



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Inteligencia emocional y clima organizacional en profesionales
asistenciales de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos
COVID-19, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

García Limones, Alberto Julián (ORCID: 0000-0002-9494-699)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres por su ejemplo en superación y esfuerzo.

A mi querida esposa por su apoyo, su ímpetu y sus elogios en cada paso al éxito.

A mis hijos por ser el pilar fundamental en cada paso que doy, y ser su ejemplo de perseverancia y esfuerzo.

A cada persona quien de una u otra forma me impulsaron a seguir adquiriendo conocimientos.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, quien gracias a su orientación y apoyo en la presente investigación contribuyo en avanzar un peldaño más en el camino al éxito profesional.

A la Universidad Cesar Vallejo y a sus docentes por su labor y compromiso en la continuidad de los estudios a pesar de vivir tiempos difíciles a nivel mundial.

Al Hospital por su colaboración en la realización de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.	15
3.3. Población, Muestra y Muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	18
3.5. Procedimientos:	20
3.6. Método de análisis de datos:.....	21
3.7. Aspectos éticos:	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
VIII. REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1

Población muestra según grupo profesional.....18

TABLA 2

Coefficiente Rho Spearman Inteligencia Emocional y Clima Organizacional.....23

TABLA 3

Coefficiente Rho Spearman Atención Emocional y dimensiones de Clima Organizacional.....24

TABLA 4

Coefficiente Rho Spearman Claridad Emocional y dimensiones de Clima Organizacional.....25

TABLA 4

Coefficiente Rho Spearman Reparación Emocional y dimensiones de Clima Organizacional.....26

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1:

Variable Inteligencia Emocional.....27

GRÁFICO 2:

Variable Clima Organizacional.....28

GRÁFICO 3:

Dimensión Sistema Individual.....29

GRÁFICO 4:

Dimensión Sistema Interpersonal.....30

GRÁFICO 5:

Dimensión Sistema Organizacional.....31

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un hospital del cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021, se planteó un estudio de tipo básico cuantitativo, no experimental de corte transversal correlacional, la muestra se conforma de 107 profesionales asistenciales. Para la recolección de datos se aplicó la escala trait-meta mood scale (TMMS-24) para medir inteligencia emocional y la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO) para evaluar clima organizacional. Los resultados obtenidos en inteligencia emocional evidencian una relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional ($r=.689^{**}$; $p<.05$). Además, un porcentaje alto $>70\%$ en inteligencia emocional para adecuado y para clima organizacional un porcentaje alto 87% para bueno. Se determina la correlación aplicando la prueba de Spearman llegando a concluir que existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional.

Palabras clave: Inteligencia emocional; Clima organizacional; Profesional asistencial

ABSTRACT

The present research aims to determine the statistically significant relationship between emotional intelligence and organizational climate in healthcare professionals of a hospital in the Milagro canton in times of COVID-19, 2021, a basic quantitative, non-experimental, cross-sectional correlational study was proposed, the sample is made up of 107 healthcare professionals. For data collection, the trait-meta mood scale (TMMS-24) was applied to measure emotional intelligence and the multidimensional organizational climate scale (EMCO) to evaluate organizational climate. The results obtained in emotional intelligence show a statistically significant relationship between emotional intelligence and organizational climate ($r = .689^{**}$; $p < .05$). In addition, a high percentage > 70% in emotional intelligence for adequate and for organizational climate a high percentage 87% for good. The correlation is determined by applying the Spearman test, concluding that there is a statistically significant relationship between emotional intelligence and organizational climate.

Keywords: Emotional intelligence; Organizational climate; Healthcare professional

I. INTRODUCCIÓN

El mundo actual ha cambiado bruscamente la convivencia social debido a la pandemia covid-19 por los altos contagios del virus que propagaba rápidamente paso de ciudad a ciudades, de región a regiones, de país a países y de continente a continentes esta enfermedad se propagó brusca y rápidamente la Organización Mundial de Salud (OMS) colaboro con expertos mundiales para monitorear su propagación y asesorar a los países sobre la medidas de protección y evitar la propagación de dicho virus (OMS, 2020).

Pero estas medidas no fueron suficientes para evitar la propagación y fue así que el 26 febrero del 2020 el virus llego a Sudamérica específicamente a la ciudad de São Paulo – Brasil, cada país fronterizo con Brasil empezó a tomar medidas de prevención para evitar el ingreso de esta nueva enfermedad, no se logra contener la propagación del virus, y es así, que el 12 marzo del 2020 se registra el primer caso en Ecuador proveniente de una ecuatoriana radicada en un país europeo, el virus propago rápidamente y con ello se perdieron muchas vidas de toda clase social, de todo género, y en un porcentaje alto a profesionales de la salud los cuales están en contacto directo con pacientes infectados (Garzón, 2020).

El trabajo realizado por el personal de salud va más allá que la atención a los enfermos de COVID-19. Se incluye el mantener la salud de la población a través de actividades como educar, promocionar y prevenir; también se incorporan tareas de identificación de nuevos casos, buscar contactos, tomar y analizar pruebas diagnósticas, tareas adicionales a su trabajo diario, las cuales se incluyen en clínicas, hospitales y la comunidad. (Pérez, 2020).

Un factor personal que incide y predice las respuestas del individuo ante situaciones de estrés material y emocional constituye a la inteligencia emocional, la cual se define a la capacidad que tiene el ser humano en reconocer sus sentimientos y entender los sentimientos de los demás, la auto motivación y controlar sus emociones de forma adecuada, los resultados de su comportamiento y como se relacionan con los demás, desde el nacimiento de este concepto, se considera a la

inteligencia emocional, como la capacidad de conocer y manejar las emociones, la cual podría repercutir en el desempeño laboral (Goleman,1999).

La presencia de covid-19 generó un habiente de incertidumbre, de estrés y un desequilibrio en la inteligencia emocional el cual dificulta la atención médica, esto exige una vigilancia de las necesidades emocionales del personal de salud, el auto cuidarse y el animar a auto cuidarse a los demás, esto mantiene el compromiso de cuidar de los pacientes (Sória, 2020).

El personal sanitario debe ofrecer y mantener un ambiente adecuado a sus colaboradores, es por ello que el clima organizacional presenta un factor importante para toda institución, permite entender el comportamiento de cada empleado, generando compromiso y mejor ambiente laboral (Ortiz, 2016).

Los cambios laborales que se han presentado por el virus de covid-19 reflejaron la incapacidad de los trabajadores mostrando temor, estrés, preocupación de contagiarse generando relaciones negativas, cambiando la forma de relacionarse, de pensar, creando ambientes hostiles los cuales no son resueltos, y esto afecta el sistema individual, interpersonal y organizacional el cual se relaciona la estabilidad emocional y mental de cada empleado (Brooks et al., 2020).

El personal de salud que se desenvuelve dentro de la institución crea un espacio para desarrollar sus emociones y creando un clima organizacional, del cual ellos mismos perciben, si este clima es adecuado en ámbito será beneficioso, el equipo de trabajo rendirá mejor y será mayor, hay mayor confianza entre el personal, esto permite reaccionar a retos y responsabilidades en su entorno, presenta mayor satisfacción al cumplir sus tareas, mientras que lo contrario perjudica en el desarrollo de la motivación colectiva, por tal que disminuye la productividad en conclusión no se evidencian resultados óptimos para la institución y su salud emocional se encontrara afectada (Urbano, 2020).

Los tiempos de covid-19 han reflejado un déficit emocional y un desempeño laboral inadecuado, en un estudio realizado a inicios de pandemia se demostró un estado de carencia emocional en más de un tercio del personal médico evaluado, el cual se mostró deprimido, ansioso y estresado se concluyó que el cuidado de pacientes

covid-19 generaba un impacto psicosocial y esto generaba un mal clima organizacional (Mion et al., 2020).

En tal sentido la evidencia teórica permite inferir que la comprensión, regulación, y expresión de sus emociones del personal asistencial guarda relación con el clima laboral de una organización asistencial como el hospital del Cantón Milagro, y si bien existen estudios que analizan el objeto de estudio, dichas investigaciones son previas al contexto de la pandemia COVID-19, lo cual constituye un vacío teórico.

Por lo anteriormente expuesto se formula la siguiente interrogante investigativa: ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021?

La presente investigación se justifica desde la relevancia teórica dado que el estudio aborda un vacío teórico, ya que si bien dicho objeto de estudio ha sido analiza la relación de las variables previo a la pandemia COVID-19, que ha generado cambios bruscos en todas las instituciones, de modo tal que aborda un vacío teórico y el desarrollo de la presente investigación contribuye al desarrollo de conocimientos del objeto de estudio y por ende sirva de referencia para posteriores investigaciones.

Además, tiene justificación práctica dado que los resultados de la investigación son insumo para el diseño e implementación de programas preventivo promocionales que conlleven a una mejor gestión emocional del profesional de la salud y generar climas favorables para el trabajo en equipo.

La justificación metodológica se enfoca a la validación de los instrumentos de recolección de datos, evidenciando contenido metodológico valido y confiable para ser utilizado en la medición de las variables se contará con un método de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, y de corte transversal, se utilizará una encuesta tipo test para cada variable, en lo cual la variable inteligencia emocional consta de 24 ítems para valorar atención, claridad y reparación emocional, en la variable clima organizacional su test consta de 29 ítems en los cuales se valora las dimensiones sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional, y para la evaluación de estas se utilizó la escala de Likert.

En la justificación social esta investigación tiene relevancia en el manejo de las emociones por parte del personal profesional y conlleva a mejorar el clima organizacional, así las organizaciones de salud se autoevaluarán sobre sus comportamientos, sobre las necesidades de los demás y se evitarían confrontaciones y hechos que afectarían la organización y afectarían en la atención a los pacientes.

En tal sentido se formula el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Para lo cual se formulan los siguientes objetivos específicos:

Identificar los niveles de inteligencia emocional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Identificar los niveles de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Determinar la relación entre la dimensión atención a las emociones y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Determinar la relación entre la dimensión claridad emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Determinar la relación entre la dimensión reparación emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Por lo tanto, se establece como hipótesis general en esta investigación:

HA: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

De igual manera se establecen las hipótesis específicas en relación con las dimensiones

HA₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión atención a las emociones y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Ho₁: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión atención a las emociones y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

HA₂: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión claridad emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Ho₂: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión claridad emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

HA₃: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reparación emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Ho₃: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reparación emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se registran estudios científicos relacionados al tema tanto a nivel internacional y nacional.

Quispe et al. (2020) en su estudio de pregrado sobre “Inteligencia emocional y clima laboral en el Sector Salud – Perú: Un estado de arte”, el objetivo plantado fue analizar bibliográficamente la relación existente entre la inteligencia emocional de los trabajadores y el clima laboral en el Sector Salud, se realizó un estudio con la revisión de diez investigaciones de diferentes entidades de salud y de estudios internaciones, se obtuvo un nivel bajo de inteligencia emocional lo cual conlleva a conflictos en el clima organizacional, aunque en las investigaciones elaboradas en Perú se demostró una conexión positiva de inteligencia emocional y clima organizacional, concluyen que se encamina hacia un futuro positivo pero sin ser descuidado, teniendo en claro que una alta inteligencia emocional repercute favorablemente al clima laboral.

Aranguren et al. (2019) en su investigación de pregrado sobre Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional se planteó como objetivo determinar la correlación entre la inteligencia emocional en el clima organizacional, su metodología fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, los resultados demuestran que entre la inteligencia emocional y clima organizacional no presenta correlación directa se manifiesta un nivel medio de inteligencia emocional, y se manifiesta un nivel alto de clima organizacional.

Gamboa G. (2018) en su investigación de pregrado sobre el predominio de la inteligencia emocional en el perfeccionamiento del clima organizacional y la disminución de indicadores de deserción laboral tiene como objetivo describir cómo influye la inteligencia emocional en el progreso del clima organizacional, implemento una metodología de tipo cuantitativa, correlacional, experimental, los resultados obtenidos se demostraron con dos estudios en un primer semestre donde se evidencio la influencia de la inteligencia emocional sobre el clima laboral por esto se implementó un taller en relación a las falencias descritas donde se describe con cuadro comparativo en relación a la segunda evaluación donde se

evidencio que la inteligencia emocional permite mejorar la relación entre trabajadores y esto va a generar un óptimo clima organizacional.

León (2018) en su investigación de pregrado sobre Inteligencia emocional y clima organizacional para personal de enfermería presenta como objetivo la determinación entre el nivel de inteligencia emocional y el grado de clima organizacional, presentando una metodología cuantitativa, descriptivo, correlacional, concluye que se evidencia una relación significativa entre inteligencia emocional y el clima organizacional.

