



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

Tesis

Inteligencia emocional y el clima organizacional en la Clínica Internacional de
Lima, 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Romero Garcia, Milagros Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1009-9174>

Asesora: Mg. Salazar Samillán, Silvia Lisbet

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6618-0014>

Lima – Perú

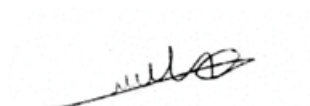
2026

 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, Romero Garcia Milagros Elizabeth egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Inteligencia emocional y el clima organizacional en la clínica internacional de Lima, 2025" Asesorado por el docente: Salazar Samillan Silvia Lisbet DNI 08001943 OCI 0000-0001-6618-0014 tiene un índice de similitud de dieciocho (18) % con código 14912:589139064 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

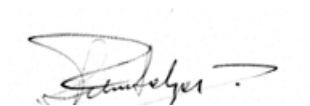
Así mismo:

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
 Milagros Elizabeth Romero Garcia
 DNI: 73694393

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Salazar Samillan Silvia Lisbet
 DNI: 08001943

Lima, 15 de junio de 2026

Dedicatoria

A Dios, fuente inagotable de sabiduría e inspiración, gracias por iluminar mi camino a lo largo de este arduo pero gratificante proceso de investigación. Tu guía constante me ha proporcionado la fortaleza y la perseverancia necesarias para superar los desafíos y alcanzar este logro. A mis padres, pilares incondicionales de mi vida, gracias por su amor incondicional, sus sacrificios inmensos y su fe inquebrantable en mi capacidad para alcanzar mis metas, incluso en los momentos de mayor duda e incertidumbre. Su apoyo ha sido el faro que me ha guiado en este viaje.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a la Universidad Norbert Wiener, por su compromiso con la excelencia académica ha sido fundamental para mi desarrollo profesional. Asimismo, quiero expresar mi más sincera gratitud a mi asesora, Mg. Salazar Samillan, Silvia Lisbet, por su dedicación, paciencia y guía experta a lo largo de todo el proceso. Su apoyo constante y sus valiosas sugerencias han sido cruciales para la culminación de este trabajo.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III.RESULTADOS.....	25
IV.DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	46
VI.RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS.....	49
VIII. ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable inteligencia emocional.....	19
Tabla 2. Operacionalización de Clima Organizacional.....	20
Tabla 3. Ficha técnica de inteligencia emocional.....	21
Tabla 4. Ficha técnica de Clima Organizacional.....	21
Tabla 5. Variable Inteligencia Emocional.....	25
Tabla 6. Variable Clima Organizacional.....	25
Tabla 7. Análisis descriptivos Dimensión: Autorrealización.....	26
Tabla 8. Análisis descriptivos Dimensión: Involucramiento laboral.....	26
Tabla 9. Análisis descriptivos Dimensión: Supervisión.....	27
Tabla 10. Análisis descriptivos Dimensión: Comunicación.....	27
Tabla 11. Análisis descriptivos Dimensión: Condición Laboral.....	28
Tabla 12. Prueba de normalidad: Inteligencia emocional y Clima organizacional.....	30
Tabla 13. Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional.....	31
Tabla 14. Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y la dimensión Autorrealización.....	32
Tabla 15. Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y la dimensión Involucramiento Laboral.....	33
Tabla 16. Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y la dimensión Supervisión.....	34
Tabla 17. Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y la dimensión Comunicación.....	35
Tabla 18. Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y la dimensión condiciones laborales.....	36

RESUMEN

Como objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en la Clínica Internacional de Lima durante el año 2025. Se empleó una metodología cuantitativa, de tipo básico, utilizando un método hipotético-deductivo y diseño no experimental. Se trabajó con muestreo probabilístico sobre 80 trabajadores de la clínica (médicos, enfermeros y personal administrativo), excluyendo a empleados de otras sedes, menores de edad y pacientes. Los datos fueron recolectados por medio de encuestas, como: Emotional Competence Inventory (ECI) adaptado por Ciscel y Herrera Farfán (2016) y escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma. Como hallazgos arrojo correlación positiva significativa entre la variable principal con las dimensiones de la segunda variable, destacando una correlación muy fuerte con el clima organizacional ($r = 0,974$), y correlaciones considerables con la autorrealización ($r = 0,784$), el involucramiento ($r = 0,856$) y las condiciones laborales ($r = 0,784$). Se observaron también correlaciones positivas medias con la supervisión ($r = 0,690$) y la comunicación ($r = 0,514$). En conclusión, el estudio reveló una fuerte y significativa correlación positiva entre las variables de estudio y sus dimensiones, por tanto, a mayor inteligencia emocional en los colaboradores de la Clínica Internacional de Lima, mayor clima organizacional.

Palabras clave: Inteligencia emocional; Clima organizacional; Bienestar laboral; Compromiso laboral; y, Comunicación organizacional.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between Emotional Intelligence and Organizational Climate at the Clínica Internacional de Lima during the year 2025. A basic quantitative methodology was used, utilizing a hypothetical-deductive method and a non-experimental design. A probability sample of 80 clinic employees (physicians, nurses, and administrative staff) was used, excluding employees from other locations, minors, and patients. Data were collected through surveys, including the Emotional Competence Inventory (ECI) adapted by Ciscel and Herrera Farfán (2016) and Palma's CL-SPC Work Climate Scale. The findings revealed a significant positive correlation between the main variable and the dimensions of the second variable, highlighting a very strong correlation with the organizational climate ($r = 0.974$), and considerable correlations with self-realization ($r = 0.784$), involvement ($r = 0.856$), and working conditions ($r = 0.784$). Medium positive correlations were also observed with supervision ($r = 0.690$) and communication ($r = 0.514$). In conclusion, the study revealed a strong and significant positive correlation between the study variables and their dimensions. Therefore, the higher the emotional intelligence of the collaborators at the Clínica Internacional de Lima, the better the organizational climate.

Keywords: Emotional intelligence; Organizational climate; Workplace well-being; Work commitment; and Organizational communication.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas (*s. f.*), hace mención que, en Estados Unidos, diversas investigaciones han revelado que las personas con mayor inteligencia emocional (EQ) tienden a experimentar menos problemas de salud física, así como menores niveles de ansiedad y depresión. Además, suelen ser más proactivas al enfrentar desafíos. Quienes poseen una alta inteligencia emocional son conscientes de sus fortalezas y debilidades, manejan el estrés de manera efectiva, colaboran armoniosamente con otros, muestran empatía y desarrollan tácticas que les facilitan alcanzar sus metas, lo cual se traduce en una mayor sensación de bienestar; estas habilidades son útiles en muchos aspectos de la vida, desde lo personal hasta lo profesional, y pueden aprenderse como cualquier otra destreza.

La ONU (2018) destaca que millones de trabajadores a nivel global se movilizaron en protestas, demandando respeto por sus derechos laborales, condiciones de empleo justas y salarios adecuados. Subrayaron la importancia de que las empresas fomenten la colaboración, la comunicación efectiva, la motivación y la participación activa de los empleados. Sin embargo, la situación actual dista mucho de este ideal.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) reafirma que, cuando no se logra un equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida familiar o personal, pueden surgir problemas que afecten tanto el rendimiento como el ambiente en las empresas y organizaciones públicas. Varios estudios muestran que estos conflictos pueden llevar a una baja en la productividad, aumentar las ausencias o retrasos, disminuir la motivación y el compromiso con las metas de la organización, provocar una alta rotación de personal y, en general, dañar el clima laboral.

La Plataforma Digital Única del Estado Peruano (2022) enfatiza concerniente al entorno del ambiente de trabajo, cuando no es bueno o faltan los espacios adecuados para realizar las tareas diarias, esto puede convertirse en un detonante de estrés y ansiedad para los empleados. Estas condiciones desfavorables no solo perjudican el bienestar general de las personas, sino que también tienen un impacto directo en su productividad y en su salud tanto física como mental. Un entorno laboral negativo puede minar la motivación, aumentar la irritabilidad y, a largo plazo, contribuir al desarrollo de problemas de salud más serios.

La Plataforma Digital Única del Estado Peruano (2024) enfatiza que en la vida profesional está llena de momentos que nos exigen demostrar nuestra capacidad de adaptación. Conseguir un nuevo trabajo, integrarse a un equipo, o incluso no ser elegido para un puesto, son situaciones que nos obligan a enfrentar nuestras emociones. La forma

en que gestionamos estas emociones tiene un impacto directo en nuestros logros y en cómo superamos los obstáculos. En esencia, el texto destaca la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral y cómo influye en nuestra trayectoria profesional.

En el dinámico entorno laboral actual, la organización se enfrenta a desafíos constantes para mantener un clima organizacional positivo y productivo; si bien se han implementado diversas estrategias para mejorar el ambiente de trabajo, persiste una problemática central: la desconexión emocional entre los miembros del equipo y su impacto en el clima organizacional. Esta desconexión se manifiesta en diversas formas, como la falta de empatía, la dificultad para gestionar conflictos de manera constructiva y la limitada capacidad para comprender y responder a las necesidades emocionales de los compañeros. Como resultado, se observa un clima organizacional caracterizado por la tensión, la desconfianza y la baja moral, lo que afecta negativamente el desempeño individual y colectivo.

Domínguez et al. (2020) nos explica que, desde 1990, en España se han observado una serie de transformaciones significativas para la implementación de la Inteligencia Emocional en diversos ámbitos de nuestra subsistencia, incluyendo el laboral, personal y social, a lo largo de todo el ciclo vital. Destaca que a través de la Diputación Foral de Gipuzkoa se creó un programa de aprendizaje social y emocional en 2004, con la clara intención de aplicarlo en distintos contextos y lograr que la sociedad sea emocionalmente inteligente.

En esa Línea la Universidad Pública de España Universitaria, explica que, la IE. de los líderes organizacionales está directamente relacionada con el adecuado clima organizacional de los colaboradores; y, que la empatía, la motivación y las habilidades sociales, tendrían un efecto adecuado en el provecho de la tarea y el desempeño de los empleados. Nos precisa que, la IE., en los líderes de una empresa es crucial para promover resultados laborales positivos y cuando los directivos muestran un alto nivel de IE., y la reflejan en su estilo de liderazgo, esto impacta en la satisfacción laboral, el rendimiento, el compromiso y el ambiente organizacional en general. Benavente (s/a)

Zumaeta et. al (2023), estudio realizado en México, nos advierte que, la labor de las enfermeras y enfermeros es crucial para la mejora y el satisfacción de los afectados, precisando que, los conocimientos teóricos y habilidades técnicas, las habilidades emocionales desempeñan un rol crucial en el incremento de la excelencia de atención que brindan; puntualizando la importancia que las enfermeras/os reconozcan el poder terapéutico que tiene su trabajo emocional, ya que las emociones influyen en sus decisiones,

actitudes y en la calidad del cuidado proporcionado; lo que puede manifestarse en comportamientos inapropiados y una carencia de empatía emocional efectiva con los pacientes.

Carrión et al., (2022) En los centros de salud en Perú, existe una preocupación significativa por lograr objetivos y objetivos, mejorar la eficiencia y elevar el estándar de servicio y la mano de obra tanto en entornos laborales como profesionales. La importancia del lugar de trabajo y la salud del personal se reconoce como elementos cruciales para comprender su efecto sobre la producción y los logros de los trabajadores. Esta parte se considera esencial para alcanzar el rendimiento superior en el cambio y más eficiencia en la empresa.

El estudio se centra en el Centro de Salud Global de Lima, que comenzó a funcionar el 29 de mayo de 1959. Este centro de salud está situado en la calle Inca Garcilaso de la Vega, Número de casa 1420, en el centro de Lima. Proporciona diversas opciones de atención médica, como controles de salud de rutina, atención hospitalaria, pruebas de laboratorio, cuidados críticos y campos especializados como la salud de las mujeres y la atención de los recién nacidos, junto con otras áreas. Su objetivo es ser el principal sistema de salud privado.

El problema del asunto es que la carencia de inteligencia emocional tanto en el equipo médico como en la gestión de la clínica internacional aquí en Lima podría acarrear consecuencias importantes en el ambiente laboral. Un impacto que salta a la vista es que podría influir de manera negativa en lo bien que se atiende a los pacientes. Aparte, esa falta de inteligencia emocional podría provocar que los empleados actúen sin pensar y salten a la defensiva ante cualquier comentario o crítica, complicando así el recibir sugerencias para mejorar y creando un clima de tensión en el trabajo.

La falta de habilidades emocionales puede dar lugar a una serie de situaciones que impactan tanto el rendimiento laboral como las interacciones con pacientes y colegas en la clínica en cuestión. Por eso, es fundamental que el personal desarrolle habilidades de inteligencia emocional, ya que esto ayuda a crear un ambiente de trabajo equilibrado y favorable, lo que a su vez mejora la atención y el clima de excelencia para los pacientes.

La falta de IE. en el personal de la clínica internacional de Lima puede tener diversas causas que contribuyen a esta problemática; el factor de autorrealización, podría influir, ya que, si los trabajadores no se sienten satisfechos con su trabajo o no ven la posibilidad de crecimiento personal o profesional, es probable que no estén tan comprometidos emocionalmente con sus tareas y con la organización en general; el involucramiento laboral,

también juega un papel importante. Si los empleados no se sienten valorados o involucrados para las decisiones, es probable que carezcan de motivación y de un sentido de pertenencia, lo que puede afectar su inteligencia emocional.

De igual forma la supervisión deficiente, puede ser otra causa. Si los líderes no están capacitados para manejar y desarrollar las habilidades emocionales de su equipo, es probable que los trabajadores no reciban la orientación necesaria para mejorar en este aspecto; la comunicación ineficaz también puede contribuir a la falta de inteligencia emocional. Si no hay una comunicación clara, abierta y respetuosa en la clínica, es probable que se generen malentendidos, conflictos y una falta de empatía entre los miembros del personal; finalmente, las condiciones laborales precarias pueden ser un factor que afecte la IE., de los trabajadores. El estrés, el aumento de labores, la falta de recursos adecuados y un ambiente laboral tenso pueden dificultar el desenvolvimiento de las habilidades emocionales positivas.

