



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de
la unidad de cuidados intensivos en una clínica privada de Lima, 2024

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado por:

Autora: Martínez Castillo, Vanessa Virginia


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5701-772X>

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

Lima – Perú

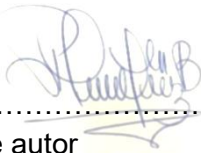
2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Vanessa Virginia, Martinez Castillo, egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2024" Validado por la coordinadora de Investigación del programa Académico de Enfermería: DEL CARPIO FLOREZ, SOFIA DNI ... 08442934.....ORCID... <https://orcid.org/000-0003-3513-8782>..... tiene un índice de similitud de (16) (DIECISÉIS)% con código OID: 14912:464605551 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor
 Vanessa Virginia, Martinez Castillo
 CE N° 002436061



.....
 Firma
 DEL CARPIO FLOREZ, SOFIA
 DNI: ... 08442934

Lima, 10 de junio de 2025

DEDICATORIA

El logro de este objetivo lo debo, en primer lugar, a Dios, por concederme el don de vivir cada día permitirme culminar este paso a nivel profesional. A mi madre, el pilar principal de mi vida, quien me ha llenado de amor incondicional, y con su ejemplo me ha mostrado que aún en los momentos difíciles podemos avanzar. A mi padre, quien a pesar de la distancia siempre está conmigo.

A mi querida tía Minerva, porque has estado conmigo en momentos valiosos siempre dispuesta a escucharme, y me has ayudado cuando lo necesite, te amo como una madre. A mi hermanita, sabes que te amo infinitamente, a pesar de no que no te lo exprese con frecuencia.

A mi mayor fuente de inspiración y el motivo de mi esfuerzo diario, mi esposo e hijos. Ustedes han sido mi refugio en momentos de cansancio y desvelo, sin su apoyo incondicional esta meta no la hubiera logrado. Cada esfuerzo ha valido la pena, y hoy puedo ver el resultado con orgullo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco con profundo amor a mi creador, Dios, quien cada día guía mis pasos y me ha brindado la oportunidad de culminar esta especialidad, una herramienta clave para mis proyectos futuros.

A Jonathan Bozo, mi amado esposo, por su amor y soporte diario, por alentarme y recordarme en todo momento que rendirme no es una opción.

A mis hijos Jean Paul, Jeaniss Victoria y Janna Valentina, quienes con una sonrisa me animan a seguir y no desmayar, aunque en ocasiones no comprendían del todo mis ausencias.

A mis madres queridas Xiomara y Minerva, porque en cada etapa de mi vida su apoyo ha sido fundamental.

Con especial cariño a mi Tutor, le agradezco por su incondicional apoyo y paciencia.

JURADO**Presidente:**

Mg. Maria Rosario Mocarro Aguilar

Secretario:

Mg. Elsa Magaly Yaya Manco

Vocal:

Mg. Lucimar Josefina Barrios Cabello

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	7
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8

2.2	Bases teóricas	13
2.3.	Formulación de la hipótesis.....	22
2.3.1.	Hipótesis general	22
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	22
3.	METODOLOGÍA.....	23
3.1	Método de la investigación	23
3.2	Enfoque de la investigación	23
3.3	Tipo de investigación	23
3.4	Diseño de la investigación.....	23
3.5	Población, muestra y muestreo.....	24
3.6.	Variables y operacionalización de variables	25
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7.1	Técnica	27
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	27
3.7.3	Validación.....	28
3.7.4	Confiability	29
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9	Aspectos éticos.....	30
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	31
4.1	Cronograma de actividades	31
4.2	Presupuesto.....	32
5.	REFERENCIAS.....	33
	ANEXOS	42
	Anexo 1. Matriz de consistencia	43
	Anexo 2. Instrumentos	45

Anexo 3. Consentimiento informado	49
Anexo 4. Informe de Turnitin	50

Resumen

Introducción: La Inteligencia Emocional (IE) ha despertado a nivel global interés en el ámbito científico. Investigaciones recientes han demostrado que ésta tiene una repercusión directa cada actividad que realizan las personas, incluyendo las del ámbito laboral. El **Objetivo** será, “Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024”. **Metodología:** Será una indagación hipotético deductiva, cuantitativa, aplicada; el diseño no experimental, transeccional y correlacional. 90 enfermeros profesionales constituirán la población de estudio. Los datos se obtendrán aplicando un cuestionario para cada variable, los mismos cuentan con validez por juicio de 3 expertos y significancia “p” valores entre 0.004 y 0.035, siendo “p” < 0.05 (Urbano 2021). En cuanto a la confiabilidad, el primer instrumento cuenta con un Alfa de Cronbach de 0,931 y el segundo = 0,799. Para el procesamiento, se elaborarán los datos descriptivos, gráficos y barras con el programa SPSS. V 25, asimismo, se codificará la información y se confeccionará un archivo en Excel para evaluar los resultados. Se utilizará la clasificación por rangos, y el coeficiente KR-20 que proporcionará la fiabilidad.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Clima Organizacional, Personal de Enfermería.

Abstract

Introduction: Emotional Intelligence (EI) has aroused global interest in the scientific field. Recent research has shown that it has a direct impact on every activity performed by people, including those in the workplace. The **objective** will be, “To determine the relationship between emotional intelligence and organizational climate in the nursing staff of the Intensive Care Unit in a private clinic in Lima, 2024”. **Methodology:** It will be a hypothetical-deductive, quantitative, applied, non-experimental, transectional and correlational desing. 90 professional nurses will constitute the study population. The data will be obtained by applying a questionnaire for each variable, with validity by the judgment of 3 experts and significance “p” values between 0.004 and 0.035, being “p” < 0.05 (Urbano 2021). Regarding reliability, the first instrument has a Cronbach's Alpha of 0.931 and the second = 0.799. For processing, descriptive data, graphs and bars will be elaborated with the SPSS program. V 25, and the information will be coded and an Excel file will be created to evaluate the results. The classification by ranks will be used, and the KR-20 coefficient will be used to provide reliability.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Climate, Nursing Personnel.

1. EL PROBLEMA

1.2. Planteamiento del problema

La Inteligencia Emocional (IE) ha sido objeto de atención recientemente tanto para los científicos, como para las personas de diferentes contextos a nivel mundial. Estudios recientes han revelado que tiene un impacto mayor de lo que se creía en el desarrollo de las actividades, incluidas las laborales. Por otro lado, un bajo nivel emocional puede conducir a conflictos internos, una disminución del rendimiento, satisfacción y una percepción negativa de clima organizacional. La apreciación del clima organizacional está influenciada por el día a día. Así, los aumentos de los niveles de inteligencia emocional son sumamente importantes en las organizaciones, ya que ayudan a mantener una actitud positiva en el clima organizacional (1).

Asimismo, investigaciones recientes han dejado en evidencia la estrecha relación entre la IE y las situaciones relacionadas con la salud mental. La Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere que, el bienestar mental es aquel que permite a las personas tener una mejor capacidad de respuesta ante situaciones difíciles en la vida, así como el poder mostrar sus talentos, mantenerse en constante aprendizaje, tener un buen desempeño en el trabajo y ser un aporte para su comunidad. Este es un componente básico que sustenta tanto las tanto las habilidades individuales como las grupales y que influyen de manera directa en la toma de decisiones, la formación de conexiones, y el establecimiento de relaciones interpersonales en comunidad. Como derecho humano, la salud mental está considerada un componente crucial para el desarrollo económico, comunitario y personal (2).

Por tal motivo, la salud mental es un aspecto del bienestar personal de indudable importancia, aunque recibe menos atención en cuanto a su estudio, sin embargo, con el fin de concienciar sobre este tema, la OMS estableció el 10 de octubre como “el Día Mundial de la Salud Mental”. Desde este punto de vista, la IE puede ser una herramienta beneficiosa para

conservar un estado mental saludable, lo mismo que prevenir eventos en el clima laboral. Por ello, para mantener o mejorar la relación paciente-enfermera y prestar una atención de altos estándares, el profesional de enfermería debe cultivar y practicar la IE. Para canalizar el estrés y el peso emocional en el clima organizativo en el que se encuentren (3).