Ubaldo (2017) en su investigación de posgrado sobre Inteligencia emocional y clima organizacional presenta como objetivo el establecer la relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional, presentando una metodología de tipo descriptivo, correlacional y no experimental, concluye que existe una correlación significativa entre las variables de inteligencia emocional y clima organizacional.

Hassan et al. (2016) En el estudio investigativo de título inteligencia emocional y clima organizacional el cual tiene como finalidad establecer la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional, su metodología es de tipo descriptivo con una población y muestra de 32 personas, se utilizó un formulario para determinar la relación entre las variables, concluye demostrando una relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional por factores como las relaciones interpersonales, la empatía y la comunicación, se recomienda fomentar más la inteligencia emocional en el personal para lo cual lograría mejorar el clima organizacional en la institución.

Pilares (2015) en su investigación de posgrado titulada Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral la cual presenta como finalidad determinar la relación entre inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral, presentando una metodología cuantitativa, de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, se concluye demostrando la presencia de una conexión significativa entre inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral para lo cual los encuestados demuestran tener una inteligencia emocional por mejorar, un estrés laboral moderado y un clima laboral con tolerancia desfavorable.

Fleischhacker (2014) para su investigación de pregrado sobre Inteligencia emocional y productividad laboral presenta como objetivo de estudio el determinar la influencia entre inteligencia emocional y la productividad laboral implementa un tipo de estudio descriptivo, correlacional, concluyendo que el personal es productivo por contar con varias habilidades que son parte de inteligencia emocional y se recomienda realizar talleres que incentiven a mejorar la inteligencia emocional y contribuyan a aumentar el nivel de productividad.

Estudios a nivel nacional encontramos.

Manobanda (2020) en su investigación de pregrado con el título “Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito” presento como objetivo describir los niveles de clima laboral, presentando una metodología cuantitativa con un diseño descriptivo de tipo no experimental, transversal en la recolección de métodos se tomó la escala de Sonia Palma Carrillo (SPC) la cual presenta 50 ítems que estudian el clima laboral de una institución, se concluye que la entidad de salud cuenta con un clima laboral medio para lo cual es recomendable evaluar anualmente el clima laboral y con esto aplicar mejoras para optimizar el clima laboral.

Carrillo et al. (2018) en su artículo científico Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral la cual tiene como objetivo determinar la incidencia de inteligencia emocional en el clima organizacional, tomando como modelo lo propuesto por: Goleman, Bar-On; y, Salovey y Mayer; quienes proponen el estudio de la inteligencia emocional a través de un marco de capacidades aprendidas orientadas a la autoconciencia y al manejo de las emociones de los demás; así como la perspectiva teórica de Likert, Litwin & Stringer. En su estudio tuvo una muestra de 132 trabajadores, se empleó un cuestionario de 11 preguntas las cuales fueron validadas por el índice Alpha de Cronbach obteniendo una fiabilidad de 0,927. Los datos recogidos fueron estadísticamente comprobados mediante Chi cuadrado, se confirma la hipótesis que refiere la repercusión de la inteligencia emocional en el clima organizacional. Concluyó que existe influencia de la inteligencia emocional con en el clima laboral, un número alto de empleados aseguran perder el control de sus emociones, esto

desencadena inconvenientes entre los empleados lo cual afecta las relaciones interpersonales y deteriora la unión y la labor en equipo.

En la revisión de la variable inteligencia emocional, se ha identificado diferentes definiciones.

Según Goleman define a la inteligencia emocional como habilidades emocionales, personales e interpersonales las cuales repercuten en la habilidad para hacer frente a las presiones y demandas del entorno, en tal forma la importancia en determinar nuestras habilidades es el lograr el éxito, esto repercute en el confort general y la salud emocional. (Goleman, 1999).

Goleman asegura que la inteligencia emocional es un componente del éxito para cualquier profesión más que el propio coeficiente intelectual o el conocimiento técnico, cuanto mayor jerarquía presenta un individuo en una organización, más importante es la inteligencia emocional, igualmente refiere que la inteligencia emocional es la encargada del éxito en los líderes de las organizaciones en porcentajes que oscilan entre el 85% y el 90%. (Goleman, 2005)

Las teorías sobre inteligencia emocional de acuerdo con Goleman y Gil Adi, refieren, para Goleman, la inteligencia emocional esta relaciona a las facultades personales, estas van a prevalecer un autodomínio y por sus facultades sociales las cuales van a predominar las conexiones hacia otras personas y hacia la sociedad en general (Araujo et al., 2007)

De la misma forma Gil Adi establece una teoría que parte de las ideas teóricas de las múltiples inteligencias, crea 2 enfoques en la cual primero la misma persona y la obtención de independencia y segundo el individuo y la correlación con la sociedad y el manejo de los conflictos (Araujo et al., 2007).

En los modelos encontrados de inteligencia emocional, por Mayer y Salovey (1997) propone que existe un rasgo único de inteligencia emocional para lo cual propone una teoría multidimensional y considera siete características básicas que son: entendimiento verbal, desenvoltura verbal, facultad numérica, facultad espacial, memoria asociativa, rapidez de percepción y razonamiento. (Mayer et al., 1997)

Al referirse del modelo de inteligencias múltiples, esta teoría plantea la hipótesis que no existe una sola inteligencia, gracias a esto nace el concepto de inteligencia emocional el cual se publica en su libro *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligence* se da validez a siete tipos de inteligencia, para lo cual cada persona podría utilizar de acuerdo a la situación que la pueda generar, podemos mencionar al léxico, la imaginación, lo razonable, lo melódico, lo corporal, lo intrapersonal o interpersonal y naturalista (Gardner, 1998).

También se puede definir como el conglomerado de aptitudes, disputas y destrezas no intelectuales que van a influir en la habilidad para enfrentar los requerimientos e influencias del entorno. En su guía miscelánea se establece el carácter y la capacidad de automotivación utilizando las destrezas en la regulación emocional, menciona que la inteligencia emocional es un conglomerado de conocimientos y destrezas sociales que van a definir la facultad de enfrentarse adecuadamente a las exigencias del entorno, permitiéndonos entender, manejar y manifestar las emociones con efectividad. En su estudio aplica un instrumento con 133 ítems de 5 escalas y 15 subescalas las cuales describen las destrezas emocionales y sociales, como son, la auto inteligencia, la inteligencia hacia los demás, el acoplarse, la administración del estrés y la alacridad en general (Bar-on, 2006).

En el modelo de inteligencia emocional correspondiente a la habilidad mental, el cual hemos tomado para esta investigación, cita a la inteligencia emocional refiriendo las destrezas emocionales y adaptativas, a las características personales, se considera a la facultad de regular los sentimientos propios y los de los demás, este pensamiento conlleva a conocer las sensaciones, la simpatía, la demostración y entendimiento de los afectos, la facultad de adaptarse y dar solución a los inconvenientes, destrezas colectivas, franqueza y benevolencia. Para este estudio se propone cuatro habilidades ordenadas jerárquicamente: percibir, acceder o generar sentimientos que den facilidad a tomar decisiones, captar afectos y entendimiento emocional, ordenar los sentimientos para promover un aumento en sentimientos y la intelectualidad, esto contribuye a la facultad de comportarse favorable y eficazmente en momentos de estrés. Se implementa un test de nombre Trait Meta-MoodScale (TMMS) este test percibe 48 ítems establecidos en tres

subescalas calificando nuestras propias emociones y cómo podemos regularlas (Mayer et al., 1997).

En un estudio del año 2001 el test Trait Meta-MoodScale (TMMS) fue modificado a 24 ítems en el cual se evalúa tres dimensiones como son la percepción la cual estudia la facultad de sentir y expresar los sentimientos, la comprensión la cual comprende, analiza y razona las emociones para poder interpretarlas, y la regulación se encarga de desarrollar la facultad de alejarse en un sentimiento negativo y mejorar los sentimientos positivos regulando los propios sentimientos y del entorno, sin llegar a exagerar la información que se trasmite. (Fernández et al., 2005).

La inteligencia emocional, argumenta Aristóteles, todos se enojan, es sencillo, pero enojarse con el individuo correcto, en el nivel correcto, con la intensidad justa y de la manera correcta, no es tan sencillo. Las personas hacen relación a la inteligencia con su coeficiente intelectual el cual debe ser alto para genera éxito, para lograr el control emocional no es necesario un coeficiente intelectual alto o medio. Hay que recalcar que no argumenta que lo intelectual no sea importante, pero el déficit de inteligencia emocional provocaría problemas de salud, la base de la felicidad es poder manejar la inteligencia emocional, para alcanzar esto es necesario desempeñar varias características como, autoconcepto, empatía, escucha activa, constancia y perseverancia (Rosa, 2015).

En la revisión de la variable clima organizacional, se ha identificado diferentes definiciones.

El clima organizacional se puede definir como el entorno que se presenta entre los miembros de una asociación. El ambiente que se desarrolla en el trabajo establece la identificación de un equipo, para desarrollar en el trabajo actividades que mantengan motivados a los empleados en la organización y poder definir el tipo de naturaleza organizacional que presenta una entidad (Chiavenato, 1992)

Un clima organizacional conveniente favorece a adecuar la condición de vida de los profesionales de la salud, por lo tanto se evidencia un restablecimiento en la asistencia de los servicios de la salud hacia los usuarios, se evidencia en hospitales grandes y pequeños las correlaciones más altas en la dimensión de

satisfacción laboral en general, en la dimensión sobre satisfacción en la relación con el personal de mayor jerarquía se refleja la relación directa de directivos y subordinados, para que este tipo de clima organizacional se presente hay que enfatizar el apoyo y la innovación en la institución (Blanco, 2015).

El clima organizacional también nombrado como clima laboral, entorno laboral o entorno organizacional, es fundamental en aquellas instituciones competitivas quienes indagan su alta productividad y mejoras en la asistencia que ofrecen, realizan estudios internos de su institución, este tipo de estudio sobre el clima organizacional tiene como resultado demostrar aspectos que impactan el ambiente laboral de la institución (Blanco, 2015).

Los precursores que dan inicio a la descripción de clima organizacional son Litwin y Stringer los cuales determinan a un conglomerado de cualidades medibles del entorno laboral, discernidas directa o indirectamente por el personal que se encuentra en ese entorno, las cuales van a influenciar a la motivación y al comportamiento de los individuos. (Peleas, 2010).

Los empleados tienen el derecho de conocer cómo se encuentra el ambiente donde realizan sus actividades y así poder comprender la cultura de la institución y llegar a mejorar la armonía con el entorno que los rodea. (Brunet, 2011).

Una institución con un alto y buen clima laboral se va a obtener por la adecuada manera de liderar, motivar, trabajar en conjunto, presentar una comunicación asertiva, capacitar, presentar ambientes laborales óptimos, escoger la mejor forma de solucionar un inconveniente y pagos idóneos. (Brunet, 2011).

Al referirse del clima organizacional se habla de producción y desempeño laboral, al encontrarse un empleador con un clima laboral adecuado e idóneo, se desempeñará mejor al realizar sus actividades. De igual forma el clima organizacional será variado en cada institución. Este es el motivo por el cual los colaboradores deban mantener una inteligencia emocional equilibrada y podrían mejorar el clima, no podría ser la solución única, pero al conocerla no solo se reflejaría en sí mismo si no en varios aspectos de la organización. (Forcheand et al., 1964).

El clima organizacional incide con las conductas y motivaciones que presentan los integrantes de la organización, su importancia radica en las actividades laborales que realizan los participantes en el ámbito social. Al referirse del campo de la salud, el clima organizacional contribuye en obtener mejoras en la atención médica hacia los usuarios y esto incrementa la satisfacción de los usuarios. (Segredo et al., 2017).

En Salud el clima organizacional estudia las sensaciones de los empleados en relación al ambiente físico, al ambiente laboral y a las relaciones interpersonales con esto las instituciones hospitalarias podrán cumplir sus objetivos. En el ambiente administrativo se analiza las gestiones de acuerdo a los procesos que van a relacionar los niveles de motivación y el compromiso de cada empleado para con ello mejorar continuamente. (Elgegren, 2015).

Las instituciones deben priorizar el mantener motivados a sus empleados, mejorando el entorno laboral para generar satisfacción, con ello generamos rendimiento positivo, y esto genera ambiente motivador para el resto del personal. Esto genera actividades de servicios y de productos nuevos, pretende mantener al paciente complacido y demuestra una aptitud optima como el principal en la organización. (Matzler et al., 2003).