La falta de estudios acerca de la ausencia de competencias emocionales en la Clínica Internacional de Lima, en términos de autodesarrollo, compromiso laboral, supervisión inadecuada, comunicación poco efectiva y entorno laboral podría acarrear consecuencias negativas como desmotivación, falta de compromiso, desinterés, malentendidos, estrés y disminución de la mejora del trabajo y la atención a los pacientes.

Es esencial abordar este tema para fomentar un lugar de trabajo positivo, mejorar el diálogo y fomentar el crecimiento de las habilidades emocionales en los empleados, asegurando una atmósfera organizacional mejorada y un servicio superior.

De no profundizar en este asunto de la carencia de manejo emocional dentro de la Clínica Internacional en Lima, se perdería la chance de descubrir y encarar los motivos de fondo que están perjudicando tanto el ámbito de la organización como la optimización del servicio. Esto podría traer como consecuencia un clima de trabajo tirante, empleados con poca motivación, roces entre compañeros, una comunicación que no llega a buen puerto, falta de sincronización, agobio en el trabajo y un bajón en el rendimiento y en la alegría de los usuarios. En resumen, la falta de investigación limitaría la posibilidad de mejorar el entorno laboral y la atención a los pacientes en la clínica.

La presente investigación se centra en explorar la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, buscando comprender cómo el desarrollo de habilidades emocionales en los miembros del equipo puede contribuir a mejorar el ambiente de trabajo; desde este punto se desglosa el problema general: ¿Cómo la Inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima,

2025? y como problemas específicos tenemos lo siguientes: ¿Cómo la Inteligencia emocional se relaciona con la autorrealización en la Clínica Internacional de Lima, 2025?, ¿Cómo la IE. se relaciona con el involucramiento laboral en la clínica Internacional de Lima, 2025?, ¿Cómo la IE? se relaciona con la supervisión en la clínica Internacional de Lima, 2025?, ¿Cómo la IE? se relaciona con la comunicación en la clínica Internacional de Lima, 2025? y finalmente, ¿Cómo la IE? se relaciona con las condiciones laborales en la clínica Internacional de Lima, 2025?.

Concerniente a la justificación teórico de IE., podemos reescribir esa idea como un acumulativo de habilidades que abarcan tanto las emociones como las habilidades interpersonales, las cuales están interconectadas y son útiles para superar los desafíos diarios. Además, se componen de cinco señales distintas, y cada una de ellas engloba un conjunto de habilidades específicas, pero sin abarcar la parte cognitiva (Goleman, 1995). Por otro lado, el clima Organizacional, se puede reformular esa idea como la manera en la que las personas interpretan las interacciones que tienen lugar en un entorno laboral.

Justificación metodológica, En esta investigación se utilizó el “ECI (Emotional Competence Inventory)” y “Escala de clima laboral CL-SPC”, ambos instrumentos se encuentran adaptados a vuestra realidad en Perú, las cuales tienen la validez y confiabilidad adecuada para su aplicación, estos instrumentos han sido seleccionados por su sencillez en el uso, siendo herramientas que permiten una rápida aplicación en un breve lapso de tiempo, han sido validados en la población específica y cuentan con la medición adecuada.

En la justificación práctica, De abordar la falta de IE., en la mejora de las relaciones laborales, el aumento de la productividad, el fomento de un liderazgo efectivo y la reducción del ausentismo y la rotación de personal. Al desarrollar la inteligencia emocional de los empleados, se promueve un ambiente laboral más positivo, se potencia el rendimiento laboral y se fortalece el liderazgo, generando beneficios concretos y tangibles para las organizaciones en términos de desempeño, bienestar y retención del talento.

La tesis sobre inteligencia emocional y clima laboral en la Clínica Internacional de Lima se erige como un faro de entendimiento en el complejo entramado de las relaciones humanas dentro del ámbito sanitario. Su relevancia social trasciende la mera investigación académica, pues se adentra en el corazón del bienestar laboral, buscando desentrañar los hilos que conectan las emociones de los empleados con la calidad del ambiente de trabajo. Al identificar los factores que contribuyen al estrés y la insatisfacción, esta tesis abre un camino hacia intervenciones que promuevan un entorno más saludable y gratificante para aquellos que dedican sus vidas al cuidado de los demás. Un clima organizacional positivo,

cultivado a través de la inteligencia emocional, se convierte en el crisol donde florecen la colaboración, el compromiso y la motivación, elementos esenciales para brindar un servicio excepcional a los pacientes y garantizar su satisfacción. Además, esta investigación desvela cómo la inteligencia emocional actúa como un escudo protector contra el embate del estrés laboral, permitiendo implementar estrategias que fortalezcan la salud mental de los trabajadores de la salud.

En el ámbito profesional, esta tesis emerge como una brújula para optimizar el desempeño y forjar líderes que inspiren. Al desentrañar la profunda conexión entre la inteligencia emocional y la eficiencia laboral, se abren las puertas a estrategias que impulsan la calidad y la productividad en la Clínica Internacional. Además, esta investigación enriquece el conocimiento científico al iluminar la dinámica entre la inteligencia emocional y el clima laboral en el contexto único de una clínica limeña, sentando las bases para futuras exploraciones y programas de intervención en otras instituciones de salud. Los descubrimientos de esta tesis se transforman en un valioso legado para la gestión de recursos humanos, permitiendo perfeccionar las prácticas de selección, capacitación y evaluación, integrando la inteligencia emocional como un cimiento esencial para construir un equipo comprometido y productivo.

Como objetivo general de este estudio tenemos: Determinar cómo la IE. se relaciona con el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima, 2025; y específicos son las siguiente: Identificar cómo la IE. se relaciona con la autorrealización en la clínica Internacional, 2025, identificar cómo la IE. se relaciona con el involucramiento laboral en la clínica Internacional, 2025, identificar cómo la IE. se relaciona con la supervisión en la clínica Internacional, 2025, identificar cómo la IE. se relaciona con la comunicación en la clínica Internacional, 2025 e identificar cómo la IE. se relaciona con las condiciones laborales en la clínica Internacional, 2025.

En el campo internacional tenemos los siguientes estudios: Delgado et al., (2021) se propusieron como meta, examinar la inteligencia emocional y sus otras variables que implican en su estudio; su muestra fue 140 profesores, muestreo no probabilístico, estudio cuantitativo; como resultados muestran de manera positiva y directa entre la IE., la satisfacción laboral y el desempeño conforme a la Fiabilidad compuesta (FC) de 0,841 y de Alfa de Cronbach 0,749. Concluyendo que, la IE. está relacionada directa y positivamente con la Satisfacción laboral, y de manera negativa con el conflicto familiares.

Leal (2023) su propósito era establecer la asociación sobre la competencia en la gestión emocional y la atención laboral en las empresas de Ecuador, con un enfoque

descriptivo-explicativo y correlacional, utilizando una muestra de 300 empleados; resultando una correlación positiva entre los elementos examinados, indicando que al aumentar la inteligencia emocional asimismo lo hace el compromiso laboral; se halló una buena asociación ($r = 0.73$) entre el compromiso laboral y la IE., indicando que niveles más altos de inteligencia emocional se asocian a un mayor compromiso laboral; concluyendo que a medida que aumenta la conciencia y el control emocional, los empleados mostrarán una mayor implicación en sus responsabilidades laborales.

Almagableha y Omarb (2024) estudio que tuvo como propósito el clima organizacional, (OCB) Se seleccionó una muestra aleatoria de 450 empleados de tres empresas de telecomunicaciones jordanas, incluyendo personal de nivel inferior y medio, para este estudio; los hallazgos revelan relaciones significativas entre clima organizacional, y los empleados del sector de telecomunicaciones, en un 0.948 de alfa de Cronbach; Además, se encontró que el clima organizacional afecta significativamente el comportamiento de ciudadanía organizacional ($T = 1.907$; $P = 0.028$).

Orozco et al., (2024), se plantearon como meta, establecer el clima organizacional en los profesores del nivel secundario, su metodología fue transversal analítico, muestreo no probabilístico, con 321 tuvo como resultados 41% en la calidad de vida en el trabajo, asimismo, un 40.4% se encuentran satisfechos, pero un 10,9% perciben reconocimiento a la CVT, es bajo a esa percepción; concluyeron que, Presenta circunstancias que fomentan relaciones específicas que influyen en aspectos psicosociales.

Bayona (2021) Este estudio descriptivo-correlacional investigó la influencia de la supervisión laboral en la calidad del servicio de PROSEGURIDAD S.A. - Chiclayo en 2020. Los resultados (Rho de Spearman = 0.988, $p = 0.001$) muestran una correlación positiva moderada y significativa, indicando que la supervisión laboral influye en la calidad del servicio.

En el ámbito nacional tenemos los siguientes estudios de investigación, Huaccachi (2024) se enfoca en alcanzar los objetivos de conexión entre la IE. y la excelencia en la asistencia ofrecido; “su metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, estudio básico y no experimental de corte transversal, correlacional”. Con muestra de 80 colaboradores del área administrativa. El análisis reveló una vinculación significativa y directa ($r_b = .954$, $p < .05$) entre la IE. y Co. Esto sugiere que un alto nivel de IE. en el personal administrativo se asocia a una mejor calidad de servicio.

Zumaeta (2023) se enfoca principalmente en la conexión con la IE. y el estrés; investigación

transversal analítico, se empleó encuestas diferentes para ambas variables de su estudio; como muestra tuvo 290 colaboradores y resultado se tuvo del análisis entre la inteligencia emocional y el estrés la existencia de una correlación monoatómica positiva moderada con un $Pearson = 0.6003$ ($p < 0.001$).

Tinico (2023) en su trabajo, tuvo como objetivo, detallar los niveles de ambiente laboral y contento en el trabajo que los empleados de una compañía en Perú observan, y especificar la conexión que hay entre estos dos aspectos; estudio correlacional no experimental confirmó una asociación significativa y directa ($\rho = 0.755$, $p < 0.05$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Un mejor clima organizacional se asocia a una mayor satisfacción laboral. Además, los datos descriptivos muestran niveles moderados (62.5% y 60%, respectivamente) para ambas variables, indicando valores apropiados en general.

Casiano y Vásquez (2023) un estudio no experimental correlacional transversal sobre el desempeño laboral de empleados administrativos encontró fuertes correlaciones positivas entre el desempeño y las dimensiones estudiadas: comunicación ($r = 0.503$, $p = 0.008$), autorrealización ($r = 0.507$, $p = 0.006$), condiciones laborales ($r = 0.506$, $p = 0.007$), e involucramiento laboral ($r = 0.628$, $p = 0.003$).

Concerniente a las bases teóricas de la Inteligencia emocional se menciona a: Según Díaz y Chávarri (2022), Según la investigación de Salovey y Mayer (1990), la I.E se define como la facultad para expresar emociones y emplearlas en el ámbito cognitivo, así como para comprenderlas y manejarlas en las relaciones interpersonales. De igual manera, se resalta que el logro profesional individual está ligado al autoconocimiento y a la comprensión de las emociones de los demás, tal como señalan Mayer y Salovey (2007).

Según lo que indica Goleman (2000) él vincula la inteligencia emocional con ciertas cualidades, como ser empático, tomar la iniciativa, adaptarse a los cambios y saber cómo influir en otros, ya sea cuando interactuamos con gente o cuando nos entendemos a nosotros mismos. Esta perspectiva cubre tanto lo que pasa dentro de nosotros —es decir, cómo gestionamos nuestras emociones, nos conocemos a fondo y nos mantenemos motivados, (Dueñas en 2002), como lo que ocurre entre personas, donde entran en juego la empatía y otras habilidades sociales importantes.

Manifiesta lo mencionado por Goleman (2000), Quien relaciona la inteligencia emocional con atributos como la empatía, la proactividad, la flexibilidad y la capacidad de influencia, tanto en nuestras relaciones con los demás como en nuestra conexión con nuestro propio ser. Este enfoque abarca tanto el ámbito intrapersonal, que engloba el manejo

emocional, la conciencia de uno mismo, de la motivación, como señala Dueñas (2002) en lo interpersonal, que se enfoca en competencias como la empatía y las destrezas sociales en general.

La IE. es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás. Esto incluye la empatía, la regulación emocional, el autoconocimiento, la motivación y las habilidades sociales; factores esenciales para relaciones positivas, decisiones acertadas y una gestión eficaz del estrés.

En su definición De la Serna (2019), argumenta que la I.E se vincula con la facultad de estar en sintonía con las sensaciones físicas, es decir, con las propias emociones y de reaccionar de forma adecuada al entorno. También implica la destreza de darse cuenta y percibir las emociones en los otros, interpretarlas y responder de manera apropiada a las mismas.

Concerniente a las dimensiones de la primera variable de inteligencia emocional según BarOn (1997) nos habla de la intrapersonal lo cual es el entendimiento de sus propias emociones y sentimientos, habilidad para comunicarse de forma empática sin causar daño, y demostración de respeto hacia su propia persona. Logran cumplir sus metas de forma autónoma. Interpersonal tienen la capacidad de empatizar con los sentimientos de otros, fomentan relaciones interpersonales saludables y participan activamente en acciones colaborativas que benefician a la sociedad en su conjunto.

La adaptabilidad para BarOn, se optan por soluciones adecuadas al momento de resolver los problemas, tienen la destreza para discernir entre la realidad objetiva y las percepciones subjetivas, y demuestran flexibilidad y habilidad para ajustarse a las transformaciones que surjan presentan en su entorno. El manejo de estrés, enfrentan con valentía y perseverancia las situaciones conflictivas que surgen en su camino, demostrando una actitud serena y reflexiva en su forma de reaccionar, evitando caer en impulsos que puedan obstaculizar la resolución efectiva de los conflictos.

