



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Inteligencia emocional y bienestar laboral en los trabajadores de
un centro de salud, Ancash, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Yanac Reyes, Maria Carmen (orcid.org/0000-0002-7535-2137)

ASESOR:

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

CO-ASESOR:

Dr. Ríos Ríos, Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado primeramente a Dios, por haberme apoyado y guiado hasta ahora, porque a pesar de las dificultades y pruebas siempre estuvo su presencia presente. A mis seres queridos por su tiempo y dedicación, lo cual me encaminaron por el sendero correcto, gracias a su apoyo incondicional hoy puedo ver los frutos de mi esfuerzo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme y permitir dar un escalón más en mi vida profesional. Me agradezco a mí misma porque a pesar de las dificultades y tempestades que pude pasar este año, nunca me di por vencida y seguí creyendo en mí. A mis docentes por su apoyo incondicional durante todo este tiempo de duración del curso y por permitir concluir una etapa más de mi vida.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Juicio de expertos	18
Tabla 2	Resultados del análisis de fiabilidad	19
Tabla 3	Frecuencias de la inteligencia emocional	21
Tabla 4	Frecuencias de las dimensiones de la Inteligencia Emocional	22
Tabla 5	Frecuencias del bienestar laboral	23
Tabla 6	Frecuencias de las dimensiones del bienestar laboral	24
Tabla 7	Prueba de hipótesis general	25
Tabla 8	Prueba de hipótesis específica 1	26
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica 2	27
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica 3	28
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica 4	29
Tabla 12	Prueba de hipótesis específica 5	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de la investigación	16

Resumen

El presente estudio estableció como objetivo principal: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral en los trabajadores de un centro de salud de Ancash, 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, de nivel correlacional; la muestra fue seleccionada a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, la misma que estuvo conformada por 120 trabajadores de un centro de salud de Ancash. La técnica de recolección de datos fue la encuesta virtual. Los principales resultados evidenciaron que el 45% de los trabajadores de un centro de salud de Ancash, reflejaron un nivel inadecuado de inteligencia emocional; además se visualizó que el 42.5% de evaluados evidenciaron un nivel regular en bienestar laboral. Por otro lado, debido a que se obtuvo un valor de Rho de 0,525 (valor de $p = 0,000$); se concluyó que la inteligencia emocional se correlaciona positivamente con el bienestar laboral.

Palabras clave: Inteligencia emocional, bienestar laboral, trabajadores.

Abstract

The present study established as its main objective: To determine the relationship between emotional intelligence and occupational well-being in the workers of a health center in Ancash, 2022. The research was of a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design, of correlational level; The sample was selected through a non-probabilistic convenience sampling, which consisted of 120 workers from a health center in Ancash. The data collection technique was the virtual survey. The main results showed that 45% of the workers of a health center in Ancash, reflected an inadequate level of emotional intelligence; In addition, it was observed that 42.5% of those evaluated showed a regular level of labor well-being. On the other hand, because a Rho value of 0.525 (p value = 0.000) was obtained; It was concluded that emotional intelligence is positively correlated with job well-being.

Keywords: Emotional intelligence, labor Well-being, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las investigaciones sobre el desarrollo de la inteligencia emocional (IE) y el bienestar laboral son el foco de mayor importancia. El número de cursos relacionados con la gestión de las emociones cada vez son más frecuentes para las empresas u organizaciones públicas o privadas. Por otro lado, los cambios a los cuales están sujetos las organizaciones es incesante debido principalmente a revoluciones tecnológicas y escenarios sociales, políticos y económicos (Blanco y Fernández, 2020); debido a estas razones, es necesario que las personas desarrollen habilidades para el manejo de emociones (Menacho et al., 2022).

A nivel internacional, las organizaciones se encuentran en escenarios cada vez más competitivos, con demandas y exigencias laborales que demandan en los trabajadores mejores habilidades y capacidades para hacer frente a las diversas situaciones laborales (Karimi et al., 2021). Ante estas circunstancias, es indispensable que tanto los líderes como trabajadores desarrollen adecuadas capacidades para el manejo de emociones, es decir, actuar con inteligencia emocional (Suleman et al., 2020).

Un gran desafío de las organizaciones es por tanto, asegurar que sus trabajadores estén satisfechos con sus labores, en relación a las actividades que realizan en el que intervienen las relaciones interpersonales, el clima laboral y otros factores en la que es necesario saber reconocer e identificar las propias y ajenas emociones a fin de mejorar las condiciones de trabajo (Mustafa et al., 2022). No poder manejar adecuadamente las emociones puede afectar a los trabajadores en el desempeño de sus funciones y más aun de su permanencia dentro de la organización (Batista et al., 2022). Además, puede incrementar los niveles de estrés laboral y perjudicar el desempeño y productividad (Sanjay, 2022); sobre todo la salud y el bienestar (Soto et al., 2020).

Los problemas emocionales en el trabajo, se dan en cualquier empresa u organización, tal como han reportado diversas empresas latinoamericanas, indicando la dificultad de hallar personal bien cualificado sobre la base de habilidades tecnológicas, emocionales, y otras; remarcando la necesidad de contar con empleados con habilidades blandas, y que puedan actuar en determinadas

circunstancias con buen manejo de relaciones interpersonales, toma de decisiones y con mayor estabilidad emocional (Gontero y Novella, 2021).

Los problemas emocionales en el trabajo tampoco son ajenos a la realidad nacional. En las empresas nacionales también existen trabajadores con bajo nivel de regulación de emociones, lo que les afecta en sus relaciones interpersonales, afectando su desempeño y su relación con la organización. Por otra parte, el estudio parte del problema del bienestar laboral insuficiente en este centro de salud, que se manifiesta en problemas organizacionales permanentes, como problemas en las convocatorias y realización del trabajo colectivo, conflictos entre miembros de grupos organizados, debilidad en la función de varias comisiones compuestas por personal completo y otros. También se menciona que algunos trabajadores tienen problemas con sus compañeros, por diversas razones ya que no es posible comunicarse adecuadamente con ellos, la mayoría de ellos son tan simples que no son dignos de discusión. Especialmente durante las reuniones de coordinación, ocurren muchos incidentes desagradables que afectan el ambiente laboral del centro de salud.

Ahora bien, en el ámbito local, las personas están interesadas en desarrollar sus habilidades emocionales, más que sus conocimientos y habilidades profesionales, porque hoy en día el coeficiente de inteligencia emocional implica su importancia para hacer el trabajo de manera relevante (Arredondo, 2008).

Igualmente, se cree que existe una posibilidad en que la inteligencia emocional del grupo de servidores que conforman el centro de salud tenga algo que ver con peleas, quejas, críticas destructivas, etc. Finalmente, esta publicación tiene como objetivo estipular con precisión la proporción entre dos variables, la inteligencia emocional y el bienestar laboral, en los centros de salud. Esperamos que los hallazgos de este estudio permitan tomar acciones que ayuden a mejorar su cultura organizacional, tales como: Realización de talleres de desarrollo del carácter para los personales del centro de salud.

En este sentido, el problema está relacionado en cierta medida con la inteligencia emocional del grupo de trabajadores que integran el centro de salud, ya que, si hubiera una buena gestión de las emociones, no habría tantos problemas, como conflictos, quejas, críticas destructivas, etc. Es así que en los diferentes centros de salud, se muestran que son estructuras organizativas improvisadas,

rígidas, inflexibles al cambio y falta de alta coordinación, no trayendo beneficios, creando un ambiente de trabajo negativo, imposibilitando a organizar actividades de manera más productiva y eficaz, esto va acompañado de poca o ninguna investigación sobre los niveles de conciencia emocional de los trabajadores pre empleo, convirtiendo una tarea humana en un simple procedimiento funcionario, que sin duda tiene un impacto en la experiencia de aprendizaje del trabajador.

Por la realidad problemática expuesta, se formula el problema general: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral en trabajadores de un centro de salud de Ancash, 2022?, así mismo los específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión intrapersonal y el bienestar laboral?; b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión interpersonal y el bienestar laboral?; c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión de la adaptabilidad y el bienestar laboral?; d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión manejo del estrés y el bienestar laboral?; y, e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión estado de ánimo general y el bienestar laboral?

La justificación teórica, hoy en día podemos darnos cuenta de que estamos sometidos a una serie de presiones, ya sean laborales o profesionales, que conducen a la inestabilidad emocional por no saber gestionarlas correctamente, por lo tanto, este estudio va identificar correctamente la reciprocidad entre dos variables: inteligencia emocional y bienestar laboral en un centro de salud.

Respecto a la justificación práctica, las emociones son manifestaciones permanentes tanto en la vida cotidiana de hogares, establecimientos de salud, empresas y lugares de trabajo. Como podemos ver, esta investigación se enmarca en el objetivo cognitivo de la ciencia, pues se enfoca en contribuir a la explicación teórica. Los resultados de esta investigación nos permitirán tomar acciones que ayuden a mejorar la cultura organizacional.

Además, debido a su validez metodológica, que pretende colaborar con las investigaciones existentes unirse la inteligencia emocional y bienestar laboral, este estudio servirá como base para futuras investigaciones relacionadas con este tema, y puede conducir a nuevos conocimientos a la generación, el trabajo es también una herramienta, brindando procedimientos validados que permitan un diagnóstico honesto y riguroso.

Luego de explicar la importancia del proyecto, se formula el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral

en los trabajadores de un centro de salud de Ancash, 2022; cuyos objetivos específicos son: a) determinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el bienestar laboral; b) determinar la relación entre la dimensión interpersonal y el bienestar laboral; c) determinar la relación entre la dimensión de adaptabilidad y el bienestar laboral; d) determinar la relación entre la dimensión manejo del estrés y el bienestar laboral; e) determinar la relación entre la dimensión estado de ánimo general y el bienestar laboral.

De igual forma, se propone la hipótesis general: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral en trabajadores de un centro de salud de Ancash, 2022; igualmente, se precisa las hipótesis específicas: a) existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el bienestar laboral; b) existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el bienestar laboral; c) existe relación significativa entre la dimensión de adaptabilidad y el bienestar laboral; d) existe una relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y el bienestar laboral; y, e) existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y el bienestar laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, se cuenta con los trabajos previos de: Medranda y Moreira (2020) quienes realizaron un estudio con la finalidad de diagnosticar los centros de salud y las relaciones interpersonales en los trabajadores de dicho establecimiento, su objetivo principal es optimizar el rendimiento de los empleados. Las estrategias utilizadas para la investigación son la inferencia, la inducción y el análisis, utilizando técnicas de recolección de datos de entrevistas y encuestas. Los resultados logrados muestran que el 36% del personal de enfermería rara vez gestiona sus conflictos, a diferencia de las otras áreas de trabajo donde el 50% puede gestionar adecuadamente sus conflictos. Las conclusiones del estudio a través de la encuesta aplicada a los servicios de los médicos indican que estos son incapaces de gestionar sus impulsos emocionales en el trabajo, que no identifican debilidades por sí mismos en el trabajo que realizan de manera desinteresada en las preocupaciones que afectan a sus compañeros de trabajo, exhibiendo pocas habilidades de comunicación y falta de motivación en el trabajo.

Sánchez (2020) en un estudio planteó como objetivo principal evaluar la inteligencia emocional y el bienestar subjetivo de los estudiantes, con el fin de explorar las diferentes variables por grupo, género, sexo y elección de estudio. Es decir, es un estudio creativo y orientado a la investigación que explora y estudia la relación entre la elección (educativa/no educativa), todas estas variables y sus propiedades predictivas para el rendimiento académico, utilizan estas habilidades como variables de apoyo para el rendimiento académico, los estudiantes universitarios que promuevan un ambiente de aprendizaje positivo y saludable mejoran su empleabilidad. Las bases teóricas incluyen, para cada variable estudiada las definiciones conceptuales, los modelos teóricos explicativos, evaluaciones, resultados de estudios investigados entre ellos, las características predictivas del rendimiento, el sexo y la edad. Se concluye con una selección de estudios y una descripción general de diversos programas de intervención para el desarrollo de estas variables en el ámbito educativo, particularmente en la educación superior, que es la base del programa de intervención del proyecto. Los resultados muestran el nivel medio de inteligencia emocional, creatividad, felicidad y satisfacción vital; el nivel normal en el logro especial por género, edad y área de

estudio. La parte final del trabajo abrirá otras direcciones de investigación, entre ellas la posibilidad de estudiar otras variables que complementen los avances de las neurociencias en la formación universitaria, la empleabilidad de los estudiantes y una mejor inserción al mundo laboral.

González et al. (2018) publicaron como objetivo principal es conocer y analizar las condiciones necesarias para la existencia de un ambiente saludable, reunir los elementos necesarios para que los servidores del establecimiento se sientan satisfechos y motivados en su trabajo y con ello implementar un plan sólido que pueda mejorar en beneficio de la organización y de los colaboradores. En cuanto a la metodología, el tipo de estudio que corresponde al procesamiento estadístico descriptivo es un análisis factorial de componentes principales que muestra cómo, entre otras variables miden, el respeto del funcionario, el seguimiento, la enseñanza, problemas y cómo resolverlos la disponibilidad, tienen la mayor influencia en la dinámica de la variable dependiente. Concluye que la mayoría de los trabajadores poseen una capacidad emocional y social apropiada.

Franco (2017) realizó una indagación cuyo objetivo principal es utilizar técnicas estadísticas deductivas, inductivas e inferenciales para utilizar enfoques cuantitativos en un diseño no experimental para desarrollar el lugar de trabajo del personal del Consejo Nacional para la igualdad intergeneracional, analizando si la inteligencia emocional influye en el bienestar laboral aplicando el cuestionario de calidad de vida en el trabajo (CVT) donde se mide el bienestar laboral y la prueba inventario de pensamiento constructivo (CTI) para medir la inteligencia emocional en un cohorte de 40 servidores públicos, se correlacionan descriptivamente la naturaleza del estudio. Concluyendo que la inteligencia emocional es significativa para la existencia del bienestar laboral, y si la inteligencia emocional afecta el bienestar laboral, por lo que se recomienda potenciar factores no dominantes para lograr una mejora del bienestar laboral.