Cuando una institución faculta el desarrollo personal permitiendo alternativas de desenvolvimiento incluyendo condiciones laborales adecuadas, además con el cumplimiento de compromisos laborales que apoyan las tereas, la comunicación institucional, brindando los materiales necesarios, el bienestar psicológico, económico y social esto genera un adecuado desarrollo de sus obligaciones. Desde el punto de visto más importante el clima laboral representa en la organización la complejidad en las circunstancias médico-sociales y/o institucionales. De aquí se ha generado cambios en la atención con respecto al clima laboral emitiendo cambios en las prioridades del trabajo corporativo en la institución y en sus políticas de la gestión laboral. (Matzler et al., 2003).

Así mismo Chiavenato define al clima organizacional como el centro interno y la oxigenación de la institución, elementos como la tecnología, las políticas, normas, los tipos de liderazgo, los negocios que predominan en las actitudes, las

conductas, el rendimiento laboral, y la productividad de la organización (Chiavenato, 1992).

Las diversas investigaciones que estudian al clima organizacional mediante cuestionarios, no reflejan un convenio en cuanto al modelo de dimensiones las cuales deben ser evaluadas para estimar los resultados exactos y obtener la cifra de dimensiones que se presentan en conjunto, es muy diferente puesto que en varias dimensiones; hay mostrar que algunas dimensiones encajen entre sí lo que hace notar que existen varias dimensiones comunes del clima, de las que señalan los investigadores. (Varas, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo básico, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. La investigación es básica porque el estudio se fundamenta de una condición teórica e incrementa los conocimientos científicos y filosóficos. (Hernández et al., 2014).

La investigación es de tipo cuantitativo porque en la cual sus variables son cuantificables para el análisis y medición de lo que se valla realizando y recolectando datos para uso de métodos estadísticos. (Hernández et al., 2014).

Esta investigación es correlacional por presentar dos variables las cuales se relacionan entre sí, su tipo de diseño es no experimental, porque se observan los hechos y no se manipula ninguna variable solo se investiga, es transversal ya que los datos se tomaron en tiempo único.

Esquematzación correlacional del diseño para el estudio de la relación entre las variables:

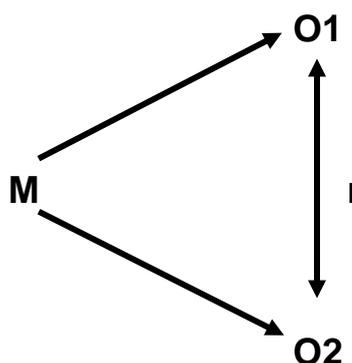
Donde:

M: Muestra (107 Profesionales asistencial)

O1: Inteligencia Emocional

O2: Clima Organizacional

r: Relación entre O1 y O2.



3.2. Variables y Operacionalización.

Variable 1: Inteligencia Emocional.

Definición Conceptual: La Inteligencia Emocional está referida a los procesos que permiten la identificación, aplicación, manejo e interpretación de las vivencias emocionales de uno mismo y de los demás para un adecuado funcionamiento psicosocial. (Mestre et al., 2007).

Definición Operacional: La Inteligencia Emocional será medida mediante las calificaciones alcanzadas en la escala Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) que explora atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional a través de 24 ítems tipo Likert. (Mestre et al., 2007).

Dimensiones:

Atención Emocional: hace referencia a la apreciación de nuestras propias emociones a la virtud de expresar y sentir nuestros sentimientos de manera adecuada, está constituida por 8 ítems. (Fernández et al., 2004).

Claridad Emocional: hace referencia a la virtud que se tiene para comprender y reconocer nuestros propios estados emocionales, está constituida por 8 ítems. (Fernández et al., 2004).

Reparación Emocional: hace referencia a la facultad de manejar y regular los dominios emocionales de manera adecuada, está constituida por 8 ítems. (Fernández et al., 2004).

Escala: hace referencia a la medición o cuantificación de una variable. Para esta investigación se tomó la escala intervalo. (Sánchez et al., 2018).

Variable 2: Clima Organizacional.

Definición Conceptual: se define como un conglomerado de características fijas que detallan las percepciones en referencia al trabajo, al ambiente físico, al comportamiento interpersonal que podrían afectar dicha organización. (Forehand et al., 1993).

Definición Operacional: El Clima Organizacional será medido en cuanto a las puntuaciones obtenidas mediante una encuesta en base a sus dimensiones e indicadores el cual explora sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional constituido en 29 ítems tipo Likert. (Dávila H., 2016).

Dimensiones:

Sistema Individual: Se refiere a la percepción del trabajador de sentirse independiente y de ser reconocidos por el tipo de trabajo que realizan, se estudia

factores como la complacencia de los trabajadores y la autonomía en el trabajo, está constituida por 7 ítems. (Dávila H., 2016).

Sistema Interpersonal: hace referencia a la percepción del trabajador con el entorno laboral, en relación a la comunicación y la socialización entre compañeros, se estudia factores como las relaciones colectivas y la unión, y amparo entre compañeros de trabajo, está constituida por 7 ítems (Dávila H., 2016).

Sistema Organizacional: hace referencia a las cualidades de la organización, el trabajo y el entorno, en relación a la consideración, los beneficios, la motivación y el liderazgo, se estudia cuatro factores la consideración de directivos, los Beneficios y recompensas, la Motivación y esfuerzo, y el Liderazgo de directivos. (Dávila H., 2016).

Escala de Medición: hace referencia a la medición o cuantificación de una variable. Para esta investigación se tomó la escala intervalo. (Sánchez et al., 2018).

3.3. Población, Muestra y Muestreo

La población es la amalgama a estudiar del cual debe cumplir con especificaciones para la toma del estudio a ejecutar. (Hernández et al., 2014).

Por tal motivo la población a estudiar es de 149 profesionales asistencial que laboran de manera presencial, de grupos ocupacionales diferentes, de ambos sexos. La población a estudiar se define cumpliendo criterios que incluyen características de la población a investigar, de los cuales se comprende como criterios de inclusión y exclusión los cuales permiten delimitar la población a estudiar. (Arias et al., 2016).

Criterios de Inclusión:

- ❖ Personal profesional asistencial.
- ❖ Personal de ambos sexos.
- ❖ Personal con más de 6 meses de labor.

Criterios de Exclusión:

- ❖ Personal profesional no asistencial.
- ❖ Personal con menos de 6 meses de labor.

La muestra es un subgrupo de la población del cual se recogen datos los cuales serán delimitados y definidos con exactitud para representar a la población de estudio. (Hernández et al., 2014).

La muestra está conformada por 107 profesionales, la cual se obtuvo mediante la fórmula Tamaño de muestra para poblaciones finitas. (Hernández et al., 2014)

El muestreo es el desarrollo que determina los componentes de la muestra, en esta investigación será de tipo probabilístico estratificado para lo cual la población se fracciona por segmentos y se da una muestra para cada segmento (Levine et al., 2006).

Tabla 1

Población muestra según grupo profesional

GRUPO PROFESIONAL	POBLACIÓN	MUESTRA
Médicos especialistas	39	28
Médicos generales	32	23
Licenciados en Enfermería	45	32
Licenciados en laboratorio	6	4
Químico farmacéutico	6	4
Odontólogo	1	1
Nutricionista	1	1
Tecnólogos médicos	11	8
Paramédicos	8	6
TOTAL	149	107

Para el tamaño de la muestra se utiliza el cálculo de muestra para poblaciones finitas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En esta investigación se empleará como técnica la recolección de datos por encuestas en la cual se elaboran preguntas con sus respectivas alternativas, las cuales posteriormente generaron los resultados. (Hernández, 2014).

En esta técnica por encuestas radica en la recopilación de datos y de información por preguntas que miden las variables a estudiar. (Baena, 2017)

La encuesta está relacionada a establecer la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional del personal asistencial de un hospital en el cantón Milagro en tiempos de COVID-19. Los instrumentos utilizados fueron la implementación de dos encuestas para cada variable a estudiar las cuales van dirigidas al personal de salud.

Para la escala de inteligencia emocional se aplicó el cuestionario Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) el cual es una aplicación de Fernández-Berrocal et al. (2004) este cuestionario es extraído del Trait Meta-Mood Scale (TMMS-48) de Salovey et al. (1995). Va a presentar 24 ítems que evaluarán la inteligencia emocional intrapersonal percibida y se contesta utilizando una escala tipo Likert la cual mide sus tres dimensiones como atención emocional la cual se detalla de la pregunta 1 a la 8, en claridad emocional se detalla de la pregunta 9 a la 16 y para la dimensión reparación emocional se detalla de la pregunta 17 a 24, su escala de medición es de 1 a 5 donde 1 nada de acuerdo, 2 algo de acuerdo, 3 bastante de acuerdo, 4 muy de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo, los resultados se dan en relación a cada dimensión para lo cual tenemos que la puntuación de 1 – 8 representa a debe mejorar, de 8 - 18 representa a adecuado y de 30 a 40 representa excelente (Fernández et al., 2004).

Para la medición de clima organizacional se aplicó la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) el cual es validado Dávila (2016) es extraído de Gómez et al. (2008). Consta de 29 ítems representados en 3 dimensiones y 8 indicadores que se responden utilizando una escala de tipo Likert el cual evalúa sus tres dimensiones como sistema individual el cual se detalla desde el ítems 1 – 7 representa los indicadores satisfacción de los empleados y autonomía en el trabajo, para sistema interpersonal desde el ítems 8 – 14 representa los indicadores relaciones sociales y unión y apoyo entre colegas de trabajo y para sistema organizacional desde el ítems 15 – 29 presenta los indicadores de jefe superior, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivo, presenta una escala de medición de 1 a 5 donde 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi

siempre y 5 siempre, los resultados se muestran donde malo representa 0 – 39, regular representa 40 – 78, y bueno 79 – 116 (Dávila H., 2016).

Para fines de la investigación se determinó la evidencia de validez de contenido por juicio de expertos, quienes emitieron una ponderación de los reactivos en claridad, coherencia y relevancia y el 100 % de ítems tiene un índice de acuerdo de Aiken superior a .90. La evidencia de confiabilidad se determinó mediante consistencia interna en una prueba piloto de 25 profesionales, y se utilizó el coeficiente Omega Mc Donald superior a .92 lo cual determina que existe confiabilidad.

3.5. Procedimientos:

El procedimiento empleado en este estudio se basa en una serie de actividades las cuales se inician con la aplicación de un cuestionario el cual es validado por 5 expertos, seguido de esto se emite una carta de autorización conducida al director del hospital requiriendo autorización para la aplicación de los instrumentos del estudio el cual es dirigido al personal profesional asistencial. Se realizan los cuestionarios de inteligencia emocional y clima organizacional a la muestra de 107 profesionales asistenciales. Para la aplicación de la encuesta se utiliza la herramienta de Google Form, el cual permite que la encuesta se pueda realizar vía online, los pasos a seguir para esta aplicación son; primero se establece el formulario colocando el tema de la encuesta y hacia quienes va dirigida previo a las preguntas se muestra primero el consentimiento informado para el encuestado donde acepta realizar la encuesta seguido de esto aparecen el cuestionario con sus variantes de respuestas, concluida la encuesta se revisa la configuración del Google Form para señalar que la encuesta se puede realizar una sola vez, esto para evitar que la misma persona responda dos veces, se genera un link <https://forms.gle/Y1DD8fNRuUs1P58i8> para poder enviar la encuesta y pueda ser respondida una vez completa la encuesta se ingresan los datos en un libro de Excel (sabana), luego es importada en el programa estadístico Jamovi 1.6.23, con esto obtenemos resultados en escala ordinal, los datos agrupados son ingresados para obtener resultados y se puedan presentar en forma descriptiva, el objetivo a determinar es evidenciar la relación entre las variables, y la validación de las hipótesis se realiza aplicando el coeficiente estadístico de spearman, para finalmente se entreguen los resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos:

Previo a realizar las actividades para la interpretación de los datos se deben considerar los niveles de las variables y estadística. (Hernández et al., 2014).

Los datos serán procesados utilizando una hoja de cálculo de Excel xp, luego estos datos pasan a ser evaluados en un software estadístico Jamovi 1.6.23 para el procesamiento en la recolección de los datos en referencia a los objetivos establecidos, con la implementación de tablas y gráficos que comprueban las hipótesis y los objetivos para las variables las cuales presentan un diseño correlacional

Para el análisis inferencial se ejecuta un análisis previo mediante la prueba de normalidad con la finalidad de determinar si los puntajes siguen una distribución normal mediante la prueba de Kolgomorov Smirnov y dato que los puntajes difieren significativamente ($p < .01$) de la distribución normal, corresponde aplicar la prueba no paramétrica Rho Spearman para establecer la categoría de relación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos:

La ética que se presenta en esta investigación representa un aspecto científico, social y clínico se promueve a mejorar las condiciones sociales, los principios bioéticos deben aplicarse en relación a la pregunta de investigación y cumpliendo los principios éticos formulados por el Informe Belmont: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia, no se justificaría una investigación la cual no presenta aportes ni avances científicos (Martín M., 2013).