En su estudio de Gómez y Ochoa (2024) tuvo como objetivo analizar de qué manera la innovación organizacional influye directamente en la adaptabilidad de las empresas manufactureras localizadas en Cajeme. La investigación se centró específicamente en las distintas facetas de la innovación: gestión, comercial, de producto y de servicios. Se implementó una metodología de corte cuantitativo-correlacional; los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva significativa, las empresas manufactureras demuestran una influencia positiva de la innovación sobre su capacidad de adaptación. Como conclusión, se estableció que la innovación de procesos ejerce un impacto

considerablemente mayor en las empresas manufactureras, conduciendo a una mejora palpable en su adaptabilidad. En vista de estos hallazgos, se plantea como recomendación para futuras investigaciones la necesidad de explorar con mayor profundidad la innovación de producto y la innovación comercial.

Alvis (2024) en su estudio tuvo como objetivo de buscar entender cómo la Integridad Pública (ser honesto y transparente) se relaciona con la Lucha contra la Corrupción en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), esto quiere decir que es la clave identificar por qué la integridad pública no está funcionando al 100% en esta institución. También nos interesa saber si los empleados de SUNAFIL realizan su trabajo con ética y valores, siguiendo una cultura de integridad y los objetivos de la entidad. Estudio de enfoque cuantitativo, los resultados que se hallaron fueron demostrados que la Integridad Pública es súper importante para reducir la corrupción. De hecho, hay una conexión muy fuerte (92.1% de correlación) entre ambas, lo que significa que, a más integridad, menos corrupción.

Guzmán et al., (2023) este artículo tuvo como objetivo cómo el compromiso que siente un trabajador con su empresa y qué tan contento está con su empleo influyen en su rendimiento en el trabajo. Para lograrlo. Enfoque interpretativo-hermenéutico, que es como decir que intentamos describir, analizar y darle sentido a cómo el compromiso, la satisfacción y el desempeño se conectan entre sí. Los resultados fueron que tanto el compromiso como la satisfacción laboral tienen un efecto muy positivo en el desempeño de los trabajadores. Es más, los distintos aspectos del compromiso y la satisfacción de los empleados son clave para que su rendimiento mejore constantemente. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también ayuda a las empresas a tener una buena reputación, prestigio e imagen.

En este estudio Herrera (2024) su objetivo fue describir las características de la cultura organizacional y los estilos de liderazgo durante la pandemia. Empleo la metodología Cualitativo fenomenológico, se enfoca en entender las experiencias y perspectivas de las personas. Enfoque recolección de datos, donde llego a los resultados donde se mostraron cuatro estilos de liderazgo y tres culturas organizacionales distintas durante la pandemia. Se encontró que ciertas características de estos potenciaban el bienestar laboral, mientras que otras lo deterioraban, afectando directamente el compromiso y la satisfacción de los trabajadores. Este impacto era un continuo, reflejando cómo líderes y cultura influían positiva o negativamente en el sentir de las personas. Conclusiones, se identificaron cuatro estilos de liderazgo: enfocado en las personas, tirano enfocado en el logro, sin experiencia

enfocado en la relación y compartido.

Este estudio Vargas (2024) propuso investigar algo muy importante: ¿cómo se relaciona la forma en que se comunican dentro de la empresa Grekos con el ambiente de trabajo que se vive allí? Es decir, quería ver si una buena comunicación interna hace que el clima laboral sea mejor. Metodología cualitativa, donde los resultados fueron encontrados que la comunicación interna y el ambiente de trabajo están bastante relacionados, con una correlación positiva del 0.674. Esto significa que cuando la comunicación mejora, el clima laboral tiende a mejorar también. En conclusión, llego a enfatizar que un ambiente de trabajo colaborativo y efectivo se construye sobre una comunicación interna bien estructurada.

Arias (2025) en su estudio tuvo como objetivo cómo se relaciona el ambiente que vivimos en el trabajo con la forma en que cada uno de nosotros rinde en nuestras tareas. Metodología cuantitativa, donde tuvo como resultados una conexión bastante fuerte y clara: si el ambiente de trabajo es bueno, en conclusión, hace mención que un buen ambiente laboral está directamente ligado a un mejor rendimiento, ya que la satisfacción de los empleados impulsa su efectividad. Esto se traduce en una mejora notable de los servicios ofrecidos, destacando la importancia de cuidar las condiciones de trabajo. En definitiva, invertir en el bienestar laboral genera un impacto positivo y tangible en la calidad de los resultados.

Ortiz (2024) en su estudio busco entender cómo el ambiente de trabajo está relacionado con el desempeño de los compañeros en la Compañía Pesquera Austral Group; metodología empleada fue cuantitativa de tipo básica y no experimental, donde se obtuvieron resultados nos mostraron que casi la mitad de los compañeros (un 44.4%) perciben que el ambiente de trabajo es "regular". Y de manera similar, un 46.7% también siente que su rendimiento en el trabajo es "regular". Donde concluye que encontró una relación clara y significativa: existe una conexión moderada entre el ambiente de trabajo y el desempeño de los compañeros. Esto significa que, si el ambiente laboral es mejor y los trabajadores se sienten más cómodos, su rendimiento en el trabajo también tiende a mejorar considerablemente.

En su estudio de Arana et al., (2026) su objetivo fue ver la conexión entre cómo se sienten las personas en el ambiente de trabajo y cómo esto influye en su desempeño; empleo la metodología cuantitativa donde obtuvieron los siguientes resultados: mostraron que la mayoría de los participantes un 53.4% perciben el ambiente de trabajo como medio, y un grupo significativo de 21.1% lo ve como regular. Pero lo más importante que encontramos fue una correlación muy fuerte y positiva entre el clima organizacional y el desempeño

laboral. Esto significa que, si el ambiente en la escuela es bueno; su conclusión un buen ambiente en las instituciones impulsa enormemente el desempeño de todos los que trabajan allí, y esto, a su vez, ayuda a mejorar la calidad de la educación que se imparte.

Benavente y Cortez (2024) en su objetivo trata de saber cómo la cultura organizacional Entendiendo nuestra cultura y el ambiente de trabajo se relaciona con el clima laboral; guardando una metodología cuantitativa y no experimental, donde se trabajaron con 30 participantes de la organización. Obtuvieron como resultados que analizaron los datos, notaron que, en general, la relación entre la cultura organizacional y el clima laboral no fue tan fuerte como esperaban. Sin embargo, hubo algo muy interesante; encontraron una conexión muy potente y positiva entre la cultura organizacional y una parte específica del clima laboral que es el trabajo en equipo. En su conclusión llevo a concluir que, aunque la cultura organizacional no siempre esté directamente ligada a todos los aspectos del clima laboral, sí tiene una influencia muy fuerte y positiva en cómo colaboramos y trabajamos en equipo.

Concerniente a la segunda dimensión de la variable de Clima Organizacional tenemos en su base teórica Ariza (2022), cita a Tagiuri y Litwin, donde la teoría del Clima Organizacional, se centra en comprender cómo el escenario de trabajo inferido por los empleados influye en sus actitudes, comportamientos y desempeño dentro de una organización. Esta teoría se enfoca en los aspectos tangibles e intangibles del entorno laboral, como las normas, valores, estructuras de comunicación y liderazgo, que impactan en la experiencia de los empleados y en la eficacia organizacional. La teoría del clima organizacional tiene como objetivo analizar de qué manera estas interpretaciones impactan en la motivación, la felicidad en el trabajo, la dedicación y el rendimiento de los empleados, así como en los líderes pueden administrar y potenciar el ambiente laboral incentivando un escenario de trabajo mejorado y eficiente.

En su definición Bordas (2016), Está vinculado al entorno laboral, el cual se caracteriza por una serie de aspectos concretos que permanecen relativamente estables en una empresa específica e influyen en las actitudes, la motivación y la conducta de sus integrantes y, en consecuencia, en el rendimiento de la organización. Los integrantes de la empresa pueden percibir y describir este entorno, lo que facilita su abordaje desde un enfoque operativo mediante el análisis objetivo. Aunque el ambiente de trabajo refleja cómo está la empresa en un momento dado, no es algo fijo. Puede cambiar, y quienes más pueden mover las cosas son las personas que trabajan ahí, sobre todo los líderes, ellos son los que tienen la capacidad de transformar el clima laboral.

En su dimensión de autorrealización según Palma (2010) sugiere cinco aspectos a evaluar el Clima Organizacional: autorrealización, el valor que realiza el trabajador vinculado a la relación con las oportunidades que el ambiente laboral ofrece para su progreso y avance tanto a nivel profesional como personal, considerando la función actual que realiza y las expectativas futuras que visualiza en su carrera laboral.

Ferreira (2021), la autorrealización se refiere al proceso donde alguien se esfuerza por lograr su plenitud, cultivando sus habilidades, talentos y persiguiendo sus objetivos personales para obtener una sensación de realización y contenido en su existencia.

Se refiere a la posibilidad que tienen los empleados de desarrollar su máximo potencial, sentirse satisfechos con sus logros y tener la oportunidad de crecer y evolucionar dentro de la organización.

Involucramiento laboral, es el compromiso con los principios fundamentales de la organización y participación activa en la realización y progreso de los objetivos y propósitos de la empresa.

Es la unión emocional y el compromiso que los colaboradores tienen con su trabajo, la empresa y sus metas. El grado de involucramiento laboral influye en la motivación, la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Supervisión, hace referencia a la adecuado liderazgo y dirección proporcionado por los supervisores y gerentes. Una supervisión efectiva implica guiar, apoyar, motivar y dar retroalimentación a los empleados para que desempeñen sus funciones de manera eficaz.

La comunicación para Palma es la interpretación de la agilidad, rapidez, transparencia, coherencia y exactitud de los datos pertinentes y adecuados, cómo funciona la empresa por dentro y cómo trata a sus clientes son cosas súper importantes para saber si los servicios que ofrece son buenos o no. Es decir, que no solo importa que la empresa funcione bien, sino también que la gente que la usa se sienta contenta y bien atendida. Se refiere a la transmisión de información, ideas, opiniones y mensajes dentro de la organización. Una comunicación clara, abierta y efectiva promueve la colaboración, previene malentendidos y fortalece las relaciones laborales.

La condición laboral es la responsabilidad que el establecimiento brinda los recursos materiales, financieros y/o de apoyo psicosocial indispensables para el desempeño efectivo de las labores asignadas, contribuyendo así al desarrollo y éxito en la ejecución de las tareas encomendadas.

Engloba las circunstancias físicas, sociales y psicológicas en las que los empleados realizan su trabajo. Esto incluye aspectos como el ambiente laboral, la seguridad en el

trabajo, la compensación, los beneficios y las políticas laborales que impactan en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Como hipótesis general tenemos: La IE. se relaciona directamente con el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima, 2025, y las hipótesis específicas tenemos: La IE. se relaciona directamente con la autorrealización en la clínica Internacional, 2025, la IE. se relaciona directamente con el involucramiento laboral en la clínica Internacional, 2025, la IE. se relaciona directamente con la supervisión en la clínica Internacional, 2025, la IE. se relaciona directamente con la comunicación en la clínica Internacional, 2025 y la IE. se relaciona directamente con las condiciones laborales en la clínica Internacional, 2025.

II. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

La investigación se llevó a cabo aplicando el método hipotético-deductivo, en referencia de lo explicado por Behar Rivero (2008, p 41) quién nos enseña que también se le denominado “contrastación de hipótesis”, que implica determinar la veracidad o falsas hipótesis, ya que no se pueden verificar directamente debido a su naturaleza de afirmaciones generales, cuya falsedad o verdad está en la aptitud de determinar directamente, con respecto a la falsedad o veracidad del enunciado básico en relación con la falsedad o verdad la de la hipótesis que evaluamos.

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo y conforme nos resalta Carhuanchu et al. (2019) es importante tener en cuenta que este método utiliza el análisis estadístico para la investigación; mientras tanto, se contrastan las hipótesis para aceptarlas o rechazarlas. La investigación cuantitativa se enfoca en recopilar e interpretar datos para obtener resultados sobre las variables estudiadas.

3.3. Tipo de investigación

Estudio de tipo básica, conforme nos explica Hernández y Mendoza (2018), las investigaciones se enfocan en dos objetivos fundamentales: por un lado, generar conocimientos y teorías a través de la investigación básica; por otro lado, resolver problemas mediante la investigación aplicada. Estos dos tipos de estudios han sido cruciales para el desarrollo del hombre en diferentes áreas. (p.34).

Conforme nos enseña el profesor Aria y Covinos (2021, p.68), quién nos indica que la investigación básica: llamada también pura, no resuelve el problema inmediato, sino que constituye teorías que pueden ser fundamentos para otros estudios.

3.4. Diseño de investigación

Se realizará a través de diseño no experimental, debido a que, para esta investigación vamos a observar cómo son las cosas en un momento dado como una foto, viendo si existe alguna relación entre las variables objeto de estudio; conforme Hernández y Mendoza (2018, p. 176 y 178).

Para los diseños transeccionales o transversales, se analiza y recopila información en un solo punto en el tiempo, sin considerar cambios o evoluciones a lo largo del tiempo.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Niño (2011), explica que el propósito del estudio es la población, que puede ser personas, animales, eventos, estudiantes, etc.; y que debe determinarse según contenido, tiempo y lugar. Además, indica que, si la población es mínima, la investigación puede aplicarse a toda la población; de lo contrario, si fuera cantidad se requiere sacar una muestra. (p. 55).

La población consta de 200 individuos entre trabajadores de salud, administrativos de la Clínica Internacional de Lima.

