien entre nosotros.				X	
9	Hay compañerismo en los trabajadores de esta organización				X	
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.	X				
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, nosotros como trabajadores de inmediato lo integramos al grupo.					X
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.			X		
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.			X		
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.			X		
Sistema organizacional						
15	A usted el director le trata de la manera más humana posible.		X			
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.		X			
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.			X		
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.	X				
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	X				
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.				X	
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.				X	
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.		X			
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.		X			
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.				X	
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.				X	
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					X



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
Cuestionario 1. MEDIRÁ EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL



Autor: Trait Meta Mood Scale 24 TMMS-24 (Salovey & Mayer)

Adaptado por López, Falen (2023)

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. La valoración de cada ítem es la siguiente:

Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad: 34 años Grupo ocupacional : Enfermera

Sexo : M () F (X) Tiempo de servicio : 3 años

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Atención emocional						
1	Presto mucha atención a mis sentimientos.					X
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					X
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.			X		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.				X	
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.			X		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.			X		
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					X
8	Presto mucha atención a cómo me siento					X
Claridad Emocional						
		1	2	3	4	5
9	Tengo claros mis sentimientos.			X		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.			X		
11	Casi siempre sé cómo me siento.				X	
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.			X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.				X	
14	Siempre puedo decir cómo me siento.			X		
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.				X	
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos			X		
Reparación Emocional						
		1	2	3	4	5
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					X
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.				X	
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.				X	
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					X
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.			X		
22	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.					X
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					X
24	Cuando estoy enfadado intento que se me pase.			X		



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
Cuestionario 1. MEDIRÁ EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL



Autor: Trait Meta Mood Scale 24 TMMS-24 (Salovey & Mayer)

Adaptado por López, Falen (2023)

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. La valoración de cada ítem es la siguiente:

Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad: 23 años Grupo ocupacional : Obstetra

Sexo : M () F (X) Tiempo de servicio : 7 meses

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Atención emocional						
1	Presto mucha atención a mis sentimientos.			X		
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.		X			
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.			X		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.				X	
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	X				
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.		X			
7	A menudo pienso en mis sentimientos.			X		
8	Presto mucha atención a cómo me siento			X		
Claridad Emocional						
		1	2	3	4	5
9	Tengo claros mis sentimientos.				X	
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.			X		
11	Casi siempre sé cómo me siento.				X	
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.		X			
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.			X		
14	Siempre puedo decir cómo me siento.		X			
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.		X			
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos			X		
Reparación Emocional						
		1	2	3	4	5
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.			X		
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.			X		
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.				X	
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.				X	
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.			X		
22	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.			X		
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.				X	
24	Cuando estoy enfadado intento que se me pase.		X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Cuestionario 2: Medirá el nivel de clima organizacional
 Autor: García (2019)
 Adaptado por López, Falen (2023)

Fecha:

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. La valoración de cada ítem es la siguiente:

Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad : 23 años Grupo ocupacional : Obstetra
 Sexo : M () F (x) Tiempo de servicio : 7 meses

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Sistema individual						
1	Como trabajador me siento satisfecho con mis actividades.			X		
2	Como trabajador me siento realizado con mi trabajo.		X			
3	Disfruto hacer mis actividades dentro de mi organización.				X	
4	Realizo mi trabajo con desagrado.	X				
5	Como trabajador gozo mi libertad para elegir cómo hacer mis actividades.		X			
6	Como trabajador soy libre respecto a la forma de solucionar mis problemas relacionados con mis actividades.		X			
7	Como trabajador me brindan la oportunidad de proponer la forma en la que deseo realizar mis actividades.		X			
Sistema interpersonal						
8	Como trabajadores nos llevamos bien entre nosotros.		X			
9	Hay compañerismo en los trabajadores de esta organización		X			
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.		X			
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, nosotros como trabajadores de inmediato lo integramos al grupo.			X		
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.			X		
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.		X			
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.		X			
Sistema organizacional						
15	A usted el director le trata de la manera más humana posible.			X		
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.			X		
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.		X			
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.			X		
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.		X			
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.				X	
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.		X			
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.		X			
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.		X			
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.				X	
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.				X	
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.				X	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Cuestionario 1.

Autor: Trait Meta Mood Scale 24 TMMS-24 (Salovey & Mayer)
 Adaptado por López, Falen (2023)

Fecha: 27/09/23

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. La valoración de cada ítem es la siguiente:

Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad : 30 Grupo ocupacional : Biólogo
 Sexo : M (X) F () Tiempo de servicio : 2 años

N.º	ÍTEM	1	2	3	4	5
Atención emocional						
1	Presto mucha atención a los sentimientos.			X		
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	X				
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.				X	
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.			X		
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.			X		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.				X	
7	A menudo pienso en mis sentimientos.			X		
8	Presto mucha atención a cómo me siento					X
Claridad Emocional						
9	Tengo claros mis sentimientos.					X
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.				X	
11	Casi siempre sé cómo me siento.			X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.				X	
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.				X	
14	Siempre puedo decir cómo me siento.			X		
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.			X		
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos					X
Reparación Emocional						
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					X
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.				X	
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.				X	
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.			X		
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.				X	
22	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.					X
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					X
24	Cuando estoy enfadado intento que se me pase.		X			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



Cuestionario 2
 Autor: García (2019)
 Adaptado por López, Falen (2023)

Fecha: 27/09/23

INSTRUCCIONES:

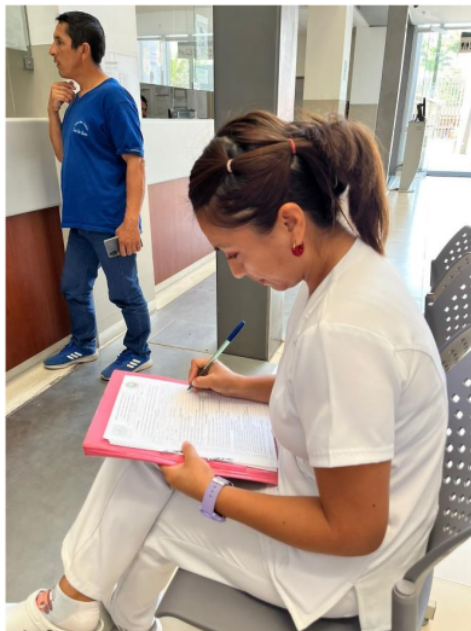
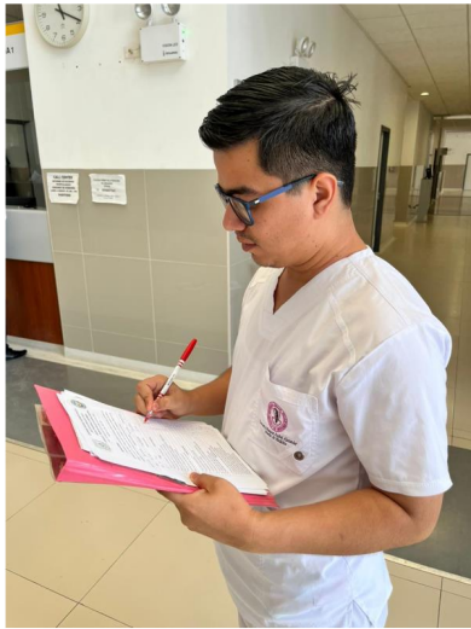
A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. La valoración de cada ítem es la siguiente:

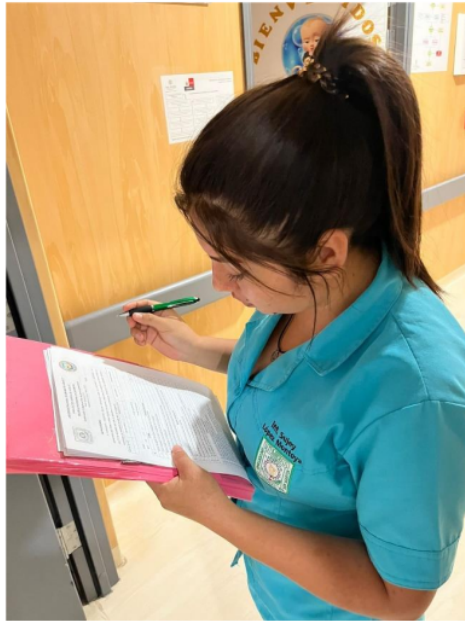
Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad : 30 Grupo ocupacional : Enfermera
 Sexo : M () F () Tiempo de servicio : 3 años

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Sistema Individual						
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades		X			
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.			X		
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.		X			
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.			X		
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.		X			
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.			X		
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.			X		
Sistema Interpersonal						
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.		X			
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.		X			
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.			X		
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.		X			
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.			X		
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.	X				
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.		X			
Sistema organizacional						
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.		X			
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.			X		
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	X				
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.			X		
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	X				
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	X				
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.	X				
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.	X				
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.		X			
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.			X		
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.			X		
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.			X		

Anexos 11: Colaboradores de la investigación





Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores del Hospital MINSA, Rioja 2023

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repositorio.ucv.edu.pe Internet Source 7%

2 repositorio.unsm.edu.pe Internet Source 5%

3 tesis.unsm.edu.pe Internet Source 3%

4 Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper 1%

5 hdl.handle.net Internet Source 1%

6 Submitted to Universidad Alas Peruanas Student Paper 1%

7 Submitted to Universidad Nacional de San Martín Student Paper <1%

8 repositorio.unapiquitos.edu.pe Internet Source <1%

Submitted to uniminuto

9	Student Paper	<1 %
10	repositorio.unjbg.edu.pe Internet Source	<1 %
11	repositorio.uct.edu.pe Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Student Paper	<1 %
13	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Student Paper	<1 %
14	Submitted to Universidad Científica del Sur Student Paper	<1 %
15	dspace.unitru.edu.pe Internet Source	<1 %
16	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet Source	<1 %
17	repositorio.upch.edu.pe Internet Source	<1 %
18	www.clubensayos.com Internet Source	<1 %
19	Submitted to Grupo IOE Student Paper	<1 %

20 Submitted to Universidad Católica de Santa María
Student Paper <1 %

21 Submitted to Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos
Student Paper <1 %

22 repositorio.unp.edu.pe
Internet Source <1 %

23 repositorio.uns.edu.pe
Internet Source <1 %

24 Submitted to uncedu
Student Paper <1 %

25 Submitted to aesanlucas
Student Paper <1 %

26 repositorio.udh.edu.pe
Internet Source <1 %

27 ddd.uab.cat
Internet Source <1 %

28 repositorio.unal.edu.co
Internet Source <1 %

29 www.researchgate.net
Internet Source <1 %

30 repositorio.uap.edu.pe
Internet Source <1 %

31 repositorio.utelesup.edu.pe <1 %
Internet Source

32 rpsico.mdp.edu.ar <1 %
Internet Source

33 core.ac.uk <1 %
Internet Source

34 repositorio.autonoma.edu.pe <1 %
Internet Source

35 www.scribd.com <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 10 words

Exclude bibliography On