En este sentido, el entorno que existe en una empresa o institución se denomina clima organizacional. Está creado por los sentimientos de los empleados que trabajan en él y, por tanto, es comprendido por ellos. Si el ambiente es sano, puede ser beneficioso; si no, puede ser perjudicial. Se considera que un lugar tiene un clima saludable cuando los individuos interactúan entre sí con respeto, amabilidad y otros comportamientos que les hacen sentirse a gusto allí, en este ejemplo en la institución. Pero la organización también debe desempeñar un papel en el mantenimiento de un clima positivo porque tiene el poder de afectar a la satisfacción de los miembros de forma positiva o negativa (4).

De esta forma, según estudios a nivel mundial referente al tema, el 2% de la población posee excelentes capacidades cerebrales, pero debido a la falta de una mayor inteligencia emocional, la mayoría de los individuos no alcanzan el éxito correcto, a pesar de sus esfuerzos laborales y profesionales. Disponemos del 23% de nuestras capacidades mentales y del 77% de nuestros comportamientos afectivos, confirmando que la comprensión emocional es más crucial que la inteligencia racional para el éxito y el bienestar (5).

Por su parte, en un estudio realizado en 2018 sobre IE en América Latina, los hallazgos mostraron que el 66,7 % de los enfermeros profesionales de centros quirúrgicos demostraron inteligencia emocional de manera adecuada, con un 23,3 % con un alto nivel, y bajo en un 10 %, lo que repercute en la gestión de la interacción enfermera-paciente, así como en el equipo de trabajo (6). En México, el “Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)”, refirió que al menos 32.5% de los mexicanos se ha sentido deprimido alguna vez, y aproximadamente 10% de ellos experimenta desesperación cotidiana por no conservar una IE sana (7).

En Perú, los centros sanitarios han realizado estudios sobre la inteligencia emocional según las siguientes dimensiones: La categoría media de inteligencia interpersonal con frecuencia más alta (47%); el nivel muy bajo de inteligencia intrapersonal con frecuencia más alta (43%); el nivel muy bajo de adaptabilidad con la incidencia más alta (37%); el nivel bajo de gestión del estrés con la frecuencia más alta (47%); y, por último, el nivel medio de estado de ánimo general con la frecuencia más alta (37%) (8).

Asimismo, en estudios regionales, específicamente en Huacho 2018, el 36,7% del personal de urgencias del Hospital de Barranca tenía una inteligencia emocional alta, seguido de un 30% que tenía una inteligencia emocional buena o media y un notable 25% que tenía un cociente emocional muy desarrollado. Así, se utilizan porcentajes mínimos para describir los porcentajes bajos y muy bajos (9).

En este contexto, vale mencionar que la exposición diaria y la ayuda a pacientes que atraviesan un proceso de sufrimiento o enfermedad, es algo cotidiano para el enfermero profesional. Es difícil que los equipos multidisciplinarios que trabajan en las unidades de cuidados críticos eviten enfrentarse al dolor humano cuando realizan su trabajo clínico (10).

Ahora bien, entre las áreas hospitalarias, según la programación diaria, se considera que la Unidad de Cuidados Intensivos es la más compleja, estresante y traumatizante. Debido a esto, se descubrió a través de este estudio realizado en una Clínica Privada de Lima, que las enfermeras que brindan cuidados en este entorno, poseen deficiencias para el abordaje emocional, además presentan déficit de discernimiento, y la puesta en marcha de habilidades emocionales y sociales necesarias para adaptarse a los cambios y demandas del entorno del clima organizacional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión percepción emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima?

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión comprensión de sentimientos y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima?

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión regulación emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión percepción emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima.

Identificar qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión comprensión de sentimientos y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima.

Identificar qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión regulación emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio en cuestión es significativo porque aumentará la comprensión teórica de las variables examinadas, y despertará más interés entre los responsables de las instituciones sanitarias el evaluar la inteligencia emocional y su relación con el clima organizacional. En consecuencia, el objetivo de este estudio está orientado a ampliar la información sobre las variables de estudio, dos factores que han recibido escasa atención en el sector sanitario a pesar de haber sido examinados en diversos sectores.

De manera análoga, este estudio tomará como fundamento la “Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson”, que resaltó la relevancia de los principios humanos en la práctica de enfermería, donde el discernimiento y la habilidad en el entorno clínico se combinan en el

ejercicio de la profesión. Watson señala al individuo como un ser único e invaluable por naturaleza, que requiere de cuidado, respeto comprensión y acompañamiento. Desde su apreciación filosófica, el ser humano es un todo integrado y funcional, que responde a más que la suma de sus partes.

1.4.2. Metodológica

Se orientará al procesamiento de los datos por medio de métodos confiables que se utilizarán para llevar a cabo los objetivos trazados, el diseño de investigación será no experimental transversal, y correlacional. Asimismo, será cuantitativo, presente en todas las investigaciones del área de la salud, será el utilizado en esta investigación, ya que este se define como todo proceso o acción que desarrolla un proyecto de forma sistemática y estructurada con el objetivo de ampliar e innovar por medio de métodos cuantificables la operacionalización de los factores abordados.

De esta manera, se tomarán instrumentos en cuenta para este estudio que fueron aplicados y validados a nivel nacional por Urbano en el año 2021, lo cual, para inteligencia emocional, se empleará un cuestionario contentivo de 24 ítems de 3 dimensiones, asimismo, para el clima organizacional un cuestionario de 34 preguntas distribuidas en 11 dimensiones.

1.4.3. Práctica

A partir del contexto práctico, los hallazgos de la indagación serán de aporte ya que ayudarán a los jefes del servicios a promover estrategias en los enfermeros profesionales que les fortalezcan sus capacidades de control de emociones y sentimientos en relación con el entorno organizativo de la institución. También le proporcionarán a todo el personal asistencial

sanitario conocimientos sobre el abordaje de la inteligencia emocional, el cual podrán emplear para planes de gestión destinados a mejorar y reforzar los conocimientos en este tema.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La indagación será ejecutada entre enero y marzo de dos mil veinticuatro.

1.5.2. Espacial

Se estará realizando en cuidados críticos de una institución privada, ubicada en Lima - Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La constituirán los enfermeros del área de críticos de una institución prestadora de salud privada.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional:

Armendáriz et al. (11), 2023 en México llevaron a cabo una indagación con el objetivo de “Comprender la asociación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería”. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva, transeccional, y correlaciona, aplicada a una muestra de 129 enfermeros profesionales. Como instrumentos para obtener la información emplearon dos cuestionarios. En los hallazgos encontraron una significativa asociación positiva entre las variables ($r_s = .236$, $p = .001$), y también encontraron una asociación negativa y significativa entre la satisfacción laboral y sus dimensiones. Concluyen que, existen diferencias entre la IE y la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de acuerdo al campo de trabajo.

Castillo et al. (12) en 2022 en Ecuador, tuvo como objetivo “Examinar la inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesionales de salud del Hospital San Luis de Otavalo”, a través de un estudio transeccional, no experimental, cuantitativo, bibliográfico y correlacional. En la encuesta participaron 148 profesionales sanitarios en total. La información fue obtenida mediante “la Escala de Meta-Cognición de Rasgos sobre Estados Emocionales (TMMS-24)” y el “Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS”. Como resultado, se halló una asociación estadísticamente significativa, con un valor P de 0,037 entre los profesionales médicos que indicaba una relación muy débilmente negativa (-,172). Se concluyó que, el aumento de la IE se con una baja del estrés laboral, dotando a estos sujetos de mejores

habilidades de gestión emocional, disminuyendo la tensión psicológica y mejorando sus capacidades para crear y mantener relaciones asertivas.