Autonomía: se establece a la capacidad para autodecidir, actuar consciente y libremente sin condiciones externas. La presente investigación respeta de decisión para participar en dicho estudio de la misma mediante el consentimiento informado forma manteniendo el anonimato, se explica a cada entrevistado el tipo de investigación planteada y su derecho a negarse o participar en ella.

Beneficencia: prever los perjuicios, es uno de los principios éticos que se incorporan en esta investigación, para lo cual todo antecedente no será usado en contra del

encuestado, se espera que los resultados beneficien en mejorar el ambiente donde laboran.

No maleficencia: se establece a no hacer daño intencionalmente a individuos que están implicados directos o indirectamente. Para esta investigación solo se obtiene información a través de una encuesta la cual se considera que al encuestado las preguntas no serán utilizadas en contra suya. La participación de los sujetos consiste en responder las encuestas y no genera malestar ni interfiere en su vida cotidiana.

Justicia: se refiere a la imparcialidad dicho en otros términos tratar igual a quien es igual y desigual a quien es desigual. Los encuestados son tratados igualitaria e imparcialmente durante toda la encuesta en todo momento de reciben un trato cordial y de respeto.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Correlacional

Objetivo General:

Determinar la relación entre Inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

Tabla 2

Coeficiente Rho Spearman entre Inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

		Clima Organizacional
Inteligencia Emocional	Correlación Rho Spearman	,689**
	Sig. (bilateral)	,000
	d	Grande
	N	107

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen.

Criterio de Decisión

p-valor $< \alpha$ (.05): Se acepta la HA: Existe relación estadísticamente significativa entre Inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19.

p-valor $\geq \alpha$ (.05): Se Acepta la Ho= No Existe relación estadísticamente significativa entre Inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19.

Interpretación

En la tabla 2 se observa en el análisis inferencial de la correlación de Spearman entre Inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021, se encontró un p valor de $.001 < .05$, por tanto, se acepta la HA, lo cual significa que existe una relación significativa con tamaño del efecto Grande ($r = .689^{**}$; $p < .05$), es decir que existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19.

Objetivo Específico 1:

Determinar la relación entre la dimensión atención a las emociones y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021

Tabla 3

Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión atención a las emociones y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021

Dimensión		Sistema Individual	Sistema Interpersonal	Sistema Organizacional
Atención Emocional	Rho Spearman	,233*	,150	,218*
	Sig. (bilateral)	,016	,122	,024
	d	Pequeño	Pequeño	Pequeño
	N	107	107	107

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen.

Criterio de Decisión:

p-valor $< \alpha$ (.05): Se acepta la HA: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión atención a las emociones y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

p-valor $\geq \alpha$ (.05): Se Acepta la Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión atención a las emociones y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

Interpretación

En la tabla 3, en el análisis inferencial de la correlación de Spearman entre atención emocional y dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021; se encontró un p-valor $< .05$ en la relación de atención emocional con las dimensiones sistema individual (Rho=,233*, $p < .05$) y sistema organizacional (Rho=,218*, $p < .05$); lo cual significa que se aprueba la HA y por lo tanto existe una relación significativa de tamaño del efecto pequeño, en tanto que en la relación entre atención emocional y sistema interpersonal se halló un p-valor $> .05$; por ende existe una relación no significativa directa y tamaño del efecto pequeño entre atención emocional y sistema interpersonal.

Objetivo Específico 2:

Determinar la relación entre la dimensión claridad emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021

Tabla 4

Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión claridad emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021

Dimensión		Sistema Individual	Sistema Interpersonal	Sistema Organizacional
Claridad Emocional	Rho Spearman	,523**	,580**	,635**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	d	Grande	Grande	Grande
	N	107	107	107

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen.

Criterio de Decisión:

p-valor $< \alpha$ (.05): Se acepta la HA: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión claridad emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

p-valor $\geq \alpha$ (.05): Se Acepta la Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión claridad emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

Interpretación

En la tabla 4, en el análisis inferencial de la correlación de Spearman entre claridad emocional y dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021; se encontró un p-valor $< .05$ en la relación de claridad emocional con las dimensiones sistema individual (Rho=,523**, $p < .05$), sistema organizacional (Rho=,580**, $p < .05$) y sistema organizacional (Rho=,635**, $p < .05$); lo cual significa que se aprueba la HA y por tanto existe una relación significativa de tamaño del efecto grande.

Objetivo Específico 3:

Determinar la relación entre la dimensión reparación emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021

Tabla 5

Coeficiente Rho Spearman entre la dimensión reparación emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021

Dimensión		Sistema Individual	Sistema Interpersonal	Sistema Organizacional
Reparación Emocional	Rho	,402**	,550**	,612**
	Spearman			
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	D	Mediano	Grande	Grande
	N	107	107	107

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; d: Tamaño del efecto de Cohen.

Criterio de Decisión:

p-valor $< \alpha$ (.05): Se acepta la HA: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reparación emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

p-valor $\geq \alpha$ (.05): Se Acepta la Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reparación emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

Interpretación

En la tabla 5, en el análisis inferencial de la correlación de Spearman entre reparación emocional y dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021; se encontró un p-valor $< .05$ en la relación de relación emocional con las dimensiones sistema individual (Rho=,402**, $p < .05$) tamaño de efecto mediano, sistema interpersonal (Rho=,550**, $p < .05$) y sistema organizacional (Rho=,612**, $p < .05$); lo cual significa que se aprueba la HA y por tanto existe una relación significativa de tamaño del efecto grande.

4.2. Análisis Descriptivo

Gráfico 1

Variable Inteligencia Emocional

Determinar las dimensiones de Inteligencia Emocional en el personal profesional de un Hospital del cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

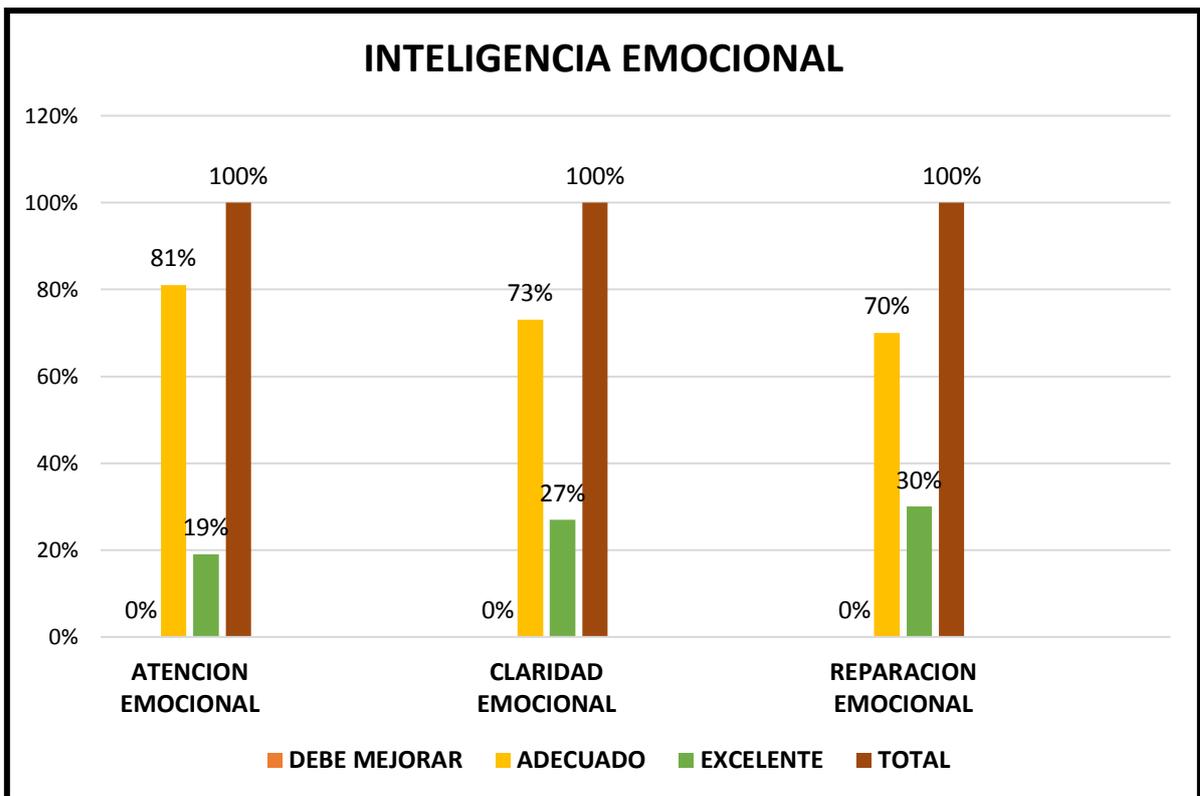


Gráfico 1: Dimensiones de Inteligencia Emocional.

Interpretación:

En el siguiente gráfico se puede observar que las relaciones de las dimensiones de inteligencia emocional se evidencia un 81% (87) para adecuado y un 19% (20) para excelente en atención emocional, un 72% (78) para adecuado y un 27% (29) para excelente en claridad emocional, un 70% (7) para adecuado y un 30% (32) para excelente en reparación emocional, lo cual demuestra que por las dimensiones se presenta una adecuada inteligencia emocional del personal asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

Gráfico 2

Variable Clima Organizacional

Determinar los niveles de Clima Organizacional en el personal profesional de un Hospital del cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

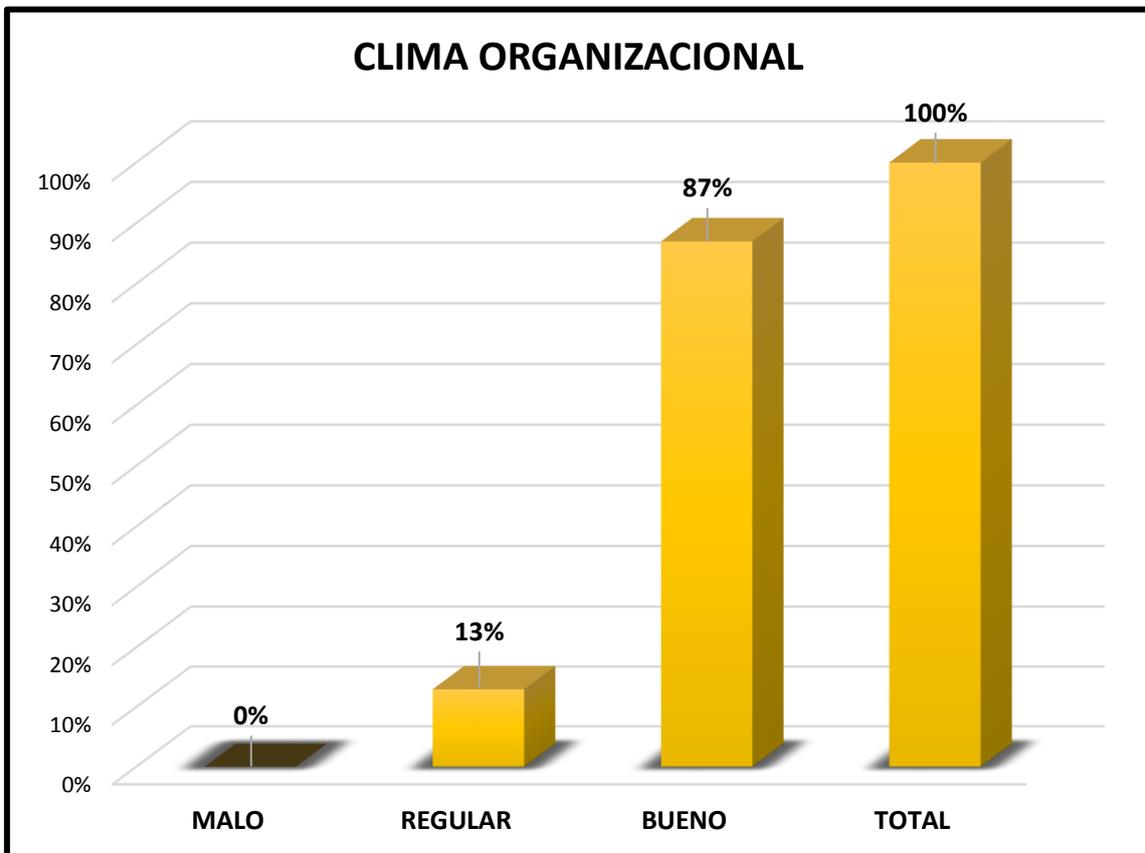


Gráfico 2: Niveles de Clima Organizacional.

