



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Tesis

Inteligencia emocional y clima laboral en el personal de enfermería de un
centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Enriquez Campos, Fabiola

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1340-5624>

Asesor: Mg. Paico Ruiz, Marcos José

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1707-663X>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 21/01/2025
		REVISIÓN: 01	

Yo, Fabiola Enriquez Campos egresada de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Psicología** de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO HOSPITALARIO DEL ÁREA DE UCI, LIMA 2026” Asesorado por el docente: Mg. Marcos José Paico Ruiz, DNI 46177559, ORCID 0000-0002-1707-663X, tiene un índice de similitud de **14%**. con código 14912:602086815 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
Firma de autor 1
Fabiola Enriquez Campos
DNI: 46210522



.....
Firma
Mg. Marcos José Paico Ruiz
DNI: 46177559

Lima, 17 de julio de 2026

Dedicatoria

A Dios por ser la luz que iluminó mi camino en mis momentos de mayor dificultad, a mi amada madre por su apoyo y amor incondicional, a mi jefa, colegas y amigos de trabajo quienes fueron un pilar de apoyo fundamental, a mis docentes por ser una guía de inspiración en mi formación académica, y a mí por no haberme rendido en cada obstáculo.

Agradecimiento

Con profunda gratitud, dedico este trabajo. En primer lugar, a Dios, por ser la luz en mis momentos de mayor dificultad, sirviendo algunas experiencias como guía y reflexión en mi camino que me permitió perseverar. Infinitas gracias a mi madre, mi mayor motivación y ejemplo de amor. A mi jefa y colegas, por ser el equipo humano que sostuvo mis aspiraciones durante este recorrido. A mis docentes, mi reconocimiento por su guía invaluable; su paciencia y conocimientos han sido las piezas clave en la construcción de mi carrera y realización profesional. Finalmente, a mí mismo, por haber crecido con cada obstáculo y no haberme rendido cuando las dificultades se hicieron presentes. Esto es prueba de que, con perseverancia, paciencia y disciplina las metas y los sueños se hacen realidad.

Índice

Resumen:	1
Abstract:	2
I. INTRODUCCIÓN	3
II. METODOLOGÍA	7
III. RESULTADOS:	12
IV. DISCUSIÓN	15
V. CONCLUSIONES	19
VI. REFERENCIAS	20
VII. ANEXOS	28

Inteligencia emocional y clima laboral en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026

Emotional intelligence and work environment in the nursing staff of an ICU hospital center, Lima 2026

Fabiola Enriquez Campos, Bachiller del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

Resumen: Este estudio analizó la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en un centro hospitalario del área de UCI en Lima, enmarcándose en un enfoque cuantitativo, de tipo básico y de diseño no experimental, siendo seleccionada la muestra mediante el muestreo probabilístico, abordando a 148 enfermeras y técnicos en enfermería de ambos sexos, con edades entre 26 a 58 años. Las herramientas de medición empleadas fueron el Wong-Law Emotional Intelligence Scale (Moreyra y Olivas, 2023) y la escala breve de clima laboral (Chirio et al. 2020).

En cuanto a los resultados, se hallaron una correlación positiva baja ($r_s = 0.270$, $p < .001$) entre las variables principales. Asimismo, se evidenciaron niveles de inteligencia emocional de 37.8% (moderado), 25% (alto y muy alto) y 6.1% (bajo y muy bajo), mientras que, el clima laboral alcanzó un 99.3% (nivel medio) y un 0.75% (nivel bajo). También se observaron la existencia de las relaciones positivas bajas entre la inteligencia emocional y las dimensiones factores de la empresa y reacción efecto en el trabajador ($r_s = 0.276$, $p < .001$; $r_s = 0.240$, $p = 0.003$). Además, en el análisis comparativo establece, las no diferencias significativas según el sexo ($p < .688$, $p < .155$) y, por último, se concluye con la existencia de una relación positiva baja entre ambas variables, lo que revela que, a mayores niveles de inteligencia emocional, mejores serán los indicadores del clima laboral.

Palabras clave: Inteligencia emocional, personal de enfermería, clima laboral.

Abstract: This study analyzed the relationship between emotional intelligence and organizational climate in an ICU department of a hospital in Lima. It was framed within a quantitative approach, of a basic type and non-experimental design. The sample was selected through probability sampling, comprising 148 nurses and nursing technicians of both sexes, aged between 26 and 58 years. The measurement tools employed were the Wong-Law Emotional Intelligence Scale (Moreyra and Olivas, 2023) and the Brief Organizational Climate Scale (Chirio et al. 2020).

Regarding the results, a low positive correlation ($r_s = 0.270$, $p < .001$) was found between the main variables. Likewise, emotional intelligence levels were evidenced at 37.8% (moderate), 25% (high and very high), and 6.1% (low and very low); meanwhile, organizational climate reached 99.3% (medium level) and 0.75% (low level). Low positive relationships were also observed between emotional intelligence and the dimensions of company factors and worker reaction-effect ($r_s = 0.276$, $p < .001$, $r_s = 0.240$ $p < 0.003$). Furthermore, the comparative analysis establishes no significant differences based on sex ($p < .688$, $p < .155$). Finally, it is concluded that a low positive relationship exists between both variables, that the higher levels of emotional intelligence lead to better organizational climate indicators.

Keywords: Emotional intelligence, nursing staff, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la importancia de la inteligencia emocional (IE) y clima laboral (CL) se ha evidenciado con mayor fuerza en el sector salud, especialmente durante y después de la pandemia de COVID-19, periodo en el cual el personal de enfermería enfrentó sobrecarga laboral, agotamiento físico y emocional, así como elevados niveles de estrés y ansiedad (Jiménez y Machaca 2021).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OMS, OIT, 2022) evidenció que el personal de salud presentó deterioro en su bienestar físico, emocional y mental, indicando que únicamente uno de cada seis países cuenta con un ambiente laboral considerado saludable. Por su parte, Medina y Heredia (2023) en su revisión sistemática en Latinoamérica, relacionados con el CL en profesionales del sector salud público, destaca que de 12 artículos (México, Perú, Ecuador y Brasil) ocho investigaciones se evidenciaron que los trabajadores sanitarios percibían un clima laboral deficiente, situación que impactaba de manera negativa en su estado de ánimo, nivel de productividad y desempeño profesional.