Mesesan et al. (13) en 2021 en Rumania, con su indagación tuvieron cuyo objetivo “Identificar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional de los empleados de dos multinacionales en Brasov, Rumania”. Estudio correlacional, descriptivo y cuantitativo Población de 99 empleados. Se utilizaron dos instrumentos estándar. Según los resultados, los empleados con una elevada inteligencia emocional experimentan un clima organizacional más positivo. Esta hipótesis fue confirmada mediante el coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = 0,541$, $N= 99$, $p<0,001$). Se concluyó que, la inteligencia emocional tiene un impacto positivo sobre el clima organizacional, en tal sentido sentido, el individuo con un nivel más elevado de esta experimentará un clima organizacional más positivo.

Morales et al. (14) en 2021, en México llevaron a cabo una indagación con el propósito de “Analizar el clima organizacional en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos (UCI) del Hospital de Especialidades (HE) No 14 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en Veracruz, México”. Investigación descriptiva, y transeccional. Incluyó 49 profesionales. Se utilizó la encuesta para recolectar la información y como instrumento el “Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer”. Resultados, pudo evidenciar que una calificación global de 26.4 para el clima organizacional en la unidad, resultado que ubica el mismo en una categoría de buen clima. En relación a las dimensiones conflicto, recompensa y estándares las calificaciones variaron entre 24.8 y 23.5, categorizando el clima organizacional como regular en estos aspectos. Se concluyó que en los enfermeros profesionales que fueron parte de la investigación se pudo apreciar un buen clima organizacional.

Gholamhossein, et al. (15) en 2024 en Irán, con en su indagación tuvieron como objetivo, “Investigar la inteligencia emocional y moral y su efecto sobre el compromiso organizativo entre las enfermeras”. Análisis descriptivo, cuantitativo, transversal. Población de 385 participantes. Se empleó para obtener los datos, un “Cuestionario estándar de inteligencia emocional de Bradberry-Greaves” el cual permite evaluar ambas variables de estudio. Los resultados mostraron que hubo puntuaciones medias de $88,54 \pm 8,31$ sobre 168, $75,67 \pm 8,24$ sobre 100 y $43,13 \pm 6,82$ sobre 120 en la inteligencia emocional, inteligencia moral y de compromiso organizativo entre los encuestados. De acuerdo a esos resultados se pudo determinar una asociación positiva significativa entre las variables ($r = 0.672$ y $p < 0.001$). Se concluye que, motivado a que la inteligencia emocional y la inteligencia moral estaban en niveles moderados y el compromiso organizacional de los participantes en niveles bajos, era necesario modificar las estrategias de gestión para mejorar estos aspectos y aumentar el compromiso organizativo.

2.1.2. A nivel nacional:

Betancourt et al. (16), en 2021 en Perú, realizaron una indagación con el propósito de “Determinar la relación que existe entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019”, fue transeccional, correlacional y no experimental, método cuantitativo. Participaron 132 expertos en enfermería. Se emplearon dos cuestionarios para recoger los datos. Como consecuencia, el clima organizacional y la motivación tienen una asociación baja y positiva, con un valor de $Rho=0,242$ y $p=0,102$. Como conclusiones, independientemente de los cambios institucionales, los profesionales sanitarios deben estar motivados para realizar correctamente sus funciones.

Cubre (17) en 2021, en Perú, ejecutó una investigación cuyo propósito fue “Describir la relación existente entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional”. Fue un estudio cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. Con 51 enfermeras en una encuesta para recopilar datos. Se utilizaron la “Trait Meta Mood Scale TMMS-24” y la “Overall Job Satisfaction Scale NTP 394”. Los resultados mostraron que el 64,29% de los encuestados refirió una moderada satisfacción laboral, y una inteligencia emocional aceptable, mientras que el 12,50 % de los encuestados que eran enfermeros moderadamente insatisfechos mostraban una inteligencia emocional baja. Como conclusión, las enfermeras que afirman sentirse más satisfechas en el trabajo tienen una intermedia inteligencia emocional y una moderada satisfacción laboral, y que existe una asociación sustancial entre estas dos características.

Sayán (18) en 2021 en Perú, con su indagación tuvo como propósito “establecer la asociación entre inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en colaboradores de la red de salud Utcubamba Amazonas”. Fue un estudio cuantitativo, transeccional, y no experimental. Incluyó 50 colaboradores. Se realizó mediante una encuesta y cuestionarios relacionados. Los resultados indican que el 52% del personal tiene niveles medios de inteligencia emocional, y esta predisposición se observa en las cinco variables examinadas. La percepción del clima laboral es moderadamente positiva entre el 50% de los trabajadores. Los componentes del clima organizacional de supervisión (50%) y realización personal (38%), así como sus componentes de comunicación (56%) e implicación (52%) son calificados como buenos o moderadamente favorables. Conclusiones, con un valor p de 0,05, se determinó que existe una significativa asociación entre el entorno organizativo y la inteligencia emocional.

Misiyauri (19) en 2021 en Punta de Piedra, con el objetivo de “Establecer la correlación entre el bienestar emocional y clima laboral en enfermeros del Centro Médico Adriano”, llevo a cabo un estudio cuantitativo, transversal, correlacional y no experimental, aplicado a una población de 40 participantes. Se utilizaron un cuestionario para cada variable. Resultados; se pudo evidenciar que un 95.8% de los profesionales que participaron del estudio percibieron un bienestar emocional y clima laboral favorables, mientras que para 4.2% fue desfavorable, con una correlación significativa asintótica menor a 0.05, llevando esto al rechazo de la hipótesis nula. En conclusión, se pudo determinar la asociación significativa en los factores evaluados, permitiendo esto aceptar la hipótesis alterna establecida.

Cruzalegui, et al., (20) en 2021 en Lima, con el propósito de “Establecer la correlación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal asistencial de la Clínica San Juan de Dios”, realizaron un estudio de metodología cuantitativa, diseño; no experimental, transeccional y correlacional. Participaron 80 profesionales. Para obtener los datos se emplearon un cuestionario para cada variable. Los resultados mostraron una asociación estadísticamente significativa, con un valor $Rho = 0.431$ y una significancia = 0.000. Además, se pudo apreciar la percepción de los encuestados tiene una una asociación estrecha con la satisfacción de estos con $Sig.=0.000$; $Rho=0.402$. En conclusión, los investigadores pudieron evidenciar que a mayor inteligencia emocional y mejor clima laboral, existirá una mejor satisfacción de los profesionales, contribuyendo esto a mejorar su desempeño en la institución y el cuidado proporcionado a los pacientes.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1. Conocimiento

2.2.1.1. Definición

Las competencias emocionales, que pueden describirse como las capacidades y disposiciones para producir activamente un sentimiento o un estado de ánimo basado en pensamientos sobre hechos o sucesos, conforman la inteligencia emocional. Podemos gestionar mejor los conflictos que provocan si somos conscientes de las ideas y acciones que influyen en nuestro estado mental. Por eso se cree que la inteligencia emocional es la habilidad de resolver conflictos mediante la adaptación situacional. El individuo debe controlar sus emociones y dirigirlas adecuadamente tanto a la superación personal como a las tareas productivas (21).

2.2.1.2 Teorías de la Inteligencia Emocional

- **Modelo de Goleman.**

Introduce el pensamiento de una idea impetuosa, que no compite con el CI tradicional, sino que sugiere que ambos se combinan. Las interacciones que se producen así lo demuestran. Esto puede verse, por ejemplo, al contrastar una persona con un CI alto y ninguna aptitud para el trabajo con una persona con un CI medio y una gran aptitud para el trabajo. Dado que ambos términos están integrados en este ejemplo, está claro que los dos pueden referirse al mismo contexto. Según Goleman en 1995, la inteligencia emocional consta de los elementos que se mencionan a continuación: - La autoconciencia, es la posibilidad de comprenderse a uno mismo, su interior, sus propias capacidades y sus propias intuiciones. - La autorregulación, es la habilidad desarrollada para controlar los propios sentimientos, motivos, impulsos, y recursos. - Las características emocionales que guían o ayudan a alcanzar los objetivos se conocen como motivación. La empatía es el conocimiento de los deseos, sentimientos y preocupaciones de

otra persona. Las competencias interpersonales influyen para que las personas realicen acciones deseadas sin tener el poder de mandarles (22).