Interpretación:

En el siguiente gráfico se muestra los niveles de clima organizacional, se evidencia un 87% (93) para bueno y 13% (14) para regular, lo cual demuestra que el clima organizacional es bueno en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

Gráfico 3

Dimensión Sistema Individual

Determinar los niveles de Sistema Individual en personal profesional de un Hospital del cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

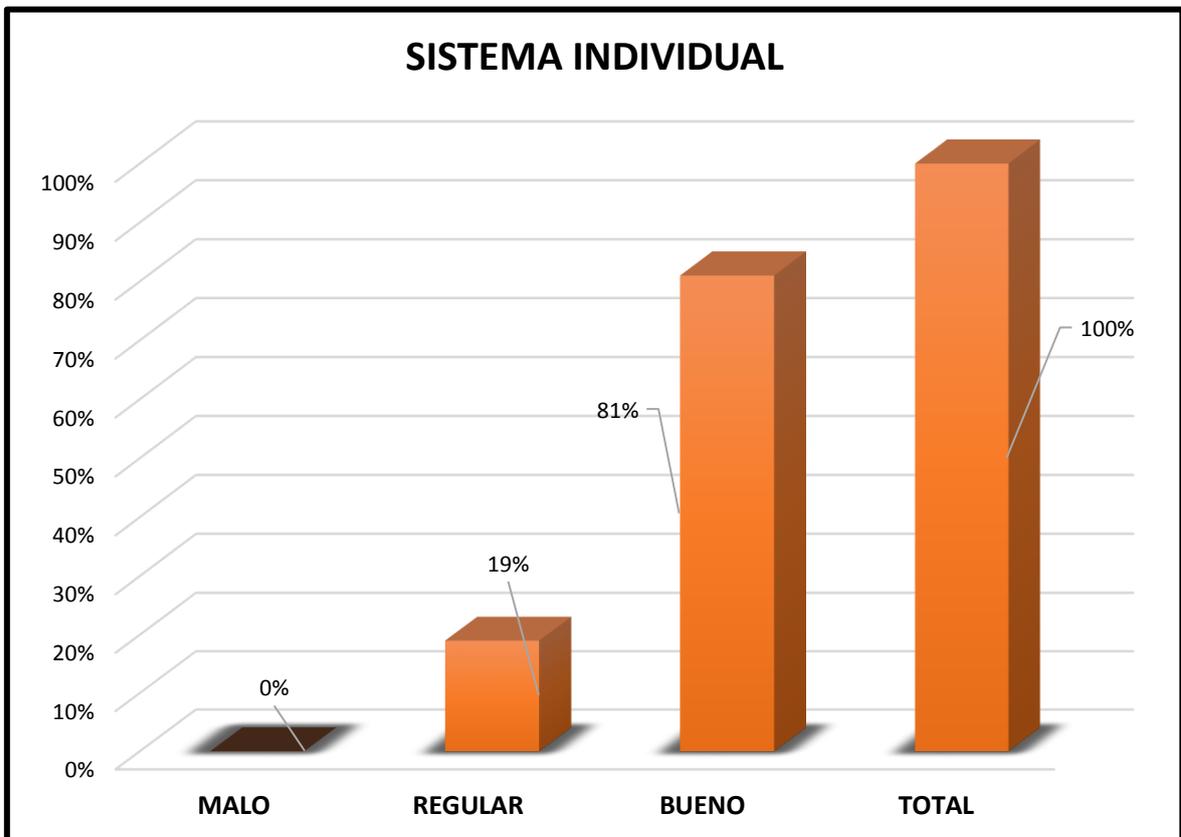


Gráfico 3: Nivel Sistema Individual.

Interpretación:

En el siguiente gráfico se muestra los resultados de la dimensión Sistema Individual, se evidencia un 85% (91) para bueno y 15% (16) para regular, lo cual demuestra que el personal asistencial de acuerdo a la dimensión Sistema Individual manejan un clima organizacional bueno.

Gráfico 4

Dimensión Sistema Interpersonal

Determinar los niveles de Sistema Interpersonal en personal profesional de un Hospital del cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

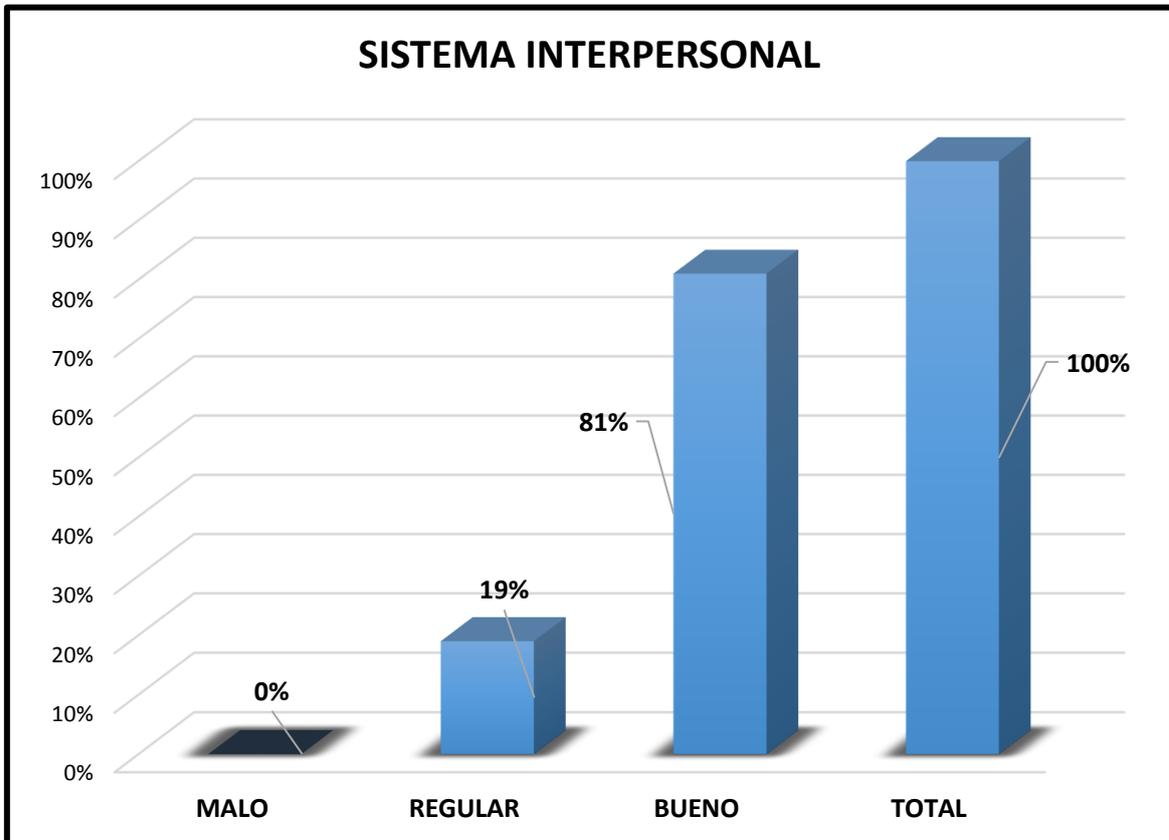


Gráfico 4: Nivel Sistema Interpersonal.

Interpretación:

En el siguiente gráfico se muestra los resultados de la dimensión Sistema Individual, se evidencia un 92% (98) para bueno y 8% (9) para regular, lo cual demuestra que el personal asistencial de acuerdo a la dimensión Sistema Interpersonal manejan un clima organizacional bueno.

Gráfico 5

Dimensión Sistema Organizacional

Determinar los niveles de Sistema Organizacional en personal profesional de un Hospital del cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

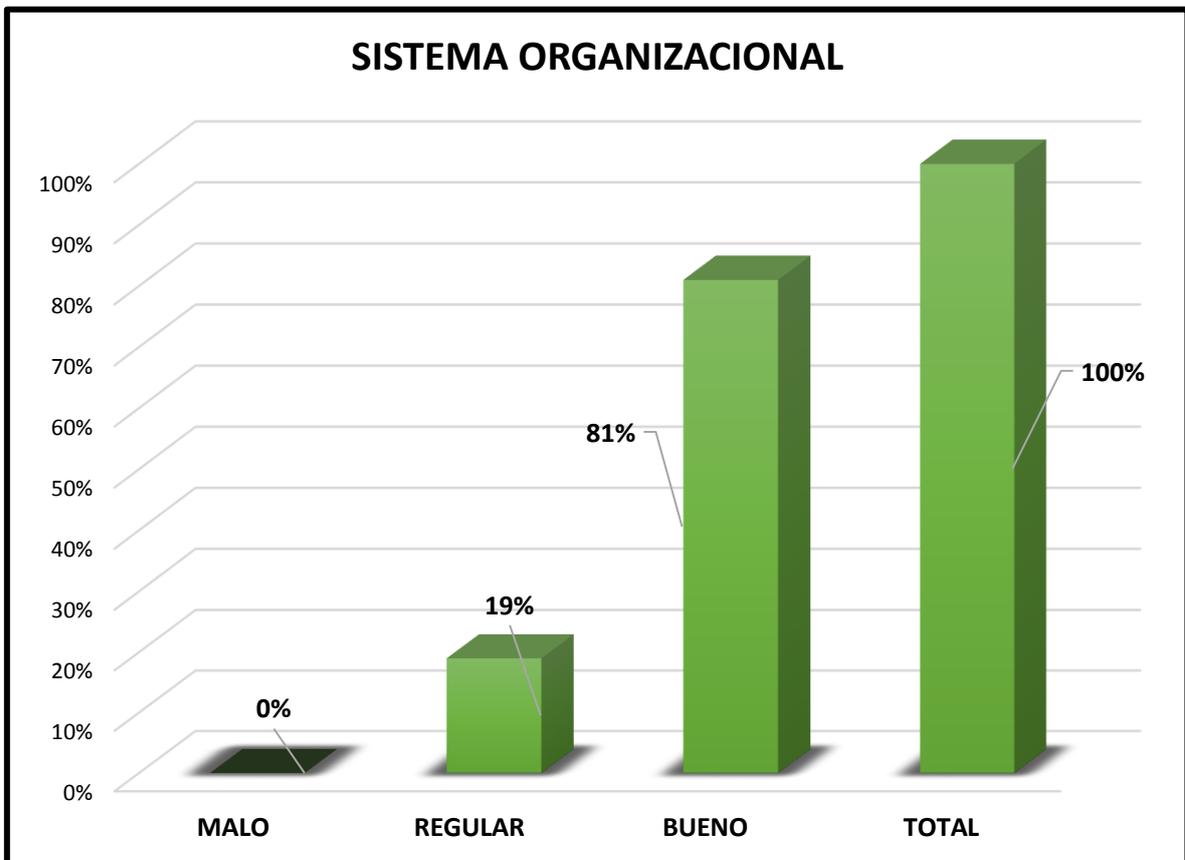


Gráfico 5: Nivel Sistema Organizacional.

Interpretación:

En el siguiente gráfico se muestra los resultados de la dimensión Sistema Organizacional, se evidencia un 81% (87) para bueno y 19% (20) para regular, lo cual demuestra que el personal asistencial de acuerdo a la dimensión Sistema Interpersonal manejan un clima organizacional bueno.

V. DISCUSIÓN

En la indagación encontrada de la presente investigación se demostró que el manejo de los sentimientos es necesario para los individuos y con esto mejoraría su estilo de vida, también fomenta un entorno óptimo en la institución, por lo tanto, el auto desarrollar las habilidades y maniobrar las emociones contribuirá en un adecuado ambiente laboral.

En la descripción del objetivo general se evidencia que los resultados presentan una correlación significativa entre ambas variables con tamaño del efecto Grande ($r=.689^{**}$; $p<.05$) y un p-valor de $.001<.05$, lo cual acepta la hipótesis alterna, coincidiendo con la investigación de León (2018) quien realizó una investigación de pregrado sobre Inteligencia emocional y clima organizacional para personal de enfermería de un hospital de alta complejidad, presenta como objetivo la determinación entre el nivel de inteligencia emocional y el grado de clima organizacional, presentando una metodología cuantitativa, descriptivo, correlacional, concluye que se evidencia una relación significativa entre inteligencia emocional y el clima organizacional. Esto evidencia un personal con actitudes, habilidades y conocimientos adecuados lo cual les va a permitir profesionalmente sentirse realizados e identificados con la labor que ejercen por ello sienten el compromiso en mejorar su desempeño y sus aportes muestran la utilidad necesaria.