Por otro lado, el Ministerio de Salud (MINSA, 2024), nos dice que la calidad del desempeño en el trabajo se encuentra vinculada directamente con la existencia de interacciones positivas dentro del entorno laboral, las capacitaciones brindadas para la eficiencia de este, destacando que un servidor con un entorno laboral sano marca una ruta de satisfacción y bienestar emocional. A su vez, Jiménez y Machaca (2021) reportaron estadísticas recopiladas que evidenciaron un impacto considerable en la salud emocional de los profesionales sanitarios, identificándose que el 71.6% presentaba síntomas de ansiedad, el 60.3% manifestaba cuadros depresivos y un 14.5% experimentaba estrés agudo.

En estudios locales De la Cruz (2022) encuentra un nivel del 56% de la IE marcadamente alta, mientras que para el CL obtuvo un nivel medio favorable (78%) para el personal de enfermería. Por otra parte, Camborda (2023) obtuvo que el 87.80% del personal de salud manifiesta tener un buen clima y el 85.37% encuentra satisfacción laboral. Por otra parte, Grima (2020) resalta que la exposición prolongada a un alto grado de estrés en el trabajo puede desencadenar en un síndrome de burnout, siendo factores claves la exposición de tiempo laboral,

la edad, el crecimiento profesional, el sentirse reconocido en el campo laboral, el salario y el tiempo de goce de vacaciones, No obstante, también resalta que el nivel de habilidades socioemocionales dentro del ámbito laboral influye negativamente tanto en el ámbito intrapersonal como en las relaciones interpersonales, y que la presión ejercida en el trabajo puede agravarse hasta desencadenar enfermedades, impactando de manera directa en la salud y bienestar de los trabajadores del sector público.

Por ello, la problemática de la inteligencia emocional y clima laboral en los nosocomios de diversos servicios de salud se cuestiona, la existencia de la relación de ambas variantes. Por lo antes expuesto según el modelo de habilidad de Salovey y Mayer (1997) la IE se describe como la capacidad de monitorear las emociones propias y ajenas, discriminar entre ellas y etiquetarlas adecuadamente, empleando esta información para orientar la conducta, estructurándola en cuatro ramas jerárquicas (percepción, facilitación, compresión y gestión emocional) Por otra parte, el modelo de competencias emocionales de Goleman (2014) propone que las actitudes individuales y el autoconocimiento son claves para la identificación y regulación emocional, integrando destrezas en autoconciencia, autodirección, actitud social, y relaciones de dirección, mientras que en el modelo mixto de Bar-On (2000) considera que las competencias emocionales y sociales son necesarias para afrontar eficazmente las demandas ambientales, integrando cinco dimensiones (Intrapersonal, interpersonal, manejo de emociones, estado de ánimo genera y adaptación).

En cuanto al clima laboral, Brunet (1987) basado en la teoría del clima de trabajo en las organizaciones de Likert, expone las causas y efectos de la actuación administrativa y las condiciones laborales, considerando tres características:

1. Causales- en estas se incluye la evolución y los resultados de la propia empresa.
2. Intermediarias- son los procesos internos que refleja la entidad.
3. Finales- en esta parte se verifican los resultados obtenidos.

El autor explica situaciones en donde la fidelidad del colaborador es puesta en una balanza y el trato que brinde el empleador determina la conducta según la

función, desempeño y la percepción que adopta el empleado en su ámbito laboral. Asimismo, la teoría de los dos factores de Herzberg plantea que la satisfacción laboral depende de dos tipos de factores: intrínsecos (logros, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento y autorrealización) y extrínsecos (salario, condiciones físicas de trabajo, relaciones interpersonales, políticas y supervisión de la empresa, nivel y estabilidad laboral) (Parra et al., 2018). Bajo esta premisa, sostiene que, para fortalecer la relación del empleado con su trabajo, las empresas deben garantizar condiciones adecuadas que salvaguarden su seguridad y bienestar, además de ofrecer oportunidades de ascenso y reconocimiento, incrementando así la motivación y el compromiso hacia la organización.

En cuanto a las investigaciones, Al-Oweidat et al. (2023) analizan la relación entre inteligencia emocional y compromiso organizacional. Los resultados permiten observar que las enfermeras presentan un nivel alto de inteligencia emocional y un nivel moderado de compromiso organizacional; también sugiere que aquellas con mayor inteligencia emocional tienden a presentar vínculo más sólido con su organización.

Del mismo modo, Villarreal et al. (2023) analizan la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral con el consumo de alcohol del personal sanitario, encontrando una relación positiva de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral ($r_s = 0.236$; $p < .001$) por otro lado se obtuvo una relación negativa entre la satisfacción laboral y el consumo de alcohol ($r_s = -0.195$; $p < .05$) llegando a concluir que si no se cuentan con un buen nivel de inteligencia emocional se verá reflejado en las interacciones laborales y la obtención de la satisfacción en el trabajo.

Respecto a Alsufyani et al. (2022) determinan la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral, así como el rol mediador del estrés ocupacional. Los resultados mostraron una asociación positiva significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral ($\beta = 0.69$; $p < 0.001$; $r^2 = 0.483$). En conclusión, se sugiere que la inteligencia emocional es un factor clave para un mejor desempeño y actúa como estrategia de afrontamiento frente al estrés ocupacional en enfermeras.

Así mismo, Gil y Arévalo (2023) demuestra la relación en su estudio de la

inteligencia emocional y carga laboral con una correlación de 0.0047 positiva baja para la Rho de Spearman. Además de encontrar que un 34% obtuvo una inteligencia emocional idónea, pero sin embargo obtuvieron una carga laboral media, por otro lado, el 19.30% requiere mejorar la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral se encuentra en un nivel medio. Los autores concluyen que la carga laboral que experimenta este grupo es mediana, pero ha demostrado poseer una adecuada inteligencia emocional, lo cual favorecerá a la salud mental.

Del mismo modo Camborda (2023) determina la asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral. Sus resultados indican que el 7.32% percibe un clima medio; el 87.80%, un buen clima y el 4.88% restante representa un muy buen clima organizacional. En cuanto a la satisfacción, se halló que solo el 7.32% está muy satisfecho, el 85.37% se encuentra satisfecho; mientras que el 7.32% no siente un grado de satisfacción. Al respecto, el autor señala que esta problemática se encuentra presente en muchos centros de trabajos; por lo tanto, para cultivar un entorno de trabajo saludable, se debe fortalecer la comunicación y mejorar el bienestar del empleador.

Por otra parte, Fretel et al. (2021) establece la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral, los cuales se visualiza resultados de una IE marcadamente baja con un 6.67%, al otro 20% con un nivel bajo, mientras que el 60% obtiene un nivel promedio y solo el 13.33% se encuentra con un nivel alto de inteligencia emocional. Por otro lado, se ubica que el 23.33% se encuentra en un nivel medio de clima laboral a cambio del 60% de esta población lo percibe como muy favorable y solo el 16.67% lo considera muy favorable, obteniendo así una correlación nula de -0.125.