- **Modelo de Bar-On.**

- ✓ Dimensión Intrapersonal. La capacidad de reconocer las propias emociones y expresiones.
- ✓ Dimensión interpersonal implica el crecimiento de la conciencia social e interpersonal, que exige el deber cívico, el fomento de la empatía y la construcción de lazos empáticos.
- ✓ Situaciones estresantes: La posibilidad de autocontrol y el afrontamiento al estrés son dos de sus capacidades clave, y se centra principalmente en la regulación y la gestión emocional.
- ✓ La adaptabilidad: es la habilidad de afrontar situaciones, analizar la realidad y ajustarse a diversas circunstancias.
- ✓ El humor surge de analizar la realidad, resolver problemas y ser flexible en diferentes situaciones. Tiene que ver con la motivación humana, y la felicidad y el optimismo son dos cosas que impulsan a los individuos.
- ✓ Aptitudes: Cuando las emociones constituyen en contexto central de las habilidades y las habilidades que se ejecutan en el proceso (23).

- **Modelo de Mayer & Salovey.**

Afirman que la posibilidad de una inteligencia relacionada con el estudio de las emociones se planteó por primera vez como una hipótesis especulativa (1997). Una de las cosas que llamó la atención de estos autores fue el potencial para aprender cómo ciertas personas utilizan las emociones para abordar problemas comunes, así como otros dominios de experiencia más especializados (24).

2.2.1.3. Inteligencia emocional y la profesión de enfermería

Ésta es una habilidad que las enfermeras utilizan para crear asociaciones terapéuticas que funcionen y para comunicarse con otros profesionales médicos. Sin embargo, en otras circunstancias, los enfermeros perciben que no les ha formado adecuadamente en su profesión, ya que, carecen de ciertas habilidades (25).

Para mantener el trabajo en equipo y prestar a nuestros pacientes los cuidados de alta calidad que deseamos, es fundamental que las enfermeras tengan buenas relaciones interpersonales. Para abordar los problemas en el lugar de trabajo, los profesionales debemos ejercer el liderazgo. Para mantener el éxito, debemos ser capaces de gestionar nuestras frustraciones, las exigencias de nuestro trabajo y nuestro propio desarrollo personal. La empatía es una virtud que las enfermeras debemos cultivar porque nos ayuda a comprender las emociones de los demás que están sentados a nuestro lado. Dado que las enfermeras suelen cuidar al menos a 15 pacientes, es bien sabido que su trabajo es bastante exigente y que con frecuencia tienen poco tiempo para relacionarse con sus pacientes y familiares (26).

2.2.1.4 Dimensiones de la inteligencia emocional

- **Dimensión N°1: Percepción emocional.**

La habilidad de percibir emociones es esencial en la inteligencia emocional porque le permite procesar otros datos emocionales. La habilidad para nivelar con precisión los estados emocionales de las personas y expresar eficazmente las emociones, y la habilidad de distinguir entre expresiones verdaderas e incorrectas. Incluye también la habilidad de apreciar emociones en uno mismo y en otros, así como los correlatos fisiológicos y cognitivos de esas emociones. También está incluida la posibilidad de comunicar de manera apropiada y dentro de los límites apropiados las emociones (27).

- **Dimensión N°2: Comprensión de sentimientos.**

Las emociones producen sensaciones personales y subjetivas llamadas sentimientos. Las personas pueden reaccionar de manera diferente a una misma emoción en función de cómo la entienden. Un signo de comportamiento emocionalmente inteligente es la capacidad de aceptar las ideas y perspectivas sociales que influyen en mi comportamiento. Es necesario considerar mis emociones en relación con mi identidad, pensamientos, sentimientos y metas para mí mismo. Para interpretar las emociones, use comprensión, análisis y razonamiento basados en la comprensión emocional. Podemos discutir cómo la desesperanza, la rabia, el amor y el odio están causados por nuestra falta de comprensión de estos sentimientos complejos y sus fluctuaciones (28).

- **Dimensión N°3: Regulación emocional.**

Las técnicas que utilizamos para controlar nuestras emociones, como cuáles son, cuándo ocurren y cómo las interpretamos y comunicamos, se conocen como regulación emocional. Los pensamientos ayudan a crecer intelectual, emocional y personalmente, lo que permite controlar las emociones en la vida real. Además, la habilidad para el control de las emociones propias y del entorno, así como para cambiar de sentimientos negativos a positivos sin ocultar ni exagerar los hechos (29).

2.2.2 Variable 2: Clima Organizacional

2.2.2.1. Definición

El clima organizacional es el entorno que rodea a un empleado. Para que la empresa produzca con eficacia y los empleados estén satisfechos tanto a nivel económico como emocional, ambas deben ser las más adecuadas. Pueden recordar siempre los momentos

difíciles y tristes que han pasado, pero cómo los manejan afectará su impacto. El escenario de emergencia puede agotar sus recursos mentales, materiales y tecnológicos, afectando negativamente su salud física (30).

Es importante tomar en consideración la relevancia del recurso humano para las instituciones. Cuando hablamos de la amplitud del estudio, nos referimos a que en la institución se vela por la salud de sus usuarios. Las impresiones y sentimientos que los empleados tienen sobre su trabajo, el entorno en el que interactúan entre sí y las normas formales e informales que lo conforman el clima de una organización. La cultura de la organización tiene una influencia directa en el comportamiento de sus empleados. El grado de responsabilidad y apego entre los miembros del personal de una institución dependen del clima organizativo. El clima organizativo se ve afectado por factores como el estilo de dirección, las políticas y las estrategias de gestión (31).

2.2.2.2 Tipos de Clima Organizacional

- **Clima organizacional positivo.**

Los empleados que están contentos de trabajar para su empresa y que se identifican con ella dicen que su entorno de trabajo es excelente y saludable. El personal es feliz, agradable, tolerante y cooperativo, y goza de buena salud mental y emocional. También tendrán seguridad en sí mismos y en su empresa. Se estarían incluyendo beneficios como; el alcance de metas, la pertenencia, eficiencia, realización personal, capacidad de adaptación al cambio, la creatividad y el equilibrio personal (32).

Ambiente de trabajo negativo. La mala adaptación, la excesiva rotación de personal, el absentismo, la falta de creatividad y la baja productividad pueden ser consecuencia de un

ambiente de trabajo tóxico. La estructura de una empresa y sus empleados están determinados por el entorno organizativo. El empleado muestra rasgos como amargura, intolerancia, ira, propensión a irritarse y un alto riesgo de desarrollar problemas psicosomáticos cuando el ambiente laboral es malo (33).

2.2.2.3 Dimensiones de clima organizacional

- **Dimensión N°1: La Comunicación.**

Es el medio por el cual los empleados hacen que el líder escuche sus demandas. Se basa en la estructura de comunicación establecida en la organización y en la probabilidad de que la dirección escuche las demandas y preocupaciones de los empleados (34).

- **Dimensión N°2: El conflicto y cooperación.**

Fomentar un entorno de cooperación y apoyo entre la organización y sus empleados, aceptando puntos de vista diferentes y resolviendo problemas a medida que surgen. La apreciación de los empleados sobre el nivel de cooperación de sus compañeros en el desempeño de sus tareas y el apoyo organizativo que reciben en términos de personas y recursos (35).

- **Dimensión N°3: Confort:**

Significa instaurar un ambiente sano. Personas que disfrutan de su trabajo pero que sufren más enfermedades psicosomáticas en entornos laborales estresantes. Se puede considerar que la actitud es la zona de confort en el trabajo. En realidad, va un poco más allá de lo que algunos piensan que significa, que es un área o ubicación física. Es un estancamiento gradual y progresivo que ocurre con el tiempo (36).