En la descripción del primer objetivo específico se evidencia que los resultados presentan una correlación significativa entre la dimensión atención emocional con las dimensiones sistema individual ($Rho=.233^*$, $p<.05$) con un p-valor de $.016<.05$ y sistema organizacional ($Rho=.218^*$, $p<.05$) con un p-valor de $.024<.05$ lo cual acepta la hipótesis alterna con un tamaño del efecto pequeño, pero en los resultados se evidencia una correlación no significativa entre la dimensión atención emocional y sistema interpersonal ($Rho=.150^*$, $p<.05$) con un p-valor de $.122<.05$ lo cual acepta la hipótesis nula con un tamaño del efecto pequeño, coincidiendo con la investigación de Aranguren et al. (2019) quien realizó una investigación de pregrado sobre Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional, presenta como objetivo determinar la correlación entre la

inteligencia emocional en el clima organizacional, su metodología fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, los resultados demuestran que entre la inteligencia emocional y clima organizacional no presenta correlación directa se manifiesta un nivel medio de inteligencia emocional, y se manifiesta un nivel alto de clima organizacional. Esto nos demuestra que la inteligencia emocional no repercute sobre el clima laboral el conocer y manejar nuestra emociones no presenta significancia sobre lo que se realiza en la institución, el conocimiento profesional no repercute en las acciones hacia los colegas cada profesional sabe como tiene y debe trabajar sin tener que manejar una excelente inteligencia emocional.

En la descripción del segundo objetivo específico se evidencia que los resultados presentan una correlación significativa entre la dimensión claridad emocional con las dimensiones sistema individual ($Rho=,523^{**}$, $p<.05$) con un p-valor de $.000<.05$, sistema interpersonal ($Rho=,580^{**}$, $p<.05$) con un p-valor de $.000<.05$ y sistema organizacional ($Rho=,635^{**}$, $p<.05$) con un p-valor de $.000<.05$ lo cual acepta la hipótesis alterna con un tamaño del efecto grande, coincidiendo con la investigación de Ubaldo (2017) quien realizó una investigación de posgrado sobre Inteligencia emocional y clima organizacional, presenta como objetivo el establecer la relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional, presentando una metodología de tipo descriptivo, correlacional y no experimental, concluye que existe una correlación significativa entre las variables de inteligencia emocional y clima organizacional. Esto vuelve a evidenciar que un personal con un conocimiento adecuado y óptimo sobre sus emociones pueden generar un alto clima organizacional y una productividad eficiente, una valoración eficiente y eficaz hacia los pacientes.

En la descripción del tercer objetivo específico se evidencia que los resultados presentan una correlación significativa entre la dimensión reparación emocional con las dimensiones sistema individual ($Rho=,402^{**}$, $p<.05$) con un p-valor de $.000<.05$ con tamaño de efecto mediano, sistema interpersonal ($Rho=,550^{**}$, $p<.05$) con un p-valor de $.000<.05$ y sistema organizacional ($Rho=,612^{**}$, $p<.05$) con un p-valor de $.000<.05$ con tamaño de efecto grande lo cual demuestra que se acepta la hipótesis alterna, coincidiendo con la investigación de Pilares (2015) quien realizó una investigación de posgrado sobre Inteligencia emocional, estrés laboral y clima

laboral presenta como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral, presentando una metodología cuantitativa, de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, se concluye demostrando la presencia de una conexión significativa entre inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral para lo cual los encuestados demuestran tener una inteligencia emocional por mejorar, un estrés laboral moderado y un clima laboral con tolerancia desfavorable. Podemos evidenciar que luego de analizar los resultados presentados encontramos que los profesionales que perciben una alta estabilidad emocional son más alegres y se sienten con mayor satisfacción en su diario convivir es por ello que las emociones positivas generan un estímulo en el ámbito laboral a su vez esto lo evidencian los pacientes quienes son los protagonistas en sentir ese buen clima laboral y esa adecuada inteligencia emocional.

VI. CONCLUSIONES

En la correlación de los datos adquiridos y los resultados exhibidos para esta investigación sobre la relación existente entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021, se obtiene las siguientes conclusiones:

Primero: En relación al objetivo general se comprueba que existe relación estadísticamente significativa con tamaño de efecto grande ($Rho=.689^{**}$; p-valor .001) entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19,2021.

Segundo: Respecto al primer objetivo específico se comprueba que existe relación significativa entre las dimensiones de atención emocional con sistema individual ($Rho=.233^*$; p-valor .016) y sistema organizacional ($Rho=.218^*$; p-valor .122) con tamaño de efecto pequeño, pero se evidencia una relación no significativa directa entre las dimensiones de atención emocional con sistema interpersonal con tamaño de efecto pequeño ($Rho=.150$; p-valor .024) en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19,2021.

Tercero: Respecto al segundo objetivo específico se comprueba que existe una relación estadísticamente participativa con tamaño de efecto grande entre las dimensiones de claridad emocional con las dimensiones sistema individual ($Rho=.523^{**}$; p-valor .000), sistema organizacional ($Rho=.580^{**}$, p-valor .000) y sistema organizacional ($Rho=.635^{**}$, p-valor .000) en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19,2021.

Cuarto: Respecto al tercer objetivo específico se comprueba que existe una relación estadísticamente participativa con tamaño de efecto mediano y grande entre las dimensiones de reparación emocional con las dimensiones sistema individual ($Rho=.402^{**}$; p-valor .000), sistema organizacional ($Rho=.550^{**}$, p-valor .000) y sistema organizacional ($Rho=.612^{**}$, p-valor .000) en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19,2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a directivos y jefes de área el desarrollar un modelo para el manejo de las emociones para con ello mejorar el bienestar emocional, poder evaluar habitualmente la inteligencia emocional en el personal profesional, en manejo de conflictos lo cual permitiría llevar un entorno laboral saludable.

Segundo: Se recomienda al personal profesional por áreas y por grupos profesionales elaborar talleres que fomenten la inteligencia emocional y como esto conllevaría a manejar y mantener un adecuado clima organizacional.

Tercero: Se recomienda a directivos y jefes de áreas implementar capacitaciones sobre liderazgo, comunicación asertiva lo cual permita desarrollar destrezas y habilidades que mejoren estas áreas y mantener un adecuado clima organizacional.

Cuarto: Se recomienda el implementar una estrategia motivacional en la cual se fomenta la felicitación por los logros obtenidos, con esto se motiva al personal con premios por su desenvolvimiento, su adecuada atención y compañerismo se generaría un excelente clima organizacional.

Quinto: Se recomienda efectuar más investigaciones sobre las variables estudiadas y profundizar cada variable al estudiar evidenciando hallazgos que no se presentan en esta investigación.

Sexto: se recomienda objetar esta investigación en otras áreas del hospital como en área administrativa, en área de limpieza con el objetivo de determinar e igualar estudios realizados.

VIII. REFERENCIAS

- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Aranguren R., D., & Lozano R., L. (2019). *Análisis correlacional entre inteligencia emocional y clima organizacional*. Villavicencio.
- Aranguren Ruiz, D., & Lozano Restrepo, L. (2019). *Análisis correlacional entre la Inteligencia Emocional y Clima Organizacional*. Villavicencio: Tesis de Grado.
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Tesis de Maestría, Universidad Rafael Bellosillo Chafin, Venezuela.
- Arias, J., Villacis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201 - 206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atracoz, L., & Salvador, M. (1998). *Organización del trabajo: satisfacción laboral y salud mental*. Instituto Municipal de Salud, Barcelona.
- Bar-on, R. (2006). Model of emotional-social intelligence. *Journal Scholar Metrics*.
<http://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 13-25.
- Blanco, K. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015*. Tesis de Maestría, Lima.
- Brooks, S., Webster, R., Smith, L., Woodland, L., & Wessely, S. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *En The Lancet*, 912-920.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Carrillo Rosero, D. A., Vargas Vallejo, J., & Sierra Salazar, D. (Diciembre de 2018). Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público. *Uniandes EPISTEME Revista Científica*, 5(Especial).
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la teoría general de la administración. En I. Chiavenato. México: Mc Gran Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Continentak.
- Dávila Hernández, M. (2016). Validez y Confiabilidad de un Instrumento para Evaluar el Clima Organizacional en Diferentes Ramas de Actividad Económica. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 405 - 419.
- Elgegren, U. (2015). *Fortalecimiento del Clima Organizacional en establecimientos de Salud*: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf
- Fernández - Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 751-755.
- Fernández, P., & Extremera, M. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*, 63-93. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Fleischhacker, I. A. (2014). *Inteligencia Emocional y Productividad Laboral*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Forcheand, G., & Gilmer, B. (1964). Variación ambiental en estudios de organización. (32).
- Forehand, D., & Gilmer, G. (1993). *Organización y Administración*. México: Prentice Hall Interamericana.
- Gamboa D., G. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en el mejoramiento del clima organizacional y reducción de índices de ausentismo laboral*. Bogotá.
- Gardner, H. (1998). A Reply to Perry D. Klein's 'Multiplying the problems of intelligence by eight. *Canadian Journal of Education*. <http://proyectoaprender.es/formacion/es-ES/formacion-profesorado/teorias-y-articulos/biografias/5-howard-gardner>
- Garzón V., X. (Mayo de 2020). Dimensiones actualizadas del SARS-CoV-2 (COVID-19). *Revista científica INSPILIP*, 4. <http://www.inspilip.gob.ec/>
- Goleman, D. (1999). *Inteligencia Emocional*. Londres: Kairós.
- Goleman, D. (1999). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Londres: Kairós.
- Goleman, D. (2005). *Inteligencia Emocional: Porqué es más importante que el coeficiente intelectual*. México: Kairos S.A.
- Hassan Neftalí, R. S. (2016). *Inteligencia Emocional Clima Organizacional*. Quetzaltenango: Tesis de Grado.

- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collajo, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. Santa Fe - Colombia: Interamerican Editores.
- Hernández, S. (2014). Metodología de la Investigación. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1689 - 1699.
- León R., P. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en las enfermeras del hospital de alta complejidad*. Trujillo.
- Levine, D. M., Krehbiel, T. C., & Berenson, M. L. (2006). *Estadística para Administración*. México: Person Educación.
- Manobanda M., K. (2020). *Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito*. Quito.
- Martín Manjarrés, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. 27 - 30.
- Matzler, k., Sauerwein, E., & Heischmidt, K. (2003). Revisión del análisis de la importancia y el desempeño: el papel de la estructura de factores de la satisfacción del cliente. *The Service Industries Journal*, 112-129. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02642060412331300912>
- Maxwell C., J. (2008). *El lado positivo del fracaso*. Nashville, Tennessee: Grupo Nelson.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*, 3-34.
- Mestre, J. M., & Fernández-Berrocal, P. (2007). *Manual de INteligencia Emocional*. Madrid: Pirámide.
- Mion, G., Hamann, P., Saleten, M., Plaud, B., & Baillard, C. (2020). Psychological impact of the COVID-19 pandemic and burnout severity in French residents: A national study. *El European Journal of Psychiatry*, 173-180.
- Ochoa, M. (2015). Recuperado el 03 de Febrero de 2015, de Prensa Libre: https://www.prensalibre.com/vida/salud-y-familia/clima_organizacional-higiene_mental-inteligencia_emocional-colaboracion-comunicacion_0_1297070531/
- OMS. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQjwna2FBhDPArisACAEC_UUYON5i5W5xGS_SV5m1I8QHQ65sL8YkNDSKdgrOWo2baoKIYORDIYaAj5DEALw_wcB
- OPS/OMS. (2020). *PAHO*. Vigilancia mundial de la infección humana con enfermedad por coronavirus (COVID-19): <https://www.paho.org/en/technical-documentscoronavirus->
- Ortiz Abanto, G. (2016). *Repositorio Universidad Nacional de Cajamarca*. Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La

Municipalidad Distrital De Namora, 2016:
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2336>

- Palma C., S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL-SPC*. Lima.
- Peleas, L. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente*. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marco, Lima.
- Pérez Cuevas , R. (18 de Mayo de 2020). *Gente Saludable*.
<https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- Pilares E., N. (2015). *Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel secundario*. Lima.
- Quispe R., K., Zelaya M., T., & Mariños M., Y. (2020). *Inteligencia emocional y clima Laboral en el sector Salud - Perú: Un estado de arte*. Lima.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3990/Karina_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosa, T. d. (2015). Recuperado el 30 de Abril de 2021, de Diario de Avisos:
<http://www.diariodeavisos.com>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística*. Lima, Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Segredo, A., García, A., León, P., & Perdomo, V. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Medigraphic*, 86-99. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2017/ifd1724k.pdf>
- Sória, A. (2020). *Sociedad Española de Psiquiatría*. Obtenido de Cuidado de la Salud Mental del personal sanitario:
<http://www.sepsiq.org/file/InformacionSM/SEP%20COVID19-Salud%20Mental%20personal%20sanitario.pdf>
- Ubaldo T., M. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Virgen de las Mercedes Jangas- Huaraz, 2017*. Chimbote.
- Urbano P., S. (2020). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de salud del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2020*. Callao.
- Varas, N. (2014). *Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los docentes de una institución educativa estatal*. Tesis Pregrado, Universidad Estatal, Trujillo.