En cuanto la investigación se justifica desde una perspectiva teórica, al aportar evidencia científica actualizada basada en el Modelo de Habilidades Cognitivo-Emocional de Salovey y Mayer y la teoría Bifactorial de Herzberg, cubriendo así un vacío en la literatura sobre la situación de los hospitales públicos. En el ámbito metodológico, implementa un enfoque cuantitativo, correlacional de datos mediante el uso de escalas adaptadas a la realidad peruana como el Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) y la Escala breve de clima laboral (EBCL) herramientas, breves seleccionadas y procesadas rigurosamente en el software Jamovi. Finalmente, en la practicidad los hallazgos permiten diagnosticar la

gestión efectiva actual del personal para diseñar programas de intervención y prevención orientados a fortalecer la autogestión emocional y de esta manera estabilizar el entorno laboral.

Es por ello que, bajo ese escenario, surge la necesidad de analizar cómo estas deficiencias se manifiestan específicamente en el entorno hospitalario, donde la convergencia entre la inteligencia emocional y clima laboral determina la eficacia del servicio. Por ello la presente investigación aborda la relación entre ambas variantes, fundamentándose en que las carencias emocionales en los nosocomios no solo afectan al personal, sino que alteran la dinámica organizacional en su conjunto.

II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio: Es básico, ya que empleó fundamentos teóricos de investigaciones previas para el desarrollo del estudio, enfocándose en describir y analizar las características específicas de las variables inteligencia emocional y clima laboral, con el propósito de contrastarlas y medir el grado de correlación existente entre ambas, aportando así conocimiento teórico a la disciplina (Ruiz et al., 2023).

Diseño de investigación: Se utilizó un diseño no experimental, puesto que no se manipuló intencionalmente ninguna de las variables constituidas, limitándose únicamente a observarlas en su contexto natural. Fue de corte transversal, dado que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, y de alcance correlacional, pues permitió determinar el grado de relación entre las variables analizadas, identificando la existencia y dirección de dicha asociación en la población de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020). Además de utilizar un enfoque cuantitativo; ya que, los datos recolectados fueron numéricos, los cuales se analizaron y procesaron estadísticamente con la finalidad de comprobar la presunción establecida en la hipótesis general (Calle, 2023).

Población y muestra:

Población

Se define, como la totalidad de individuos que conforman un grupo con

características comunes y que son objeto de interés en una investigación determinada (Galindo, 2020). Para el presente estudio, esta estuvo constituida por un total de 244 profesionales sanitarios que laboran en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, este hospital público se caracteriza por ser de categoría III-1, el cual cuenta con más de 35 especialidades médicas y aborda patologías frecuentes hasta casos clínicos de alta complejidad. Además, es considerado como un centro de referencia nacional de asistencia médica universal, ofreciendo servicio de salud integral para toda la familia, abarcando la atención de todas las etapas etarias desde la concepción, crecimiento hasta la ancianidad, garantizando así el acceso a la salud a los sectores vulnerables de la sociedad.

Tabla 1

Población del personal sanitario del área de UCI

Personal sanitario	n
Enfermeras (os)	145
Técnicos de enfermería	99
Total	244

Muestra

Es la estimación de una parte de la totalidad de individuos (Ruiz et al. 2023). Por lo que, se aplicó la siguiente fórmula, de modo que la muestra que se requirió fue de 148 sanitarios de salud del servicio de UCI.

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

n= 148

Muestreo

Es de tipo probabilístico, aleatorio simple, ya que todos los individuos tuvieron la probabilidad de ser escogidos (Bernal, 2010).

Criterios de inclusión: Abarcaron a enfermeras y técnicos de enfermería del área de UCI que manifiesten su voluntariedad de participar mediante firma del consentimiento informado (nombrado, CAS).

Criterios de exclusión: Comprendieron a enfermeras y técnicos de enfermería de

otros servicios, además se excluyeron al personal en etapa formativa (internos) y al personal perteneciente al servicio que, se encuentre en situación de suspensión laboral: como licencia por salud, vacaciones, maternidad o permiso durante la etapa de recopilación de datos.

Variables:

Tabla 2

Matriz operacional de las variables de estudio

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa
Inteligencia emocional	La IE es la capacidad de reconocer el lenguaje no verbal y las emociones de sí mismo como las de los demás. Moreyra y Olivas (2023)	La IE se valora mediante El Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S)	Evaluación de las propias emociones (SEA)	1,2,3,4.	Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo	Muy bajo: 16 – 65 Bajo: 66_74 Moderado: 75 - 90 Alto: 91 – 98 Muy alto: 99_112
			Evaluación de las emociones de los demás (OEA)	5,6,7,8.	2: Muy en desacuerdo 3: En desacuerdo 4: Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	
			Uso de la emoción (UOE)	9,10,11,12.	5: De acuerdo 6: Muy de acuerdo	
			Regulación de la emoción (ROE)	13,14,15,16.	7: Totalmente de acuerdo	
Clima laboral	El CL se comprende como la percepción que el colaborador tiene acerca del lugar en donde se desempeña Chirio et al. (2020)	El CL se evalúa por medio de La Escala Breve de Clima Laboral. (EBCL)	Factores de la empresa (FE)	1,2,3,4.	Ordinal 1: Muy poco 2: Poco 3: Moderado	Bajo: < 25 Medio: 25 - 75 Alto: > 75
			Reacción-efecto en el trabajador (RT)	5,6,7,8,9,10,11,12,13.	4: Bastante 5: Mucho	

Técnicas

Es la herramienta a utilizar para la recopilación de información (Cisneros et al, 2022). Se empleó el elemento de la encuesta para ambas variables con su respectivo cuestionario estandarizado. De los cuales se utilizaron:

El Wong-Law Emotional Intelligence Scale. Adaptado a la realidad peruana por Moreyra-Ruiz y Olivas Ugarte (2023). Siendo la administración de tipo individual o colectiva, rigiéndose a un tiempo de 5 a 10 minutos, dicha prueba consta de 16 ítems y se clasifica en totalmente en desacuerdo = 1 a totalmente de acuerdo = 7. En cuanto a las puntuaciones son de 16 a 112. Por otra parte, la validación se da con un modelo bifactor y estadístico de $\chi^2(88)=305.795$ y ajustes en los índices de CFI=.969, TLI=.958, SRMR=.029, RMSEA=.056 con una confiabilidad Ω .947.