- **Dimensión N°4: Estructura.**

Es la forma en que las cosas están dispuestas, así como las normas, convenciones y pautas actuales. Es decir, en una empresa la estructura organizativa es el marco que establece los grados de jerarquía, la estructura y el personal de la empresa y sirve como sistema de apoyo (37).

- **Dimensión N°5: Identidad.**

Es la imagen que se crea con la organización de lo individual a lo general. Es el sentimiento de pertenencia de un empleado a su empresa. También es la impresión de alinear los objetivos personales con los de la empresa. Innovación: el esfuerzo realizado por una empresa para innovar en sus operaciones (38).

- **Dimensión N°6: Innovación.**

Valora la innovación en el trabajo, como probar cosas nuevas. La innovación es una transformación dinámica que puede ocurrir en cualquier ámbito de la práctica. Estos procedimientos generalmente consisten en una serie de pequeños cambios que se consideran incidentes aislados en lugar de avances abiertamente innovadores (39).

- **Dimensión N°7: Liderazgo.**

Es el paso de experiencia entre individuos cuando uno utiliza su propio poder e influencia para dirigir el potencial y las acciones de un grupo hacia un objetivo compartido. Se basa en elementos del entorno social como procesos, normas y valores. Influencia de las personas, sobre todo de los directivos, en la conducta de otras personas para conseguir que se hagan las cosas. Actúa motivando a las personas y garantizando el cumplimiento de determinadas normas, actitudes y prácticas sociales (40).

- **Dimensión N°8: Motivación.**

Condiciones de las que se habla para animar a los profesionales sanitarios a trabajar duro en su entorno. Ayuda a los empleados a tomar acciones específicas, principalmente enfocada a impulsar su desarrollo personal y profesional dentro de la institución, la necesidad o motivación que inspira y sostiene nuestros instintos de supervivencia. Algunas actividades motivadas pueden aumentar la excitación; el objetivo es alcanzar la excitación ideal (41).

- **Dimensión N°9: Recompensa.**

Cuando una empresa emplea incentivos en lugar de sanciones. Crea un entorno adecuado siempre que el trabajador esté motivado para rendir bien. El método de compensar a los empleados se conoce como remuneración. El empleado está motivado para completar sus responsabilidades. condiciones razonables para motivar al personal de atención médica a hacer su mejor trabajo. Cuando una empresa emplea incentivos en lugar de castigos (42).

- **Dimensión N°10: Remuneración.**

Habla sobre los salarios que ganan los empleados y su salario total. Crea un entorno positivo donde los empleados están motivados para realizar efectuar un desempeño de altos estándares. La compensación a los empleados se conoce como remuneración (43).

- **Dimensión N°11: Toma de decisiones:**

Ser consciente de las características de la organización tanto internas como externas, así como de los factores que se obtienen a través del análisis para la toma de decisiones, contribuye a mejorar las condiciones del ambiente laboral. Además, se consideran las contribuciones de los empleados en este aspecto (44).

2.2.3. Teoría de Enfermería

- **Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson**

Watson, concibe al ser humano como un individuo que merece ser comprendido, apoyado, respetado y cuidado, ya que por el simple hecho de existir es valioso. En su apreciación filosófica lo define como un ser integral, cuya esencia está representada por mucho más que la suma de sus partes, es un individuo plenamente funcional. Además, Watson señala que el estado óptimo de bienestar holístico de una persona se concibe como la salud plena, y no solamente la ausencia de enfermedades. Este se caracteriza por la capacidad de mantenimiento y adaptación diaria a los cambios y funciones que deben realizar (45).

Los principios curativos que planteo Watson incluyen;

- El fomento de los valores mediante bases de humanismo y altruismo.
- Fortalecimiento de la confianza en los individuos hacia un futuro.
- Promover la comprensión y conexión emocional individual y hacia los demás (empatía).
- El establecimiento de vínculos que estén fundamentados en la confianza, el respeto y el apoyo.
- La promoción de la gestión emocional en las personas.
- La implementación de enfoques analíticos que contribuyan a la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- La estimulación del proceso enseñanza – aprendizaje de manera continua.
- Creación de entornos que brinden seguridad, contención y bienestar.
- Contribuir con la complacencia de las necesidades primordiales de los individuos.
- Favorecer el desarrollo del propósito de vida y el crecimiento personal (46).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional en su dimensión percepción emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional en su dimensión comprensión de sentimientos y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional en su dimensión regulación emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método será hipotético-deductivo, el cual se trata en un conjunto de técnicas metodológicas que consisten en formular afirmaciones específicas en forma de hipótesis y, a continuación, ponerlas a prueba extrayendo inferencias de ellas y contrastándolas con los datos (47).

3.2 Enfoque de la investigación

Será de enfoque cuantitativo, ya que se emplearán métodos de análisis y mediciones estadísticas para evaluar los factores indicados y determinar si existe una posible asociación entre los mismos (48).

3.3 Tipo de investigación

Se utilizará la investigación aplicada, cuya finalidad se orienta a solucionar situaciones reales mediante la recopilación y uso de información basada en evidencia, contribuyendo al crecimiento de la ciencia (49).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño será no experimental, ya que estará fundamentado en la observación de eventos naturales, sin que se realicen intervenciones directas o modificaciones en las condiciones de los mismos. Así mismo, será transversal, motivado a que se obtendrán los datos necesarios en un determinado momento. Finalmente, como se estará examinando los factores planteados para establecer las posibles asociaciones entre ellos, el alcance de esta indagación será descriptivo y correlacional (50).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

La población será censal, la cual consiste en que todo el proceso de recopilación, ensamblaje, revisión, análisis, publicación o cualquier otra forma de difusión de estadísticas (o información) demográficas, económicas y sociales relativas a todos los individuos de una nación o de una porción bien definida de la misma en un momento dado (51).

90 enfermeros profesionales del área de cuidados intensivos estarán constituyendo la población para la presente indagación, y se estarán considerando los criterios mencionados a continuación:

Criterios de inclusión:

- Profesionales que ejerzan sus funciones en unidades críticas de la institución.
- Enfermeros que de manera libremente y de forma voluntaria acepten ser parte del estudio y firmen consentimiento informado.
- Enfermeros que hayan estado de servicio los últimos tres meses sin haber interrumpido su turno laboral por vacaciones u otros motivos.

Criterios de exclusión:

- Licenciados cuyas funciones no las cumplen en el servicio de cuidados críticos.
- Enfermeros que se nieguen a firmar de manera voluntaria el formato de consentimiento informado.
- Enfermeros profesionales que no hayan estado de servicio los últimos tres meses sin haber interrumpido su turno laboral por vacaciones u otros motivos.

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable 1: Inteligencia emocional

Variable 2: Clima organizacional

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Inteligencia emocional	Las competencias emocionales, que pueden describirse como las capacidades y disposiciones para Producir activamente un sentimiento o un estado de ánimo basado en pensamientos sobre hechos o sucesos, conforman la inteligencia emocional (22).	Las capacidades y disposiciones para producir un sentimiento o un estado de ánimo basado en pensamientos sobre hechos o sucesos del enfermero profesional que cumple su funciones en la unidad de cuidados críticos.	1. Percepción Emocional 2. Comprensión de Sentimientos 3. Regulación emocional	1. Ser capaz de experimentar y expresar adecuadamente las propias emociones. 2. Comprender sus emociones de forma sencilla 3. Controlar	Escala de Likert	Baja: < 8 puntos Media: 19 – 30 puntos, Alta: > 40 puntos
V2 Clima Organizacional	Las impresiones y sentimientos que los empleados tienen sobre su trabajo, el entorno en el que interactúan entre sí y las normas formales e informales que lo conforman el clima de una organización (29).	El grado de responsabilidad y apego entre los miembros del personal de una institución dependen del clima organizativo del personal enfermero profesional que cumple su rol en una institución privada en el servicio de UCI.	* Toma de decisiones * Organización * Conflicto y colaboración * Confort * Estructura * Identidad * Innovación * Liderazgo * Motivación * Recompensa * Compensación	*Interacción con los empleados. *La facilidad de comunicación. *La cooperación y asistencia que reciben. *Gratitud por el entorno de la oficina. *Políticas y prácticas de la organización. *Dedicación e identificación. *Interés, implicación y nuevos retos. *Valores, normas y prácticas. *Intenciones y expectativas de los estímulos. *Oportunidades, recompensas y reconocimiento. *Nivel de satisfacción. Participación y actitud hacia las decisiones relacionadas con el trabajo.	Escala de Likert	*Nunca *A veces *Frecuentemente *Siempre

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La recopilación y evaluación de documentos relacionados con el contexto de la investigación consiente la identificación y recolección de información requerida, y a este proceso en metodología se le determina como técnica (52).