Romero (2017) en su estudio planteó como objetivo principal encontrar la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral, se realizó entre 33 servidores que fueron mencionados por RR.HH. de una organización gubernamental, organización que constituye a toda la población. Al evaluar las asociaciones entre las variables del estudio utilizando pruebas y cuestionarios estandarizados. Se concluyó que ambas variables se relacionan y fundamentan

entre sí, con componentes como las relaciones interpersonales, la empatía y la comunicación.

En cuanto a los antecedentes a nivel nacional, se cuenta con aportes de: Valencia (2022) quien ha planteado como objetivo principal proponer un modelo institucional de responsabilidad social para el desarrollo sostenible del bienestar en el trabajo en las instituciones públicas del estado de Mocache. La metodología utilizada es un enfoque cualitativo y cuantitativo, un tipo básico de proyección no experimental de nivel predictivo y descriptivo mediante la aplicación de regresión ordinal, mejorando así el bienestar de los empleados. Con una población de 503 y una muestra de 136 empleados, las herramientas aplicadas fueron validadas por cinco jueces expertos. Sin inversión en formación continua, el 75,7% de las organizaciones tienen una responsabilidad social media-baja, lo que se traduce en una baja estabilidad. La felicidad en el trabajo ocupa un lugar alto, pero el desarrollo sostenible de la felicidad en el trabajo es de moderado a bajo con un 66,2 %, porque el rendimiento laboral en condiciones de trabajo no es adecuado. Concluyendo el modelo de bienestar laboral, en atender la estabilidad, necesidad y formación continua de los servidores públicos.

Huamán (2020) en cuyo estudio presentó como objetivo determinar el impacto de la salud mental en la alta dirección del distrito de Lambayeque en el año 2019, con una población de 110 trabajadores y una muestra de 35 trabajadores y directivos asistenciales. Los datos de cada variable se recolectaron a través de cuestionarios para establecer correlaciones apropiadas. En cuanto a los resultados estadísticos de las variables, $Rho = 0,620$, la IE está directamente relacionada con el bienestar laboral, que es la correlación media de las variables, y $p = 0,00$ es inferior al nivel de significación de 0,05, concluyendo que la IE está fuertemente asociada con el bienestar laboral.

De la Lama (2020) planteó como objetivo examinar la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral. El diseño es cuantitativo, transversal y relacional. Los resultados demuestran una correlación directa. En cuanto al aspecto, el compromiso organizacional del bienestar laboral, encontramos relaciones significativas entre las variables de IE y la dimensión del compromiso laboral entre los trabajadores del Centro asistencial de la ciudad de Lima. Se identificaron asociaciones moderadas para las motivaciones dimensionales de

inteligencia emocional fluctuante y el bienestar laboral. Finalmente, las relaciones de resultados para las variables IE y el trabajo en equipo fueron moderadamente significativas.

Cotrina (2019) realizó una indagación cuyo objetivo principal es esclarecer la relación entre inteligencia emocional y bienestar laboral en trabajadores de fábrica – Lambayeque 2019. Estuvo conformado por 120 trabajadores de la fábrica de Lambayeque objeto de estudio. La encuesta encontró que el 9% de los encuestados indicaron una cultura laboral débil. Por tanto, se concluye que la relación entre ambas variables es positiva, con un coeficiente de correlación de 0.9.

Tanco (2018) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral de las enfermeras. Cuyo diseño es cuantitativo y correlativo. La muestra estuvo compuesta por 40 enfermeras. Resultado: El 67,5% del personal de enfermería mostró un proceso medio de la IE y el 17,5% mostró un buen desarrollo de la inteligencia emocional. Para establecer la relación entre inteligencia emocional y bienestar laboral, se aplicó chi-cuadrado y arrojó 0.081. Concluyendo que en el servicio de Gineco - Obstetricia, no existe relación entre ambas variables.

Según Sternberg et al. (2003) habrían propuesto una teoría tridimensional de la inteligencia, donde se ilustra su teoría comparando estudiantes universitarios buenos, promedio y malos. Mencionando que los estudiantes que logran buenos promedios en la vida real no tienen tanto éxito académico. Por otro lado, los estudiantes promedio describen su actividad como estable cuando salen del aula. tanto en el trabajo como en el hogar. Para Sternberg, la inteligencia está asociada con una gama de habilidades necesarias para desempeñar de forma segura en la realidad.

Villacorta (2010) la inteligencia emocional es “una agrupación de experiencias y destrezas únicas, entusiastas y sociales que inciden en nosotros capacidades para adaptarnos y hacer frente a las exigencias e influencias de nuestro entorno. Se fundamenta en la capacidad del ser humano para comprender, controlar y expresar.

Arias (2010) propone el Modelo de BarOn, inteligencias no cognitivas donde se cimienta el contenido de describir cómo las personas interactúan con los hombres y su hábitat. El modelo BarOn consta de cinco elementos: intrapersonal,

interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y componentes generales del estado de ánimo.

Por otro lado, los modelos teóricos que sostiene la primera variable; se da en aquellas áreas sensibles donde la astucia es algo menos relevante para el progreso, es decir, dónde habilidades como la autodirección, entusiasta y la empatía son más relevantes que, por ejemplo, las habilidades psicológicas completas. Así, la razón entusiasta determinará el soporte de familiarizarse con los fundamentos de la facilitación, etc., mientras que la aptitud apasionada implica el grado de dominio de estas actitudes en formas que se reflejan en el ámbito profesional (Goleman, 2018).

Woyciekoski y Hutz (2009) definieron la inteligencia emocional como un constructo psicológico reciente cuyo objeto de estudio son las interacciones entre inteligencia y emociones, representando uno de los aspectos más debatidos de la inteligencia en la actualidad; ya que resaltó y trascendió en las áreas de investigación durante los últimos años.

Refieren a la inteligencia emocional como el entendimiento de una persona para comprender, sentir, controlar y modificar escenarios de juegos propios y ajenos. También consiste en coordinar y regular las emociones y no reprimirlas. Este es un tipo intelectual que monitorea y regula todos los aspectos de nuestras emociones. Evalúan las oportunidades de la vida desde un estado de tranquilidad y autoconciencia es un estado de ánimo que permite al sujeto monitorear sus propias carencias y potenciar sus cualidades con sentidos básicos y útiles (Guerri, 2016).

Se menciona que la inteligencia emocional es otra área para aprender sobre los personajes y sus encuentros en el trabajo y la vida. Después de todo, hoy es evidente una apuesta jerárquica que amplía la preparación individual y grupal y enfatiza diferentes facetas de la habilidad. El conocimiento y la conexión son claves hacia el desarrollo personal y holístico (Gan y Triginé, 2010).

La inteligencia emocional trata de la capacidad de reflexionar sobre las alteraciones y mejorar el pensamiento. Para ello, es una capacidad cognitiva: la capacidad de comprender, percibir y apreciar la importancia de la emoción, la razón a la resolución de problemas. De manera similar, el concepto de inteligencia emocional asume que hay dos procesos mentales distintos, pensar y sentir, en

realidad trabajan juntos y pueden verse como habilidades. Incluye cuatro habilidades distintas: Habilidad para percibir emociones, usar emociones, impulsar pensamientos y comprender emociones (Maamari y Majdalani, 2017).

Goleman (2018) la inteligencia emocional presenta cinco dimensiones: la primera dimensión es intrapersonal donde define que los individuos con alta inteligencia emocional son generalmente sociables, extrovertidas, alegres, reacias a ser humildes, ansiosas y melancólicas. Tiene una capacidad trascendente para interactuar con causas y personas, generalmente está comprometido, mantiene un sentido moral de la vida y es amable y cálido en su trato con ellos. Su vida entusiasta es rica y adecuada. Claramente, están contentos con uno mismo, amistades y con su entorno social en el que habitan. Las mujeres con un coeficiente intelectual alto, por otro lado, pueden demostrar confianza académica desde el principio, articulan sus ideas, evalúan dificultades problemáticas y presentan una amplia gama de intereses académicos de buen gusto. Además, es generalmente reflexiva, propensa a la tensión, el estrés y los impulsos, y desconfiada en pronunciar claramente su resentimiento.

La segunda dimensión es la interpersonal, precisa que el conocer las relaciones incluye la capacidad de comprender al resto y determinar qué es lo que más impresiona, cómo funciona y cómo mejorar en conjunto. Los funcionarios gubernamentales, educadores, profesionales y pioneros religiosos son generalmente individuos con un alto grado de discernimiento. Una vez más, incluye la capacidad continua interna de construir una imagen precisa y auténtica de un individuo y usar esa imagen para actuar cada vez más competentemente en la vida (Goleman, 2018).

La tercera dimensión es la adaptabilidad, la cual indica que es conocer cuando un padre se niega repetidamente a expresar simpatía por ciertos sentimientos en la familia, como llorar o hacer demandas apasionadas, la persona deja de comunicar esos sentimientos e incluso renunciar a ellos. De esta manera, los sentimientos de desánimo, son más evidentes en el inicio de la adolescencia, puede eventualmente desaparecer por completo esta etapa del individuo, visto como una parte integral del trabajo con varias personas porque ofrece un trato increíble (Goleman, 2018).

La cuarta dimensión es el manejo de tensión, es una de las medidas que mejor han demostrado entre los medios que se han mostrado más efectivos para combatir la presión, se encuentran los tratamientos psicológicos para adaptar el diseño de las ideas que la gestionan. Esta terapia intenta establecer un programa de ejercicios atractivos que sensibilicen, cuestionen y relativizan las consideraciones dirigidas al centro de la mirada y proporcionen algún tipo de desviación. Por ejemplo, la alta eficiencia que ha resultado ser una de las estrategias más exitosas para sacudirse tanto la melancolía como otras cualidades negativas (Goleman, 2018).

Finalmente, la quinta dimensión es el ánimo, es donde se identifica con el estado de ánimo que se equipara con la esperanza, un pensamiento increíblemente inocente y positivo, a menos que sea un sueño, es un conocimiento que evita caer en la apatía, la tristeza o la infelicidad a pesar de la decepción. Una forma de que las personas revelen sus triunfos y decepciones. Los pensadores positivos encuentran razones para la decepción en las cosas que pueden cambiar y con las que es probable que tengan problemas más adelante, mientras que los pensadores preocupados culpan a su infelicidad y la ven más cerca de casa. Puede atribuirse a la marca de Negocio familiar que no se puede parar (Goleman, 2018).

Diener y Diener, 1995 (citado por Romeiro, 2015) han indicado que las definiciones de bienestar laboral pueden agruparse desde tres perspectivas: a) como una percepción personal que los trabajadores hacen en función de sentirse satisfechos en el trabajo, b) una percepción de valoración que inclina la satisfacción por más cosas positivas que negativas y, c) el bienestar vista desde un enfoque de la antigua Grecia que consideraba como una virtud. La Organización Mundial de la Salud – OMS (citado por Calderón et al., 2019) precisó que el bienestar laboral es un constructo teórico que debe observarse desde la integración de aspectos físicos, psicológicos y sociales. Así también, desde la Organización Internacional del Trabajo – OIT (citado por Hermosa, 2018) se remarcó el bienestar laboral como un factor relevante de la salud mental, de esta forma la definió como un estado de salud y bienestar.

De acuerdo con Fonseca y Cruz (2019) el bienestar laboral puede explicarse desde lo subjetivo, la definición de bienestar se relaciona con aspectos cognitivos y afectivos. En opinión de Flores (2017) el bienestar está asociado a la felicidad y

ha sido abordado desde aspectos psicológicos, cognitivos. Desde el aporte de Encinas (2022) el bienestar laboral no tiene una definición estándar y en diversas investigaciones se han asociado con frecuencia a condiciones de tipo material y la experiencia del trabajador, en otros estudios, señala el autor, se reconoce el bienestar como el florecimiento.

Para Gómez et al. (2019) la noción de bienestar en el trabajo se define como un estado de felicidad y de acuerdo con estos autores, bienestar laboral es un sinónimo de satisfacción laboral. Para Ortiz et al. (2021) el bienestar hace referencia a un estado en que el trabajador expresa un grado de satisfacción en relación con las actividades y de cómo se siente dentro de la organización. En opinión de Vera et al., 2018 (citado por Angulo et al., 2021) el bienestar laboral es el estado que expresa un trabajador en relación a su experiencia en el trabajo percibiéndola positiva mostrando el grado de satisfacción. En la misma línea de ideas Vera et al. (2018) manifestaron que el bienestar es el grado de satisfacción que es percibida positivamente debido a experiencias y emociones positivas generándose una mayor alegría en el trabajo.

En el bienestar laboral, existen cuatro enfoques que ayudan a comprender su relación con los empleados y cómo efectivamente la felicidad es sinónimo de beneficios para el lugar donde se labora; el primer enfoque es ecológico, es decir, comprender, estudiar, evaluar e intervenir en la relación del empleado con su trabajo y su entorno extra laboral. También existe un enfoque económico de la felicidad, que aborda el nivel de ingresos, el gasto social y la inversión de los trabajadores (o grupos de trabajo), en su diario vivir y sus actividades laborales.

El tercer enfoque es la sociología, que incluye contextos objetivos y visibles del grupo de trabajo, en el que averiguar en qué medida se utilizan los servicios y beneficios de la comunidad, influencia sociodemográfica, la familia con el bienestar de los trabajadores. Finalmente, la psicología social, donde la interacción de percepción de uno mismo y del mundo en el que se está inmerso. Estos enfoques nos ayudan a comprender qué aspectos de la felicidad en el lugar de trabajo pueden interferir en el desarrollo estratégico de la organización, apoyando procesos clave como el reclutamiento, el desarrollo de capacidades y el desarrollo organizacional efectivo (Casales, 2007).

De esta manera las dimensiones del bienestar laboral según Baigorria, (2014) y adaptada por Jara (2016), son las siguientes:

La primera dimensión es la satisfacción laboral. Para Jiménez et al. (2020) la satisfacción es una sensación de bienestar, en la que el trabajador logra experimentar sentimientos positivos que contribuyen con la organización. Es decir, impacta en el desempeño y los resultados organizacionales (Lumbreras et al., 2020). Desde la perspectiva de Dutschke, 2013 (citado por Jiménez et al., 2020a) la satisfacción en el trabajo hace referencia a todas aquellas experiencias positivas que llevan al trabajador a sentir agrado por su trabajo que lo induce a perseverar para lograr metas. De acuerdo con este autor, el grado de satisfacción también se encuentra relacionado con las relaciones interpersonales dentro de la organización, es decir, cuanto mejores sean estas relaciones, el trabajador percibirá su experiencia con mayor satisfacción.