Muestra

Para determinar el tamaño de muestra para una población finita, emplearemos la fórmula:

Donde:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

p= Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q= Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$\underline{e}$ = Error de estimación máximo aceptado

Reemplazamos los datos:

$$n = ?$$

$$N = 200$$

$$Z = 1,96 \text{ (Para un nivel de confianza de 95\%)}$$

$$p = 0,90$$

$$q = 0,10$$

$$e = 0,05$$

n=

n= Tamaño de muestro buscado

N= Tamaño de la población o universo

Z= Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC)

$$\frac{200 * (1,96)^2 * (0,90) * (0,10)}{(0,05)^2 * (200-1) + (1,96)^2 * (0,90) * (0,10)}$$

$$(0,05)^2 * (200-1) + (1,96)^2 * (0,90) * (0,10)$$

$$n = 82,003$$

82

Muestreo

Hernández y Mendoza (2018, p.200), nos dice que, en el enfoque cuantitativo, hay dos estrategias de muestreo: probabilísticas y no probabilísticas. En el muestreo probabilístico, todos tienen la misma probabilidad de ser elegida. Se define el tamaño de muestra y se selecciona de forma aleatoria; y en el no probabilístico, la elección de unidades lo realiza el investigador; **el tipo de muestreo utilizado en la presente investigación es el probabilístico.**

Gómez (2012) el muestreo probabilístico se fundamentó en la opción aleatoria de la muestra, mientras que el muestreo no probabilístico implica la influencia directa del investigador en la selección.

Criterio de inclusión

- Profesionales médicos.
- Enfermeros.
- Personal Administrativos.

Criterio de exclusión

- Profesionales de la atención médica, administrativos y pacientes de la clínica internacional de otras sedes.
- Personas menores de edad.

3.6. Variables y operacionalización**Variable 1. IE.****Definición conceptual.**

Las emociones son el motor principal que impulsa nuestras acciones, además de influir en la forma en que abordamos los problemas. Esta programación automática se va refinando a medida que evolucionamos como seres humanos, como menciona Goleman (1995).

Definición operacional.

Herrera (2016), adaptó y validó el instrumento ECI (Emotional Competence Inventory) para evaluar la IE. La versión adaptada por Gleydi Ciscely Herrera Farfán (2016), consta de 37 ítems y se estructura en cuatro dimensiones: Motivación, Autorregulación, Habilidades Sociales y Empatía. Para calificar la IE., se utilizan los siguientes criterios:

Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), y Nunca (1)

Tabla 1 – Operacionalización de la variable inteligencia emocional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
D1: Intrapersonal	Adaptación			
	Calma	1, 2, 3, 4,		
	Aceptación	5, 6, 7, 8		
D2: Interpersonal	Integridad			
	Compromiso	9, 10, 11,		
	Iniciativa	12, 13, 14,	Ordinal:	De 37 a 86 puntos:
D3: Adaptabilidad	Optimismo	15, 16, 17	1. Nunca	Bajo De 87 a 136
	Aceptación	18, 19, 20,	2. Casi nunca	puntos: Medio De
	Comprensión	21, 22, 23,	3. A veces	137 a 185 puntos:
	Consideración	24	4. Casi siempre	Alto
	Ayuda		5. Siempre	
D4: Manejo de estrés	Estrategias	25, 26, 27,		
	Cooperación	28, 29, 30,		
	Comunicación	31, 32, 33,		
	Trabajo en equipo	34, 35, 36, 37		

Variable 2. Clima organizacional**Definición Conceptual.**

Según Palma (2010) el CO., indica que, la percepción compartida por los integrantes de una organización sobre el ambiente de trabajo; es decir, cómo se sienten las personas en su lugar de trabajo, cómo perciben las relaciones entre sus compañeros y superiores, y cómo se sienten en relación a la cultura organizacional.

Definición operacional.

El estudio define el C.O como la percepción de los trabajadores sobre el ambiente laboral, utilizando la Escala CL-SPC para medir cinco dimensiones: involucramiento, supervisión, comunicación, autorrealización y condiciones laborales.

Tabla 2 – Operacionalización de Clima Organizacional

DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
D1: Autorrealización	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10		
D2: Involucramiento Laboral	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
D3: Supervisión	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Muy desfavorable 10 - 17 Desfavorable 18- 25 Media 26 - 33 Favorable 34 - 41 Muy favorable 42 - 50
D4: Comunicación	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40		
D5: Condiciones Laborales	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se aplicará será la encuesta.

Según Niño (2011), “*Una encuesta es una técnica que se usa para recopilar datos individuales o muestra de una población, con el objetivo de conocer sus opiniones, valoraciones, experiencias y otros temas pertinentes. Esto se logra utilizando los cuestionarios creados específicamente para este propósito.*”. (p. 63).

Y como instrumentos se utilizarán ECI (Emotional Competence Inventory) adaptado por Gleydi Ciscel y Herrera Farfán en el 2016; y la escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Tabla 3 Ficha técnica de Inteligencia Emocional

Nombre del instrumento:	Emotional Competence Inventory (ECI)
Autor:	Adaptado por Rosales (2014) a Goleman (1998)
Adaptación peruana:	Herrera Farfán Gleydi Ciscely (2016)
Sujetos de aplicación:	Personal de salud
Forma de administración:	Colectivo
Significación:	Constituida de 37 interrogantes, con 5 opciones que van de 1 a 5
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

Tabla 4 Ficha técnica de Clima Organizacional

Nombre del instrumento:	(CL-SPC) Escala de clima laboral
Autor:	Palma Carrillo Sonia
Adaptación peruana:	Perú - Lima
Sujetos de aplicación:	Trabajadores con dependencia laboral.
Forma de administración:	Individual / Colectivo
Significación:	Nivel de perspectiva general del ambiente laboral relacionado con la supervisión, involucramiento laboral, comunicación, condiciones laborales y autorrealización.
Tiempo de aplicación:	15 a 30 minutos

3.7.3. Validación

En Perú, durante el año 2016, Gleydi Ciscely Herrera Farfán adaptó el inventario de competencias emocionales (ECI), un método para evaluar la inteligencia emocional, y lo sometió a un proceso de validación exhaustivo en cada una de sus facetas. Dicho instrumento se fundamenta en el modelo de inteligencia emocional que Goleman propuso en su obra literaria.

Un estudio realizado en Perú confirmó la solidez de la Escala CL-SPC para

medir el clima laboral. Mediante un análisis factorial exploratorio, se encontró que la escala se estructura en torno a cinco aspectos clave: la oportunidad de crecer profesionalmente, el nivel de compromiso con el trabajo, la calidad de la supervisión, la eficacia de las condiciones del entorno laboral y la comunicación. De acuerdo con Palma (2010), estos cinco componentes explican en conjunto el 54.09% de la variación observada.

3.7.4. Confiabilidad

En el año 2017, Gleydi Ciscely Herrera Farfán adaptó el Inventario de Competencia Emocional (ECI), el cual arrojó un nivel de fiabilidad elevado, arrojado alfa de Cronbach de 0.945. Dicho valor, producto del análisis estadístico efectuado en la muestra, denota una consistencia interna sobresaliente del cuestionario.

Asimismo, la Escala CL-SPC de ambiente laboral demuestra ser fiable, mostrando un alfa de Cronbach de 0.97. De acuerdo con Palma (2010), esta cifra tan alta señala una notable homogeneidad interna del mencionado instrumento de evaluación.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El plan se inició con la autorización de la Clínica Internacional de Lima con el fin de aplicar las encuestas al personal de médicos, enfermeros y administrativos.

La investigación cuantitativa procesará los datos recopilados a través de Microsoft Excel y SPSS para realizar análisis descriptivo e inferencial y presentar los resultados de manera ordenada mediante tablas y cuadros estadísticos creados por ambos programas.

A. Análisis descriptivo:

Se utilizará el programa SPSS para crear tablas y gráficas descriptivas.

B. Análisis inferencial:

Para probar las hipótesis, se utilizará el software SPSS para encontrar los coeficientes correspondientes.

3.9. Aspectos éticos

En la Universidad Norbert Wiener, el Reglamento del Código de Ética e Integridad Científica emerge como un faro que guía las prácticas académicas y la investigación. Este documento, de observancia obligatoria para toda la comunidad universitaria, desde estudiantes hasta investigadores, traza un camino donde la integridad, la honestidad y la responsabilidad son los pilares fundamentales en la búsqueda y difusión del conocimiento.

El reglamento no solo establece normas de conducta, sino que también define con precisión conceptos clave como el autoplagio, la autoría honorífica y el plagio, asegurando que todos comprendan la importancia de dar crédito a las ideas y el trabajo de otros. Se fundamenta en un sólido marco legal, que abarca desde la Constitución Política del Perú hasta declaraciones internacionales como el Código de Núremberg y la Declaración de Helsinki, demostrando un compromiso con los más altos estándares éticos a nivel global.

Los principios éticos que rigen la investigación en la UPNW, como la autonomía, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia, reflejan una profunda preocupación por el bienestar de los participantes y la equidad en la distribución de los beneficios del conocimiento. Se espera que cada miembro de la comunidad universitaria asuma la responsabilidad de proteger la confidencialidad de los datos, mantener la integridad científica y gestionar los conflictos de interés con transparencia.

La integridad científica, entendida como la adhesión a valores éticos en todas las fases de la investigación, es un valor primordial. Se promueven las buenas prácticas, como la

recopilación objetiva de datos, la comunicación honesta de los resultados y la evaluación rigurosa de las propuestas. Se señalan con firmeza las malas conductas científicas, como la fabricación y falsificación de datos, el plagio y la manipulación de publicaciones, dejando claro que estas acciones no serán toleradas. Los principios éticos que rigen la investigación en la UPNW, como la autonomía, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia, reflejan una profunda preocupación por el bienestar de los participantes y la equidad en la distribución de los beneficios del conocimiento. Se espera que cada miembro de la comunidad universitaria asuma la responsabilidad de proteger la confidencialidad de los datos, mantener la integridad científica y gestionar los conflictos de interés con transparencia.

La integridad científica, entendida como la adhesión a valores éticos en todas las fases de la investigación, es un valor primordial. Se promueven las buenas prácticas, como la recopilación objetiva de datos, la comunicación honesta de los resultados y la evaluación rigurosa de las propuestas. Se señalan con firmeza las malas conductas científicas, como la fabricación y falsificación de datos, el plagio y la manipulación de publicaciones, dejando claro que estas acciones no serán toleradas.

III. RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 5 - Variable IE.

Distribución de frecuencia de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	6,3	6,3	6,3
	Regular	23	28,7	28,7	35,0
	Alto	52	65,0	65,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

De la tabla N° 5, se apreció que los participantes con un 93.7% se sienten cómodos con su nivel de inteligencia emocional, describiéndolo como regular o alto. Sin embargo, un pequeño grupo de 6.3%, equivalente a 5 personas, se percibe con un nivel bajo de inteligencia emocional. Esto nos indica que, si bien la mayoría se siente segura en su capacidad para gestionar sus emociones y las de los demás, podría ser valioso ofrecer apoyo adicional a ese pequeño grupo para ayudarles a desarrollar aún más sus habilidades en esta área.

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	10,0	10,0	10,0
	Regular	29	36,2	36,2	46,2
	Alto	43	53,8	53,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

De la tabla N° 6, un 10.0%, se siente insatisfecho con el clima organizacional, considerándolo bajo. En contraste, una parte significativa de los encuestados que el 36.2%, lo percibe como regular, mientras que el 53.8%, lo consideran alto. En general, el 90% de los encuestados se sienten en un rango de regular a alto respecto al clima organizacional, lo que sugiere que, en su mayoría, hay una percepción positiva sobre el ambiente de trabajo.

Tabla 7

Análisis descriptivos Dimensión: Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	26,2	26,2	26,2
	Regular	17	21,3	21,3	47,5
	Alto	42	52,5	52,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

De la tabla N° 7, un 26.2% se sienten insatisfechos con su nivel de autorrealización, considerándolo bajo. Por otro lado, 17 encuestados equivalentes al 21.3%, perciben su autorrealización como regular, un 52.5%, se sienten altamente autorrealizadas. Sin embargo, es fundamental prestar atención al 26.2% que se siente menos satisfecho, ya que sus experiencias pueden ofrecer valiosas perspectivas sobre cómo mejorar el apoyo y las oportunidades para el desarrollo personal dentro de la organización.

Tabla 8

Análisis descriptivos Dimensión: de Involucramiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	5,0	5,0	5,0
	Regular	22	27,5	27,5	32,5
	Alto	54	67,5	67,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

De la tabla N° 8, un 5 % se siente poco involucrado en su trabajo, considerándolo en un nivel bajo. En contraste, al 27.5% perciben su nivel de involucramiento laboral como regular, mientras que una gran mayoría, que el 67.5% se encuentra en un nivel alto concerniente al I. L.

Tabla 9

Análisis descriptivos Dimensión: Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,7	3,7	3,7
	Regular	10	12,5	12,5	16,2
	Alto	67	83,8	83,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

De la tabla N° 9, el 3.7% se siente insatisfecho con el nivel de supervisión, considerándolo bajo, en comparación, al 12.5% perciben este aspecto como regular, mientras que una abrumadora mayoría del 83.8%, lo considera alto.

Tabla 10

Análisis descriptivos Dimensión: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,5	2,5	2,5
	Regular	10	12,5	12,5	15,0
	Alto	68	85,0	85,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

De la tabla N° 10, en el resultado revela que una inmensa mayoría del 85% percibe su nivel de comunicación como alto, mientras que un pequeño grupo de 12.5% lo considera regular y solo el 2.5% lo ven bajo. En general, el 97.5% de los participantes se siente satisfecho o muy satisfecho con el nivel de comunicación, indicando una percepción positiva en este aspecto.

Tabla 11

Análisis descriptivos Dimensión: Condición Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	26,2	26,2	26,2
	Regular	17	21,3	21,3	47,5
	Alto	42	52,5	52,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

De la tabla N° 11, el 26.2% perciben en un nivel bajo, en el nivel regular concerniente a las condiciones laborales se evidencio un 21.3%, finalmente el 52.5% calificaron sus condiciones laborales como alto. Si bien la mayoría se siente relativamente bien, la considerable proporción que reporta condiciones laborales bajas merece atención para identificar y abordar las áreas de mejora.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Para determinar el método estadístico apropiado paramétrico o no paramétrico para la prueba de hipótesis, primero analizamos si los datos de la encuesta, para cada variable, siguen una distribución normal o no. Si la distribución es normal, emplearemos estadística paramétrica; en caso contrario, utilizaremos estadística no paramétrica. Este análisis previo de la distribución de datos es crucial para asegurar la validez de nuestros resultados.