La Escala breve de clima laboral (EBCL) de Chirio Aldazabal, Basauri Delgado y Colonia Zevallos (2020). Esta prueba peruana tiene una duración de 5 a 10 minutos, se administra en forma individual como colectiva, además de estar constituida por 13 afirmaciones y 5 opciones de respuesta que va desde muy poco (1) a Mucho (5), en cuanto a la valoración va de 25 a 75. Por otro lado, la validación obtuvo un valor mayor de .80 para la V de Aiken, con un intervalo de confianza al de 95% identificando una significancia $p < .05$, constituyendo así su validez de contenido; mientras que, para su confiabilidad la consistencia interna para α fue de .92 para el factor general.

Procedimientos

El desarrollo de la investigación se siguió de forma secuencial, se empezó con la solicitud del permiso correspondiente dirigida al director de la institución hospitalaria seleccionada como unidad de análisis, al obtener la autorización requerida para la aplicación de los instrumentos, se procedió a la impresión de los cuestionarios y los consentimientos informados, los cuales fueron distribuidos individualmente a los participantes, quienes contaron con un tiempo aproximado de 10 minutos para responder cada instrumento, el cual se efectuó en un periodo de un mes, asegurándose la cobertura de la muestra programada. Finalmente, los datos obtenidos fueron vaciados en el programa Microsoft Excel, utilizando posteriormente el software Jamovi, se utilizó la prueba de normalidad

Kolmogorov - Smirnov, la que estableció el uso de las pruebas no paramétricas Spearman para las correlaciones y U de Man Whitney para la comparación de grupos. Posteriormente se comprobó la hipótesis planteada y los objetivos trazados.

Aspectos éticos: La presente investigación, fue de carácter académico y científico, cumplió con los principios bioéticos fundamentales establecidos en la normativa nacional e internacional. En este sentido, se manejó la confidencialidad a través del consentimiento informado, el cual garantizó la voluntariedad y el anonimato de los participantes, protegiendo su identidad y privacidad durante el proceso de recolección de datos, además de asegurar la protección de la información proporcionada. Por otro lado, se priorizó el principio de beneficencia, buscando no solo el desarrollo académico de la investigación, sino también la contribución potencial a la mejora de la calidad de vida de los participantes, de los servicios de salud y del hospital como institución. Finalmente, la recolección de datos se realizó de manera equitativa, sin ningún tipo de discriminación ni prejuicio, promoviendo el respeto, la transparencia y la justicia en cada una de las fases del estudio.

III. RESULTADOS:

Tabla 3

Datos sociodemográficos de los participantes

Características		<i>f</i>	%
Sexo	Masculino	37	25%
	Femenino	111	75%
	Soltera(o)	81	54.7 %
Estado civil	Casada(o)	36	24.3 %
	divorciada(o)	7	4.7 %
	Unión de hecho (conviviente)	24	16.2 %
Ocupación	Lic. en enfermería	87	58.8 %
	Tec. en enfermería	61	41.2 %
Condición Laboral	Nombrada(o)	60	40.5 %
	CAS	88	59.5 %
	26 -29	14	9.4%
Edad	30 - 33	25	16.9%
	34 -37	44	29.7%
	38 - 41	28	19%
	42 - 45	18	12.2%
	46 - 49	7	4.9%

50 - 53	6	4.1%
54 - 58	6	4.1%

En la tabla 3 detalla la composición demográfica de los individuos estudiados, se obtuvo un 25% para el sexo masculino siendo este la minoría, mientras que para el femenino fue de un 75% considerándose como la mayoría para la muestra. En cuanto al estado civil el 54.7% es soltero(a), el 24.3% es casado(a) el otro 4.7% se encuentran separado y solo el 16.2% se encuentra en convivencia. Para la ocupación se aprecia que el 58.8% son licenciados en enfermería y el 41.2% son técnicos en enfermería, con respecto a la condición laboral para nombrados la proporción fue de un 40.5% en cambio para los CAS 59.5%.

Por otro lado, en la edad oscila de 26 a 58 años, siendo la primera la mínima encontrada con un 0.7% y la segunda la máxima con un 2% seguido por la edad media de 37 con un 10.1% predominando ésta entre la demás.

Tabla 4

Relación entre las variables inteligencia emocional y el clima laboral

Variables	r_s	p
Inteligencia emocional Clima laboral	0.270	.001

Nota: r_s = Correlación de Spearman

En la tabla 4 se ilustra la correlación encontrada entre ambas variables ($r_s = 0.270$; $p < .05$). El resultado indica la existencia de una relación positiva baja, lo que se interpreta como un buen nivel de inteligencia emocional, favorecerá el clima laboral.

Tabla 5

Nivel de la inteligencia emocional

Variable	Nivel	f	%
Inteligencia emocional	Muy alto	37	25 %
	Alto	37	25 %
	Moderado	56	37.8 %
	Bajo	9	6.1 %
	Muy bajo	9	6.1 %

Nota: f= frecuencia.

En la tabla 5 se presenta la distribución a través de 5 categorías: muy alto, alto, moderado, bajo y muy bajo. Se observa que el 37.8% de los encuestados se encuentra en el nivel moderado, lo que indica la mayor preponderancia. Por otro lado, el nivel muy alto y alto se sitúa en el 25%; mientras que, el nivel bajo y muy bajo representa el 6.1% de la muestra para la inteligencia emocional.

Tabla 6*Nivel del clima laboral*

Variable	Nivel	f	%
Clima laboral	Alto	0	0 %
	Medio	147	99.3 %
	Bajo	1	0.7 %

Nota: f= frecuencia.

En la tabla 6 la distribución del clima laboral arrojó 2 niveles categorizándolo en: medio y bajo, del cual se observa una marcada concentración significativa en el nivel medio con un 99.3% mientras que, el 0.7% abarca el nivel bajo.

Tabla 7*Relación entre la variable inteligencia emocional y la dimensión del clima laboral*

Dimensiones	Inteligencia emocional	
	r_s	p
Dimensión factores de la empresa	0.276	.001
Reacción-efecto en el trabajador	0.240	.003

Nota: r_s = Correlación de Spearman.

En la tabla 7 se grafica la relación positiva baja, que se encuentra entre la inteligencia emocional y la primera dimensión factor de la empresa, indicando que a mayor inteligencia emocional los factores de la empresa se percibirán mejor, de la misma manera para la segunda dimensión se visualiza que hay correlación positiva baja, lo que se interpreta que a mayores niveles de inteligencia emocional mejorará la reacción-efecto en el trabajador.