ANEXOS

ANEXO 02:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación titulada:

Inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un hospital del cantón milagro en tiempos covid-19, 2021

El objetivo del estudio es: Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

La presente investigación es conducida por García Limones Alberto Julián. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación, y su participación consistirá en responder un cuestionario virtual. Esto le tomará aproximadamente entre 20 a 25 minutos de su tiempo para la resolución. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador. De Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

DESEA PARTICIPAR

- Si acepto participar
- No acepto participar

ANEXO 03:

INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL CUESTIONARIO “Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)”

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Evaluación Psicométrica de Inteligencia Emocional.
Autor:	García Limones Alberto extraído Fernández et al..
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 10 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de Salud.
Significación:	Está compuesta de 24 ítems, a manera de preguntas Likert, permitiendo así evaluar la Inteligencia Emocional intrapersonal percibida (atención emocional, claridad emocional y reparación emocional).

EVIDENCIA DE VALIDEZ

La evidencia de validez de contenido de Evaluación Psicométrica de Inteligencia Emocional cuestionario “Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)” se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a UV de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

TABLA 01

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

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

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

ANEXO 04:

EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega Mac Donald sus resultados se detallan a continuación.

Tabla 02:

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de Inteligencia Emocional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

DIMENSION	sd	Cronbach's α	McDonald's ω
Inteligencia Emocional	6.96	0.861	0.944

En la tabla se puede apreciar que el Alpha de Cronbach logró la confiabilidad a través de la consistencia interna de la escala de inteligencia emocional TMMS-24. Al aplicar el Alpha de Cronbach se obtuvo un coeficiente de ,861 y esto lo ubica en una categoría fiable, lo que quiere decir que el instrumento analizado posee una confiabilidad alta.

Tabla 03:

Coeficientes por ítems individual de confiabilidad Alfa de Cronbach y Omega Mc Donald de Inteligencia Emocional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

Dimensiones	Items	sd	Cronbach's α	McDonald's ω
Atención Emocional	1 - 8	5.65	0.795	0.926
Claridad Emocional	9 – 16	5.19	0.834	0.963
Reparación Emocional	17 - 24	4.69	0.820	0.925

Datos elaborados en Jamovi

En la Tabla 7 se evidencian los niveles de alfa de Cronbach y Omega Mc Donald, con valores de .795 y .834 de las dimensiones de Inteligencia Emocional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021, el cual muestra al instrumento con valores aceptables de confiabilidad.

ANEXO 05:

INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL CUESTIONARIO “EMCO”

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Escala Multidimensional de Clima Organizacional.
Autor:	Garcia Limones Alberto extraído Gómez et al.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de Salud.
Significación:	Está compuesta de 29 ítems, a manera de preguntas Likert, permitiendo así evaluar el clima organizacional (sistema individual, sistema interpersonal, sistema organizacional).

EVIDENCIA DE VALIDEZ

La evidencia de validez de contenido de Escala Multidimensional de Clima Organizacional cuestionario “EMCO” se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a UV de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

TABLA 04

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

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

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

ANEXO 06:

EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD DE CLIMA ORGANIZACIONAL

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega Mac Donald sus resultados se detallan a continuación.

Tabla 05:

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de Clima Organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

DIMENSION	sd	Cronbach's α	McDonald's ω
Clima Organizacional	14.1	0.466	0.914

En la tabla se puede apreciar que el Alpha de Cronbach logró la confiabilidad a través de la consistencia interna de la escala de clima organizacional (EMCO) Al aplicar el Alpha de Cronbach se obtuvo un coeficiente de ,466 y esto lo ubica en una categoría fiable, lo que quiere decir que el instrumento analizado posee una confiabilidad media.

Tabla 06:

Coeficientes por ítems individual de confiabilidad Alfa de Cronbach y Omega Mc Donald de Clima Organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021.

Dimensiones	Items	sd	Cronbach's α	McDonald's ω
Sistema Individual	1 – 7	5.07	0.312	0.887
Sistema Interpersonal	8 – 14	4.07	0.402	0.935
Sistema Organizacional	15 - 29	34.61	0.771	0.782

Datos elaborados en Jamovi

En la Tabla 7 se evidencian los niveles de alfa de Cronbach y Omega Mc Donald, con valores de .312 y .771 de las dimensiones de Clima Organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos COVID-19, 2021, el cual muestra al instrumento con valores aceptables de confiabilidad.

ANEXO 07:

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

PRIMER INSTRUMENTO

EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

objetivo de estudio: Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Marque con una (x) la respuesta que considere.

	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo				
	1	2	3	4	5				
N°	ITEMS				1	2	3	4	5
1	Presto mucha atención a los sentimientos.								
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.								
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.								
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.								
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.								
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.								
7	A menudo pienso en mis sentimientos.								
8	Presto mucha atención a cómo me siento.								
9	Tengo claros mis sentimientos.								
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.								
11	Casi siempre sé cómo me siento.								
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.								
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.								
14	Siempre puedo decir cómo me siento.								
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.								
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.								
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.								
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.								
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.								
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.								

21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento que se me pase.					

SEGUNDO INSTRUMENTO

Evaluación de clima organizacional

objetivo de estudio: Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021.

Marque con una (x) la respuesta que considere.

	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre				
	1	2	3	4	5				
N°	ITEMS				1	2	3	4	5
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.								
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.								
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.								
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.								
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.								
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.								
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.								
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.								
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.								
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.								
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.								
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.								
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.								
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.								

15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.					
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.					
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.					
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.					
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.					
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.					
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.					
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.					
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.					
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.					
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.					

ANEXO:08

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Evaluación Psicométrica de Inteligencia Emocional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la Maestría en Gestión de los servicios de salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica:

Áreas de experiencia profesional:

Institución donde labora:

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica:

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

La finalidad de validar el contenido de este instrumento, por juicio de expertos, contribuirá a presentar un nivel alto de confiabilidad.

3. DATOS DE LA EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre de la Prueba:	Evaluación Psicométrica de Inteligencia Emocional.
Autor:	Salovey y Mayer, adaptado por Fernández-Berrocal.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	Entre 5 minutos a 10 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de Salud.
Significación:	Está compuesta de 24 ítems, a manera de preguntas Likert, permitiendo así evaluar la Inteligencia Emocional intrapersonal percibida (atención emocional, claridad emocional y reparación emocional).

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Evaluación Psicométrica de Inteligencia Emocional	Atención Emocional	se refiere a la apreciación de nuestras propias emociones a la virtud de expresar y sentir nuestras emociones de manera adecuada. (Fernández et al., 2004).
	Claridad Emocional	se refiere a la virtud que se tiene para comprender y reconocer nuestros propios estados emocionales. (Fernández et al., 2004).
	Reparación Emocional	se refiere a la facultad de controlar y regular los estados emocionales de manera adecuada. (Fernández et al., 2004).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación Psicométrica de inteligencia Emocional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Atención Emocional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar nuestras propias emociones para expresarlas de manera adecuada.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención Emocional; Claridad Emocional; Reparación Emocional.	1. Presto mucha atención a los sentimientos.				
	2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.				
	3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.				
	4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.				
	5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.				
	6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.				
	7. A menudo pienso en mis sentimientos.				
	8. Presto mucha atención a cómo me siento.				

Segunda dimensión: Claridad Emocional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de conocimiento de nuestros propios estados emocionales.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención Emocional; Claridad Emocional; Reparación Emocional.	9. Tengo claros mis sentimientos.				
	10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.				
	11. Casi siempre sé cómo me siento.				
	12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.				
	13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.				
	14. Siempre puedo decir cómo me siento.				
	15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.				
	16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.				

Tercera dimensión: Reparación Emocional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de control de nuestros propios estados emocionales.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención Emocional; Claridad Emocional; Reparación Emocional.	17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.				
	18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.				
	19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.				

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

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Escala multidimensional de Clima Organizacional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la Maestría en Gestión de los servicios de salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Grado profesional: Maestría ()
 Doctor ()

Área de Formación académica:

Áreas de experiencia profesional:

Institución donde labora:

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
 Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica:

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

La finalidad de validar el contenido de este instrumento, por juicio de expertos, contribuirá a presentar un nivel alto de confiabilidad.

3. DATOS DE LA EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre de la Prueba:	Escala multidimensional de Clima Organizacional.
Autor:	Gómez & Vicario.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Profesionales de Salud.
Significación:	Está compuesta de 29 ítems, a manera de preguntas Likert, permitiendo así evaluar el clima organizacional (sistema individual, sistema interpersonal, sistema organizacional).

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala multidimensional de Clima Organizacional.	Sistema Individual	Se refiere a la percepción del trabajador de sentirse independiente y de ser reconocidos por el tipo de trabajo que realizan. (Dávila H., 2016).
	Sistema Interpersonal	Se refiere a la percepción del trabajador con el entorno laboral, en relación a la comunicación y la socialización entre compañeros. (Dávila H., 2016).
	Sistema Organizacional	Se refiere a los atributos de la organización, el trabajo y el ambiente, en relación a la consideración, los beneficios, la motivación y el liderazgo. (Dávila H., 2016).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Evaluación Psicométrica de inteligencia Emocional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Sistema Individual.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los atributos individuales del trabajador.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema Individual; Sistema Interpersonal; Sistema Organizacional	1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.				
	2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.				
	3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.				
	4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.				
	5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.				
	6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.				
	7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.				

Segunda dimensión: Sistema Interpersonal.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los atributos de la relación trabajador con el entorno laboral.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema Individual; Sistema Interpersonal; Sistema Organizacional	8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.				
	9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.				
	10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.				
	11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.				
	12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.				
	13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.				
	14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.				

Tercera dimensión: Sistema Organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los atributos de la organización, el trabajo y el ambiente.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema Individual; Sistema Interpersonal; Sistema Organizacional	15. El director trata a su personal de la manera más humana posible.				
	16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.				
	17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.				
	18. El jefe trata con indiferencia a su personal.				

19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.				
20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.				
21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.				
22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.				
23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.				
24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.				
25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.				
26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.				
27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo				
28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.				
29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.				

ANEXO 09:

Matriz de consistencia

Pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Población muestra	Enfoque, Tipo, Diseño	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021</p>						Intervalo
<p>Problemas específicos ¿Cuáles son los niveles de inteligencia emocional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos: Identificar los niveles de inteligencia emocional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión atención a las emociones y las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en profesional asistencial de un Hospital del Cantón</p>	<p>inteligencia emocional</p>	<p>-Atención emocional</p> <p>-Claridad emocional.</p> <p>-Reparación emocional.</p>	<p>Población: La población es de 149 profesionales asistenciales.</p> <p>Muestra: la muestra fue de 107 profesionales asistenciales los cuales cumplen los criterios de inclusión y exclusión.</p>	<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación es Básica con Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño: Se aplicó un estudio de tipo No experimental, transversal y Correlacional</p>	<p>Técnicas: La recolección de datos se obtuvo mediante la elaboración de preguntas dirigidas a los profesionales asistenciales.</p> <p>Instrumentos: Se utilizaron 2 encuestas en relación a sus 2 variables.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nada de acuerdo. 2. Algo de acuerdo. 3. Bastante de acuerdo. 4. Muy de acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.