La segunda dimensión es el entorno laboral. Grott, 2003 (citado por Navarro, 2012) define como el conjunto de factores físicos, psicológicos, ambientales y otros que se encuentran presentes en las actividades laborales cuya interrelación se percibirá como positiva cuando el entorno es adecuado para el trabajo.

De acuerdo con esta definición, la OMS, la OIT y otras instituciones internacionales refieren del entorno laboral saludable como una condición de trabajo para procurar la salud de los trabajadores entendiendo que se procura un mayor bienestar social, personal, mental evitando los riesgos que ocasionan las afectaciones a la salud de los trabajadores (Spencer et al., 2018).

En cuanto a la epistemología del primer constructo de la inteligencia emocional, este conocimiento se tiene documentada desde la década de los 90s cuyos autores primigenios fueron teóricos Mayer y Salovey, conocimiento que fue acentuado y con mayor énfasis a partir de la década del 95 con los trabajos de Goleman (Oliveros, 2018); sin embargo, las emociones fueron ampliamente estudiadas desde el campo filosófico y psicológico en cuyas discusiones se buscaba comprender las emociones con la finalidad de buscar la armonía, las buenas relaciones, etcétera (Torres, 2019). Ya durante el siglo XX, con el paradigma cognitivo, se explicaba que los individuos se diferencian de su entorno por su capacidad para procesar información (Toledo y Bonhomme, 2019). En la actualidad, se sabe que las emociones tienen incidencia en el 95.0% de las

decisiones que se toman (Arrabal, 2018). La epistemología de la segunda variable, Lin y Nguyen (2021) han indicado que este constructo, surge como un intento para aplacar las consecuencias sociales de la mercantilización del trabajo, a través de la protección social de los trabajadores. El estudio de este constructo, ha sido estudiado ampliamente porque se buscó comprender que hace feliz a los trabajadores, que los hace bien (Fonseca y Cruz, 2019). Desde entonces, han ido surgiendo a lo largo del tiempo diversas teorías o tipo de reformas para procurar el bienestar de los trabajadores (Chan y Moffitt, 2018). Para Blanco y Moros (2020) cuando una organización se considera como saludable, es porque dentro de sus procesos, la institución se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación se basó en el paradigma positivista. Para Ramos (2015) este paradigma se caracteriza porque la realidad es considerada como absoluta y con capacidad para ser medible, y que se debe controlar la relación entre el investigador y el fenómeno en estudio, ya que éste no afecte el proceso de investigación.

La investigación fue considerada como básica, que se describe por generar o incrementar el conocimiento, derivando en nuevas ideas o explicaciones sobre los fenómenos de estudio (Venegas et al., 2019).

Este estudio tuvo enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014) afirmaron que el conocimiento debe ser objetivo y se deriva de un proceso deductivo en el que las hipótesis formadas previamente se prueban mediante análisis numérico y análisis estadístico deductivo.

La investigación se desarrolló bajo el método hipotético-deductivo, parte de observaciones empíricas y luego construye teorías sobre lo observado; cuyas conclusiones son justificables (Sánchez, 2021).

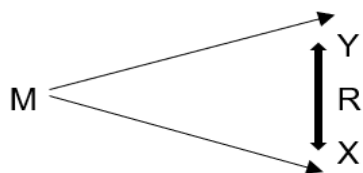
Por otro lado, este estudio fue de nivel correlacional, donde se pretende encontrar la correlación entre ambas variables de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, caracterizado porque el investigador no realizó ningún manejo de las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Por otro lado, también es transversal porque la recolección de datos se realizó en un determinado tiempo y lugar, con el fin de describir las variables y analizar su incidencia en un tiempo dado.

Figura 1

Esquema de la investigación



Donde:

M: Población

X: Variable 1: Inteligencia Emocional.

Y: Variable 2: Bienestar laboral.

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia Emocional

Definición conceptual

Es la capacidad de las personas para realizar acciones bien reguladas al tiempo que evalúan y expresan sus sentimientos, estas habilidades les permitirán asociar sentimientos relacionados con su pensamiento, por otro lado, les permitirá desarrollar habilidades que les permitan comprender, reconocer y regular ambos aspectos emocionales e intelectuales (Vallejos, 2022).

Definición operacional

Se midió con un cuestionario que contiene 5 dimensiones: Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de tensión, ánimo; asimismo presentará 5 indicadores cada uno, que constituye de 25 ítems que se medirá con una escala de Likert, con los rangos y niveles de baja, promedio y alta.

Escala: politémica ordinal

Variable 2: Bienestar laboral

Definición conceptual

Es un estado o sensación física, mental y social que experimenta un trabajador en el ámbito o contexto laboral y que expresa un estado afectivo cuando se afirman experiencias positivas dentro del trabajo (Espinoza et al., 2021).

Definición operacional

Se midió con un cuestionario que contiene 2 dimensiones, satisfacción y entorno laboral, presentará 5 indicadores cada uno, que constituye de 25 ítems que se medirá con una escala de Likert, con los rangos y niveles de baja, promedio y alta.

Escala: politómica ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Es el conjunto de elementos cuyas cualidades son las que se pretende investigar, debiendo tener una relación inductiva con la muestra, a fin de extrapolar resultados de la parte observada (Ventura, 2017). La población estaba compuesta por 174 trabajadores del centro de salud.

Criterio de inclusión

Las personas que se encuentran laborando actualmente en el centro de salud, de la ciudad de Huaraz.

Criterios de exclusión

Trabajadores que se encuentran con licencia de salud, y a aquellos que no deseen participar del estudio.

3.3.2 Muestra

Es un subconjunto de todos los casos que cumplen con ciertas características que son de interés particular de un estudio (Galindo, 2020). De esta forma, se consideró como muestra a los 120 trabajadores del centro de salud (tamaño calculado por fórmula finita).

3.3.3 Muestreo

Es una forma de elegir la muestra. El muestreo fue no probabilístico, cuyo uso se da porque, la elección obedece criterios del investigador (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis: Personal de un centro médico de la ciudad de Huaraz.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó en esta investigación la encuesta. Una encuesta está definida como la forma de recolectar información de la muestra seleccionada con la intención de obtener los datos de las características objetivas o subjetivas de una muestra (Quintanilla et al., 2020).

Considerados los instrumentos de medición se tuvo en cuenta el desarrollo de la recolección de datos, donde se adoptó un cuestionario virtual para ambas variables. En este sentido, el cuestionario refleja todos los aspectos considerados en este estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.1 Validez y Confiabilidad

Es una propiedad de los instrumentos que indica el grado en relación a si mide o está adecuado para medir un determinado constructo o variable, o es capaz de medir lo que se pretende medir, habiendo sido diseñado para ese fin (Acevedo, 2021). Para el presente caso, la validez fue sometida mediante un panel de expertos, los mismos que han realizado las estimaciones debido a las consideraciones del instrumento.

Tabla 1

Juicio de expertos

Grado	Validador	Dominio	Resultado
Mg	Alberto Veramendi Verónica Shirley	Temático	Aplicable
Mg.	Uribe Henostroza Américo Eduardo	Estadístico	Aplicable
Mg.	Ramos la Rosa Neicer Nélica	Metodólogo	Aplicable

Nota. La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

De igual manera la confiabilidad, se determina hasta qué punto es probable que todos los resultados sean iguales, después de aplicar varias veces el instrumento de investigación al mismo sujeto o individuo (Hernández y Mendoza, 2018). Para su evaluación se empleó el índice Alfa de Cronbach, siendo el estadístico más empleado para el caso de variables politómicas (Sánchez et al., 2018).

De esta forma, se determinó el criterio Alfa de Cronbach, considerando un ensayo experimental con 29 usuarios de la entidad de investigación previamente establecida, cuyos valores fueron: (p. 76)

Tabla 2

Resultados del análisis de fiabilidad

Variable	Resultado	Nº de elementos
Inteligencia emocional	,860	29
Bienestar laboral	,948	29

Nota. Elaboración Propia.

3.5. Procedimientos

Se procedió a identificar a las personas que laboran actualmente en el centro de salud, posteriormente se presentó el instrumento conjuntamente con el consentimiento informado para que el trabajador pueda responder el cuestionario, se le brindó un tiempo de 15 minutos como máximo para el llenado del instrumento, luego se pasó a revisar que todos los ítems estén completamente llenados y finalmente se procedió a la codificación.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación nace a partir de buscar responder a una pregunta, para ello, en concordancia con el enfoque de la investigación, se plantean hipótesis que han de ser comprobadas, y en ese sentido, la investigación empieza planteándose una pregunta a responder, y luego de recorrer un proceso metodológico, en el que se realizan mediciones y se hacen comprobaciones matemáticas y estadísticas, se llega a demostrar los supuestos planteados, para finalmente ser refutados o contrastados con lo que se conoce desde el punto de vista teórico.

En este trabajo se inició un análisis descriptivo de las variables de investigación y sus dimensiones constituyentes, las cuales serán representadas mediante tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes con el formato Excel 2019. El análisis de los hallazgos se realizó por segunda vez, seguido de la extracción de muestras y ajuste de instrumentos. Usando el software SPSS v 26.0, se realizaron

pruebas de normalidad de acuerdo con la proporción de muestras, consulte el apéndice para obtener más detalles.

Seguidamente, se realizó el análisis inferencial aplicando en primera instancia la prueba de normalidad, cuyos resultados han permitido seleccionar las pruebas no paramétricas (Rho de Spearman), con lo que se llevó a cabo el contraste de cada una de las hipótesis formuladas y los hallazgos fueron presentados en tablas, presentando con su respectiva interpretación.

3.7. Aspectos éticos

El estudio mencionado tiene plena autenticidad y exactitud en cuanto al instrumento que se generará y su posterior uso en campo donde se informará a los encuestados sobre los motivos del estudio y la confidencialidad de los datos proporcionados, de acuerdo con los principios éticos respetados por las personas (Koepsell y Ruiz, 2015).

La ética y deontología del Colegio Peruano de Enfermería se basa en un conjunto de códigos éticos para garantizar la práctica justa y el comportamiento honorable de todas las enfermeras del país (Heredia et al., 2022).

Asimismo, la confidencialidad, se asegura a los participantes que la información obtenida y proporcionada será anónima y confidencial, a menos que pueda tener el consentimiento previo de ellos para mostrar la información a terceros (Hernández y Mancilla, 2021).

En este trabajo se tiene en cuenta la autoría de las fuentes, al igual que en las citas bibliográficas según la norma APA. Por otro lado, para los datos obtenidos a través de la encuesta, se mantendrá la confidencialidad de la identidad de los encuestados, ya que se completará de forma anónima (UCV, 2020).

Finalmente, la originalidad de este estudio será confirmada por evaluaciones desarrolladas por el programa anti plagio, que verifican el índice de similitud con otras fuentes de investigación, reconociendo así la originalidad del material (Reyes et al., 2020).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 3

Frecuencias de la inteligencia emocional

	<i>f</i>	%
Inadecuado	54	45.0
Regular	32	26.7
Adecuado	34	28.3
Total	120	100

**Nota: Base de datos del programa SPSS v.26.0*

Se observa que del 100% de los trabajadores, el 45.0% de encuestados del centro de salud presentaron un nivel de inteligencia emocional inadecuado, asimismo el 28.3% evidenciaron un nivel adecuado, y el 26.7% mostraron un nivel regular.

Tabla 4*Frecuencias de las dimensiones de la Inteligencia Emocional*

	Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo de Tensión		Ánimo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Inadecuado	47	39.2	46	38.3	45	37.5	14	11.7	12	10.0
Regular	48	40.0	46	38.3	38	31.7	49	40.8	49	40.8
Adecuado	25	20.8	28	23.3	37	30.8	57	47.5	59	49.2
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

**Nota: Base de datos del programa SPSS v.26.0*

Se observa que, en la primera dimensión intrapersonal, el 40.0% de los trabajadores de la salud presentaron un nivel regular, el 39.2% presentaron un nivel inadecuado y el 20.8% evidenciaron un nivel adecuado.

Por otro lado, la segunda dimensión interpersonal el 38.3% presentaron un nivel regular e inadecuado, evidenciando que no hay una comprensión de sí mismo efectivo y el asertividad es inadecuado, mientras que solo el 23.3% percibieron un nivel adecuado.

Con respecto a la tercera dimensión adaptabilidad el 37.5% alcanzaron un nivel inadecuado, el 31.7% mencionaron que es regular y el 30.8% es de nivel adecuado.

La cuarta dimensión manejo de tensión el 47.5%, lograron un nivel adecuado, el 40.8% consideraron como regular y solo el 11.7% refirieron de nivel inadecuado.

Por último, la quinta dimensión ánimo se muestra que el 49.2% presentaron un nivel adecuado, el 40.8% demostraron un nivel regular y 10% indicaron un nivel inadecuado.

Tabla 5*Frecuencias de bienestar laboral*

Niveles	<i>f</i>	%
Inadecuado	19	15.8
Regular	51	42.5
Adecuado	50	41.7
Total	120	100

**Nota: Base de datos del programa SPSS v.26.0*

Se observa que del 100% de los trabajadores, el 42.5% evidenciaron un nivel regular de bienestar laboral, el 41.7% mostraron un nivel adecuado, y el 15.8% del personal de salud presentaron un nivel inadecuado.

Tabla 6*Frecuencias de las dimensiones del bienestar laboral*

	Satisfacción		Entorno laboral	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Inadecuado	16	13.3	21	17.5
Regular	54	45.0	57	47.5
Adecuado	50	41.7	42	35.0
Total	120	100,0	120	100,0

**Nota: Base de datos del programa SPSS v.26.0*

Se observó que, en la primera dimensión satisfacción, el 45% de los trabajadores presentaron un nivel regular, el 41.7% mostraron nivel adecuado y el 13.3% nivel inadecuado; por otro lado, en la segunda dimensión entorno laboral, el 47.5% de los trabajadores revelaron un nivel regular, el 35% lograron un nivel adecuado y el 17.5% percibieron como inadecuado.