En el actual estudio se utilizará la misma técnica de encuesta

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento N° 1: Inteligencia emocional

Se considerará el cuestionario adaptado a nivel nacional por Urbano en 2021, el mismo contiene 24 preguntas distribuidas en 3 dimensiones; percepción (1 al 8), comprensión de sentimiento (9 al 16), y regulación emocional (17 al 24), las mismas se evalúan mediante la escala de Likert con indicadores de medición asignados (53). El total de obtenido de las respuestas de la Inteligencia Emocional se suma en el Test TMMS-24. A continuación, se procede a realizar la categorización final considerando los puntajes de acuerdo a los siguientes rangos de puntuación:

Baja: < 8 puntos

Media: 19 – 30 puntos,

Alta: > 40 puntos.

Instrumento N° 2: Clima organizacional

Se trata de un cuestionario adaptado a nivel nacional por Urbano en el año 2021 y aplicado en su indagación, el mismo contiene 34 ítems de los cuales veintiocho evalúan las 11 variables de clima organizacional objeto de estudio, y seis ponen a prueba la “escala de sinceridad LIE”, que viene determinada por las afirmaciones en escala de Likert cuyos indicadores de medición son: Nunca; A veces y Frecuentemente (53).

Rango de puntuaciones:

Nunca: 28 a 55

A veces: 56 a 84

Frecuentemente: 85 a 112

3.7.3 Validación

Validación del Instrumento N°1

Cuenta con una validación por juicio de 3 expertos a nivel nacional realizada en la indagación de Urbano 2021 (53), la significancia “p” = 0.004 y 0.035, siendo “p” < 0.05.

Validación del Instrumento N°2

Fue validado a nivel nacional por el juicio de 3 expertos, de acuerdo a la investigación realizada por Urbano en 2021 (53), considerándose para su significancia $p < 0.05$ y se obtuvo “p valores entre 0.004 y 0.035”.

3.7.4 Confiabilidad

Confiabilidad del Instrumento N°1

Se tomará en cuenta el aplicado a nivel nacional por Urbano en el año 2021 (53), el cual cuenta con una fiabilidad mediante prueba piloto aplicada a 20 partícipes, con Alfa de Cronbach = 0,931.

Confiabilidad del Instrumento N°2

Se tomará en cuenta el aplicado a nivel nacional por Urbano en el año 2021 (53), cuya fiabilidad se determinó por medio de una prueba piloto con 20 colaboradores, arrojando un Alfa de Cronbach = 0,799, lo que indicó su fiabilidad.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se realizará la solicitud del permiso respectivo por medio de un permiso dirigido a la dirección de la Universidad responsable de la investigación en el ámbito académico.

Para la obtención de los datos en el área seleccionada previamente se hará la solicitud de la autorización y coordinaciones respectivas.

Los datos obtenidos serán recolectados bajo consentimiento informado, respetando la identificación del encuestado y con un tiempo de 20 minutos por cada realización de encuesta.

Para realizar los análisis necesarios, se codificará la información de cada sujeto de investigación y se creará una base de datos Excel 2019 después de la recopilación de datos. Para proporcionar fiabilidad y clasificación por rankings, se utilizará el coeficiente KR-20.

A continuación, se empleará la última actualización del software SPSS para la evaluación y descripción de los datos, también se usarán gráficos y/o barras para presentar

gráficamente las posibles asociaciones entre los factores analizados. Para la evaluación de la hipótesis se empleará el Chi-cuadrado de Pearson.

3.9 Aspectos éticos

Principio de autonomía: Se respetará la elección libre y voluntaria de los participantes en todo momento.

Principio de beneficencia: Los partícipes del estudio se beneficiarán del mismo ya que la interpretación de este tema les ayudará a tener un mejor clima organizacional dentro de sus áreas de labores.

Principio de no maleficencia: El presente estudio tiene como objetivo utilizar los hallazgos como guía y dirección para las iniciativas de mejora continua, por lo que no tendrá ningún impacto negativo en el participante ni en el resto del equipo médico.

Principio de justicia: El presente estudio será de guía en aspectos éticos a los posibles investigadores posteriores a este, pues será equitativo y respetuoso en todo momento, sin prejuicios hacia los involucrados (54).

4.2 Presupuesto

Detalles	Precio Unitario	Cantidad	Precio Total
Recursos Humanos			
Aplicación de herramientas	S/. 80.00	1	S/. 80.00
Tabulación de la información	S/. 450.00	1	S/. 450.00
Implementos necesarios			
Carpetas	S/. 20.00	2	S/. 40.00
Folder	S/. 5.00	3	S/. 15.00
Hojas A4	S/. 0.20	40	S/. 8.00
Tinta de repuesto	S/. 200.00	1	S/. 200.00
Disco extraíble	S/. 25.00	1	S/. 25.00
Lápiz de grafito	S/. 1.00	10	S/. 10.00
Goma de borrar	S/. 5.00	2	S/. 10.00
Plumas	S/. 1.00	20	S/. 20.00
Productos			
Reproducciones	S/. 0.30	40	S/. 12.00
Espiralado	S/. 15.00	4	S/. 60.00
Costos de gestión y extraordinarios			
Imprevistos	S/300.00	1	S/300.00
TOTAL	-		S/. 1.480.00

5. REFERENCIAS

1. Duarte F. Inteligencia emocional asociada a salud mental en estudiantes universitarios de la carrera de psicología. Innovare [Internet] 2018 ;7: (1); Disponible en: <https://www.camjol.info/index.php/INNOVARE/article/view/7596/7147>
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta [Internet] 2022 [Consultado dic 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
3. Banco Vilboa Vizcaya Argentina (BBVA). La inteligencia emocional una herramienta para mejorar la salud mental. [Internet] 2022 [Consultado dic 2023]. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/mx/la-inteligencia-emocional-una-herramienta-para-mejorar-lasalud-mental/>
4. García C. La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. Revista Cubana de Educación Superior. [Internet] 2021; 39 (2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015&lng=es&tlng=es.
5. Ochante A. Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico, Lima-2022. [Tesis de postgrado]. Perú: Universidad Privada Norbert Wiener, 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/7475/T061_45964800_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. León P. Inteligencia emocional y clima organizacional en las enfermeras del hospital de alta complejidad virgen de la puerta 2018. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo, 2019. Disponible en: <https://1library.co/document/4yr96gvy->

[inteligencia-emocionalorganizacional-enfermeras-hospital-complejidad-virgen-puerta.html](#)

7. García C. La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. Revista Cubana de Educación Superior. [Internet] 2020; 39 (2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015&lng=es&tlng=es.
8. Quiliano M, Quiliano M. Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de enfermería. Ciencia Enfermo [Internet]. 2020; 26: 3. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532020000100203&lng=es.
9. Ramos K. Niveles de inteligencia emocional en el personal de salud asistencial. Servicio de emergencia del Hospital de Barranca - Cajatambo, 2018. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2191/RAMOS%20OLIVA%20y%20SARRIN%20YAURI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Díaz D, Soto V. Habilidades de las enfermeras para gestionar el cuidado directo en la Unidad de Cuidados Intensivos para adultos. Rev. Cuban Enfermer [Internet] 2020; 36 (3): e3446. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000300019
11. Armendáriz N, Julia J, Sánchez M, Alonso M, López K. Emotional intelligence, job satisfaction and alcohol consumption in nursing staff. HS [Internet]. 2023; 22 (2): 393-9. Disponible en: <https://revistahorizonte.ujat.mx/index.php/horizonte/article/view/5591>
12. Castillo G, Males A. Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital San Luis de Otavalo, 2022. Universidad Nacional De Chimborazo