Tabla 8*Diferencias entre la variable inteligencia emocional_ clima laboral y el sexo*

Variable	Sexo	n	M	U	p
Inteligencia emocional	Masculino	37	89.1	1963	.688
	Femenino	111	87.9		
Clima laboral	Masculino	37	47.2	1733	.155
	Femenino	111	44.7		

Nota: M= Media U= Mann-Whitney

En la tabla 8 se expresa las diferencias entra la inteligencia emocional y el sexo, del cual, de 37 varones (M= 89.1) y 111 mujeres (M= 87.9) que participaron del estudio, obtuvieron medias similares señalando, que no existe diferencias significativas entre ellas (p =.688), del mismo modo para el clima laboral y el sexo, se encontró a 37 varones (M= 47.2) y 111 mujeres (M= 44.7) que

participaron del estudio, con medias parecidas, estableciendo que no existe diferencias significativas entre ambos ($p = .155$).

IV. DISCUSIÓN

En el resultado general se obtuvieron datos correlativos estadísticos significativos ($r_s = 0.270$; $p < .05$), lo que indica una intensidad positiva baja. Este hallazgo afirma la relación que existe entre ambas variables; lo cual se traduce que, a mayor inteligencia emocional, será más favorable el clima laboral. Estos datos se asimilan a los estudios realizados en México por Villarreal et al. (2023), quienes encontraron una relación positiva en la inteligencia emocional y la satisfacción laboral ($r_s = .236$, $p < .05$). Por otra parte, Gil y Arévalo (2023), en su investigación en un hospital del Callao, hallaron una relación positiva baja (0.0047) para sus variantes de estudio inteligencia emocional y carga laboral.

Desde la perspectiva teórica, Goleman (2022) indica que la inteligencia emocional es la actitud que se asume, de cómo enfrentar y responder frente a situaciones inespecíficas de la vida. El autor enfatiza en la importancia de la auto gobernanación emocional para el desarrollo de las relaciones intra e interpersonales. Asimismo, el modelo teórico de Mayer y Salovey (1990) apoya fundamental la significación del conocimiento y desarrollo emocional; la comprensión y el manejo de estas cualidades serán un pilar para resiliencia, la empatía y la eficacia en el entorno laboral.

Por otra parte, Tinoco (2023) explica que el clima laboral es un elemento primordial indicando que el resarcimiento del empleado influye en su compromiso, productividad, motivación e interrelación con los demás miembros, mientras que, Parra et al (2018) en la teoría bifactorial de Herzberg señala que es importante fomentar un ambiente en donde el personal no solo este presente, sino que se sienta motivado valorado y plenamente comprometido con su labor, también indica que es indispensable que los servidores se sientan reconocidos por su labor y que también obtengan oportunidades de crecimiento que brinden sentido de realización personal.

En cuanto a los objetivos específicos, se evidenció que el nivel de inteligencia emocional de la muestra es del 37.8% para el nivel moderado, el cual indica que

existe un entendimiento básico de las emociones. El 25 % se sitúa en los niveles muy alto y alto, lo que atribuye a su mayor capacidad de reconocimiento y gestión emocional; mientras que los niveles bajo y muy bajo representa el 6.1%, siendo esto una señal de falta de autoconocimiento de lo que sienten y perciben. Al respecto, Fretel et al. (2021), en su investigación en Puerto Maldonado, encontraron datos procedentes de profesionales en enfermería con un 60 % en nivel promedio. De igual forma, Gil y Arévalo (2023) hallaron que el 50% del personal de enfermería de un hospital del Callao se sitúa en un nivel adecuado.

De acuerdo con lo hallado, Salovey y Mayer (1990) señala que quienes conciben una inteligencia emocional puede interactuar eficazmente con el entorno. Por otro lado, Bar-On et al. (2000) refiere que desarrollar estas habilidades influye en como el individuo enfrentará las demandas y presiones ambientales. Además, el modelo de habilidad sugiere que quienes posean estas habilidades de niveles superiores pueden detectar y descifrar fácilmente emociones, preparando la respuesta adaptativa a diferentes situaciones y al cambio (Mayer, 2005).

Por consiguiente, al clima laboral se encuentra en el nivel medio con un 99.3%, lo que señala que el personal de salud percibe su entorno como adecuado y funcional; frente a un 0.7% en nivel bajo, donde existe una insatisfacción percibida. Estos hallazgos son similares a los de Camborda (2023) quien obtuvo datos de un hospital de la policía de Lima con 87.8% para el buen clima organizacional y el 85.4% se encuentra en el nivel satisfecho para la satisfacción laboral. En cuanto a Fretel et al. (2021) hallaron que el 60% del personal de enfermería percibe un clima laboral favorable en el departamento de Puerto Maldonado.

En base a ello Chirinos et al. (2018) describen al clima organizacional como la percepción que tiene el colaborador de su entorno de trabajo, además de inferir que un buen desempeño laboral, solo se da siempre y cuando el trabajador experimente políticas de compensación y retribución hacia su labor. Tinoco (2023) explica que el clima laboral es un elemento primordial que indica el resarcimiento del empleado y por ende este influye en su compromiso, productividad, motivación e interrelación con los demás miembros. En cuanto a la teoría X y Y de McGregor explica que al propiciar la inclusión de los

trabajadores se creará condiciones de motivación, compromiso, capacitación y oportunidades de liderazgo dentro de la institución, el cual acrecienta la satisfacción en el ámbito laboral (Ramos, 2012).

Por otro lado, la incidencia encontrada de las correlaciones positivas entre inteligencia emocional y las dimensiones factores de la empresa ($r_s = 0.276$, $p < .001$) y reacción – efecto en el trabajador ($r_s = 0.240$, $p < 0.003$) fueron relaciones positivas bajas. En cuanto al p es menor que el .05 el cual señala la existencia de relación, indicando que a mayor inteligencia emocional mejor será la percepción del trabajador hacia institución facilitando la adaptación y contribución en mejora del servicio.

En contraste con Fretel et al. (2021) difiere de lo obtenido entre la variable inteligencia emocional y las dimensiones de clima laboral con un resultado correlativo nulo $t = -0.018$ con una significancia de .898 para la dimensión realización personal, de igual manera para la dimensión involucramiento laboral ($t = 0.018$, sig .886), supervisión ($t = .020$, sig .881), en cambio en la dimensión comunicación se evidencia una correlación negativa débil ($t = -.124$, sig .283) y por último a condición laboral ($t = .097$, sig .472) considerándose también de relación nula.

Por consiguiente, Mayer (2005) añade que la inteligencia emocional implica percibir, asimilar, comprender y regular las emociones de manera reflexiva, lo cual facilita el pensamiento y la acción adaptativa en distintos contextos complejos. De la misma forma, Chirinos et al. (2018) exponen que una buena satisfacción laboral, solo se da siempre y cuando el trabajador experimente políticas de compensación y retribución hacia su labor.