Prueba de Normalidad

Se observó que para la prueba de normalidad se empleó el test de Test Kolmogorov Smirnov (KS), dado que la muestra es de 120 trabajadores de salud, donde se demuestra que la variable IE y sus dimensiones junto con la variable bienestar laboral, superaron una significancia $p < 0.05$, concluyendo que los resultados obtenidos son asimétricas o no paramétricas, por ello, se empleó la prueba de Correlación de Spearman (Roy et al., 2019). (Ver anexo 8).

Análisis Inferencial

Contrastación de la Hipótesis General

HG: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral en los trabajadores de un centro de salud de Ancash, 2022

P = 0.05

Nivel de decisión: Si, Sig. < 0.05 se convalida Ha, de lo contrario se rechaza

Tabla 7

Prueba de Hipótesis general

			Bienestar Laboral
Rho de	Inteligencia	Correlational index	,525**
Spearman	Emocional	Sig. (bilateral)	,000
			N
			120

**Nota: Base de datos del programa SPSS v.26.0*

Se visualiza que $p = 0.00 < 0.05$, cuyo valor permitió aceptar la HG, es decir, se comprobó que existe relación entre la IE y el bienestar laboral; esta relación es directa o positiva (Rho = 0.525); debido a ello, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, mejor es la percepción del bienestar laboral.

Contrastación de la primera hipótesis específica

H1: Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y la variable bienestar laboral.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 1

			Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Intrapersonal	Correlational index	,646**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

**Nota: Elaboración propia*

Tal como se aprecia, $p = 0.00 < 0.05$, por lo tanto, se aceptó H1, es decir que existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y la variable bienestar laboral, la relación es directa (Rho = 0.646), ya que, a mejor nivel de la variable intrapersonal, va a mejorar el bienestar laboral.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

H2: Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y la variable bienestar laboral.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 2

			Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Interpersonal	Correlational index	,877**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

**Nota: Elaboración propia*

Como se observa, se obtuvo que $p = 0.00 < 0.05$, por lo tanto, se aceptó H2, es decir que existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y la variable bienestar Laboral, la relación es directa, ya que, cuando mejora el nivel de la dimensión Interpersonal, va a mejorar el bienestar laboral de los trabajadores de salud, y la relación es muy intensa “muy alta” ($=0.877$).

Contrastación de la tercera hipótesis específica

H3: Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y la variable bienestar laboral.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 3

		Bienestar Laboral	
		Correlational index	,625**
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Sig. (bilateral)	,000
		N	120

**Nota: Elaboración propia*

Como se puede observar, se obtuvo que $p = 0.00 < 0.05$, por lo tanto, se aceptó H3, es decir que existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y la variable Bienestar Laboral, la relación es directa, ya que, a mejor dimensión de adaptabilidad, va a mejorar el bienestar laboral, y la relación es intensa “alta” ($=0.625$).

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

H4: Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y la variable bienestar laboral.

Tabla 11

Hipótesis específica 4

			Bienestar Laboral
	Manejo del Estrés	Correlational index	,712**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

**Nota: Elaboración propia*

Tal como se aprecia, se obtuvo que $p = 0.00 < 0.05$, por lo tanto, se aceptó H4, es decir que existe una relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y la variable bienestar laboral, la relación es directa, ya que, a mejor manejo del estrés, mejor será el bienestar laboral y la relación es intensa “alta” ($=0.712$).

Contrastación de la quinta hipótesis específica

H5: Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y la variable bienestar laboral.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 5

			Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Estado de ánimo	Correlational index	,543**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

**Nota: Elaboración propia*

Tal como se aprecia, se obtuvo que $p = 0.00 < 0.05$, por lo tanto, se aceptó H5, es decir que existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y la variable bienestar laboral, la relación es directa, ya que, a mejor estado de ánimo, va a mejorar el bienestar laboral y la relación es considerable “regular” ($=0.543$).

V. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral de los trabajadores de un centro médico de Ancash, ya que la inteligencia emocional juega un papel importante en el servicio de los cuidadores. Por esta razón, la educación en inteligencia emocional se ha convertido en una prioridad en el lugar de trabajo, ya que el dominio de estas habilidades se considera de vital importancia para un mejor desempeño en el trabajo.

Con relación a la hipótesis general, los hallazgos han permitido comprobar que la inteligencia emocional se vincula de manera correlacionada con el bienestar laboral (Sig. < 0.05 y Rho = 0.525), lo que indica un grado de correlación moderada entre las variables en mención.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos obtenidos por Romero (2017) quien concluye que la inteligencia emocional es un factor importante en el manejo de emociones de los trabajadores y tiene relación directa con el clima organizacional, mejorando las relaciones interpersonales, la comunicación y un trato con mayor empatía; contribuyendo con la organización. Los resultados, también coinciden con el reporte de Franco (2017) quien en su trabajo con funcionarios del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional determinaron que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral.

En cuanto el objetivo específico 1, se comprobó que hay un nivel de correlación significativa alta entre la dimensión intrapersonal de la IE con la variable bienestar laboral (Rho = 0.646 y p-valor 0.000). Esto es, que el dominio de la dimensión intrapersonal favorece al trabajador porque este tiene mejor capacidad para reconocer sus propias emociones y, por tanto, también tenga habilidad para regular o controlar en situaciones complejas; conllevando a lograr un mayor bienestar laboral.

El resultado es congruente con lo explicado por Gonzales (2018) en cuya investigación ha señalado que existen diversos factores que inclinan de una manera ya sea positiva o negativa el clima de la organización, y esta se debe en parte a las condiciones de trabajo, al comportamiento de las personas, la comunicación y otros factores.

Por su parte, Sánchez (2020) argumentó que los aspectos de la inteligencia emocional muestran una relación de nivel moderado con la dimensión intrapersonal, ya que se incluye el desarrollo emocional, aplicado en los centros educativos. Contrariamente a estos resultados, este estudio indica que el desarrollo del aspecto interno debe continuar mejorando, pues en la actual investigación se encuentra una relación entre la dimensión intrapersonal con la variable bienestar laboral.

En cuanto al objetivo específico 2, se comprobó que p-valor es menor a 0.05 (Rho 0.877 y p-valor 0.000), esto quiere decir que existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y el bienestar laboral. Es decir, que cuanto mayor sea la capacidad del trabajador para manejar sus relaciones interpersonales, tenga mayor dominio empático hacia los demás y logre actuar con mayor responsabilidad, contribuirá de manera positiva con su bienestar laboral. En este sentido, la relación es directa, porque a mejor desarrollo interpersonal mejor será el bienestar laboral, al igual que la actual investigación que se está haciendo, el cual menciona que hay correlación entre ambas variables.

Los resultados concuerdan con lo expuesto por Medranda y Moreira (2020) quienes en su estudio han logrado identificar las áreas críticas de la inteligencia emocional en trabajadores de un establecimiento de salud, concluyendo en su investigación que los médicos son incapaces de controlar sus impulsos emocionales en el trabajo, que no reconocen sus propias debilidades por sí mismos en el trabajo, que actúan con indiferencia ante las preocupaciones que afectan a sus compañeros, que tienen poca capacidad de comunicación y falta de motivación para trabajar, se puede decir que, la relación es significativa al igual que el actual trabajo de investigación porque a mejor dimensión interpersonal, mejor será el bienestar laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, se logró comprobar que hay una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la IE y el bienestar laboral, ya que su p-valor es menor a 0.05 (Rho 0.625 y p-valor 0.01). Dicha relación, explica los trabajadores que tienen mayor dominio de adaptabilidad, es decir en la solución de problemas, la flexibilidad y otros componentes se vinculan positivamente con un mayor bienestar laboral.

Por otro lado, Sánchez (2020) tuvo como objetivo principal, evaluar la inteligencia emocional, la creatividad, el bienestar subjetivo y el rendimiento académico de los estudiantes, con el fin de explorar las diferentes variables por grupo, género, sexo y elección de estudio. Es decir, es un estudio creativo y orientado a la investigación que explora y estudia la relación entre la elección (educativa/no educativa), todas estas variables y sus propiedades predictivas para el rendimiento académico, utilizan estas habilidades como variables de apoyo para el rendimiento académico, los estudiantes universitarios que promuevan un ambiente de aprendizaje positivo y saludable mejoran su empleabilidad.

Continuando con el objetivo específico 4, se determinó que existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y la variable bienestar laboral, ya que p-valor es menor a 0.05 (Rho 0.712 y p-valor 0.000). Esta relación implica, que cuando existe un mayor dominio en el manejo del estrés, el trabajador reduce las amenazas que lo afectan, por consiguiente, mejora su bienestar en el trabajo.

Dicho resultado concuerda con De la Lama (2020) en cuyo estudio ha logrado determinar que la inteligencia emocional es una componente importante en las relaciones interpersonales de los trabajadores y que se vincula positivamente con el clima organizacional, es decir, que el dominio de la inteligencia emocional favorece con un mejor clima o ambiente en la organización.

Por último, en el objetivo específico 5, se estableció que existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y la variable bienestar laboral, ya que p-valor es menor a 0.05 (Rho 0.543 y p-valor 0.000). Este resultado, implica que el trabajador que logre desarrollar niveles positivos del estado de ánimo, será un trabajador que posea y exprese con mayor optimismo y felicidad su trabajo; lo que contribuye con la mejora positiva del bienestar laboral.

Los resultados no son congruentes con lo hallado por Tanco (2018) en cuyo estudio demostró que la inteligencia emocional no tiene relación con el estrés en enfermeras en el área de obstetricia y ginecología.

De la relación establecida entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral y de acuerdo al nivel predominante de la I.E representado por el 45.0% de encuestados de la investigación, la teoría de Goleman, permite argumentar que cuando existen niveles no deseados de la inteligencia emocional no se logra capitalizar o aprovechar sus ventajas, lo que ocasiona un malestar en los

trabajadores, porque no consiguen adecuar o controlar las emociones en su relación con los demás trabajadores, y tienen poca capacidad para reconocer sus propias emociones y emplear ese conocimiento para solucionar problemas.

La inteligencia emocional define la capacidad de aprender habilidades prácticas basadas en la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades interpersonales comúnmente utilizadas en el trabajo. Por eso es importante entender que una IE alta no garantiza que haya adquirido las habilidades emocionales necesarias para hacer bien su trabajo, pero sí significa que tiene buenas posibilidades de adquirir y proyectar esas habilidades.

Así, los resultados de la investigación estuvieron relacionados con la inteligencia emocional y los nuevos horizontes que ofrece. Utilizando esta investigación, como la base para el mejor bienestar laboral de los empleados.

En base a los resultados y su comparación con otros artículos y autores, podemos confirmar la consistencia lógica y científica del trabajo realizado. Esto nos permite asumir que nuestra hipótesis general de investigación es válida. Ya que, a partir de los resultados obtenidos en este estudio, se pudo afirmar que los niveles de inteligencia emocional tienen efecto en el bienestar laboral, esto es debido a que ambas variables tienen una relación significativa.

En cuanto a las fortalezas y debilidades del abordaje metodológico, se puede mencionar como fortaleza, el haber seguido con las pautas de tipo metodológicas de acuerdo a las diversas teorías y prácticas metodológicas. Debido a ello, se ha cumplido con validar los instrumentos y presentar la confiabilidad, por lo que se estimó que los resultados a los cuales se arribó fueron adecuados y permitieron cumplir con los objetivos y supuestos. En relación a las debilidades metodológicas, se puede mencionar que no todo se puede controlar como uno desea, es decir, respecto de las respuestas de los cuestionarios, sus resultados dependen en gran medida de la colaboración de los participantes, quienes responden bajo criterios.

En relación a los beneficios de la investigación, se puede mencionar que la investigación se llevó a cabo con la intención de comprobar la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar, para ello, se trabajó desde el punto de vista teórico para fundamentar las respuestas a las cuales se ha llegado y por otro lado, los resultados permiten documentar o caracterizar a la población de estudio, cuyo aporte, será útil para encargados de la jefatura de la institución de salud a intervenir

mediante planes, estrategias, políticas y demás acciones para mejorar o promover el empleo de la inteligencia emocional en la regulación de emociones con la finalidad de mejorar las condiciones del trabajo en el campo de las relaciones interpersonales, sociales y emocionales y contribuir con un mayor bienestar.

VI. CONCLUSIONES

- Primero.** Existe relación significativa y positiva entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral, ($r=0.525$), además, el p-valor $=0.00 < 0.05$.
- Segundo.** Existe relación significativa y directa entre la dimensión intrapersonal y la variable bienestar laboral, ($r=0.646$), además el p-valor $=0.00 < 0.05$.
- Tercero.** Existe relación significativa y positiva alta entre la dimensión interpersonal y la variable bienestar laboral, ($r=0.877$), además, el p-valor $=0.00 < 0.05$.
- Cuarto.** Existe relación significativa y positiva alta entre la dimensión adaptabilidad y la variable bienestar laboral, ($r=0.625$), además, el p-valor $=0.00 < 0.05$.
- Quinto.** Existe relación significativa y positiva alta entre la dimensión manejo del estrés y la variable bienestar laboral, ($r=0.712$), además, el p-valor $=0.00 < 0.05$.
- Sexto.** Existe relación significativa y positiva entre la dimensión el estado de ánimo y la variable bienestar laboral, ($r=0.543$), además, el p-valor $=0.00 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Fortalecer el factor dominante de la inteligencia emocional y centrarse en el desarrollo de factores secundarios de baja calificación para lograr un equilibrio general que afectará positivamente el bienestar laboral.
- Segundo.** Se recomienda a la jefatura del centro de salud, implementar estrategias y políticas de mejora del bienestar laboral promoviendo mejoras en las condiciones laborales a fin de mejorar la productividad y satisfacción personal.
- Tercero.** Se recomienda a las autoridades del centro de salud, implementar talleres de inteligencia emocional que aborden la autoconciencia, el manejo de las emociones, la empatía y las habilidades sociales. Usando un enfoque experiencial y participativo, crear un espacio reflexivo para que cada servidor alcance las metas institucionales.
- Cuarto.** Recomendar al área de recursos humanos del establecimiento de salud, a implementar actividades orientadas a la optimización de la identidad institucional en los trabajadores.
- Quinto.** Se recomienda a las autoridades del centro de salud, implementar en el trabajo la pausa activa con la intención de velar por un descanso apropiado del trabajador y reducir los niveles de estrés, mejorando así su bienestar.
- Sexto.** Se recomienda a las autoridades del centro de salud, promover las prácticas de cooperación entre compañeros, así como también, fomentar el valor de la amistad a fin de mejorar el estado de ánimo y contribuir con el bienestar laboral.