<p>¿Cuál es la relación de la dimensión atención a las emociones y las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión atención a las emociones y las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021</p>	<p>Milagro en tiempos covid-19, 2021</p>						
<p>¿Cuál es la relación de la dimensión claridad emocional y las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión claridad emocional y las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión claridad emocional y las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021</p>	<p>Clima Organizacional</p>	<p>-Sistema Individual -Sistema Interpersonal -Sistema Organizacional</p>				

<p>¿Cuál es la relación de la dimensión reparación emocional y las dimensiones de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión reparación emocional y las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reparación emocional y las dimensiones de cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021</p>						
<p>¿Cuáles son los niveles de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021?</p>	<p>Identificar los niveles de clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021</p>							

ANEXO 10:

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia Emocional	La Inteligencia Emocional está referida a los procesos que permiten la identificación, aplicación, manejo e interpretación de las vivencias emocionales de uno mismo y de los demás para un adecuado funcionamiento psicosocial. (Fernández et al., 2007).	La Inteligencia Emocional será medida mediante las calificaciones alcanzadas en la escala Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) que explora atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional a través de 24 ítems tipo Likert. (Mestre et al., 2007).	Atención Emocional	Se refiere a la apreciación de nuestras propias emociones a la virtud de expresar y sentir nuestras emociones de manera adecuada (fernández et al., 2004).	<p>Intervalo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nada de acuerdo. 2. Algo de acuerdo. 3. Bastante de acuerdo. 4. Muy de acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo. <p>Puntuación: Excelente: 30 – 40. Adecuado: 19 – 29. Debe mejorar: 1 – 8.</p>
			Claridad Emocional	Se refiere a la virtud que se tiene para comprender y reconocer nuestros propios estados emocionales. (fernández et al., 2004).	
			Reparación Emocional	Se refiere a la facultad de controlar y regular los estados emocionales de manera adecuada. (fernández et al., 2004).	
Clima Organizacional	Clima Organizacional se define como un conglomerado de características fijas que detallan las percepciones en referencia al trabajo, al ambiente físico, al comportamiento interpersonal que podrían afectar dicha organización. (Forehand et al, 1993).	El Clima Organizacional será medido mediante las puntuaciones obtenidas de la encuesta Escala Multidimensional de Clima Organizacional cuestionario (EMCO) el cual explora sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional constituido en 29 ítems tipo Likert. (Dávila Hernández, 2016)	Sistema Individual	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Satisfacción de los trabajadores. ❖ Autonomía en el trabajo. 	<p>Intervalo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nada de acuerdo. 2. Algo de acuerdo. 3. Bastante de acuerdo. 4. Muy de acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo. <p>Puntuación: Bueno: 79 – 116. Regular: 40 – 78. Malo: 0 – 39.</p>
			Sistema Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Relaciones sociales. ❖ Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo. 	
			Sistema Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Consideración de directivos. ❖ Beneficios y recompensas. ❖ Motivación y esfuerzo. ❖ Liderazgo de directivos. 	

ANEXO 11:

SABANA DE DATOS VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL																								RESULTADOS			
AE 1	AE2	AE 3	AE 4	AE 5	AE 6	AE 7	AE 8	CE 9	CE 10	CE 11	CE 12	CE 13	CE 14	CE 15	CE 16	RE 17	RE 18	RE 19	RE 20	RE 21	RE 22	RE 23	RE 24	ATENCIÓN EMOCIONAL	CLARIDAD EMOCIONAL	REPARACIÓN EMOCIONAL	INTELIGENCIA EMOCIONAL
4	4	3	5	1	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	27	32	27	66
4	3	2	4	2	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	22	30	28	80
4	3	3	4	1	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	40	40	102
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	23	25	24	72
5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	31	25	27	83
4	5	4	5	2	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	30	29	32	91
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	28	25	27	80
5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	21	24	69
5	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	24	19	23	66
5	4	3	4	2	3	2	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	27	35	36	98
5	4	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	27	23	23	73
5	4	3	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	32	34	34	100
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27	24	23	74
5	4	5	5	5	3	3	2	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	2	32	32	31	95
5	4	4	5	4	5	2	4	2	3	2	5	4	3	5	5	2	2	2	4	5	2	1	1	33	29	19	61
4	4	5	3	3	5	3	4	2	4	2	5	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	30	26	24	80
5	4	3	3	4	4	2	3	4	5	1	3	5	3	3	4	5	2	4	2	4	1	5	5	28	28	28	84
5	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	22	18	21	61
3	4	4	2	5	2	5	4	5	5	4	4	3	4	2	5	3	5	5	2	4	5	5	5	29	32	34	95
5	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	28	23	22	73
5	2	5	3	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	31	33	37	101
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	5	4	3	2	21	29	24	74
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	5	4	3	2	21	29	24	74
5	5	5	5	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	31	29	27	87
3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	24	28	27	79
3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	22	19	21	62
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	27	22	19	68
5	5	5	5	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	5	3	33	24	24	81
3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	17	19	24	60
2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	20	22	23	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	33	32	31	96
4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	27	28	25	80
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	5	4	24	33	31	88
4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	26	30	29	85
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	28	24	17	69
5	4	3	4	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	25	29	24	78
3	2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	5	4	18	29	30	77
5	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	29	27	26	82
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	24	24	71
3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	3	19	28	30	77

INTELIGENCIA EMOCIONAL																								RESULTADOS			
AE 1	AE 2	AE 3	AE 4	AE 5	AE 6	AE 7	AE 8	CE 9	CE 10	CE 11	CE 12	CE 13	CE 14	CE 15	CE 16	RE 17	RE 18	RE 19	RE 20	RE 21	RE 22	RE 23	RE 24	ATENCIÓN EMOCIONAL	CLARIDAD EMOCIONAL	REPARACIÓN EMOCIONAL	INTELIGENCIA EMOCIONAL
3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	23	30	28	81
3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	24	25	25	74
3	3	2	3	1	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	19	28	30	77
3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	20	22	27	69
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	26	24	25	75
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	26	28	27	81
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	25	26	27	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	24	24	26	74
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	25	29	28	82
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	24	24	26	74
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	25	29	31	85
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	24	24	27	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	24	29	26	79
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	25	24	27	76
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	33	31	29	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	24	26	27	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	25	27	33	85
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	24	24	25	73
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	30	28	30	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	24	24	27	75
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	25	26	29	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	24	24	27	75
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	30	28	28	86
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	24	24	28	76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	24	25	34	83
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	24	24	27	75
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25	24	25	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	5	5	24	27	32	83
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	25	24	28	77
5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	5	4	28	29	31	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	5	5	24	24	32	80
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	26	24	31	81
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	29	29	30	88
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	26	24	32	82
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	26	28	30	84
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	25	24	26	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	38	40	37	115

ANEXO 12:

SABANA DE DATOS VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL																								RESULTADOS								
SIND 1	SIND 2	SIND 3	SIND 4	SIND 5	SIND 6	SIND 7	SIND 8	SIND 9	SIND 10	SIND 11	SIND 12	SIND 13	SIND 14	S015	S016	S017	S018	S019	S020	S021	S022	S023	S024	S025	S026	S027	S028	S029	SISTEMA INDIVIDUAL	SISTEMA INTERPERSONAL	SISTEMA ORGANIZACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	1	3	4	4	3	5	4	5	5	5	1	28	31	56	115
3	4	4	1	1	1	2	2	3	1	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	16	15	23	60
3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	5	4	2	20	26	50	96
4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2	1	1	1	1	4	4	4	2	2	4	21	18	33	78
3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	5	4	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	20	21	45	86	
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	2	4	3	3	4	4	4	5	5	2	27	25	50	102
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	5	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	19	20	41	80
4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	20	20	47	87	
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	22	21	37	80	
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	32	33	63	128
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	5	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	21	19	42	82
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	31	32	66	123
4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	20	17	41	78
4	4	3	2	4	5	2	3	3	4	5	4	5	5	2	3	5	3	4	5	5	2	4	5	3	5	2	3	5	24	29	56	103
5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	3	4	4	5	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	2	3	31	30	42	103	
3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	5	4	5	4	5	4	2	5	1	5	4	21	21	38	100
3	5	2	4	5	4	5	2	4	5	2	4	2	3	5	3	1	4	4	2	5	1	1	5	5	5	4	3	28	22	53	103	
3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	18	18	41	77	
5	4	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	2	1	4	4	1	2	3	4	4	5	28	32	49	103	
5	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	19	20	43	82	
4	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	21	18	51	90
5	5	5	5	2	4	3	2	1	4	4	2	5	2	5	5	1	2	3	2	4	1	5	3	2	4	1	5	3	23	20	46	95
4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	1	1	3	3	3	2	3	3	4	4	4	19	22	47	88	
4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	23	25	41	83	
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	18	22	43	83
4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	25	20	37	82	
4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	1	1	2	2	2	2	4	3	4	4	3	23	25	43	91	
3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	23	24	48	95	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	22	27	43	92
5	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	5	4	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	25	21	42	88	
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	22	22	46	90
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	3	4	3	4	4	4	4	3	26	28	50	104	
3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	1	1	2	3	2	3	3	3	4	4	4	21	24	46	91	
3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	19	20	38	77	
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	25	27	49	101	
3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	23	27	51	101
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	25	27	50	102	
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	21	21	39	81	
3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	1	4	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	21	25	46	92
4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	24	24	50	98	

CLIMA ORGANIZACIONAL																									RESULTADOS								
SIND 1	SIND 2	SIND 3	SIND 4	SIND 5	SIND 6	SIND 7	SIND 8	SIND 9	SIND 10	SIND 11	SIND 12	SIND 13	SIND 14	S015	S016	S017	S018	S019	S020	S021	S022	S023	S024	S025	S026	S027	S028	S029	SISTEMA INDIVIDUAL	SISTEMA INTERPERSONAL	SISTEMA ORGANIZACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	
3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	22	28	54	104	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	20	21	47	88	
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	25	28	50	103	
4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	24	27	47	98	
4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	1	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	20	21	43	84	
4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	2	23	27	50	100	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	21	23	47	91	
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	3	1	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	19	17	43	79	
4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	21	28	51	100	
2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	2	3	14	19	40	73	
4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	22	24	46	92	
1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	1	13	18	35	66	
4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	23	23	51	97	
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	15	19	36	70	
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	18	21	41	80	
4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	20	21	41	82	
4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	1	1	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	23	23	47	93	
3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	17	17	39	73	
3	3	4	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	18	19	39	76	
3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	16	19	38	73	
4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	1	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	23	26	47	96	
2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	1	1	2	1	1	2	4	4	3	2	3	1	14	20	36	70	
3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2	19	28	49	96		
4	3	3	1	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	1	1	2	2	2	3	4	3	3	4	3	17	28	43	88	
3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	22	27	46	95	
4	3	4	1	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	5	5	3	1	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	1	18	22	39	79	
4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	23	28	52	103	
4	4	4	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	1	1	2	1	2	2	4	3	4	2	3	1	18	20	39	77	
4	4	4	2	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	3	3	3	3	4	5	4	5	4	2	24	31	53	108	
4	4	4	1	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	5	5	2	1	1	2	3	2	2	4	5	4	3	3	1	19	24	43	86	
5	4	4	1	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	5	5	2	1	1	2	2	2	2	4	3	4	2	3	1	20	20	39	79	
4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	22	30	51	103	
5	4	5	1	2	3	1	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	1	1	2	2	1	1	4	4	5	3	3	1	21	25	41	87	
4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	4	5	4	4	2	22	29	51	102
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	1	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	19	21	49	89	
5	3	5	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	5	5	3	1	1	2	2	2	2	5	4	3	3	3	2	20	18	43	81	
4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	3	3	5	5	4	4	2	23	28	51	102	
5	4	5	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	5	5	3	1	1	2	1	2	2	4	5	3	2	3	1	21	19	40	80	
4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	4	5	4	4	2	23	29	51	103	
5	4	4	1	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	5	5	4	1	1	2	2	2	1	3	5	3	3	3	1	20	19	41	80	
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	5	4	4	4	2	25	28	51	104	

ANEXO 13:

FORMULARIO DE AUTORIZACION PARA IMPLEMENTACION DE INSTRUMENTOS



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 29 de junio de 2021

Señor
Dr. Saltos Román Luis
Director del Hospital General "Dr. León Becerra Camacho" de la Ciudad de Milagro
Piura. -

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

Tengo a bien dirigirme a usted para saludar cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa. Luego, para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : García Limones Alberto Julián
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de Salud
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Inteligencia emocional y clima organizacional en profesional asistencial de un Hospital del Cantón Milagro en tiempos covid-19, 2021
- 6) Asesor : Dr. Castillo Hidalgo Efrén Gabriel

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente


DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ
DIRECTOR EPG-UCV

HOSPITAL GRAL. LEÓN BECERRA CAMACHO - MILAGRO



OBRENCIA

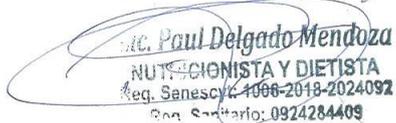
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

RECIBIDO POR: *Sy* 2. Julio 20.21

FECHA: 2.08

*Recibido 6/07/2021
9:30*

Permiso de investigación


Dr. Paul Delgado Mendoza
NUTRICIONISTA Y DIETISTA
Reg. Senescy: 4006-2019-2024092
Caj. Sanitario: 0924284409