En el modelo de habilidades Mayer (2005) explica que el uso de emociones consciente promueve la resolución de conflictos y mitiga situaciones negativas, en distintos ámbitos de la vida, potenciando así el crecimiento personal y profesional. En cuando Herzberg destaca a los motivadores intrínsecos en donde la satisfacción del personal se basa en su reconocimiento, superación y autorrealización (Parra et al., 2018). De modo que la relación de la inteligencia emocional es necesaria para llegar a un ascenso humano, personal y profesional.

Por último, en cuanto las diferencias encontradas para la variante inteligencia

emocional y el sexo se obtuvieron para los hombres y mujeres ($U = 1963$, $p = .688$) estableciendo que no existen diferencias encontradas en las capacidades emocionales de entender, manejar y comprender las emociones suyas, y que estas no están determinadas por ser hombre o mujer. De la misma forma la variante clima laboral y el sexo masculino y femenino ($U = 1733$ $p = .155$) se encontró que no existen diferencias encontradas; por lo que, se señala que ambiente laboral que existe es el deseado para ambos. Sin embargo, en comparación con el estudio de Camborda (2023) halló que en los Varones ($r_s = 0.448$, $p = 0.025$) y las mujeres ($r_s = 0.124$ $p = 0.647$) si existe una relación moderada directa y significativa en cuanto el sexo masculino y la variable clima organizacional, mientras que para las féminas la relación es muy débil, pero también existe una asociación directa y significativa.

En cuanto a lo referido Díaz (2013) define la inteligencia emocional como una cualidad humana que permite resolver eficazmente las demandas del entorno mediante las destrezas y competencias adquiridas sin especificar en el género. Mientras que Jiménez-Bonilla (2016) cita a Forenhand y Von-Gilmer quienes explican que la existencia de un compuesto de particularidades negativas y positivas de una organización son las que representa a dicha entidad, y la prevalencia de la segunda influenciará el comportamiento del personal y su bienestar, independiente del sexo estos se verán afectados.

De igual manera en el modelo de las competencias emocionales de Goleman (2014) resalta que las actitudes individuales y el autoconocimiento emocional son claves para la colaboración en el trabajo y la creación de metas compartidas destacando el trabajo en equipo. Por consiguiente, Brunet (1987) expone las causas y efectos de la actuación administrativa y las condiciones laborales, explicando situaciones en donde la fidelidad del colaborador es puesta en una balanza y el trato que brinde el empleador determinará la conducta según la función, desempeño y la percepción que adoptará el empleado en su ámbito laboral.

Es de esta manera, que este estudio aporta evidencia científica actualizada sobre la relación entre la inteligencia emocional y clima laboral en el área de unidad crítica. La relevancia de esta investigación radica en la importancia de la gestión

emocional y como estas influyen en el centro de trabajo y a su vez la repercusión de este en la calidad de atención al paciente. No obstante, en relación con las limitaciones presentadas, se identificó que durante la recolección de datos el personal se encontraba con una alta carga laboral, lo que limitaba tanto su disponibilidad de tiempo como su nivel de concentración para responder las encuestas. Asimismo, la obtención del permiso institucional representó otra limitación, ya que este proceso requirió un tiempo prolongado debido a los trámites administrativos necesarios para su aprobación. Por otra parte, se recomienda para futuras investigaciones realizar investigaciones comparativas en diferentes periodos del año para determinar si la carga laboral altera significativamente la percepción de las variables estudiadas, además de realizar estudios que integren la variable empatía, autoeficacia, Burnout, ansiedad y calidad del sueño y como la interacción con estas pueda afectar al personal de enfermería y la calidad de atención. También se sugiere implementar la utilización de plataformas digitales asincrónicas, que permita que el personal responda en momentos de menos saturación asistencial, garantizando así una mayor profundidad en las respuestas.

V. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general, se determinó una correlación existente positiva baja ($r_s = 0.270$, $p < .05$), lo que permite concluir que a mayores niveles de inteligencia emocional mayores serán los indicadores del clima laboral.

Por otra parte, en cuanto a los objetivos específicos, se identificó que el nivel de la inteligencia emocional que se encuentra con mayor afluencia es el nivel moderado con un 37.8%, seguido por el 25% para los niveles alto y muy alto y por último encontramos a una minoría del 6.1% con el nivel bajo y muy bajo. Mientras que, para el clima laboral se apreció un 99.3% para el nivel medio y el otro 0.75 para el nivel bajo.

También se determinó la existencia de la relación positiva baja entre la variante inteligencia emocional y las dimensiones: factores de la empresa ($r_s = 0.276$, $p < .05$), reacción-efecto en el trabajador ($r_s = 0.240$ $p < .05$).

Finalmente, se estableció las no diferencias significativas ($p = .688$) entre la inteligencia emocional y el sexo ($M =$ de 89.1 para varones y 87.9 en mujeres). De

igual manera para el clima laboral no se encuentran diferencias ($p = .155$) con el sexo ($M =$ en hombres 47.2 y en féminas 44.7). Por lo que las demandas emocionales y las condiciones laborales impactan y son procesadas de manera homogénea independiente al sexo del personal.

VI. REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 67–299. Academic Press.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2700705>
- Al-Oweidat, I., Shosha, G.A., Baker, T.A., y Nashwan, A. (2023). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment among nurses working in governmental hospitals in Jordan. *BMC Nursing*, 22, 195. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01361-2>
- Alsufyani, A. M., Aboshaiqah, A. E., Alshehri, F. A., y Alsufyani, Y. M. (2022). Impact of emotional intelligence on work performance: The mediating role of occupational stress among nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 54, 738–749. <https://doi.org/10.1111/jnu.12790>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. En R. Bar-On y J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, at school, and in the workplace*, 363–388. Jossey-Bass.

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
https://www.academia.edu/42188286/Metodologia_de_la_investigacion_Cesar_Bernal
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas (*Trabajo original publicado en 1983*).
<https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Calle, S. E. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7016>
- Camborda, J. L. (2023). *Clima organizacional asociado a la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Policía Nacional del Perú Luis Nicanor Saenz Lima-2020* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio de Universidad Peruana los Andes.
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/7512>
- Chirinos, Y. D. V., Meriño, V. H., y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, (84), 43–61.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Chirio, D. B., Basauri, M., y Colonia, A. F. (2020). Medición del clima laboral: una propuesta de evaluación para el psicólogo profesional en el área industrial-organizacional. *Avances En Psicología*, 30(1), e2520.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2022.v30n1.2520>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., y Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Dominio*

de las Ciencias, 8(1), 1165–1185.