REFERENCIAS

- Acevedo Gamboa, D. (2021). *Cómo Utilizar Indicadores en las Comunicaciones Organizacionales*. Diofante Acevedo Gamboa.
- Angulo Paredes, S. A., Fuster-Guillén, D., Sánchez Castro, A., Bautista Rodríguez, E. L., & Cabezas Ramírez, T. V. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Arrabal Martín, E. M. (2018). *Inteligencia Emocional*. Editorial Elearning, S.L.
- Batista, J. S., Gondim, S. M. G., & Magalhães, M. O. (2022). Relationship between emotional intelligence, congruence, and intrinsic job satisfaction. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 23(2). <https://www.redalyc.org/journal/1954/195470775003/html/>
- Blanco García, Y., & Fernández, H. M. (2020). Organizational empowerment: Labor welfare protective factor. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 60-65. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=97605>
- Blanco García, Y., & Moros Fernández, H. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), Art. 2. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsy/article/view/154>
- Calderón Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., & Serrano, P. (2019). *Relación de la autoefcacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos*. 41, 86-103.
- Chan, M. K., & Moffitt, R. (2018). Welfare Reform and the Labor Market. *Annual Review of Economics*, 10(1), 347-381. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080217-053452>
- Cotrina Ruíz, M. I. (2019). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una empresa molinera—Lambayeque 2019* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5980>
- De la Lama Luna, D. (2020). *Inteligencia emocional y su relación en el clima organizacional en una institución educativa de la ciudad de Lima* [Tesis de

- maestría, Universidad de San Martín de Porres].
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8265>
- Encinas Orozco, F. C. (2022). *Empresas familiares: Una mirada a su funcionamiento*. Editorial Fontamara S. A. de C. V.
- Espinoza-Romo, A. V., Méndez-Puga, A. M., Rivera-Heredia, M. E., & Calderón-Mafud, J. L. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), Art. 2.
<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/200>
- Flores, C. G. C. (2017). Labor well-being, sense of role and execution of the strategy. *The Anáhuac Journal*, 17(1), 11-31.
<https://ideas.repec.org//a/amj/journal/v17y2017i1p11-31.html>
- Fonseca Herrera, J. M. G., & Cruz Torres, C. E. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), Art. 2. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- Franco Pineda, J. L. (2017). *Inteligencia emocional y bienestar laboral de los servidores públicos del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional*. [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11846>
- Galindo-Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre la metodología de trabajos académicos*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo S.L.
- Gan Busto, F., & Triginé Prats, J. (2010). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Ediciones Díaz de Santos.
- Goleman, D. (2018). *La Inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual / Emotional Intelligence*. PRH Grupo Editorial.
- Gómez Sánchez, R. V., Pando Moreno, M., Valdez Figueroa, I. de la A., Rubio Ávila, S. M., Aranda Beltrán, C., & León Cortes, S. G. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(7), 37-47.
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301>
- Gontero, S., & Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*.

- https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47651/1/S2100683_es.pdf
- González, J., Rodríguez, M., & González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista ESPACIOS*, 39(37).
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/18393703.html>
- Heredia Guevara, Z. T., Cervera Vallejos, M. F., & Diaz Manchay, R. J. (2022). Desafíos ético-legales en el cuidado al paciente en el servicio de urgencia: Perspectiva de las enfermeras. *Ciencia y enfermería*, 28.
<https://doi.org/10.29393/ce28-7dezt30007>
- Hermosa-Rodríguez, A.-M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 25(1), Art. 1. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55391>
- Hernández Rivera, E., & Mancilla Dávila, P. R. (2021). Confidencialidad de datos en un hospital-escuela dedicado a la investigación. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 21(2), 41-55.
<https://www.redalyc.org/journal/1270/127070181004/html/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Julio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huamán Rinza, E. (2020). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de agricultura de Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46830>
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020a). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(90).
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5959>

- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020b). "Happiness" associated with the welfare of the workforce: Categorization of variables. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). Emotional intelligence: Predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. *BMC Psychology*, 9(1), 93. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8>
- Koepsell, D., & Ruiz de Chávez, M. (2015). *Ética de la Investigación. Integridad Científica* (1.ª ed.).
- Lin, J., & Nguyen, M. T. N. (2021). The cycle of commodification: Migrant labour, welfare, and the market in global China and Vietnam. *Global Public Policy and Governance*, 1(3), 321-339. <https://doi.org/10.1007/s43508-021-00021-y>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2020). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: A vision based on the team management. *Salud Pública de México*, 62(1), 87-95. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=90992>
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 327-345. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>
- Medranda Moreira, J. L., & Moreira Palacios, G. J. (2020). *Diagnóstico de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño laboral de los servidores públicos del Centro de Salud tipo C del Cantón Chone* [Tesis de grado, Calceta: ESPAM MFL]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1263>
- Menacho-Vargas, I., Ostos, D. F. J., Collantes, R. D. P., & Zamudio, J. R. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de covid-19. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6371232>

- Mustafa, M. J., Vinsent, C., & Badri, S. K. Z. (2022). Emotional intelligence, organizational justice and work outcomes. *Organization Management Journal, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/OMJ-08-2021-1322>
- Navarro, A. F. (2012). El Concepto de Medio Ambiente de Trabajo. *Scribd*. <https://es.scribd.com/document/110652340/El-Concepto-de-Medio-Ambiente-de-Trabajo>
- Oliveros, V. B. (2018). La inteligencia emocional desde la perspectiva de Rafael Bisquerra. *Revista de Investigación, 42*(93). <https://www.redalyc.org/journal/3761/376157736006/html/>
- Ortiz De Agui, M. L., Villar-Carbajal, E. I., & Llanos De Tarazona, M. I. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica, 7*(1), Art. 1. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology, 35*(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Quintanilla Cobián, L., García-Gallego, C., Rodríguez-Fernández, R., Fontes de Gracia, S., & Sárria Sánchez, E. (2020). *Fundamentos de Investigación en Psicología*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología, 23*(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Reyes Pérez, J. J., Cárdenas Zea, M. P., & Plua Panta, K. A. (2020). Consideraciones acerca del cumplimiento de los principios éticos en la investigación científica. *Conrado, 16*(77), 154-161. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442020000600154&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Romeiro Martínez, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: Un estudio empírico correlacional. *ARANDU UTIC, 2*(1). https://www.utic.edu.py/revista.ojs/revistas/2/html/05_sromeiro.html
- Romero Sacalxot, H. N. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>

- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Sánchez, A. (2021). Conocimiento del método científico en estudiantes de posgrado. *REVISTA CIENTÍFICA SEARCHING DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES*, 2(1), 15-30. <https://doi.org/10.46363/searching.v1i2.139>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sánchez Ruiz, S. (2020). *Inteligencia emocional, creatividad, bienestar subjetivo y rendimiento académico en alumnos universitarios* [Tesis doctoral, Universidad Camilo José Cela]. <https://repositorio.ucjc.edu/handle/20.500.12020/891>
- Sanjay Sunny, S. (2022). Role of emotional intelligence in facilitating interpersonal communication and strengthening relationship. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(4), 453-462. <https://doi.org/10.47750/cibg.2022.28.04.033>
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7998. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
- Spencer Silva, C. J., Silva Sánchez, M., Mederos Machado, M. C., & Gutiérrez Hinestroza, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 2(4), 121-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6799315>
- Suleman, Q., Syed, M. A., Mahmood, Z., & Hussain, I. (2020). Correlating Emotional Intelligence With Job Satisfaction: Evidence From a Cross-Sectional Study Among Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00240>

- Tanco Cirilo, Y. M. (2018). *Inteligencia Emocional Y Estrés Laboral En Enfermeras Del Servicio Gineco Obstetricia Del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé-2018* [Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1899>
- Toledo Orbeta, C., & Bonhomme, A. (2019). Educación y emociones: Coordinadas para una teoría vygotskiana de los afectos. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-353920190193070>
- Torres López, A. (2019). Las emociones: Epistemología, filosofía y educación. *Agroindustria, Sociedad y Ambiente*, 2(13), Art. 13. <https://revistas.uclave.org/index.php/asa/article/view/2383>
- UCV. (2020). *Código de Ética en Investigación*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Valencia Vera, J. Y. (2022). *Modelo de responsabilidad social organizacional para el desarrollo sostenible del bienestar laboral en una organización pública, Cantón Mocache- Ecuador, 2022* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94930>
- Vallejos Valdivia, C. D. (2022). Niveles de inteligencia emocional en estudiantes de la carrera de psicología de una universidad pública peruana. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(3), 556-563. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v22i3.5015>
- Venegas Mejía, V., Esquivel Grados, J., & Turpo-Gebera, O. (2019). Reflexiones sobre la investigación educativa y la investigación formativa en la Universidad Peruana. *Conrado*, 15(70), 444-454. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000500444&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 0-0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Vera, M., Vélez, C. A., & Córdova, M. F. (2018). Efectos de la Depresión en el Bienestar Laboral: El Rol Modulador del Apoyo Social en el Trabajo. *INVESTIGATIO*, 10, Art. 10. <https://doi.org/10.31095/irr.v0i10.142>
- Villacorta Vigoa, E. (2010). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de Medicina Humana de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. *Ciencia y Desarrollo*, 12(0), Art. 0. <https://doi.org/10.21503/cyd.v12i0.1156>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y bienestar laboral en los trabajadores de un centro de salud, Ancash, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Inteligencia Emocional				
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral en el personal de un centro de salud de Ancash, 2022?	Determinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el bienestar laboral en los trabajadores de un centro de salud de Ancash, 2022	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral en los trabajadores de un centro de salud de Ancash, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Manejo de tensión	Tolerancia al estrés Control de impulsos	1-5	Ordinal	Inadecuado [66-83] Regular [84-100] Adecuado [101-117]
			Intrapersonal	Empatía, Responsabilidad social Relación interpersonal	6-10	Nunca (1)	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Adaptabilidad	Prueba de la realidad Flexibilidad de solución de problemas	11-15	Casi Nunca (2) Algunas veces (3)	
¿Cuál es la relación entre la dimensión intrapersonal y el bienestar organizacional en el personal de un centro de salud de Ancash, 2022?	Determinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el bienestar laboral en los trabajadores de un centro de salud de Ancash, 2022	Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el bienestar laboral en los personales de un centro de salud de Ancash, 2022	Interpersonal	Comprensión de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorrealización Independencia.	16-20	Casi siempre (4) Siempre (5)	
¿Cuál es la relación entre la dimensión interpersonal y el bienestar laboral en el personal de un centro de salud de Ancash, 2022?	Determinar la relación entre la dimensión interpersonal y el bienestar laboral en los personales de un centro de salud de Ancash, 2022	Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el bienestar laboral en los personales de un centro de salud de Ancash, 2022	Ánimo	Optimismo Felicidad	21-25		
¿Cuál es la relación entre la dimensión de la adaptabilidad y el bienestar laboral en el personal de un centro de	Determinar la relación entre la dimensión de adaptabilidad y el bienestar organizacional en los personales de un centro de	Existe relación significativa entre la dimensión de adaptabilidad y el bienestar laboral en los personales de un centro de salud de	Variable 2: Bienestar laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
				Oportunidad			Inadecuado

salud de Ancash, 2022?	salud de Ancash, 2022	Ancash, 2022	Satisfacción	Interés Facilidad Reconocimiento Seguridad responsabilidad	1-12	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	[65-78] Regular [79-91] Adecuado [92-104]
¿Cuál es la relación entre la dimensión manejo del estrés y el bienestar organizacional en el personal de un centro de salud de Ancash, 2022?	Determinar la relación entre la dimensión manejo del estrés y el bienestar laboral en los personales de un centro de salud de Ancash, 2022	Existe una relación significativa entre la dimensión manejo del estrés y el bienestar laboral en los trabajadores de un centro de salud de Ancash, 2022					
¿Cuál es la relación entre la dimensión estado de ánimo general y el bienestar laboral en el personal de un centro de salud de Ancash, 2022?	Determinar la relación entre la dimensión estado de ánimo general y el bienestar laboral en los personales de un centro de salud de Ancash, 2022	Existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y el bienestar laboral en los trabajadores de un centro de salud de Ancash, 2022	Entorno laboral	Esfuerzo Libertad Desarrollo Permanencia Respeto	13 - 25		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Correlacional Método: Hipotético - Deductivo Diseño: No experimental		Población: 174 Muestra:120	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario virtual		Descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. Inferencial: Se usará la prueba de correlación de Spearman		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
Variable Independiente Inteligencia Emocional	Se considera la capacidad de las personas para realizar acciones bien reguladas al tiempo que evalúan y expresan sus sentimientos, estas habilidades les permitirán asociar sentimientos relacionados con su pensamiento, por otro lado, les permitirá desarrollar habilidades que les permitan comprender, reconocen y regulan aspectos emocionales, que van de la mano con aspectos intelectuales. (Goleman, 1995)	Es el puntaje obtenido a través de la escala valorativa de Inteligencia emocional.	-Manejo de tensión -Intrapersonal -Adaptabilidad -Interpersonal -Ánimo	Tolerancia al estrés Control de impulsos Empatía, Responsabilidad social Relación interpersonal Flexibilidad Solución de problemas Asertividad Autoconcepto Autorrealización Optimismo	Nominal
Variable Dependiente Bienestar Laboral	Es un conjunto de programas y servicios estructurados como una solución a las necesidades de un individuo y que sirven como un elemento esencial en el funcionamiento de la comunidad o empresa a la que pertenece; reconocer también que es parte del medio social, (Aguilar, 2007)	En cuanto al bienestar laboral, está muy relacionada a la percepción que tiene el trabajador en el ambiente laboral en el que está.	-Satisfacción -Entorno laboral	Oportunidad Interés Facilidad Reconocimiento Esfuerzo Libertad Desarrollo Permanencia Respeto	Nominal

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, ANCASH, 2022.