- Ecuador. [Internet] 2022; Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10225>
13. Mesesan L, Moasa, Tintaru S. The impact of emotional intelligence on organizational climate. Bulletin of the Transilvania University of Brasov. [Internet]; 14. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/353600481_THE_IMPACT_OF_EMOTIONAL_INTELLIGENCE_ON_ORGANIZATIONAL_CLIMATE
 14. Morales S, Hernández E, Velázquez P. Clima organizacional en el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. Rev. enferm. Inst. Mex. Seguro Soc [Internet] 2021; 29(3): 142-149. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1357699>
 15. Gholamhossein M, Shima B, Jamshid B, Hedyeh A, Reza Y. The impact of emotional and moral intelligence on nurses' organizational commitment. Rev. BMC Nursing. [Internet] 2024; 23 (800); 1 - 10. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-02455-1#Abs1>
 16. Betancourt P, Gonzales, S. Clima organizacional y motivación en enfermeras del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019. Universidad Norbert Wiener. [Internet] 2022; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/20.500.13053/5178>
 17. Cubre Y, Apaza Pinto Y, Carrillo G, Espinoza Moreno TM. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional de Arequipa. Rev. Cubana Enfermer [Internet] 2021; 37(1): e3531. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000100003&script=sci_arttext&tlng=pt
 18. Sayán Enríquez, MH. Inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en colaboradores de la red de salud Utcubamba. Universidad Nacional De Cajamarca.

- Internet]. marzo de 2021; Disponible en:
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5248/Tesis%20Marco%20Say%C%A1n.pdf?sequence=1>
19. Misiyauri R Bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra 2021. [Tesis de titulación] Universidad César Vallejo. 2021; Disponible en:
<https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/658>
 20. Cruzalegui P, Cochán S, Amonía D, Geraldo L. Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal Asistencial de la Clínica San Juan de Dios. Rev. Pakamuros [Internet] 2021; 9 (4): 96 – 107. (Consultado 03 de febrero de 2024). Disponible en:
<https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/155/166>
 21. Magno N, Aranciaga H, Habraham R, Coral M, Concha D. Inteligencia emocional y clima laboral en profesionales de enfermería de hospitalización en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2020. TecnoHumanismo. Revista Científica [Internet]. 2021;1 (2). 16-35. Disponible en:
<https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/7>
 22. Bueno A. La inteligencia emocional: exposición teórica de los modelos fundantes. Revista Seres y Saberes [Internet] 2019; (6). Disponible en:
<https://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1816>
 23. Fiana Q. Inteligencia emocional en alumnos del 7mo y 8vo ciclo de enfermería de la Universidad Norbert Wiener; 2019. [Internet] 2019. Disponible en:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE_34d780c2b51527b36c9accefa4ab5498
 24. Ramos K, Sarrín Y, Márioli Y. Niveles de Inteligencia Emocional en el personal de salud asistencial, Servicio de Emergencia del Hospital Barranca – Cajatambo, 2018.

- [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión.
Disponible: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2191>
25. Camarena L. Inteligencia emocional en enfermeros que laboran en un servicio de hospitalización COVID 19 del Hospital Nacional Dos De Mayo. [Tesis de posgrado]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3332341>
 26. Romera I, Vilotta I, Solanes Puchol A. Inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en trabajadores hospitalarios de la provincia de Alicante. IIRH [Internet]. 2019; (9). Disponible en: <https://parc.ipp.pt/index.php/iirh/article/view/2857>
 27. Leandro A, Burgos V, Patricia A, Paris D, Soto Salcedo A, Luis J, et al. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. [Internet]. 2018; (9). 4–5, Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v16n2/ms09216.pdf>
 28. Acosta M. La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. Dilemas contemp. educ. política valores [Internet]. 2021 [citado marzo de 2023]; vol.8, Disponible en: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>.
 29. Tintaru O, Mesesan L, Moasa H. The Impact of Emotional Intelligence on Organizational Climate. Social Sciences 14 (63) 2021. IIRH [Internet]. 2019; (9). Disponible en: file:///C:/Users/user/Downloads/09_Tintaru.pdf
 30. Bernabé H, Muchlis R, Luddin, Daniel C, Kambey. El efecto del locus de control, la inteligencia emocional y el clima organizacional en el estrés laboral de las enfermeras en las consultas externas del Hospital Prof. Dr. RD Kandou. [Internet]. 2019; Disponible en: <https://knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/7916/13712>

31. García A. Inteligencia emocional y clima organizacional en profesionales asistenciales de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021. [Internet]. 2021; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66440/Garcia_LAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Guerra F, Lama R, Guerra M, Elera R. Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. Horiz. Med. [Internet]. 2023; 23 (1): e2147. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2023000100004&lng=es
33. Tirado M, Cudris L, Redondo M, Jiménez L. Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. Clío América [Internet] 2020; 14 (27):441-53. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliomerica/article/view/3763>
34. Pérez K, Reyes J, Aguirre Rodríguez, J. Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, [Internet] 2022; 6 (3), 4257-4281. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557
35. Juárez S. Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. Revista Cubana de Salud Pública. [Internet] 2018; 44 (4), 4257-4281. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/97-111/#>
36. Iglesias A, Torres J. Un acercamiento al Clima Organizacional. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2018; 34 (1): e1257. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es.

37. Vera N Suárez A. Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. Revista Universidad y Sociedad, [Internet]. 2018; 10(1), 180-186.
Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es.
38. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rdo. fac. Medicina. Tararear. 2023; 23(2): 101-109. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>.
39. Urán L. Clima laboral y los principales factores que influyen en el desempeño del equipo de enfermería de diferentes instituciones prestadoras de salud en las ciudades de Bogotá y Medellín en el último trimestre de 2020. [Internet]. 2021. Disponible en: <https://repositorio.iberu.edu.co/entities/publication/272818bc-fcd3-46de-9fcb-2453899e561e>
40. Olusegun E, Olusoji J. Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. Rajagiri management journal. [Internet]. 2020; 14 (1). 72. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ramj-01-20200002/full/html>
41. Aguirre M. Relación entre clima y satisfacción laborales en una empresa de hidrocarburos. Revista ciencia y tecnología. [Internet]. 2021;17(4):91-103. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/pgm/article/view/4068>
42. Soto J, Ortega A, Huapalla B, Abarca Y. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. Rev Cubana

- Enfermer. [Internet]. 2022; 38 (2): e5154. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200008&lng=es.
43. Medina N, Heredia F. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales. [Internet]. 2023, 19 (1), 55-68. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055
44. Correa E, Samudio M. Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. Revista científica en ciencias sociales. [Internet]. 2023; 5 (1), 9-23. Disponible en: <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.9>
45. Cruz C. La naturaleza del cuidado humanizado. Enfermería (Montevideo) [Internet]. 2020; 9 (1): 21-32. Disponible en: <https://doi.org/10.22235/ech.v9i1.2146>
46. Guillén M. Teorías aplicables al proceso de atención de enfermería en Educación Superior. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2019; 15(1): 10-16. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03191999000100002&lng=es
47. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 5º.ed. México: Editorial Mexicana lesiones [Internet] 2018 Disponible en: <https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
48. Cienfuegos M, Cienfuegos A. Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ. lesiones [Internet] 2018 7(13): 15-36. Disponible en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015

49. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Prentice Hall. lesiones [Internet] 2018 [Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
50. Díaz V, Calzadilla A. Metodología de la Investigación, procesos de investigación y estudiantes de Medicina. Salud, Barranquilla [Internet]. 2018; 34 (1): 251-252. Disponible en: <https://doi.org/10.14482/sun.34.1.10367>.
51. Saaibi M, Botero F, Rincón C. La muestra en ensayos clínicos aleatorizados con análisis interino. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [Internet]. 2023; 40 (2). 220-228. Disponible en: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2023.402.12217>
52. Sánchez M, Fernández M, Díaz J. Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. Revista Científica UISRAEL, [Internet]. 2021; 8 (1), 107-121. Disponible en: <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
53. Urbano S. Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de salud del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú-2020. [Tesis de posgrado] Perú: Universidad César Vallejo. 2021; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58203/Urbano_PDASI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
54. Miranda G, Villasís M. El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación sobre seres humanos. Rdo. alergia Méx. [Internet]. 2019; 66 (1): 115-122. Disponible en: <https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024.</p>	<p>V1: Inteligencia Emocional DIMENSIONES: Percepción Emocional Comprensión de sentimientos Regulación emocional</p>	<p>Método de investigación Hipotético deductivo Enfoque será cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación No experimental, Corte transversal Correlacional</p> <p>Población y muestra La población de estudio estará constituida por 90 participantes del personal de enfermería los cuales laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, Perú.</p> <p>Técnica e Instrumentos: La técnica a utilizar será la encuesta. Como instrumento un cuestionario para ambas variables de estudio.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión percepción emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima?</p> <p>¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión comprensión de sentimientos y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de</p>	<p>Objetivos específicos Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión percepción emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima.</p> <p>Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión comprensión de sentimientos y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de</p>	<p>Hipótesis específica: Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional en su dimensión percepción emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional en su dimensión comprensión de</p>	<p>V2: Clima Organizacional DIMENSIONES: Toma de decisiones Organización Conflicto y colaboración Confort Estructura Identidad Innovación Liderazgo Motivación Recompensa Compensación</p>	

Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima? ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión regulación emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima?	Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima. Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional en su dimensión regulación emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima.	sentimientos y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional en su dimensión regulación emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima.
---	---	--

Anexo 2. Instrumentos

ANEXO A. CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

I. PRESENTACIÓN

Estimados, la presente encuesta tiene como propósito “Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024”

De antemano se agradece su colaboración, ya que los datos recolectados en esta encuesta son de manera estrictamente confidencial.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones o sentimientos. Lea atentamente cada ítem y señale con una “X” la respuesta que le parezca acertada.

DATOS GENERALES

1. Edad: ____ Años
 2. Sexo: F () M () 3. Años de servicio

- a) 5 años ()
 b) 10 años ()
 c) Más ()

4. Grado de Especialidad

- a) Técnico ()
 b) Licenciado ()
 c) Especialista ()

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Le doy mucha importancia a las emociones.					
2.	Suelo pensar en cómo me siento					
3.	Dedico tiempo a reflexionar en mis sentimientos.					
4.	Creo que mi estado de ánimo y mis emociones son importantes					
5.	A menudo dejo que mis sentimientos influyan en mis pensamientos.					
6.	Pienso constantemente en mi estado de ánimo.					

7.	Tengo muy en cuenta mis sentimientos.					
8.	Soy consciente de cómo me siento					
9.	Soy abierta con mis emociones.					
10	Normalmente puedo describir mis emociones.					
11.	Suelo ser consciente de mis sentimientos hacia las personas					
12.	Siempre sé cómo me siento.					
13.	En diversas circunstancias, suelo ser consciente de mis emociones.					
14.	Puedo identificar mis emociones y describir siempre cómo me siento.					
15.	También puedo aprender a comprender mis emociones.					
16.	Aunque de vez en cuando me siento deprimido, suelo mantener una actitud positiva.					
17.	Incluso cuando estoy triste, me esfuerzo por pensar en cosas agradables.					
18.	Cuando estoy deprimido, pienso en todas las cosas buenas de la vida.					
19.	Incluso cuando me siento mal, me esfuerzo por pensar cosas optimistas.					
20.	Si complico las cosas dándoles demasiadas vueltas, intento calmarme					
21.	Siempre hago un esfuerzo por tener un estado de ánimo positivo.					
22.	Soy muy enérgico cuando estoy de buen ánimo.					
23.	Hago un esfuerzo por bajar mi estado de ánimo cuando estoy disgustado.					
24.	Puedo manejar mis emociones.					

ANEXO B. CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

I. PRESENTACIÓN

Estimados, la presente encuesta tiene como propósito “Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024”

De antemano se agradece su colaboración, ya que los datos recolectados en esta encuesta son de manera estrictamente confidencial.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones o sentimientos. Lea atentamente cada ítem y señale con una “X” la respuesta que le parezca acertada.

DATOS GENERALES

1. **Edad:** _____ Años

2. **Sexo:** F () M ()

3. **Años de servicio**

a) 5 años ()

b) 10 años ()

c) Más ()

4. **Grado de Especialidad**

a) Técnico ()

b) Licenciado ()

c) Especialista ()

*Nunca (1) *A veces (2) *Frecuentemente (3) *Siempre (4)

Nº	Ítems	1	2	3	4
1.	Puedo hacer lo que mejor sé hacer en mi lugar de trabajo.				
2.	Disfruto con el humor.				
3.	Antes de emitir un juicio, mi superior directo intenta recabar información.				
4.	Nuestra empresa es conocida por su innovación.				
5.	Mis compañeros de trabajo toman la iniciativa para encontrar soluciones a los problemas.				
6.	Mi remuneración es razonable para el trabajo que realizo.				
7.	Mi jefe es accesible siempre que es necesario.				
8.	Crear un buen ambiente de trabajo es importante para mi jefe inmediato.				
9.	Todo va sobre ruedas para mí.				
10.	Soy consciente de las funciones o responsabilidades precisas que tengo en mi organización.				

11.	Mi trabajo ha recibido una evaluación justa.				
12.	Mis compañeros de trabajo pueden tener en cuenta fácilmente sus nuevas sugerencias.				
13.	Las actividades que realizo se ajustan a mi función.				
14.	Participo en la toma de decisiones dentro de mi empresa.				
15.	Sonrío.				
16.	Los reconocimientos y premios se dan por igual.				
17.	Mi organización es adaptable y cambia con eficacia.				
18.	El entorno está suficientemente limpio.				
19.	Nuestros directivos ayudan a establecer las circunstancias ideales para el avance de mi organización.				
20.	Mi aportación es crucial para el logro de mi organización sanitaria.				
21.	Tengo incentivos en el trabajo para intentar realizar mis tareas con mayor eficacia.				
22.	Soy falible.				
23.	Me dedico a mi sistema sanitario.				
24.	Cuando los necesito, otros lugares o servicios pueden ayudarme.				
25.	Mi satisfacción general con el entorno de mi lugar de trabajo es alta.				
26.	Mis compañeros de trabajo son de confianza cuando los necesito.				
27.	Mi remuneración y mis ventajas son justas.				
28.	Cuando he encontrado algo, se lo he devuelto a su legítimo propietario.				
29.	Mi supervisor inmediato se comunica a menudo con el personal para obtener aportaciones técnicas u opiniones sobre el trabajo.				
30.	Mi jefe me informa inmediatamente si realizo bien o mal mis tareas.				
31.	Mi preocupación es el desarrollo de mi negocio sanitario.				
32.	He mentido				
33.	Recibo una atención excelente en mi lugar de trabajo.				
34.	Presto mucha atención a los mensajes que se envían a mi dirección.				

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Vanessa Virginia, Martínez Castillo
 Título : “Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener *Vanessa Virginia, Martínez Castillo* El propósito es: “Determinar qué relación existe entre inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada de Lima, 2024”.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario. Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. *Vanessa Virginia, Martínez Castillo* al 000000000 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora

Nombre:

DNI:

Anexo 4. Informe de Turnitin

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	3%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
3	uwiener on 2024-09-30 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-09-30 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-02-27 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-01-26 Submitted works	<1%
7	hdl.handle.net Internet	<1%
8	uwiener on 2024-04-17 Submitted works	<1%