<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>

De la Cruz, J. (2022). *Relación entre el nivel de inteligencia emocional y clima laboral de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/10646>

Díaz, J. J. M. (2013). Reseña teórica de la inteligencia emocional: modelos e instrumentos de medición. *Revista científica*, 17(1), 10–32. <https://revistas.udistrital.edu.co/ojs/index.php/revcie/article/download/4505/6254/>

Fajardo, G. M., Almache, V. J., y Olaya, H. K. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153-164. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862020000100153&script=sci_arttext

Fretel, N. M., Aranciaga, H. A., Tapia, R. H., Coral, M., y Concha, D. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en profesionales de enfermería de hospitalización en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2020. *TecnoHumanismo*, 1(2), 16–35. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8178976.pdf>

Galindo-Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. 3Ciencias. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=779767>

- Gardner, H. (2011). *La inteligencia reformulada: las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Grupo Planeta Spain.
- Gil, C., y Arévalo-Ipanaqué, J. (2023). Inteligencia emocional y carga laboral en profesionales de Enfermería, en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 39, 30.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192023000100036&lng=es&tlng=es
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. B de books.
- Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual*. EDICIONES B.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mIJaeEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=inteligencia+emocional&ots=FoYGoNoBQL&sig=aCTifMWNY4x_22Q0Y6vP9xPJ8Bg
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hidalgo, S. A., Jenaro, C., y Moro, L. (2023). Inteligencia emocional como factor protector del burnout y sus consecuencias en personal sanitario ecuatoriano. *European Journal of Health Research*, 8(1), 1-24.

https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/152122/EJHR_2050%2B%281%29_230222_212256_230222_212415.pdf?sequence=1

Jiménez, R. Z. A., y Machaca, E. (2021). *Inteligencia emocional del servidor público sanitario durante la pandemia por la COVID 19 en el Hospital Hipólito Unanue-Tacna-2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11415/66.0867.TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez-Bonilla, D., y Jiménez-Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34.
<https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825005.pdf>

Lerma González, H. D. (2023). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto* (6ta ed.). Ecoe Ediciones.
<https://www.ecoediciones.com/libros/metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-ebook/>

Litwin, G. H., y Stringer Jr., R. A. (1968). *Motivation and organizational climate* (Vol. VIII). Harvard University.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2224444>

Maslow, A. H. (1943). Una teoría de la motivación humana. *Psychological Review*, 50 (4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>

Mayer, J. D. (2005). La inteligencia emocional. Una breve Sinopsis. *Revista de psicología y educación*, 1(1), 35-46.
<https://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/4.pdf>

- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational Implications*, 3–31. Basic Books.
https://center.uoregon.edu/StartingStrong/uploads/STARTINGSTRONG2016/HANDOUTS/KEY_46201/pub219_Mayer_Salovey_1997.pdf
- Medina, N., y Heredia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002023000100055
- Ministerio de salud (2024, abril). “Sentirse bien, trabajar bien”: Instituto Nacional de Rehabilitación fomenta la salud mental en sus trabajadores.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/941223-sentirse-bien-trabajar-bien-instituto-nacional-de-rehabilitacion-fomenta-la-salud-mental-en-sus-trabajadores>
- Moreyra-Ruiz, M. G., y Olivas, L O. (2023). Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS-S): propiedades psicométricas y datos normativos en población adulta peruana. *Revista de investigación en psicología*, 26(2), 102-125. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v26n2/1560-909X-rip-26-02-102.pdf>
- Organización Internacional de trabajo (2022, febrero). *Seguridad y salud en el trabajo para el personal sanitario. Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios*.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/una-nueva-guia-de-la-oit-y-la-oms-insta-reforzar-la-proteccion-de-los>

- Organización mundial de la salud. (2022, junio). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Parra, C. O., Bayona, J. A., y Salamanca, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la Teoría Bifactorial Propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIV(27), 25-52. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132008>
- Petrides, K. V., y Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425–448.
<https://doi.org/10.1002/per.416>
- Ramos, D. C. (2012). *El Clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. https://www.academia.edu/download/60923844/Clima_Organizacional20191016-82512-bhjwt6o.pdf
- Ruiz, C. B., Valenzuela, A., y Valenzuela M. R. (2023). *Introducción Metodología de Investigación*. Fondo Editorial FEPOL. <https://core.ac.uk/download/pdf/555536502.pdf>
- Salovey, P., y Mayer, JD (1990). Inteligencia emocional. *Imaginación, cognición y personalidad*, 9(3), 185-211.
https://center.uoregon.edu/StartingStrong/uploads/STARTINGSTRONG2016/HANDOUTS/KEY_46201/pub153_SaloveyMayerICP1990_OCR.pdf
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447–479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>

- Simón, J. (2020). Inteligencia emocional: retrato e importancia en profesionales de la salud (trabajadores del sector fitness, cirujanos y podólogos). *Revista De Ciencias De La Comunicación E Información*, 25(2), 23–40. <https://www.revistaccinformacion.net/index.php/rcci/article/view/77>
- Staw, B. M., Bell, N. E., y Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31(1), 56–77. <https://www.scribd.com/document/771098828/2-4-Staw-B-M-Bell-N-E-Clausen-J-A-1986-The-dispositional-approach-to-job>
- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Villarreal-Mata, J. L., Armendáriz-García, N. A., Sánchez-Gómez, M., Alonso, M. M., y López, K. S. (2023). Inteligencia emocional, satisfacción laboral y consumo de alcohol en el personal de enfermería. *Horizonte sanitario*, 22(2), 393-399. <https://doi.org/10.19136/hs.a22n2.5591>
- Vique, M. L., Betancur, S. N., Quiroz, E., y Castaño, E. J. (2020). Inteligencia emocional y satisfacción laboral: un análisis en el personal de enfermería. En *Organizaciones saludables: Un aporte desde la psicología y la comunicación* (pp. 67–82). Universidad Católica de Pereira.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1860355>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 8