Estimado (a) usuario, por la presente encuesta busca recabar información sobre como aprecia la inteligencia emocional y bienestar laboral que ofrece un centro de salud de Ancash en el 2022, de la provincia de Huaraz, para lo cual le requerimos su colaboración, dando respuesta a todo el cuestionario que a continuación se adjunta. La información recabada será tratada de forma confidencial y anónima. En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Donde:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Título del proyecto de investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, ANCASH, 2022

Encuestadora: María Carmen Yanac Reyes

Genero:

Masculino

Femenino

Muchas Gracias por su disponibilidad

CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a los trabajadores de un centro de salud – Huaraz

Donde:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

VARIABLE N° 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	INTRAPERSONAL	1	2	3	4	5
1	No soy capaz de expresar mis ideas.					
2	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
3	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
4	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso					
5	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
	INTERPERSONAL					
6	Me gusta ayudar a la gente.					
7	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen					
8	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
9	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado					
10	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
	DIMENSIÓN ES LA ADAPTABILIDAD					
11	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender					
12	Si me viera obligado(a) a dejar mi trabajo actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
13	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
14	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.					
15	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles					
	DIMENSIÓN ES EL MANEJO DE TENSIÓN					
16	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
17	No puedo soportar el estrés.					

18	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
19	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
20	Intento no herir los sentimientos de los demás					
DIMENSIÓN ES EL ÁNIMO						
21	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
22	Estoy contento(a) con la forma en que me veo					
23	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
24	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
25	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					

VARIABLE N° 2: BIENESTAR LABORAL

N°	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Queda satisfecho con las políticas de la institución que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades?					
2	¿Queda satisfecho en relación a tener un trabajo interesante?					
3	¿Queda satisfecho en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución?					
4	¿Queda satisfecho en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales?					
5	¿Queda satisfecho en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo?					
6	¿Queda satisfecho con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?					
7	¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral?					
8	¿Queda satisfecho en cuanto a tener un trabajo que le permita adquirir nuevos conocimientos y progresar?					
9	¿Queda satisfecho con respecto a recibir percepciones laborales adicionales a la ley que sean proporcionales a su desempeño laboral?					

10	¿Queda satisfecho en relación a la existencia de nuevas oportunidades para lograr mejores resultados a partir de un reto en su trabajo?					
11	¿Queda satisfecho en relación a la justicia existente en la asignación de actividades y responsabilidades?					
12	¿Queda con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza?					
13	¿Queda satisfecho con la posibilidad de establecer metas concretas y que puedan ser alcanzadas con éxito?					
DIMENSIÓN: ENTORNO LABORAL						
14	Considera usted que el lugar que se encuentra el establecimiento es el adecuado					
15	Disfruta el realizar su trabajo					
16	Tiene la libertad de hacer las cosas a su manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones					
17	La relación con sus compañeros de trabajo le permite desarrollar un ambiente de trabajo agradable.					
18	En el desempeño de su trabajo le da la oportunidad de aprender cosas nuevas					
19	Su vida laboral le ha permitido desarrollar sus objetivos personales.					
20	En su área no se muestran sucesos o hechos que busquen afectar o beneficiar a alguien.					
21	El realizar bien su trabajo asegura su permanencia en la organización.					
22	Sus actividades laborales no se ven afectadas por envidias y ataques por parte de sus compañeros de trabajo					
23	Su desempeño se ha visto beneficiado en cuanto a logrado incrementar su nivel jerárquico en la organización.					
24	En su área de trabajo no existen favoritismos.					
25	Le permiten explorar sus capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presenten en su área o proceso en que se desenvuelve.					

Anexo 4. Información de validadores

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMOS LA ROSA, NEICER NELIDA DNI 32138664	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 11/06/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/12/2010 Fecha egreso: 31/08/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALBERTO VERAMENDI, VERONICA SHIRLEY DNI 31678229	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/06/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
	BACHILLER EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 12/11/99 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
	MAESTRO EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 03/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/05/2001 Fecha egreso: 04/02/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
URIBE HENOSTROZA, AMERICO EDUARDO DNI 31676979	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 21/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 02/09/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL								
1	No soy capaz de expresar mis ideas.	x		x		x		
2	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	x		x		x		
3	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	x		x		x		
4	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso	x		x		x		
5	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.							
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me gusta ayudar a la gente.	x		x		x		
7	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	x		x		x		
8	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	x		x		x		
9	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado	x		x		x		
10	Creo en mi capacidad para manejarlos problemas más difíciles.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	x		x		x		
12	Si me viera obligado(a) a dejar mi trabajo actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	x		x		x		
13	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	x		x		x		
14	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	x		x		x		
15	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: MANEJO DE TENSIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	x		x		x		
17	No puedo soportar el estrés.	x		x		x		
18	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	x		x		x		

19	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Intento no herir los sentimientos de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 5: SENSIBILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
21	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Estoy contento(a) con la forma en que me veo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Uribe Henostroza Americo Eduardo DNI: 31676979

Especialidad del validador: Gestión Pública

07 de septiembre del 2022



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN								
1	¿Queda satisfecho con las políticas de la institución que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades?	X		X		X		
2	¿Queda satisfecho en relación a tener un trabajo interesante?	X		X		X		
3	¿Queda satisfecho en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución?	X		X		X		
4	¿Queda satisfecho en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales?	X		X		X		
5	¿Queda satisfecho en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo?	X		X		X		
6	¿Queda satisfecho con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?	X		X		X		
7	¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral?	X		X		X		
8	¿Queda satisfecho en cuanto a tener un trabajo que le permita adquirir nuevos conocimientos y progresar?	X		X		X		
9	¿Queda satisfecho con respecto a recibir percepciones laborales adicionales a la ley que sean proporcionales a su desempeño laboral?	X		X		X		
10	¿Queda satisfecho en relación a la existencia de nuevas oportunidades para lograr mejores resultados a partir de un reto en su trabajo?	X		X		X		
11	¿Queda satisfecho en relación a la justicia existente en la asignación de actividades y responsabilidades?	X		X		X		
12	¿Queda con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza?	X		X		X		
13	¿Queda satisfecho con la posibilidad de establecer metas concretas y que puedan ser alcanzadas con éxito?	X		X		X		
DIMENSIÓN: ENTORNO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera usted que el lugar que se encuentra el establecimiento es el adecuado	X		X		X		
15	Disfruta el realizar su trabajo	X		X		X		
16	Tiene la libertad de hacer las cosas a su manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones	X		X		X		

17	La relación con sus compañeros de trabajo le permite desarrollar un ambiente de trabajo agradable.	X		X		X	
18	En el desempeño de su trabajo le da la oportunidad de aprender cosas nuevas	X		X		X	
19	Su vida laboral le ha permitido desarrollar sus objetivos personales.	X		X		X	
20	En su área no se muestran sucesos o hechos que busquen afectar o beneficiar a alguien.	X		X		X	
21	El realizar bien su trabajo asegura su permanencia en la organización.	X		X		X	
22	Sus actividades laborales no se ven afectadas por envidias y ataques por parte de sus compañeros de trabajo	X		X		X	
23	Su desempeño se ha visto beneficiado en cuanto a logrado incrementar su nivel jerárquico en la organización.	X		X		X	
24	En su área de trabajo no existen favoritismos.	X		X		X	
25	Le permiten explorar sus capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presenten en su área o proceso en que se desenvuelve.	X		X		X	

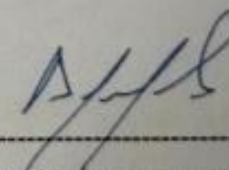
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Uribe Henostroza Americo Eduardo DNI: 31676979

Especialidad del validador: Gestión Pública

07 de septiembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL								
1	No soy capaz de expresar mis ideas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL								
6	Me gusta ayudar a la gente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Creo en mi capacidad para manejarlos problemas más difíciles.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD								
11	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Si me viera obligado(a) a dejar mi trabajo actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 4: MANEJO DE TENSIÓN								
16	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	No puedo soportar el estrés.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

19	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Intento no herir los sentimientos de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 5: SENSIBILIDAD	SI	No	SI	No	SI	No
21	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Estoy contento(a) con la forma en que me veo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Verónica Shirley Alberto Leonardi DNI: 31678229.

Especialidad del validador: *trabajo en salud pública con inclusión en Servicios de salud*

07 de septiembre del 2022

Verónica CEP 35275

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN								
1	¿Queda satisfecho con las políticas de la institución que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades?	x		x		x		
2	¿Queda satisfecho en relación a tener un trabajo interesante?	x		x		x		
3	¿Queda satisfecho en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución?	x		x		x		
4	¿Queda satisfecho en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales?	x		x		x		
5	¿Queda satisfecho en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo?	x		x		x		
6	¿Queda satisfecho con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?	x		x		x		
7	¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral?	x		x		x		
8	¿Queda satisfecho en cuanto a tener un trabajo que le permita adquirir nuevos conocimientos y progresar?	x		x		x		
9	¿Queda satisfecho con respecto a recibir percepciones laborales adicionales a la ley que sean proporcionales a su desempeño laboral?	x		x		x		
10	¿Queda satisfecho en relación a la existencia de nuevas oportunidades para lograr mejores resultados a partir de un reto en su trabajo?	x		x		x		
11	¿Queda satisfecho en relación a la justicia existente en la asignación de actividades y responsabilidades?	x		x		x		
12	¿Queda con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza?	x		x		x		
13	¿Queda satisfecho con la posibilidad de establecer metas concretas y que puedan ser alcanzadas con éxito?	x		x		x		
DIMENSIÓN: ENTORNO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera usted que el lugar que se encuentra el establecimiento es el adecuado	x		x		x		
15	Disfruta el realizar su trabajo	x		x		x		
16	Tiene la libertad de hacer las cosas a su manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones	x		x		x		

17	La relación con sus compañeros de trabajo le permite desarrollar un ambiente de trabajo agradable.	X		X		X	
18	En el desempeño de su trabajo le da la oportunidad de aprender cosas nuevas	X		X		X	
19	Su vida laboral le ha permitido desarrollar sus objetivos personales.	X		X		X	
20	En su área no se muestran sucesos o hechos que busquen afectar o beneficiar a alguien.	X		X		X	
21	El realizar bien su trabajo asegura su permanencia en la organización.	X		X		X	
22	Sus actividades laborales no se ven afectadas por envidias y ataques por parte de sus compañeros de trabajo	X		X		X	
23	Su desempeño se ha visto beneficiado en cuanto a logrado incrementar su nivel jerárquico en la organización.	X		X		X	
24	En su área de trabajo no existen favoritismos.	X		X		X	
25	Le permiten explorar sus capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presenten en su área o proceso en que se desenvuelve.	X		X		X	

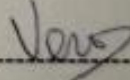
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Veronica Shirley Alberto Veramendi DNI: 31678229

Especialidad del validador: Maestría en Salud Pública con mención en servicios de salud.

07 de septiembre del 2022



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL								
1	No soy capaz de expresar mis ideas.	X		X		X		
2	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	X		X		X		
3	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	X		X		X		
4	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso	X		X		X		
5	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me gusta ayudar a la gente.	X		X		X		
7	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	X		X		X		
8	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	X		X		X		
9	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado	X		X		X		
10	Creo en mi capacidad para manejarlos problemas más difíciles.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	X		X		X		
12	Si me viera obligado(a) a dejar mi trabajo actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	X		X		X		
13	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	X		X		X		
14	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.	X		X		X		
15	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MANEJO DE TENSIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	X		X		X		
17	No puedo soportar el estrés.	X		X		X		
18	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	X		X		X		

19	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Intento no herir los sentimientos de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 5: SENSIBILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
21	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Estoy contento(a) con la forma en que me veo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

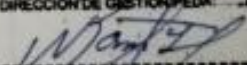
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ramos La Rosa Neicer Nelida

DNI: 32138664

Especialidad del validador: Psicología Educativa.

07 de septiembre del 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA


Mg. Neicer Nelida Ramos La Rosa
Especialista Regional de EBE - P1

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: BIENESTAR LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN								
1	¿Queda satisfecho con las políticas de la institución que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades?	X		X		X		
2	¿Queda satisfecho en relación a tener un trabajo interesante?	X		X		X		
3	¿Queda satisfecho en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución?	X		X		X		
4	¿Queda satisfecho en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales?	X		X		X		
5	¿Queda satisfecho en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo?	X		X		X		
6	¿Queda satisfecho con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?	X		X		X		
7	¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral?	X		X		X		
8	¿Queda satisfecho en cuanto a tener un trabajo que le permita adquirir nuevos conocimientos y progresar?	X		X		X		
9	¿Queda satisfecho con respecto a recibir percepciones laborales adicionales a la ley que sean proporcionales a su desempeño laboral?	X		X		X		
10	¿Queda satisfecho en relación a la existencia de nuevas oportunidades para lograr mejores resultados a partir de un reto en su trabajo?	X		X		X		
11	¿Queda satisfecho en relación a la justicia existente en la asignación de actividades y responsabilidades?	X		X		X		
12	¿Queda con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza?	X		X		X		
13	¿Queda satisfecho con la posibilidad de establecer metas concretas y que puedan ser alcanzadas con éxito?	X		X		X		
DIMENSIÓN: ENTORNO LABORAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera usted que el lugar que se encuentra el establecimiento es el adecuado	X		X		X		
15	Disfruta el realizar su trabajo	X		X		X		
16	Tiene la libertad de hacer las cosas a su manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones	X		X		X		

17	La relación con sus compañeros de trabajo le permite desarrollar un ambiente de trabajo agradable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	En el desempeño de su trabajo le da la oportunidad de aprender cosas nuevas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Su vida laboral le ha permitido desarrollar sus objetivos personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	En su área no se muestran sucesos o hechos que busquen afectar o beneficiar a alguien.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	El realizar bien su trabajo asegura su permanencia en la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Sus actividades laborales no se ven afectadas por envidias y ataques por parte de sus compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Su desempeño se ha visto beneficiado en cuanto a logrado incrementar su nivel jerárquico en la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	En su área de trabajo no existen favoritismos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Le permiten explorar sus capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presenten en su área o proceso en que se desenvuelve.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Ramos La Rosa Neicer Nelida* DNI: *32138664*

Especialidad del validador: *Psicología Educativa.*

07 de septiembre del 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ANCASH
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Neicer Nelida Ramos La Rosa
Mg. *Neicer Nelida Ramos La Rosa*
Especialista Regional de EBE - PP

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Prueba piloto

Sección 1 de 8

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, ANCASH, 2022.