Debido de que la muestra supera los 50 encuestados, se utilizó el método de Kolmogórov-Smirnov a fin de verificar la normalidad de los datos. Si la muestra fuese menor o igual a 50, hubiéramos optado por la prueba de Shapiro-Wilk. La elección de la prueba estadística se basa en el tamaño de la muestra para asegurar la precisión del análisis de normalidad.

A continuación, presentamos las hipótesis para las variables de Inteligencia Emocional y Clima Organizacional. Estas hipótesis permitieron determinar, a partir de los datos recolectados, si dichas variables siguen o no una distribución normal, lo cual es fundamental para seleccionar el análisis estadístico más adecuado:

H₀: Los datos de inteligencia emocional provienen de una distribución normal.

H_a: Los datos de inteligencia emocional **no** provienen de una distribución normal.

H₀: Los datos de clima organizacional provienen de una distribución normal.

H_a: Los datos de clima organizacional **no** provienen de una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

p < 0.05, se rechaza la H₀ y se acepta la H_a

p > 0.05, aceptamos la H₀ y rechazamos la H_a

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 12

Prueba de normalidad de inteligencia emocional y clima organizacional

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_I. E	,147	80	,000	,890	80	,000
V2_C. O	,152	80	,000	,902	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk para la IE. y el CO muestran que los datos no siguen una distribución normal ($p < 0.05$). Esto indica que debemos rechazar la hipótesis de normalidad y aceptar la hipótesis alternativa de una distribución no normal. Debido a que tanto la IE. como el CO. muestran una distribución no normal, utilizaremos el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para nuestra prueba de hipótesis, dado que es una prueba no paramétrica. Si alguna de las variables hubiese mostrado una distribución normal, habríamos usado el coeficiente de correlación de Pearson.

Análisis Inferencial

Pruebas estadísticas paramétricas.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Regla de decisión

Si $p < 0,05$, aceptamos la H_i y rechazamos la H_o

Si $p \geq 0,05$, rechazamos la H_i y aceptamos la H_o

H_i . $P \neq 0$ Si existe correlación

H_o . $p = 0$ No existe correlación

Prueba de hipótesis planteadas en la investigación

Hipótesis general

H_i . La inteligencia emocional se relaciona directamente con el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima 2025.

H_o . La inteligencia emocional **NO** se relaciona directamente con el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima 2025.

Tabla 13

Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional

			V1_I. E	V2_C. O
Rho de Spearman	V1_I. E	Coefficiente de correlación	1,000	,974**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	V2_C. O	Coefficiente de correlación	,974**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Si $p < 0,05$, aceptamos la H_i y rechazamos la H_o

Interpretación: El análisis muestra una correlación significativa y muy fuerte ($r = 0.974$, $p < 0.05$) entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, confirmando nuestra hipótesis. Siguiendo a Hernández Sampieri y Mendoza (2018), este resultado indica que un mayor nivel de inteligencia emocional en los trabajadores de la Clínica Internacional de Lima se asocia a un clima organizacional más positivo.

Prueba de hipótesis planteadas en la investigación

Hipótesis específica 1

- Hi.** La inteligencia emocional se relaciona directamente con la autorrealización en la clínica Internacional 2025.
- Ho.** La inteligencia emocional **NO** se relaciona directamente con la autorrealización en la clínica Internacional 2025.

Tabla 14

Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y la dimensión Autorrealización

			V1_I. E	D. Autorrealización
Rho de Spearman	V1_I. E	Coefficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D_Autorrealización	Coefficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: Con un p-valor de 0.000 (menor a 0.05), rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la correlación positiva entre la IE. y la autorrealización. El coeficiente de correlación de 0.784, según Hernández Sampieri y Mendoza (2018), indica una relación considerablemente fuerte: a mayor IE, mayor autorrealización en los trabajadores.

Prueba de hipótesis planteadas en la investigación

Hipótesis específica 2

- Hi.** La inteligencia emocional se relaciona directamente con el involucramiento laboral en la clínica Internacional 2025.
- Ho.** La inteligencia emocional **NO** se relaciona directamente con el involucramiento laboral en la clínica Internacional 2025.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre IE. y la dimensión Involucramiento Laboral

		D_Involucramiento laboral	
		V1_IE	
Rho de Spearman	V1_I. E	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,856**
		N	,000
			80
	D_Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	,856**
		N	,000
			80

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

Interpretación: El p-valor de 0.000 (menor a 0.05) confirma la asociación entre la IE. y el involucramiento laboral, rechazando la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de 0.856 indica una relación positiva muy fuerte, coincidiendo con lo planteado por Hernández Sampieri y Mendoza (2018).

Prueba de hipótesis planteadas en la investigación

Hipótesis específica 3

Hi. La inteligencia emocional se relaciona directamente con la supervisión en la clínica Internacional 2025.

Ho. La inteligencia emocional NO se relaciona directamente con la supervisión en la clínica Internacional 2025.

Tabla 16
Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y la dimensión Supervisión

			V1_I. E	D_Supervisión
Rho de Spearman	V1_I. E	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D_Supervisión	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: Con un valor p de 0.000 (menor a 0.05), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la existencia de una asociación entre la IE. y el involucramiento laboral. El coeficiente de correlación de 0.690 indica una correlación positiva moderada, según Hernández Sampieri y Mendoza (2018).

Prueba de hipótesis planteadas en la investigación

Hipótesis específica 4

Hi. La inteligencia emocional se relaciona directamente con la comunicación en la clínica Internacional 2025.

Ho. La inteligencia emocional NO se relaciona directamente con la comunicación en la clínica Internacional 2025.

Tabla 17*Correlación de Spearman entre IE. y la dimensión Comunicación*

		V1_I. E	D_ Comunicación
Rho de Spearman	V1_I. E	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,514**
		N	80
	D_ Comunicación	Coeficiente de correlación	,514**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

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

Interpretación: El p-valor de 0.000 (inferior a 0.05) respalda nuestra hipótesis, demostrando una correlación entre inteligencia emocional e involucramiento laboral, rechazando la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de 0.514 sugiere una relación positiva moderada, según Hernández Sampieri y Mendoza (2018).

Prueba de hipótesis planteadas en la investigación

Hipótesis específica 5

Hi. La inteligencia emocional se relaciona directamente con las condiciones laborales en la clínica Internacional 2025.

Ho. La inteligencia emocional **NO** se relaciona directamente con las condiciones laborales en la clínica Internacional 2025.

Tabla 18

Correlación de Spearman entre IE. y la dimensión condiciones laborales.

			V1_I. E	D_Condiciones Laborales
Rho de Spearman	V1_I. E	Coefficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D_Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: Con un p-valor de 0.000 (menor a 0.05), se confirma la correlación entre inteligencia emocional e involucramiento laboral, rechazando la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de 0.784, según Hernández Sampieri y Mendoza (2018), indica una relación positiva considerablemente fuerte.

IV. DISCUSIÓN

En relación al **objetivo general** de determinar cómo la IE. se relaciona con el clima organizacional en la Clínica Internacional de Lima, 2025; el resultado evidenció una correlación positiva muy fuerte y significativa ($p < 0.000$) en el nivel 0.01 entre las variables de IE. y clima organizacional ($Rho = 0.974$). Estos resultados sugieren que, a mayor inteligencia emocional en los trabajadores de la Clínica Internacional de Lima, se observa un clima organizacional más positivo; esto implica que los trabajadores con altos niveles de IE. tienden a percibir un clima organizacional más favorable.

En cuanto el análisis descriptivo de la variable inteligencia emocional se halló que la mayoría de los participantes encuestados (93.7%) se auto percibieron con niveles de inteligencia emocional que iban de regulares a altos, mientras que una minoría (6.3%) se percibió con niveles bajos. Similarmente, el análisis descriptivo de la variable clima organizacional reveló que la mayoría de los encuestados (90%) percibieron su clima organizacional como regular o alto, mientras que una minoría (10%) lo percibió como bajo.

Los estudios previos asociados a los variables de estudio demuestran los siguiente: Huaccachi (2024) aplicados a las variables IE. y calidad de servicio en el Hospital Carrión de Huancayo. Estos estudios muestran una relación significativa y directa ($\tau_b=954$; $p < 0.05$) en un nivel muy alto, indicando que, a mayor IE. del personal administrativo, mejor calidad de servicio. También se compara con el trabajo de Tinico (2023), que revela una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral ($\rho = 0.755$), una asociación directa y alta donde un mayor clima organizacional incrementa la satisfacción laboral. Finalmente, se considera la investigación de Almagableha y Omarb (2024), la cual muestra una correlación significativa entre CO. y empleados del sector de telecomunicaciones (alfa de Cronbach 0.948), afectando significativamente el comportamiento de ciudadanía organizacional ($T = 1.907$; $P = 0.028$).

Realizando una comparación con nuestra investigación, los estudios de Huaccachi (2024), Tinico (2023) y Almagro y Omar (2024) muestran convergencias con nuestro estudio al evidenciar relaciones significativas entre variables como la IE., el clima organizacional y resultados positivos como la calidad del servicio y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Sin embargo, mientras que nuestro estudio se centra en la correlación directa entre inteligencia emocional y clima organizacional, los estudios comparados abordan diferentes relaciones, lo que destaca nuestra contribución al entender la conexión específica en

un entorno clínico. Además, las diferencias en metodología y contexto, dado que nuestro estudio se enfoca en el sector salud, limitan la generalización de los resultados a otros sectores.

Visto así, esta investigación enriquece lo que ya se sabe al mostrar un vínculo notablemente sólido entre la IE. y el ambiente laboral en la Clínica Internacional de Lima. La gran coincidencia entre cómo se ven a sí mismos los individuos y la relación estadística encontrada subraya lo crucial que es la inteligencia emocional para forjar un entorno laboral constructivo. No obstante, la magnitud de la correlación observada ($Rho = 0.974$) amerita un análisis más exhaustivo para descubrir posibles elementos que actúen como intermediarios o modificadores y que aclaren por qué esta relación es tan marcada. Próximas investigaciones podrían ahondar en la causalidad, examinar cómo influyen factores del entorno propios del sector sanitario, y aplicar métodos de evaluación más sólidos para entender mejor esta dinámica. Sería fundamental poder replicar estos resultados en otros entornos clínicos para poder generalizar las conclusiones.

En relación al **objetivo específico 1**: “Identificar cómo la inteligencia emocional se relaciona con la autorrealización en la Clínica Internacional de Lima, 2025”, en este sentido, el estudio actual demuestra que hay una correlación positiva suficientemente alta y significativa, con un $p < 0,001$, en un nivel de 0,01 entre las variables de IE. y la autorrealización, con Rho como 0,784. Por lo tanto, estos resultados indican que las personas con alta IE. tienen un nivel más alto de autorrealización. Esto implica que los trabajadores con altos niveles de inteligencia emocional tienden a experimentar un mayor grado de satisfacción personal y realización en su trabajo. En cuanto el análisis descriptivo de la variable autorrealización se halló que la mayoría de los participantes encuestados (73.8%) se auto percibieron en un nivel de regular a alto de autorrealización, mientras que una minoría (26.2%) se percibió con niveles bajos

Los estudios previos relacionados a las variables de estudio demuestran los siguiente: los resultados con los estudios de Delgado et al. (2021), que muestran una relación positiva y directa entre IE., satisfacción laboral y desempeño (Fiabilidad compuesta: 0.841; Alfa de Cronbach: 0.749). Similarmente, Casiano y Vásquez (2023) hallan una relación significativa entre autorrealización y desempeño laboral ($\rho = 0.507$; $p = 0.00619$), una conexión positiva fuerte.

Realizado una comparación con nuestra investigación, estos hallazgos **coinciden con el estudio de Delgado et al. (2021)**, quienes identifican una **relación positiva y directa** entre IE., satisfacción laboral y desempeño, respaldada por adecuados índices de fiabilidad

(Fiabilidad compuesta: 0.841; Alfa de Cronbach: 0.749). Ambos estudios coinciden en que la inteligencia emocional no solo mejora las relaciones interpersonales y el clima laboral, sino que también contribuye significativamente al bienestar psicológico y profesional del trabajador.

Asimismo, los resultados **presentan una convergencia parcial** con el estudio de **Casiano y Vásquez (2023)**, quienes reportan una relación significativa entre autorrealización y desempeño laboral ($Rho = 0.507$; $p = 0.00619$). Si bien el estudio al que se hace referencia presenta un menor grado de correlación que la presente investigación, coincide con la conclusión de que la autorización influye positivamente en el desempeño de los empleados. un grado de correlación menor que la investigación actual, concuerda con la conclusión de que el desempeño de los empleados se ve afectado positivamente por la autorización. Las variaciones en los coeficientes magnitud pueden deberse al contexto, ya que la naturaleza de la institución y las particularidades de la dimensión tácita pueden afectar dicho grado. puede resultar del contexto, como la naturaleza de la institución y los detalles de la dimensión de la tácita pueden afectar el grado.

Algo es cierto, aunque el grado de correlación es menor en el citado estudio, la evidencia sigue siendo conclusiva sobre la presencia de relación positiva entre la autorrealización y el rendimiento laboral. En cuanto a los niveles de correlación, cualquier diferencia entre los estudios se puede atribuir a factores de corte contextual, entre los que se podrían mencionar tipo de institución o clases de dimensiones evaluadas.

Respecto al análisis descriptivo, observase que el **73.8% de los trabajadores se consideran con un nivel de autorrealización que oscila entre moderadamente muy alto**, de igual forma, esta evidencia guarda correlación con las revisiones previas referidas a las percepciones de éxito y autorrealización a partir de la inteligencia emocional en el trabajado.