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
Problema general ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026? Problemas específicos 1. ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026? 2. ¿Cuál es el nivel del clima laboral en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026? 3. ¿Cuál es la relación entre la	Objetivo general Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. Objetivos específicos 1. Identificar el nivel de inteligencia emocional en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. 2. Identificar el nivel del clima laboral en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. 3. Determinar la relación entre la	Hipótesis general Existe relación entre la Inteligencia emocional y el clima laboral en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. Hipótesis específicas H1: Existe un nivel moderado de la inteligencia emocional en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. H2: Existe un nivel moderado en el clima laboral en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. H3: Existe relación entre la	Inteligencia emocional: - Dimensión: - Evaluación de las propias emociones. - Evaluación de las emociones de los demás. - Uso de la emoción. - Regulación de la emoción.	Método: Hipotético-Deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental Corte: Transversal Nivel o alcance: Correlacional

inteligencia emocional y la dimensión factores de la empresa en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026? 4. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión reacción-efecto en el trabajador en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026? 5. ¿Existirá diferencias en la inteligencia emocional según sexo en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026? 6. ¿Existirá diferencias en el clima laboral según sexo en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026?	inteligencia emocional y la dimensión factores de la empresa en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. 4. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión reacción-efecto en el trabajador en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. 5. Establecer las diferencias en la inteligencia emocional según sexo en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. 6. Establecer las diferencias en el clima laboral según sexo en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026.	inteligencia emocional y la dimensión factores de la empresa en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. H4: Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión reacción-efecto en el trabajador en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. H5: Existe diferencias en la inteligencia emocional según sexo en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026. H6: Existe diferencias en el clima laboral según sexo en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026.	Clima laboral: Dimensión: - Factores de la empresa. - Reacción-efecto en el trabajador.	Población: 244 personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI. Muestra: Está constituida por 148 personal de enfermería, siendo el tipo de muestreo probabilístico. Instrumentos: El Wong-Law Emotional Intelligence Scale. Escala breve de clima laboral.
---	---	---	---	--

Anexo 2. Instrumentos

Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS-S) 2002

Adaptada al Perú por Moreyra y Olivas 2023

Edad: Sexo: F ★ M ★

Estado civil: Soltera(o) ★ Casada (o) ★ Divorciada (o) ★

Unión de hecho (conviviente) ★

Ocupación: Licenciada(o) en enfermería ★ Técnico(a) en enfermería ★

Condición laboral: Nombrada (o) ★ Cas ★

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a tus emociones y sentimientos. Las opciones de respuesta son:

1) Totalmente en desacuerdo, 2) Muy en desacuerdo, 3) En desacuerdo, 4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5) De acuerdo, 6) Muy de acuerdo, 7) Totalmente de acuerdo.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	La mayoría de las veces sé distinguir porqué tengo ciertos sentimientos.							
2	Tengo una buena comprensión de mis propias emociones.							
3	Realmente comprendo lo que yo siento.							
4	Siempre sé si estoy o no estoy feliz.							
5	Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos.							
6	Soy un buen observador de las emociones de los demás.							
7	Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás.							
8	Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me							

	rodean.							
9	Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas.							
10	Siempre me digo a mí mismo que soy una persona competente.							
11	Soy una persona auto-motivadora.							
12	Siempre me animo a mí mismo para hacerlo lo mejor que pueda.							
13	Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional.							
14	Soy capaz de controlar mis propias emociones.							
15	Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado.							
16	Tengo un buen control de mis propias emociones.							

Chirio, Basauri y Colonia (2022)

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted encontrará una serie de enunciados que deberá responder considerando aspectos referentes a su lugar de trabajo, para ello deberá marcar siendo lo más preciso posible empleando las siguientes claves de respuesta:

MP	P	M	B	M
Muy poco	Poco	Moderado	Bastante	Mucho

	ITEM	MP	P	M	B	M
1	Se mantiene comunicación óptima.					
2	Observo cooperación entre los distintos trabajadores en mi organización.					
3	La organización muestra un buen orden general.					
4	Existe un flujo de la información que favorezca a la organización.					
5	Se cuenta con las herramientas que faciliten el cumplimiento de las funciones.					
6	Efectúan supervisiones de mi trabajo.					
7	Este trabajo me permite desarrollar mi potencial humano.					
8	He mejorado por la retroalimentación que se me ofrece.					
9	La estabilidad observada por el orden de la organización me tranquiliza.					
10	Recibo capacitaciones que potencian mi desempeño.					
11	Me genera satisfacción el funcionamiento colectivo.					
12	Este clima me ayuda a participar en la toma de decisiones.					
13	Los líderes de la organización facilitan el cumplimiento de mis funciones.					

Anexo 3. Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 04 de febrero del 2026.

Autor Responsable:
FABIOLA ENRIQUEZ CAMPOS

Exp. N°: 0218-2026

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"Inteligencia emocional y clima laboral en el personal de enfermería de un centro hospitalario del área de UCI, Lima 2026."**

Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 02/02/ 2026.

El cual tiene como Autor(es) a:
FABIOLA ENRIQUEZ CAMPOS

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Arequipa 440 / Teléfono: 939513820 (Atención: lunes a viernes de 8:00 a 16:30 horas.) / Correo: comite.etica@unwireda.pe

Anexo 4. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



PERÚ
Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital Nacional
Arzobispo Loayza

19

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 15 de Mayo del 2026

CARTA N° 227 - DG - HNAL/2026

Estudiante.

FABIOLA ENRIQUEZ CAMPOS

Investigadora Principal

Presente. -

Asunto: Aprobación de Proyecto de Tesis

Referencia: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN CENTRO HOSPITALARIO DEL AREA DE UCI, LIMA 2026"

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Usted para saludarla cordialmente y acusar recibo de vuestra solicitud de autorización para ejecución del Proyecto de Tesis: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN CENTRO HOSPITALARIO DEL AREA DE UCI, LIMA 2026".

Al respecto informamos que teniendo la opinión favorable del Comité de Investigación Institucional-HNAL (**Informe de Evaluación N° 077-CII-HNAL/2026, de fecha 21 de Abril del 2026**), y de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación-HNAL (**Nota Informativa N° 265-OADel- HNAL/2026, de fecha 06 de Mayo del 2026**), esta Dirección autoriza la realización del Proyecto de Tesis antes mencionado.

Se les informa que la vigencia de esta aprobación es por el **período de un año a partir de la fecha**, luego de lo cual, de ser necesario, tendría que solicitar **una renovación de Extensión de Tiempo**, cuyos trámites deben realizarse dos meses antes de su vencimiento; así mismo debe presentar **Informe semestral de avance de ejecución del Proyecto de Tesis**.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarles mi especial consideración.

Muy Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"
Dr. EDUARDO YONG MONTA
Director General
C.M.P. 001504 R.N.E. 030350



P.G. OADel 138
P.C. CII 122

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL
Av. Alfonso Ugarte 848 – Lima – Teléfono: 5094800 Anexo 2301
Email: comitedeinvestigacion.loayza@gmail.com

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-11-17	3%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-12	1%
4	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-11-13	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-05-30	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-30	<1%
8	Internet	www.researchgate.net	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-24	<1%
10	Internet	revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2017-10-31	<1%