Estimado (a) usuario, por la presente encuesta se busca recabar información sobre como aprecia la inteligencia emocional y bienestar laboral que ofrece un centro de salud de Ancash en el 2022, de la provincia de Huaraz, para lo cual le requerimos su colaboración, dando respuesta a todo el cuestionario que a continuación se adjunta. La información recabada será tratada de forma confidencial y anónima. En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Genero

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 8

VARIABLE N° 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRAPERSONAL

No soy capaz de expresar mis ideas.

Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.

Sección 7 de 8

VARIABLE N° 2: BIENESTAR LABORAL

SATISFACCIÓN

¿Queda satisfecho con las políticas de la institución que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades?

¿Queda satisfecho en relación a tener un trabajo interesante?

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1]

Escala: Variable Inteligencia emocional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	29	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	25

Fiabilidad

➔ **Escala: Variable bienestar laboral**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	29	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	25

Anexo 6. Carta de solicitud de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 10 de octubre de 2022

Carta P. 1234-2022-UCV-EPG-SP

Licenciada

SOLEDADVERONICA PATRICIO AYALA
Jefa del área de Enfermeras
CENTRO DE SALUD MARIAN, HUARAZ

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **YANAC REYES MARIA CARMEN**; identificado(a) con DNI/CE N° 47316011 y código de matrícula N° 7002744005; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, ANCASH, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Recibido:



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



PERÚ

Ministerio de Salud

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

HUARAZ, 20 de Octubre del 2022.

CARTA N° 0017-2022-CENTRO DE SALUD MARIAN-ENFERMERIA.

ASUNTO: CARTA DE ACEPTACIÓN

De mi especial consideración:

Por medio del presente le hago llegar el saludo cordial a nombre del Centro de Salud de Marian, en atención a lo solicitado presentado el día 17 de Octubre del 2022, se le otorga la CARTA DE ACEPTACIÓN a la Lic. Enf. Yanac Reyes María Carmen, identificada con número de DNI: 47316011, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, para realizar la obtención de información necesaria de su trabajo de investigación titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, ANCASH, 2022"

Se emite a solicitud de la interesada para fines pertinentes.

Atentamente;




Solidad Verónica Patricia Ayala
Licenciada en Enfermería
C.O.P. 9204

Anexo 7. Base de datos

BASE DE DATOS																														
Variable: Inteligencia Emocional																														
Intrapersonal						Interpersonal					Adaptabilidad					Manejo de Tensión					Sensibilidad					SUMA				
1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	TOTAL	21	22		23	24	25	TOTAL
3	4	5	3	4	19	5	1	3	5	4	18	1	1	1	1	5	9	4	3	3	2	2	14	4	4	4	5	5	22	82
5	1	4	4	5	19	5	2	4	4	5	20	1	1	1	1	5	9	4	5	3	4	4	20	5	4	5	5	4	23	91
2	3	4	4	3	16	5	1	3	3	4	16	2	3	2	2	4	13	4	2	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	81
2	3	4	4	3	16	4	1	3	4	4	16	2	2	2	2	5	13	5	3	3	3	3	17	5	4	5	5	4	23	85
3	3	4	4	4	18	5	2	3	3	3	16	3	2	3	4	5	17	3	3	3	3	3	15	5	5	3	3	2	18	84
3	3	4	4	4	18	4	1	5	4	5	19	2	3	1	2	5	13	5	3	4	5	5	22	3	4	5	5	5	22	94
3	4	3	2	4	16	5	1	3	3	2	14	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	80
4	4	5	3	3	19	4	4	4	4	5	21	3	5	3	2	5	18	5	4	4	4	3	20	4	5	5	4	4	22	100
1	2	4	3	4	14	4	1	4	4	4	17	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	5	19	4	3	4	4	4	19	85
5	1	5	5	5	21	5	1	5	4	5	20	5	1	5	5	5	21	5	2	5	5	3	20	5	5	5	5	5	25	107
2	2	4	4	4	16	4	2	2	2	4	14	2	2	2	2	4	12	4	4	2	5	5	20	4	4	4	4	4	20	82
1	2	4	4	4	15	5	1	4	3	4	17	3	2	2	3	4	14	4	3	1	5	5	18	4	4	4	5	4	21	85
3	3	2	3	3	14	4	1	3	3	4	15	4	3	3	3	4	17	5	3	2	4	4	18	4	2	4	4	4	18	82
2	2	4	4	4	16	5	1	4	4	4	18	2	2	2	2	5	13	5	2	2	4	5	18	4	4	5	4	5	22	87
3	3	4	3	3	16	5	1	3	5	4	18	4	2	3	2	5	16	4	3	2	4	5	18	5	4	4	5	5	23	91
5	1	4	3	5	18	5	1	4	3	4	17	1	3	3	1	4	12	5	4	2	2	4	17	4	5	4	4	5	22	86
4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	5	23	3	5	4	1	5	18	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	111
4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	5	24	4	5	4	3	4	20	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	5	24	111
4	4	5	4	4	21	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	4	24	113
5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	113
4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	112
5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	112
4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	112
5	1	5	4	5	20	4	1	5	5	5	20	1	1	2	1	5	10	5	1	1	5	5	17	5	5	5	5	5	25	92
4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	5	22	113
3	1	5	3	4	16	5	1	3	4	4	17	5	1	3	4	3	16	2	2	1	3	2	10	5	4	4	5	5	23	82
1	1	5	4	5	16	5	1	5	5	5	21	3	2	1	1	5	12	5	3	2	5	5	20	5	5	5	5	5	25	94
4	5	5	5	5	24	5	1	5	5	5	21	5	5	5	5	4	24	4	1	3	2	2	12	5	2	3	5	5	20	101
4	3	5	5	2	19	4	1	1	4	5	15	1	1	5	3	5	15	4	2	4	4	2	16	5	4	5	5	5	24	89
1	2	3	4	5	15	5	1	3	5	4	18	1	1	1	1	5	9	4	3	3	2	2	14	4	4	4	5	5	22	78
3	4	5	3	4	19	5	2	4	4	5	20	1	1	1	1	5	9	4	5	3	4	4	20	5	4	5	5	4	23	91
5	1	4	4	5	19	5	1	3	3	4	16	2	3	2	2	4	13	4	2	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20	84
2	3	4	4	3	16	4	1	3	4	4	16	2	2	2	2	5	13	5	3	3	3	3	17	5	4	5	5	4	23	85
2	3	4	4	3	16	5	2	3	3	3	16	3	2	3	4	5	17	3	3	3	3	3	15	5	5	3	3	2	18	82
3	3	4	4	4	18	4	1	5	4	5	19	2	3	1	2	5	13	5	3	4	5	5	22	3	4	5	5	5	22	94
3	3	4	4	4	18	5	1	3	3	2	14	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	82
3	4	3	2	4	16	4	4	4	4	5	21	3	5	3	2	5	18	5	4	4	4	3	20	4	5	5	4	4	22	97
4	4	5	3	3	19	4	1	4	4	4	17	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	5	19	4	3	4	4	4	19	90
1	2	4	3	4	14	5	1	5	4	5	20	5	1	5	5	5	21	5	2	5	5	3	20	5	5	5	5	5	25	100
5	1	5	5	5	21	4	2	2	2	4	14	2	2	2	2	4	12	4	4	2	5	5	20	4	4	4	4	4	20	87
2	2	4	4	4	16	5	1	4	3	4	17	3	2	2	3	4	14	4	3	1	5	5	18	4	4	4	5	4	21	86
1	2	4	4	4	15	4	1	3	3	4	15	4	3	3	3	4	17	5	3	2	4	4	18	4	2	4	4	4	18	83
3	3	2	3	3	14	5	1	4	4	4	18	2	2	2	2	5	13	5	2	2	4	5	18	4	4	5	4	5	22	85
2	2	4	4	4	16	5	1	3	5	4	18	4	2	3	2	5	16	4	3	2	4	5	18	5	4	4	5	5	23	91
3	3	4	3	3	16	5	1	4	3	4	17	1	3	3	1	4	12	5	4	2	2	4	17	4	5	4	4	5	22	84
5	1	4	3	5	18	5	5	4	4	5	23	3	5	4	1	5	18	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	107
4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	5	24	4	5	4	3	4	20	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	5	24	112
4	4	5	4	4	21	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	4	24	113
4	4	5	4	4	21	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	111
5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	112
4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	112
5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	113
4	4	4	5	5	22	4	1	5	5	5	20	1	1	2	1	5	10	5	1	1	5	5	17	5	5	5	5	5	25	94
5	1	5	4	5	20	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	5	22	112
4	4	4	5	4	21	5	1	3	4	4	17	5	1	3	4	3	16	2	2	1	3	2	10	5	4	4	5	5	23	87
3	1	5	3	4	16	5	1	5	5	5	21	3	2	1	1	5	12	5	3	2	5	5	20	5	5	5	5	5	25	94

1 1 5 4 5	16	5 1 5 5 5	21	5 5 5 5 4	24	4 1 3 2 2	12	5 2 3 5 5	20	93
4 5 5 5 5	24	4 1 1 4 5	15	1 1 5 3 5	15	4 2 4 4 2	16	5 4 5 5 5	24	94
4 3 5 5 2	19	5 1 3 5 4	18	1 1 1 1 5	9	4 3 3 2 2	14	4 4 4 5 5	22	82
1 2 3 4 5	15	5 2 4 4 5	20	1 1 1 1 5	9	4 5 3 4 4	20	5 4 5 5 4	23	87
3 4 5 3 4	19	5 1 3 3 4	16	2 3 2 2 4	13	4 2 2 4 4	16	4 4 4 4 4	20	84
5 1 4 4 5	19	4 1 3 4 4	16	2 2 2 2 5	13	5 3 3 3 3	17	5 4 5 5 4	23	88
2 3 4 4 3	16	5 2 3 3 3	16	3 2 3 4 5	17	3 3 3 3 3	15	5 5 3 3 2	18	82
2 3 4 4 3	16	4 1 5 4 5	19	2 3 1 2 5	13	5 3 4 5 5	22	3 4 5 5 5	22	92
3 3 4 4 4	18	5 1 3 3 2	14	4 3 4 3 3	17	3 4 4 4 3	18	3 3 3 3 3	15	82
3 3 4 4 4	18	4 4 4 4 5	21	3 5 3 2 5	18	5 4 4 4 3	20	4 5 5 4 4	22	99
3 4 3 2 4	16	4 1 4 4 4	17	3 3 3 3 4	16	4 3 3 4 5	19	4 3 4 4 4	19	87
4 4 5 3 3	19	5 1 5 4 5	20	5 1 5 5 5	21	5 2 5 5 3	20	5 5 5 5 5	25	105
1 2 4 3 4	14	4 2 2 2 4	14	2 2 2 2 4	12	4 4 2 5 5	20	4 4 4 4 4	20	80
5 1 5 5 5	21	5 1 4 3 4	17	3 2 2 3 4	14	4 3 1 5 5	18	4 4 4 5 4	21	91
2 2 4 4 4	16	4 1 3 3 4	15	4 3 3 3 4	17	5 3 2 4 4	18	4 2 4 4 4	18	84
1 2 4 4 4	15	5 1 4 4 4	18	2 2 2 2 5	13	5 2 2 4 5	18	4 4 5 4 5	22	86
3 3 2 3 3	14	5 1 3 5 4	18	4 2 3 2 5	16	4 3 2 4 5	18	5 4 4 5 5	23	89
2 2 4 4 4	16	5 1 4 3 4	17	1 3 3 1 4	12	5 4 2 2 4	17	4 5 4 4 5	22	84
3 3 4 3 3	16	5 5 4 4 5	23	3 5 4 1 5	18	4 5 4 5 5	23	5 5 5 5 5	25	105
5 1 4 3 5	18	5 5 4 5 5	24	4 5 4 3 4	20	4 5 4 5 4	22	5 5 5 4 5	24	108
4 4 5 4 5	22	5 4 5 5 4	23	5 4 5 4 5	23	5 4 5 4 4	22	5 5 5 5 4	24	114
4 4 5 4 4	21	5 4 5 5 5	24	4 4 5 5 5	23	4 4 4 4 4	20	5 5 5 4 4	23	111
4 4 5 4 4	21	5 5 4 4 4	22	5 4 5 4 5	23	4 4 4 5 5	22	4 4 4 5 5	22	110
5 4 4 5 5	23	4 5 4 4 4	21	5 5 5 5 4	24	5 4 4 4 4	21	5 5 4 4 5	23	112
4 4 5 5 5	23	5 5 5 4 4	23	4 5 4 4 4	21	5 5 5 4 4	23	5 5 5 4 4	23	113
5 5 4 4 5	23	4 1 5 5 5	20	1 1 2 1 5	10	5 1 1 5 5	17	5 5 5 5 5	25	95
4 4 4 5 5	22	5 5 4 5 5	24	4 5 5 4 5	23	5 5 4 4 5	23	4 4 4 5 5	22	114
5 1 5 4 5	20	5 1 3 4 4	17	5 1 3 4 3	16	2 2 1 3 2	10	5 4 4 5 5	23	86
4 4 4 5 4	21	5 1 5 5 5	21	3 2 1 1 5	12	5 3 2 5 5	20	5 5 5 5 5	25	99
3 1 5 3 4	16	5 1 5 5 5	21	5 5 5 5 4	24	4 1 3 2 2	12	5 2 3 5 5	20	93
1 1 5 4 5	16	4 1 1 4 5	15	1 1 5 3 5	15	4 2 4 4 2	16	5 4 5 5 5	24	86
4 5 5 5 5	24	5 1 3 5 4	18	1 1 1 1 5	9	4 3 3 2 2	14	4 4 4 5 5	22	87
4 3 5 5 2	19	5 2 4 4 5	20	1 1 1 1 5	9	4 5 3 4 4	20	5 4 5 5 4	23	91
1 2 3 4 5	15	5 1 3 3 4	16	2 3 2 2 4	13	4 2 2 4 4	16	4 4 4 4 4	20	80
3 4 5 3 4	19	4 1 3 4 4	16	2 2 2 2 5	13	5 3 3 3 3	17	5 4 5 5 4	23	88
5 1 4 4 5	19	5 2 3 3 3	16	3 2 3 4 5	17	3 3 3 3 3	15	5 5 3 3 2	18	85
2 3 4 4 3	16	4 1 5 4 5	19	2 3 1 2 5	13	5 3 4 5 5	22	3 4 5 5 5	22	92
2 3 4 4 3	16	5 1 3 3 2	14	4 3 4 3 3	17	3 4 4 4 3	18	3 3 3 3 3	15	80
3 3 4 4 4	18	4 4 4 4 5	21	3 5 3 2 5	18	5 4 4 4 3	20	4 5 5 4 4	22	99
3 3 4 4 4	18	4 1 4 4 4	17	3 3 3 3 4	16	4 3 3 4 5	19	4 3 4 4 4	19	89
3 4 3 2 4	16	5 1 5 4 5	20	5 1 5 5 5	21	5 2 5 5 3	20	5 5 5 5 5	25	102
4 4 5 3 3	19	4 2 2 2 4	14	2 2 2 2 4	12	4 4 2 5 5	20	4 4 4 4 4	20	85
1 2 4 3 4	14	5 1 4 3 4	17	3 2 2 3 4	14	4 3 1 5 5	18	4 4 4 5 4	21	84
5 1 5 5 5	21	4 1 3 3 4	15	4 3 3 3 4	17	5 3 2 4 4	18	4 2 4 4 4	18	89
2 2 4 4 4	16	5 1 4 4 4	18	2 2 2 2 5	13	5 2 2 4 5	18	4 4 5 4 5	22	87
1 2 4 4 4	15	5 1 3 5 4	18	4 2 3 2 5	16	4 3 2 4 5	18	5 4 4 5 5	23	90
3 3 2 3 3	14	5 1 4 3 4	17	1 3 3 1 4	12	5 4 2 2 4	17	4 5 4 4 5	22	82
2 2 4 4 4	16	5 5 4 4 5	23	3 5 4 1 5	18	4 5 4 5 5	23	5 5 5 5 5	25	105
3 3 4 3 3	16	5 5 4 5 5	24	4 5 4 3 4	20	4 5 4 5 4	22	5 5 5 4 5	24	106
5 1 4 3 5	18	5 4 5 5 4	23	5 4 5 4 5	23	5 4 5 4 4	22	5 5 5 5 4	24	110
4 4 5 4 5	22	5 4 5 5 5	24	4 4 5 5 5	23	4 4 4 4 4	20	5 5 5 4 4	23	112
4 4 5 4 4	21	5 5 4 4 4	22	5 4 5 4 5	23	4 4 4 5 5	22	4 4 4 5 5	22	110
4 4 5 4 4	21	4 5 4 4 4	21	5 5 5 5 4	24	5 4 4 4 4	21	5 5 4 4 5	23	110
5 4 4 5 5	23	5 5 5 4 4	23	4 5 4 4 4	21	5 5 5 4 4	23	5 5 5 4 4	23	113
4 4 5 5 5	23	4 1 5 5 5	20	1 1 2 1 5	10	5 1 1 5 5	17	5 5 5 5 5	25	95
5 5 4 4 5	23	5 5 4 5 5	24	4 5 5 4 5	23	5 5 4 4 5	23	4 4 4 5 5	22	115
4 4 4 5 5	22	5 1 3 4 4	17	5 1 3 4 3	16	2 2 1 3 2	10	5 4 4 5 5	23	88
5 1 5 4 5	20	5 1 5 5 5	21	3 2 1 1 5	12	5 3 2 5 5	20	5 5 5 5 5	25	98
4 4 4 5 4	21	5 1 5 5 5	21	5 5 5 5 4	24	4 1 3 2 2	12	5 2 3 5 5	20	98
3 1 5 3 4	16	4 1 1 4 5	15	1 1 5 3 5	15	4 2 4 4 2	16	5 4 5 5 5	24	86
1 1 5 4 5	16	5 1 3 4 4	17	5 1 3 4 3	16	2 2 1 3 2	10	5 4 4 5 5	23	82
4 5 5 5 5	24	5 1 5 5 5	21	3 2 1 1 5	12	5 3 2 5 5	20	5 5 5 5 5	25	102
4 3 5 5 2	19	5 1 5 5 5	21	5 5 5 5 4	24	4 1 3 2 2	12	5 2 3 5 5	20	96
4 5 5 5 5	24	4 1 1 4 5	15	1 1 5 3 5	15	4 2 4 4 2	16	5 4 5 5 5	24	94