Desde un punto de vista crítico, estos hallazgos destacan la importancia de considerar la IE. como un recurso estratégico en la gestión del talento humano, particularmente en entornos laborales exigentes como el sector de la salud. El alto grado de correlación encontrado en este estudio respalda la noción de que los trabajadores con alta IE. no solo manejan mejor las presiones ambientales, sino que también logran niveles más altos de autonomía, lo que tiene un impacto positivo en su desempeño organizacional y compromiso. Para promover un entorno de trabajo más saludable, productivo y humano, se considera esencial que las organizaciones

creen programas de formación y fortalecimiento emocional que mejoren no solo las habilidades técnicas, sino también las habilidades intrapersonales.

En relación al objetivo **específico 2**: “Identificar cómo la IE. se relaciona con el involucramiento laboral en la Clínica Internacional, 2025”, la investigación mostró una correlación positiva considerable y significativa ($p < 0.000$) en el nivel 0.01 entre las variables de IE. y la dimensión de involucramiento ($Rho = 0.856$). Estos resultados sugieren que, a mayor inteligencia emocional en los trabajadores, mayor nivel de involucramiento laboral se observa. Esto implica que los trabajadores con altos niveles de IE. tienden a estar más comprometidos e implicados con su trabajo y la organización. En cuanto el análisis descriptivo de la variable involucramiento se halló que la mayoría de los participantes encuestados (95.5%) se auto percibieron en un nivel de regular a alto de involucramiento, mientras que una minoría (5%) se percibió con niveles bajos.

Los estudios previos relacionados a las variables de estudio demuestran los siguiente: Los resultados se comparan con los estudios de Zumaeta (2023), que muestran una correlación monotónica positiva moderada entre inteligencia emocional y estrés (Pearson = 0.6003, $p < 0.001$). Asimismo, Casiano y Vásquez (2023) encuentran una relación significativa entre involucramiento laboral y desempeño laboral ($\rho = 0.628$, $p = 0.003$), una conexión positiva fuerte.

Tomando en cuenta nuestro estudio, estos hallazgos muestran una **convergencia parcial con la investigación de Zumaeta (2023)** que indica una **correlación moderadamente positiva** entre la inteligencia emocional y los niveles de estrés (Pearson = 0.6003; $p < 0.001$). Aunque esta investigación no trata de manera directa la participación laboral, demuestra que la inteligencia emocional impacta en cómo los empleados manejan elementos emocionales como el estrés, lo que podría estar vinculado de manera indirecta con su grado de dedicación. Una gestión emocional más eficiente o una reducción de la presencia de estrés pueden promover una participación laboral más saludable y duradera.

En contraposición, se detecta una **convergencia directa** con la investigación de **Casiano y Vásquez (2023)** que hallan una **correlación relevante entre la participación en el trabajo y el rendimiento laboral** ($Rho = 0.628$; $p = 0.003$). A pesar de que este estudio no mide directamente la IE., sí subraya la importancia del involucramiento como un elemento crucial en el rendimiento. Esto enriquece los hallazgos de este estudio al proponer que la inteligencia emocional puede ser un medio eficaz para potenciar tal involucramiento y, por ende, optimizar

el rendimiento en el ambiente de trabajo.

En el estudio descriptivo, se nota que la mayoría de los **participantes (95.5%) se perciben con un nivel de participación entre regular y alto**, lo que fortalece la noción de que, en ambientes donde se aprecia y fomenta la IE., los empleados suelen involucrarse de manera más activa con sus tareas y objetivos institucionales.

Desde un punto de vista crítico, los hallazgos de esta investigación demuestran que la IE. es un recurso esencial para promover la participación en el trabajo, particularmente en entidades que se encuentran con elevados grados de demanda emocional, como los centros médicos u hospitales. La alta correlación obtenida ($Rho = 0.856$) muestra una relación más sólida de lo previsto, resaltando el potencial estratégico de la inteligencia emocional como un indicador del compromiso de la organización. En este contexto, se considera imprescindible que las entidades sanitarias incorporen en sus políticas de crecimiento profesional la promoción activa de competencias emocionales, con el objetivo de formar equipos más involucrados, resistentes y motivados, que aporten de manera constante a la consecución de metas institucionales y al bienestar común.

En relación al **objetivo específico 3**: “Identificar cómo la IE. se relaciona con la supervisión en la Clínica Internacional de Lima, 2025”, el estudio evidenció una correlación positiva media y significativa ($p < 0.000$) en el nivel 0.01 entre las variables de inteligencia emocional y la dimensión de supervisión ($Rho = 0.690$). Estos resultados sugieren que existe una relación positiva entre la IE. de los trabajadores y la percepción que tienen de la supervisión. Esto implica que los trabajadores con altos niveles de IE. tienden a percibir su supervisión de manera más favorable. En cuanto el **análisis descriptivo** de la variable supervisión se halló que la mayoría de los participantes encuestados (96.3%) se auto percibieron en un nivel de regular a alto de supervisión, mientras que una minoría (3.7%) se percibió con niveles bajos.

Los estudios previos relacionados a las variables de estudio demuestran lo siguiente: de Delgado et al. (2021). Los resultados de estos estudios muestran una relación positiva y directa entre la IE., la satisfacción laboral y el desempeño, conforme a la Fiabilidad compuesta (FC) de 0,841 y al Alfa de Cronbach de 0,749. Por su parte, Bayona (2021), en el análisis de las variables supervisión laboral y calidad del servicio, obtuvo como resultado un nivel de influencia de 0,988 con una significancia bilateral de 0,001, presentando una correlación de Rho de Spearman positiva moderada. Por lo tanto, se puede afirmar que la supervisión laboral influye en la calidad del servicio.

Realizado una comparación con nuestra investigación, este hallazgo **guarda coherencia con los resultados de Delgado et al. (2021)**, quienes encuentran una **relación positiva y directa entre IE., satisfacción laboral y desempeño**. Aunque dicho estudio no analiza de manera específica la supervisión, sí sugiere que un entorno emocionalmente saludable y habilidades emocionales elevadas están vinculadas a una mejor percepción de factores organizacionales, lo que incluye implícitamente las relaciones con los supervisores. Por lo tanto, existe una **convergencia conceptual** en cuanto al impacto positivo de la inteligencia emocional sobre componentes del entorno laboral. Asimismo, los resultados del presente estudio **se relacionan con el trabajo de Bayona (2021)**, quien determina una **correlación positiva moderada entre supervisión laboral y calidad del servicio** (Rho de Spearman = moderado; influencia = 0.988; $p = 0.001$). Aunque Bayona no evalúa directamente la inteligencia emocional, los hallazgos evidencian que una buena supervisión influye en resultados organizacionales clave. Por tanto, se puede deducir que, si los trabajadores con mayor inteligencia emocional perciben mejor la supervisión, esto podría tener un efecto positivo indirecto sobre la calidad del servicio que brindan, estableciendo una **relación indirecta pero significativa entre IE., supervisión y desempeño**.

Desde un análisis descriptivo, se resalta que **el 96.3% de los participantes se perciben en un nivel de supervisión de regular a alto**, lo cual refuerza la tendencia positiva entre las variables y sugiere que la supervisión en este entorno clínico es valorada positivamente, especialmente por quienes poseen un manejo emocional más desarrollado.

Desde estos hallazgos, está claro que la inteligencia emocional afecta no solo la autoconciencia y la participación, sino también en opinión del liderazgo, lo cual es crucial para el trabajo en equipo, el crecimiento profesional y la atmósfera del lugar de trabajo desde una perspectiva crítica, el hecho de que la correlación es de magnitud promedio ($\rho = 0.690$) indica que, si, esta relación, esta relación puede estar mediada por otros factores, como el estilo de liderazgo de la supervisión supervisor, la organización de la organización o la institucional. A pesar de esto, la conexión reconocida implica que la inteligencia emocional sirve como un filtro de percepción beneficioso, lo que permite a los empleados ver los comentarios de la gerencia de una manera más positiva. Como resultado, es esencial mejorar las habilidades emocionales de los empleados y la inteligencia emocional de sus líderes, lo que lleva a relaciones laborales más productivas, orientadas al equipo y centradas en el crecimiento.

En relación al **objetivo específico 4**: “Identificar cómo la inteligencia emocional se relaciona con la **comunicación** en la Clínica Internacional de Lima, 2025”, mostró una correlación positiva media y significativa ($p < 0.000$) en el nivel 0.01. Existe una relación entre la inteligencia emocional y la comunicación, con un coeficiente de correlación de ($Rho = 0.514$).

Estos resultados sugieren que existe una relación positiva entre la inteligencia emocional de los trabajadores y la comunicación en el lugar de trabajo. Esto implica que los trabajadores con altos niveles de IE. tienden a experimentar una comunicación más efectiva y positiva en su entorno laboral. En cuanto el **análisis descriptivo** de la variable **comunicación** se halló que la mayoría de los participantes encuestados (97.5%) se auto percibieron en un nivel de regular a alto de Comunicación, mientras que una minoría (2.5%) se percibió con niveles bajos.

Los estudios previos relacionados a las variables de estudio demuestran los siguiente: Leal (2023). Este estudio tuvo como resultado una correlación entre compromiso laboral e inteligencia emocional de $r = 0,73$, interpretándose como una correlación buena y que a mayor grado de IE. mayor será el nivel de compromiso laboral. Se concluye que a medida que aumenta la conciencia y el control emocional, los empleados mostrarán una mayor implicación en sus responsabilidades laborales. En dicha línea, Casiano y Vásquez (2023) obtuvieron como resultados una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral, cuyo coeficiente de $\rho = 0.503$, siendo una conexión positiva fuerte, con un valor de significancia de 0.008.

Realizado una comparación con nuestra investigación el estudio muestra una correlación positiva media y significativa ($p < 0.000$, $Rho = 0.514$) entre la IE. y la comunicación en la Clínica Internacional de Lima en 2025. Esto concuerda con los hallazgos de Casiano y Vásquez (2023), quienes también reportaron una correlación positiva significativa ($\rho = 0.503$, $p = 0.008$) entre la comunicación y el desempeño laboral, aunque la fuerza de la correlación en este último estudio es ligeramente superior. Ambas investigaciones sugieren una relación positiva entre la comunicación efectiva y un factor positivo intrínseco al trabajador, ya sea la inteligencia emocional o el desempeño.

Sin embargo, existe una divergencia con respecto al enfoque. Mientras el presente estudio se centra específicamente en la relación entre IE. y comunicación, el estudio de Casiano y Vásquez (2023) relaciona la comunicación con el desempeño laboral. La IE., como factor predictivo del desempeño, se relaciona indirectamente con la comunicación en el estudio actual, pero no es el eje central del trabajo de Casiano y Vásquez (2023).

Adicionalmente, el estudio de Leal (2023), que muestra una fuerte correlación entre compromiso laboral e inteligencia emocional ($r = 0.73$), ofrece un contexto relevante. Si bien no aborda directamente la comunicación, sugiere que la IE. influye positivamente en el compromiso, lo cual podría, a su vez, impactar en la comunicación efectiva en el lugar de trabajo. Por consiguiente, este estudio ofrece una explicación potencial sobre por qué se observa una conexión entre la IE. y la comunicación en la investigación principal. Los resultados de Leal (2023) muestran una fuerte correlación que indica que la IE. podría tener un impacto más significativo en el compromiso laboral que en la comunicación. En lo que respecta a cómo se ven a sí mismos los participantes, casi todos (97.5%) muestran que tienen habilidades de comunicación excelentes. Este hallazgo respalda la conexión positiva identificada, aunque es esencial tener en cuenta que la autoevaluación podría estar sesgada.

Estos resultados son alentadores y señalan la relevancia de cultivar la inteligencia emocional en el lugar de trabajo para potenciar la comunicación. Aunque es crucial seguir investigando para comprender mejor la relación entre estos aspectos, es fundamental explorar también cómo factores como la cultura de la empresa o el estilo de liderazgo pueden incidir en la comunicación. Sería interesante averiguar si las personas que se ven a sí mismas como buenos comunicadores realmente lo son objetivamente. En futuras investigaciones, sería útil emplear métodos de evaluación más precisos, como observar directamente o analizar las interacciones.

En relación al **objetivo específico 5**: “Identificar cómo la inteligencia emocional se relaciona con las condiciones laborales en la Clínica Internacional, 2025”, El estudio reveló una correlación positiva fuerte y significativa ($p < 0.000$) a nivel 0. Existe una relación significativa ($Rho = 0.784$) entre la IE. y las condiciones laborales. Estos resultados sugieren que existe una relación positiva entre la IE. de los trabajadores y su percepción de las condiciones laborales. Esto implica que los trabajadores con altos niveles de IE. tienden a percibir sus condiciones de trabajo como más favorables y positivas. En cuanto el **análisis descriptivo** de la variable **condiciones laborales** se halló que la mayoría de los participantes encuestados (73.8%) se auto percibieron en un nivel de regular a alto de Comunicación, mientras que una minoría (26.2%) se percibió con niveles bajos.

Los estudios previos relacionados a las variables de estudio demuestran los siguiente: Leal (2023), que mostraron una correlación entre compromiso laboral e inteligencia emocional de $r = 0,73$, interpretándose como una correlación buena y indicando que, a mayor grado de inteligencia emocional, mayor será el nivel de compromiso laboral. Se concluye que a medida

que aumenta la conciencia y el control emocional, los empleados mostrarán una mayor implicación en sus responsabilidades laborales. En esta misma línea, Casiano y Vásquez (2023) obtuvieron como resultados una relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, cuyo coeficiente de $\rho = 0.506$, representando una conexión positiva fuerte, con un valor de significancia de 0.007.

Este hallazgo converge con los resultados de Leal (2023), que encontró una correlación positiva considerable ($r = 0.73$) entre IE. y compromiso laboral. Ambas investigaciones sugieren que la inteligencia emocional influye positivamente en la experiencia subjetiva del trabajador en relación a su entorno laboral, ya sea a través del compromiso o la percepción de las condiciones. La mayor fuerza de la correlación en el presente estudio ($Rho = 0.784$ vs $r = 0.73$) podría indicar que la percepción de las condiciones laborales es un aspecto particularmente sensible a la inteligencia emocional.

Existe también convergencia con Casiano y Vásquez (2023), quienes hallaron una correlación positiva significativa ($\rho = 0.506$, $p = 0.007$) entre las condiciones laborales y el desempeño laboral. Si bien este estudio no se centra en la inteligencia emocional, complementa los hallazgos al sugerir que condiciones laborales positivas, percibidas favorablemente gracias a una mayor inteligencia emocional, pueden contribuir a un mejor desempeño. La diferencia en la fuerza de la correlación (0.784 vs 0.506) puede reflejar la influencia mediadora de la percepción subjetiva. El estudio actual se centra en la percepción, mientras que Casiano y Vásquez (2023) se enfocan en el desempeño objetivo.

El estudio proporciona evidencia sólida de la relación entre IE. y la percepción de las condiciones laborales. La alta correlación sugiere que la IE. puede ser un factor clave para mejorar la satisfacción laboral y, potencialmente, el rendimiento. Estudios futuros podrían beneficiarse de la incorporación de medidas objetivas de las condiciones laborales y del desempeño, además de explorar la influencia de otros factores contextuales, como la cultura organizacional y las políticas de recursos humanos.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Se determinó una correlación positiva muy fuerte entre **inteligencia emocional y clima organizacional**, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,974 siendo significativa con un $p < 0,000$ por tanto, a mayor IE. en los trabajadores de la Clínica Internacional de Lima, se observa un clima organizacional más positivo.
- Segunda: Se identificó una correlación positiva considerable entre la IE. y la **autorrealización**, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,784 siendo significativa con un $p < 0,000$ por tanto, a mayor IE. en los trabajadores, un mayor nivel de autorrealización se observa.
- Tercera: Se identificó una correlación positiva considerable entre la IE. y el **involucramiento**, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,856 siendo significativa con un $p < 0,000$, por tanto, a mayor IE. en los trabajadores, un mayor nivel de involucramiento laboral se observa.
- Cuarta: Se identificó una correlación positiva media entre IE. y la **supervisión**, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,690 siendo significativa con un $p < 0,000$, por tanto, existe una relación positiva entre la IE. de los trabajadores y la percepción que tienen de la supervisión, implicando que los trabajadores con altos niveles de IE. tienden a percibir su supervisión de manera más favorable.
- Quinta: Se identificó una correlación positiva media entre la IE. y la **comunicación**, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,514 siendo significativa con un $p < 0,000$, por tanto, existe una relación positiva entre la IE. de los trabajadores y la comunicación en el lugar de trabajo, implicando que los trabajadores con altos niveles de IE. tienden a experimentar una comunicación más efectiva y positiva en su entorno laboral.
- Sexta: Se identificó una correlación positiva considerable entre la IE. y **condiciones laborales**, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,784 siendo significativa con un $p < 0,000$, por tanto, existe una relación positiva entre la IE. de los trabajadores y su percepción de las condiciones laborales, implicando que los trabajadores con altos niveles de IE. tienden a percibir sus condiciones de trabajo como más favorables y positivas.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera: Existe una correlación positiva entre la Inteligencia Emocional y el Clima Laboral ($r = 0.974$), lo que indica que sería beneficioso introducir capacitaciones en IE. para el personal. Esto ayudaría a desarrollar habilidades emocionales y promover un entorno laboral más positivo. Estos programas podrían consistir en talleres, sesiones de coaching y actividades grupales que mejoren la empatía y el trabajo en equipo.
- Segunda: Existe una fuerte conexión positiva entre la IE. y la autorrealización ($r = 0.784$), lo que indica la importancia de implementar un método de evaluación laboral que contemple tanto objetivos personales como profesionales para el crecimiento integral. Promover que los empleados se desarrollen plenamente brindando oportunidades de formación, apoyo de mentores y programas de progreso profesional para que puedan ver su avance en la empresa.
- Tercera: Existe una conexión sólida y positiva ($r = 0.856$) entre la inteligencia emocional y el compromiso en el trabajo, lo que sugiere que, a mayor inteligencia emocional, mayor es la dedicación laboral. Para sacar el máximo provecho de esta relación, es importante crear un entorno laboral donde todos se sientan incluidos y sus ideas sean valoradas. Esto significa animar a los empleados a participar en la toma de decisiones y en iniciativas de mejora. Algunas formas de lograrlo podrían ser formar equipos que se gestionen por sí mismos, establecer vías de comunicación abiertas y transparentes, y desarrollar métodos que faciliten la expresión de ideas y recomendaciones.
- Cuarta: Se ha observado que existe una correlación positiva ($r = 0.690$) entre la inteligencia emocional y cómo los supervisores son percibidos. Esto sugiere que, si los supervisores reciben formación en inteligencia emocional, la calidad de su relación con los empleados podría mejorar de manera notable. Por lo tanto, es aconsejable implementar un plan de capacitación que abarque destrezas de comunicación efectiva, liderazgo comprensivo y gestión de disputas. El objetivo es cultivar un entorno laboral más equitativo y cooperativo. Dicho programa deberá promover una supervisión que sea solidaria y alentadora, destacando la importancia del feedback positivo y la valoración de los logros tanto individuales como colectivos.

- Quinta: Existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y la **comunicación** ($r = 0.514$), lo que sugiere que fortalecer la inteligencia emocional puede tener un impacto positivo en la comunicación dentro del entorno laboral. Es aconsejable mejorar la comunicación dentro de la empresa mediante la implementación de diferentes estrategias. Esto incluye crear canales de comunicación más efectivos, fomentar la escucha activa y resolver conflictos de manera positiva. Es importante que los empleados se sientan seguros al expresar sus opiniones y preocupaciones sin miedo a represalias. Además, es recomendable promover la comunicación no verbal y la empatía en las relaciones interpersonales para favorecer un ambiente de comunicación más ameno y respetuoso.
- Sexta: Existe una fuerte conexión positiva entre la inteligencia emocional y cómo percibimos nuestro entorno laboral ($r = 0.784$) esto sugiere que, al mejorar nuestra inteligencia emocional, es probable que veamos de manera más positiva nuestras condiciones de trabajo. Por tanto, es aconsejable analizar detalladamente las condiciones de trabajo actuales para descubrir áreas que puedan mejorarse y realizar modificaciones que fomenten un entorno laboral más seguro, agradable y saludable. Esto podría abarcar ajustes ergonómicos, mejoras en la iluminación y la temperatura, además de tácticas para manejar el estrés en el trabajo, lo que ayudará a que se perciban las condiciones laborales de forma más positiva.

VII. REFERENCIAS

- Almaqableha, A., & Omarb, K. (2024). Nexus of Leadership Style, Organizational Climate, Motivation and OCB in Jordanian Telecommunications. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(5), e05594-e05594. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-071>
- Alvis, C. (2024). Integridad pública y su influencia en la lucha contra la corrupción de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - 2023. Universidad San Ignacio de Loyola. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/14521>
- Arana, V. Gaona, D., Paytan, M. & Valera, L. (2026). Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas de la región Lambayeque, 2025. UCV Hacer, 15(1), 28-36. <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v15n1a3>
- Arias, S. (2025). Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrital de San Miguel–San Román, periodo 2024. [Tesis de pregrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/5647>
- Ariza, M. (2022). Las emociones en la vida social: miradas sociológicas. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales. https://www.google.com.pe/books/edition/Las_emociones_en_la_vida_social_miradas/6XR2EAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Renato%20Tagiuri%20y%20George%20H.%20Litwin%2C&pg=PT297&printsec=frontcover
- Baron, R. (2006). The bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*. 18, 13-25. <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>
- Bayona, M. (2021). Supervisión laboral y su influencia en la calidad del servicio-Proseguridad SA Chiclayo–2020 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan de Perú]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8943>

- Benavente (s/a). Análisis de la relación entre la inteligencia emocional de los líderes organizacionales y la satisfacción laboral, el éxito y el rendimiento de los trabajadores: una revisión de la literatura. <https://hdl.handle.net/11000/29179>
- Benavente, C. & Cortez, M. (2024). Cultura organizacional y clima laboral en los trabajadores del área de ventas de la empresa Importaciones Impacto SAC–Cercado de Lima, 2023. [Tesis de pregrado, Universidad María Auxiliadora]. <https://hdl.handle.net/20.500.12970/2408>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral. UNED-Universidad Nacional de Educación a Distancia*. https://www.google.com.pe/books/edition/GESTI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA_DEL_CLIMA_LABORAL/2YaxCwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&pg=PT28&printsec=frontcover
- Carrión, B., Ponce, R., & Moreno, T.(2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *TecnoHumanismo*, 2(3), 193-207. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510610>
- Casiano, K. & Vásquez, C. (2023). Clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo de Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125864>
- Castillejos, L., Yara, G. & Olvera, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. *Revista Cuidarte*, 11(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.989>
- Delgado, C. A., Veas, I. A., Avalos, M. R., & Gahona, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1),

- 169-178. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Díaz, E., & Chávarri Y. P. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 97-113. <https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1035>
- Domínguez, A., Papotti, I., Fernández, P., Gómez, R., Gutiérrez, M. J., Cabello, R., ... & Geraci, A. (2020). INEMOTION. Inteligencia emocional, herramienta educativa para el desarrollo de competencias claves. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/19636>
- Ferreira, T. (2021). El equívoco de la autorrealización. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/30591>
- Gómez, P., & Ochoa, E. (2024). Innovación organizacional y su influencia sobre la adaptabilidad de empresas manufactureras en Cajeme (Sonora, México). *Suma de Negocios*, 15(33), 81-89. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2024.V15.N33.A1>
- Goleman, D. (1994). Inteligencia emocional de la empresa. https://www.google.com.pe/books/edition/Inteligencia_emocional_en_la_empresa_Imp/IVJLDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=concepto%20de%20inteligencia%20emocional%20de%20goleman&pg=PT4&printsec=frontcover
- Guzmán, C., Sarmiento, T., Flores, M., & Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Herrera, G. (2016). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Martín, Región san Martín, 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión de Perú]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/400/Gleydi_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, A. (2024). Rol del liderazgo y la cultura organizacional en el contexto de pandemia

- en el bienestar laboral: un abordaje cualitativo. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica, Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/27933>
- Huaccachi, J. M., & Gonzales, B. J. (2024). Inteligencia emocional y calidad de servicio en el hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes de Perú]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/7411>
- Leal, M. S. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las Mipymes de Ecuador. *Ciencias administrativas*, (21), 8-8 <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Méndez, B., Lopesino, A. (2023). Formación y Orientación Personal y Profesional LOMLOE - 4º ESO - Novedad 2023. España: Editorial Editex. https://www.google.com.pe/books/edition/Formaci%C3%B3n_y_Orientaci%C3%B3n_Personal_y_Pro/CgTGEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=definici%C3%B3n%20de%20Empat%C3%ADa%20%202023&pg=PA106&printsec=frontcover
- Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo (2018), Guía de buenas prácticas “*En materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal*”. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/comunicados/carrusel/2018/guia_bp_2018.pdf#:~:text=Problemas%20para%20los%20empleadores%20La%20tensi%C3%B3n%20no,y%2C%20en%20general%2C%20deterioran%20el%20clima%20laboral.
- Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo (2024), ¿Sabías que mejorar tu inteligencia emocional te ayudará a construir un empleo? Conoce cinco claves que te ayudarán en tu vida laboral. <https://www.gob.pe/institucion/pronabec/noticias/894501-sabias-que-mejorar-tu-inteligencia-emocional-te-ayudara-a-conseguir-un-empleo-conoce-cinco-claves-que-te-ayudaran-en-tu-vida-laboral>
- Orozco, M. G., Bravo, H. R., Ruvalcaba, N. A., Colunga, B. A., Vázquez, C. L., & Vázquez, J. C. (2024). Clima organizacional como predictor de calidad de vida en el trabajo de docentes mexicanos de secundaria según su turno laboral.

<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/7849>

Organización de las Naciones Unidas (2018), Derecho al descanso y al tiempo libre

[https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471#:~:text=La%20protecci%C3%B3n%20de%20la%20salud,de%20descuidar%20a%20sus%20hijos%22.&text=En%20Jap%C3%B3n%2C%20hay%20una%20palabra,d%C3%ADa\)%2C%20incluyendo%20trabajo%20nocturno.](https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471#:~:text=La%20protecci%C3%B3n%20de%20la%20salud,de%20descuidar%20a%20sus%20hijos%22.&text=En%20Jap%C3%B3n%2C%20hay%20una%20palabra,d%C3%ADa)%2C%20incluyendo%20trabajo%20nocturno.)

Organización de las Naciones Unidas (S. F), [https://www.un.org/es/impacto-](https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/desbloquemos-nuestras-emociones-para-lograr-los-ods-la-inteligencia-emocional)

[acad%C3%A9mico/desbloquemos-nuestras-emociones-para-lograr-los-ods-la-inteligencia-emocional](https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/desbloquemos-nuestras-emociones-para-lograr-los-ods-la-inteligencia-emocional)

Ortiz, C. (2024). Clima laboral y rendimiento laboral en trabajadores de una empresa

pesquera de Ilo, 2024. [tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui, Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12819/3054>

Palma, S. (2010). Escala de Clima Laboral. CL-SPC. Cartolan.

Serna, D. K. (2019). Inteligencia Emocional, Daniel Goleman. *Con-Ciencia Serrana Boletín*

Científico de la Escuela Preparatoria Ixtlahuaco, 1(1). <https://orcid.org/0000-0002-1506-2787>

Tinoco, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una

empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237.

<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>.

Vargas, M. (2024). Comunicación interna y clima organizacional en la empresa deportiva

Grekos de Ica, 2024. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Luis Gonzaga,

Perú] <https://hdl.handle.net/20.500.13028/7133>

Zumaeta, R. T., Aguirre, J. P., Talavera, J. E., & Palomino, J. C. (2023). Inteligencia

emocional y estrategias de afrontamiento al estrés en personal de salud. *Revista de la*

Facultad de Medicina Humana, 23(3), 46-56.