BASE DE DATOS

Variable: Bienestar laboral

Satisfacción												Entorno Laboral												TOTAL	SUMA		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL	SUMA
4	5	4	4	3	2	1	4	3	4	3	3	40	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	53	93
5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	45	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	53	98
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50	95
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	4	4	5	5	5	5	5	2	4	2	4	3	3	51	101
4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	50	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	102
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	29	2	2	5	4	1	2	2	3	3	3	3	3	2	35	64
3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	34	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	42	76
3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	41	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	44	85
3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	78
5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	79
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	47	94
5	5	5	5	4	3	3	5	3	4	3	4	49	4	5	5	4	3	5	5	3	5	3	3	4	5	54	103
3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	43	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	46	89
2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	32	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	44	76
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	47	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	48	95
4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	55	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	54	109
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	59	111
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	53	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	60	113
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	55	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	58	113
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	53	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	59	112
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	54	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	60	114
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	54	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	59	113
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	53	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	60	113
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	125
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	55	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	61	116
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	3	1	5	51	110
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	1	5	54	112
4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	49	5	4	5	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5	54	103
3	3	3	5	4	3	5	5	3	3	3	3	43	3	4	5	3	5	5	3	4	5	2	3	4	3	49	92
4	5	4	4	3	2	1	4	3	4	3	3	40	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	53	93
5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	45	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	53	98
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50	95
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	4	4	5	5	5	5	5	2	4	2	4	3	3	51	101
4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	50	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	102
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	29	2	2	5	4	1	2	2	3	3	3	3	3	2	35	64
3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	34	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	42	76
3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	41	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	44	85
3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	78
5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	79
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	47	94
5	5	5	5	4	3	3	5	3	4	3	4	49	4	5	5	4	3	5	5	3	5	3	3	4	5	54	103
3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	43	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	46	89
2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	32	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	44	76
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	47	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	48	95
4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	55	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	54	109

4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5	52	5 5 5 4 5 5 5 4 4 4 4 5	59	111
4 5 4 4 4 4 5 4 5 5 5	53	5 4 5 5 4 5 4 5 5 4 5 5 4	60	113
4 5 4 5 4 5 5 4 4 5 5 5	55	4 5 4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 5	58	113
4 5 4 5 4 4 4 4 5 5 5 4	53	5 4 5 4 4 5 5 4 4 5 5 5 4	59	112
4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 5	54	5 4 5 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5	60	114
5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 5	54	5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4	59	113
5 5 5 4 4 4 5 5 4 4 4 4	53	5 5 4 4 5 5 5 5 4 4 5 4 5	60	113
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	60	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	65	125
5 5 5 4 4 4 5 5 4 4 5 5	55	5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 5	61	116
5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5	59	5 5 5 5 5 5 5 1 5 1 3 1 5	51	110
5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5	58	5 5 5 5 5 5 5 2 5 1 5 1 5	54	112
4 5 4 3 5 4 4 4 4 4 5 3	49	5 4 5 4 2 3 4 4 4 4 5 5 5	54	103
3 3 3 5 4 3 5 5 3 3 3 3	43	3 4 5 3 5 5 3 4 5 2 3 4 3	49	92
4 5 4 4 3 2 1 4 3 4 3 3	40	3 4 5 4 4 5 5 4 4 3 3 5 4	53	93
5 3 3 3 5 4 3 4 4 4 4 3	45	4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4 3 4	53	98
4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 3 4	45	4 4 5 3 4 4 4 4 4 4 3 4 3	50	95
4 5 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4	50	4 4 5 5 5 5 5 2 4 2 4 3 3	51	101
4 5 4 4 5 4 4 4 3 3 5 5	50	5 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	52	102
3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 2	29	2 2 5 4 1 2 2 3 3 3 3 2	35	64
3 2 3 4 2 2 3 4 3 3 2 3	34	3 4 3 3 4 3 3 4 3 3 3 3 3	42	76
3 4 3 4 3 3 3 4 3 4 3 4	41	4 3 4 4 3 3 3 3 4 3 3 3 4	44	85
3 4 4 3 4 2 3 4 3 3 3 3	39	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	39	78
5 5 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	40	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	39	79
4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4	47	4 4 4 4 3 3 4 4 4 3 4 2 4	47	94
5 5 5 5 4 3 3 5 3 4 3 4	49	4 5 5 4 3 5 5 3 5 3 3 4 5	54	103
3 5 3 3 4 3 4 3 3 5 4 3	43	3 3 4 3 4 5 5 3 4 3 3 3 3	46	89
2 4 2 4 2 2 2 4 2 4 2 2	32	3 2 4 4 3 4 4 3 4 3 4 3 3	44	76
4 4 4 4 3 3 5 4 4 4 4 4	47	4 2 4 4 4 5 4 3 3 4 3 4 4	48	95
4 5 4 4 3 5 5 5 5 5 5 5	55	5 4 5 4 4 5 4 4 4 5 3 4 3	54	109
4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5	52	5 5 5 4 5 5 5 4 4 4 4 5	59	111
4 5 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5	53	5 4 5 5 4 5 4 5 5 4 5 5 4	60	113
4 5 4 5 4 5 5 4 4 5 5 5	55	4 5 4 5 5 4 4 5 5 4 4 5	58	113
4 5 4 5 4 4 4 4 5 5 5 4	53	5 4 5 4 4 5 5 4 4 5 5 5 4	59	112
4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 5	54	5 4 5 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5	60	114
5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 5	54	5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4	59	113
5 5 5 4 4 4 5 5 4 4 4 4	53	5 5 4 4 5 5 5 5 4 4 5 4 5	60	113
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	60	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	65	125
5 5 5 4 4 4 5 5 4 4 5 5	55	5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 5	61	116
5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5	59	5 5 5 5 5 5 5 1 5 1 3 1 5	51	110
5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5	58	5 5 5 5 5 5 5 2 5 1 5 1 5	54	112
4 5 4 3 5 4 4 4 4 4 5 3	49	5 4 5 4 2 3 4 4 4 4 5 5 5	54	103
3 3 3 5 4 3 5 5 3 3 3 3	43	3 4 5 3 5 5 3 4 5 2 3 4 3	49	92
4 5 4 4 3 2 1 4 3 4 3 3	40	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	39	79

5 3 3 3 5 4 3 4 4 4 4 3	45	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	39	84
4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 3 4	45	4 4 4 4 3 3 4 4 4 3 4 2 4	47	92
4 5 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4	50	4 5 5 4 3 5 5 3 5 3 3 4 5	54	104
4 5 4 4 5 4 4 4 3 3 5 5	50	3 3 4 3 4 5 5 3 4 3 3 3 3	46	96
3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 2	29	3 2 4 4 3 4 4 3 4 3 4 3 3	44	73
3 2 3 4 2 2 3 4 3 3 2 3	34	4 2 4 4 4 5 4 3 3 4 3 4 4	48	82
3 4 3 4 3 3 3 4 3 4 3 4	41	5 4 5 4 4 5 4 4 4 5 3 4 3	54	95
3 4 4 3 4 2 3 4 3 3 3 3	39	5 5 5 4 5 5 5 4 4 4 4 5	59	98
5 5 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	40	5 4 5 5 4 5 4 5 5 4 5 5 4	60	100
4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4	47	4 5 4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 5	58	105
5 5 5 5 4 3 3 5 3 4 3 4	49	5 4 5 4 4 5 5 4 4 5 5 5 4	59	108
3 5 3 3 4 3 4 3 3 5 4 3	43	5 4 5 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5	60	103
2 4 2 4 2 2 2 4 2 4 2 2	32	5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4	59	91
4 4 4 4 3 3 5 4 4 4 4 4	47	5 5 4 4 5 5 5 5 4 4 5 4 5	60	107
4 5 4 4 3 5 5 5 5 5 5 5	55	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	65	120
4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5	52	5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 5	61	113
4 5 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5	53	5 5 5 5 5 5 5 1 5 1 3 1 5	51	104
4 5 4 5 4 5 5 4 4 5 5 5	55	5 5 5 5 5 5 5 2 5 1 5 1 5	54	109
4 5 4 5 4 4 4 4 5 5 5 4	53	5 4 5 4 2 3 4 4 4 4 5 5 5	54	107
4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 5	54	3 4 5 3 5 5 3 4 5 2 3 4 3	49	103
5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 5	54	5 4 5 4 4 5 5 4 4 5 5 5 4	59	113
5 5 5 4 4 4 5 5 4 4 4 4	53	5 4 5 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5	60	113
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	60	5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 4 4	59	119
5 5 5 4 4 4 5 5 4 4 5 5	55	5 5 4 4 5 5 5 5 4 4 5 4 5	60	115
5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5	59	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	65	124
5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5	58	5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 4 5	61	119
4 5 4 3 5 4 4 4 4 4 5 3	49	5 5 5 5 5 5 5 1 5 1 3 1 5	51	100
3 3 3 5 4 3 5 5 3 3 3 3	43	5 5 5 5 5 5 5 2 5 1 5 1 5	54	97
5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5	59	5 4 5 4 2 3 4 4 4 4 5 5 5	54	113
5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5	58	3 4 5 3 5 5 3 4 5 2 3 4 3	49	107
4 5 4 3 5 4 4 4 4 4 5 3	49	5 4 5 4 2 3 4 4 4 4 5 5 5	54	103
3 3 3 5 4 3 5 5 3 3 3 3	43	3 4 5 3 5 5 3 4 5 2 3 4 3	49	92

Anexo 8. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de Normalidad para las variables y sus dimensiones

Variable	Test Kolmogorov-Smirnov ^a			Distribución
	Estadístico	gl	Sig.	Normal
Inteligencia Emocional	,134	120	,000	NO
Intrapersonal	,204	120	,000	NO
Interpersonal	,133	120	,000	NO
Adaptabilidad	,126	120	,000	NO
Manejo del Estrés	,147	120	,000	NO
Estado de Animo	,219	120	,000	NO
Bienestar Laboral	,113	120	,001	NO

**Nota: Base de datos del programa SPSS v.26.0*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, ANCASH, 2022.", cuyo autor es YANAC REYES MARIA CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO DNI: 16746065 ORCID: 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 08-01- 2023 23:35:06

Código documento Trilce: TRI - 0489274