<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i3.5659>.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Inteligencia emocional y el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima, 2025”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
A. PROBLEMA GENERAL ¿Cómo la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima, 2025?	A. OBJETIVO GENERAL Determinar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima, 2025.	A. HIPÓTESIS GENERAL La inteligencia emocional se relaciona directamente con el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima 2025.	Variable 1 Inteligencia Emocional	1) Método, Enfoque y Tipo de Investigación - Método: Hipotético deductivo - Enfoque: Cuantitativa - Tipo: Básica
B. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cómo la inteligencia emocional se relaciona con la autorrealización en la Clínica Internacional de Lima, 2025? 2. ¿Cómo la inteligencia emocional se relaciona con el involucramiento laboral en la Clínica Internacional de Lima, 2025? 3. ¿Cómo la inteligencia emocional se relaciona con la supervisión en la Clínica Internacional de Lima, 2025? 4. ¿Cómo la inteligencia emocional se relaciona con la comunicación en la Clínica Internacional de Lima, 2025? 5. ¿Cómo la inteligencia emocional se relaciona con las condiciones laborales en la Clínica Internacional de Lima, 2025?	B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Identificar cómo la inteligencia emocional se relaciona con la autorrealización en la clínica Internacional de Lima, 2025 2. Identificar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el involucramiento laboral en la clínica Internacional, 2025 3. Identificar cómo la inteligencia emocional se relaciona con la supervisión en la clínica Internacional de Lima, 2025 4. Identificar cómo la inteligencia emocional se relaciona con la comunicación en la clínica Internacional de Lima, 2025 5. Identificar cómo la inteligencia emocional se relaciona con las condiciones laborales en la clínica Internacional, 2025	B. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1. La inteligencia emocional se relaciona directamente con la autorrealización en la clínica Internacional 2025. 2. La inteligencia emocional se relaciona directamente con el involucramiento laboral en la clínica Internacional 2025. 3. La inteligencia emocional se relaciona directamente con la supervisión en la clínica Internacional 2025. 4. La inteligencia emocional se relaciona directamente con la comunicación en la clínica Internacional 2025. 5. La inteligencia emocional se relaciona directamente con las condiciones laborales en la clínica Internacional 2025.	DIMENSIONES Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo de estrés Variable2 Clima Organizacional DIMENSIONES Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	2) Diseño y nivel de la investigación - Diseño: No experimental - transversal - Nivel: correlacional 3) Población y muestra - Población: 200 - Muestra: 82 - Muestreo: probabilístico 4) Técnica e instrumento - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionarios.

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE: Inteligencia Emocional

INSTRUCCIONES:

La presente ficha de recolección de información presenta una serie de interrogantes donde usted deberá establecer si la oración que se le presenta es verdad o no en relación con lo que siente, piensa o realiza sus actividades la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Intrapersonal						
1	¿Tengo facilidad para adaptarme a las distintas actividades laborales?					
2	¿Mantengo la calma ante situaciones difíciles?					
3	¿Me considero una persona honesta?					
4	¿Soy leal a mis valores y principios?					
5	¿Me agradan las situaciones nuevas y desafiantes?					
6	¿Considero la opinión de otras personas para desarrollar mis habilidades?					
7	¿Acepto mis errores?					
8	¿Me considero una persona íntegra?					
DIMENSIÓN: Interpersonal						
9	¿Estoy comprometido con los objetivos de la institución?					
10	¿Cumpló con mis obligaciones laborales?					
11	¿Tengo iniciativa para hacer más de los que se me pide?					
12	¿Realizo mi trabajo sin esperar recompensa?					
13	¿Ejecuto proyectos y/o actividades atractivas e interesantes?					
14	¿Me siento motivado cuando alcanzo mis objetivos?					
15	¿Soy optimista al realizar mis actividades de trabajo?					
16	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal?					
17	¿Busco soluciones de manera optimista, cuando se presentan problemas en mi trabajo?					
DIMENSIÓN: Adaptabilidad						
18	¿Aprovecho las cualidades de mis compañeros para mejorar el trabajo?					
19	¿Acepto a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento?					
20	¿Comprendo a mis compañeros de trabajo?					
21	¿Ayudo a las personas que se encuentran en dificultades?					
22	¿Acepto las prácticas culturales de mis compañeros de trabajo?					
23	¿Considero el efecto de los valores en la cultura de las personas?					
24	¿Ayudo a las personas que se encuentran en dificultades?					
DIMENSIÓN: Manejo de estrés						
25	¿Propongo estrategias para mejorar las actividades sociales de la institución?					
26	¿Fomento la unidad para el cumplimiento de objetivos?					
27	¿Promuevo la cooperación entre compañeros?					
28	¿Tengo habilidad para comunicarme con los demás?					
29	¿Soy cuidadoso y amable al momento de hablar?					
30	¿Considero la opinión de los demás para resolver conflictos?					
31	¿Disfruto del trabajo en equipo?					
32	¿Tengo facilidad para convencer a la gente?					
33	¿Tengo el apoyo y simpatía de la gente?					
34	¿Demuestro un comportamiento adecuado en mi área de trabajo?					

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
35	¿Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo?					
36	¿Ayudo a las personas a resolver sus conflictos?					
37	¿Utilizo el diálogo para resolver conflictos?					

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE: Clima Organizacional

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Autorrealización						
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?					
2	¿El jefe se interesa por el éxito del empleado?					
3	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo?					
4	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
5	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					
6	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?					
7	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
8	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?					
9	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
10	¿Se reconocen los logros en el trabajo?					
DIMENSIÓN: Involucramiento laboral						
11	¿Se siente compromiso con el éxito en la organización?					
12	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
13	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?					
14	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?					
15	¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día?					
16	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal?					
17	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?					
18	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal?					
19	¿Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución?					
20	¿La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
DIMENSIÓN: Supervisión						
21	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
22	¿En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
23	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?					
24	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo?					
25	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
26	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
27	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
28	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?					
29	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
30	¿Existe un trato justo en la empresa?					
DIMENSIÓN: Comunicación						
31	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
32	¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?					
33	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
34	¿Existen suficientes canales de comunicación?					
35	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
36	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?					
37	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
38	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hace?					
39	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
40	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?					
DIMENSIÓN: Condiciones laborales						
41	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
42	¿Los objetivos de trabajo son retadores?					
43	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad?					
44	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					
45	¿Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					
46	¿Existe buena administración de los recursos?					
47	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?					
48	¿Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
49	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?					
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					

Anexo: 5: Aprobación del Comité de Ética

Lima, 8 de setiembre de 2025

Dra. Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta

Comité Institucional de Ética para la Investigación (CIEI)
UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Av. República de Chile Nro. 432 Urb. Santa Beatriz
Jesús María. -

Ref. *"Inteligencia emocional y el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima, 2025"*

Asunto: Solicitud de **Revisión de protocolo** de investigación

De nuestra consideración,

Me es grato dirigirme a usted para saludarle y a la vez solicitar la revisión de las consideraciones éticas del protocolo de investigación titulado: *"Inteligencia emocional y el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima, 2025"* versión 1. de fecha 08 de setiembre de 2025, con el fin de obtener la aprobación del Comité de Institucional de Ética para iniciar las actividades de reclutamiento y/o recolección de datos.

Investigador responsable:

Facultad o Unidad a la que pertenece:

Línea de Investigación:

Sabemos y aceptamos que el comité de ética tiene las facultades para sugerir modificaciones al protocolo antes de su aprobación. Así mismo puede realizar seguimiento del trabajo realizado por los investigadores para verificar que se cumplan las condiciones éticas aprobadas.

Se anexan los siguientes documentos, según protocolo:

- Declaración de autenticidad y responsabilidad
- Carta de Aprobación del Asesor
- Informe del Detector de plagio
- Formato CIEI Presentación del proyecto de investigación
- Copia del Protocolo de investigación (*fecha/versión*)
- Copia del Consentimiento Informado (*fecha/versión*)

Agradeciendo su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Muy atentamente,



Nombre del **investigador:**

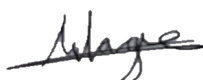
DNI: 73694393

Yo, Milagros Elizabeth, Romero García identificado con DNI Nro. 73694393, domiciliado en Jr. Corbeta la unión 150 block S Dpto. 102 Santiago de Surco, *estudiante* de la carrera profesional de Psicología, he realizado el Trabajo de Investigación titulado “*Inteligencia emocional y el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima, 2025*” para optar el *grado académico título profesional* de licenciada, para lo cual,

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

1. El título del Trabajo de Investigación ha sido creado por mi persona, es original y no existe otro con igual denominación.
2. Después de la revisión de la tesis con el software de originalidad se declara 20% de coincidencias.
3. Se conduce la investigación de acuerdo a lo estipulado en el protocolo y consentimiento(s) informado(s) aprobados por el CIEI.
4. Se inicia esta investigación únicamente luego de haber obtenido la aprobación del CIEI -UPNW.
5. Para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real.
6. No existe mala conducta científica (fabricación de datos, falsificación y plagio).
7. En el caso de omisión, copia, plagio u otro hecho que perjudique a uno o varios autores es responsabilidad única de mi persona como investigador eximiendo de todo a la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW) y me someto a los procesos pertinentes originados por mi persona.

Lima, 8 de setiembre de 2025



Nombre del investigador: Milagros Elizabeth,
Romero García
DNI: 73694393
Fecha: 8/8/2025

Lima, 08 de setiembre de 2025

Dra. Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta
Comité Institucional de Ética para la Investigación (CIEI)
UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
Av. República de Chile Nro. 432 Urb. Santa Beatriz
Jesús María. -

Ref. *“Inteligencia emocional y el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima, 2025”*
Asunto: Conformidad de **Asesor** de Proyecto de tesis

De nuestra consideración,

Me es grato dirigirme a usted para saludarle y a la vez informar en mi condición de Asesor(a) del proyecto de tesis titulado: *“Inteligencia emocional y el clima organizacional en la clínica Internacional de Lima, 2025”*, presentado por la alumna Milagros Elizabeth, Romero García de la Facultad de ciencias de la Salud - Escuela Académico Profesional de Psicología para optar el grado académico de Licenciada, se encuentra con mi CONFORMIDAD como asesor(a) para su revisión.

El alumno(a) ha levantado las observaciones hechas durante el desarrollo de la asesoría de Tesis y su proyecto de investigación aprobado el _____ es apto para la evaluación por parte del Comité Institucional de Ética UPNW.

Agradezco de antemano su atención a la presente,

Atentamente,

Nombre del **asesor**:
DNI:

CLINICA INTERNACIONAL S.A.C.

Av. Guardia Civil 385-433, San Borja

RUCA:20100054184

A quien corresponda:

Por medio de la presente, se deja constancia de que la Srta. Milagros Elizabeth Romero Garcia. Identificada con DNI 73694393, egresada de la carrera de Psicología de la universidad Norbert Wiener, llevó a cabo la aplicación de instrumentos psicométricos como parte de su proyecto de tesis titulado:

"Inteligencia emocional y clima organizacional en clínica Internacional de Lima 2025". Las actividades se realizaron con la debida coordinación del personal y se desarrollaron en un ambiente adecuado, respetando los tiempos y lineamientos previamente establecidos.

Sin otro particular, firmamos la presente para los fines que la interesada estime conveniente.

Atentamente,


70848907

Ximena Chirinos Gutierrez

Jefe de Cross Selling

Clínica Internacional - Sede San Borja

Ficha técnica de Instrumentos:

1.-

Ficha Técnica 2 TECNICA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 4

FICHA TÉCNICA DE CO.	
Nombre del instrumento:	(CL-SPC) Escala de clima laboral
Autor:	Palma Carrillo Sonia
Adaptación peruana	Perú - Lima
Sujetos de aplicación	Trabajadores con dependencia laboral.
Forma de administración	Individual / Colectivo
Significación	Nivel de perspectiva general del ambiente laboral relacionado con la supervisión, involucramiento laboral, comunicación, condiciones laborales y autorrealización.
Tiempo de aplicación:	15 a 30 minutos

2.-

Tabla 3



FICHA TÉCNICA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre del instrumento:	Emotional Competence Inventory (ECI)
Autor:	Adaptado por Rosales (2014) a Goleman (1998)
Adaptación peruana	Herrera Farfán Gleydi Ciscely (2016)
Sujetos de aplicación	Personal de salud
Forma de administración	Colectivo
Significación	Constituida de 37 interrogantes, con 5 opciones que van de 1 a 5
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

3.-

Cuadro de interpretación

Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

- -1.00 = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
- -0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- -0.75 = Correlación negativa considerable.
- -0.50 = Correlación negativa media.
- -0.25 = Correlación negativa débil.
- -0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- 0.10 = Correlación positiva muy débil.
- 0.25 = Correlación positiva débil.
- 0.50 = Correlación positiva media.
- 0.75 = Correlación positiva considerable.
- 0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- 1.00 = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Nota: La imagen representa el coeficiente de correlación tomado de **Hernández y Mendoza (2018, p.385)**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 03 de octubre del 2025.

Autor Responsable:

Milagros Elizabeth Romero García

Exp. N°: 2330-2025

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 EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CLÍNICA INTERNACIONAL DE LIMA, 2025"**

Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 20/09/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

Milagros Elizabeth Romero García

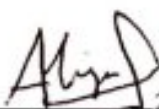
La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos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

Milagros Romero

Desarrollo de Tesis Milagros 2026.docx

 Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid::14912:589139064

Fecha de entrega

11 may 2026, 4:48 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 may 2026, 7:16 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Desarrollo de Tesis Milagros 2026.docx

Tamaño del archivo

466.0 KB

62 páginas

15.913 palabras

92.240 caracteres

18% 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

- 14%  Fuentes de Internet
- 3%  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.

18% 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

- 14%  Fuentes de Internet
- 3%  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

- 14% Fuentes de Internet
- 3% 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	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
2	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-25	2%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-22	<1%
6	Internet	www.coursehero.com	<1%
7	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
8	Internet	apirepositorio.unu.edu.pe	<1%
9	Publicación	Santiago Marlon Leal Paredes. "Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en ...	<1%
10	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	<1%
11	Internet	www.scielo.org.co	<1%