



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia
emocional del personal de salud de un establecimiento de primer
nivel de atención. Lima- 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Terrazos Lopez, Fidel Antonio (orcid.org/0000-0001-7522-1017)

ASESORES:

Mgtr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos (orcid.org/0000-0001-5439-7785)

Dr. Sanchez Diaz, Sebastián (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

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

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención. Lima- 2024", cuyo autor es TERRAZOS LOPEZ FIDEL ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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, 05 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS DNI: 25580673 ORCID: 0000-0001-5439-7785	Firmado electrónicamente por: JCORIHUELAO el 08-08-2024 20:44:20

Código documento Trilce: TRI - 0851111





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TERRAZOS LOPEZ FIDEL ANTONIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención. Lima- 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FIDEL ANTONIO TERRAZOS LOPEZ DNI: 48006816 ORCID: 0000-0001-7522-1017	Firmado electrónicamente por: FTERRAZOS el 05-08- 2024 10:38:39

Código documento Trilce: TRI - 0851112

DEDICATORIA

A mis padres, María y Ronald, a quienes debo todos mis logros; A Aldair, mi hermano, por ser mi compañero y cómplice en la vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme salud para seguir día a día.

A mi Asesor, por su amabilidad y apoyo en el desarrollo de esta tesis.

A mis abuelas y abuelos, que cultivaron en mí, el gusto por superarme siempre.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	I
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	II
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	16
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Análisis descriptivo de la calidad de vida laboral con sus dimensiones	20
Tabla 2. Análisis descriptivo de la Inteligencia emocional y sus dimensiones	21
Tabla 3. Resultado por objetivo general.....	22
Tabla 4. Resultado de objetivo específico 1	22
Tabla 5. Resultados del objetivo específico 2	23
Tabla 6. Resultado del objetivo específico 3	23
Tabla 7. Prueba de normalidad	24
Tabla 8. Resultado de hipótesis general	25
Tabla 9. Resultado de la hipótesis específica 1	25
Tabla 10. Resultado de la hipótesis específica 2	26
Tabla 11. Resultado de la hipótesis específica 3	27

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre calidad de vida profesional con la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024, en razón de contribuir con el ODS 3 y el ODS 8. Se aplicó una metodología cuantitativa, correlacional, básica, no experimental, la población estuvo conformada por 80 profesionales de salud, como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se obtuvo un resultado de ,448** y sig. menor a ,005 lo que evidencia una relación significativa entre calidad de vida profesional con la inteligencia emocional, esta relación es positiva y media. Asimismo, para la calidad de vida se encontró un nivel alto de 58.8% esto refleja que en su mayoría los profesionales de salud tienen buena calidad de vida laboral se sienten satisfechos con el tipo de trabajo y las actividades que realizan y para la inteligencia emocional un nivel alto de 63,8% correspondientes a la inteligencia, lo que significa que la mayoría de los participantes manejan de forma adecuada las situaciones que se le presentan en su actividad laboral, además, controlan sus impulsos, saben expresar sus sentimientos y se mantienen siendo positivos.

Palabras clave: calidad, vida, profesional, inteligencia, emocional.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between professional quality of life and emotional intelligence of health personnel at a first level care facility in Lima-2024, in order to contribute to SDG 3 and SDG 8. A quantitative, correlational, basic, non-experimental methodology was applied, the population consisted of 80 health professionals, the survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument. A result of ,448** and sig. less than ,005 was obtained, which shows a significant relationship between professional quality of life and emotional intelligence, this relationship is positive and average. Likewise, for quality of life a high level of 58.8% was found, this reflects that most health professionals have a good quality of work life and feel satisfied with the type of work and activities they perform, and for emotional intelligence a high level of 63.8% corresponding to intelligence, which means that most participants adequately handle the situations that arise in their work activity, in addition, they control their impulses, know how to express their feelings and remain positive.

Keywords: quality, life, professional, emotional, intelligence.

I. INTRODUCCIÓN

Los problemas de escases de profesionales en el sector salud afecta de manera global a quienes se encuentran activos en dicho contexto, razón por la cual existen a nivel mundial, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente 18 millones de puestos profesionales carentes de ellos, desencadenando en los profesionales del rubro, problemas como la excesiva carga laboral, la deficiencia en recursos para los trabajadores, alineando ello con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 3: Salud y Bienestar, debido a que el personal de salud es crucial para promover la salud de la población, pero su propio bienestar también es esencial para ofrecer una atención de calidad y según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son elevados los riesgos que se sufren en el lugar de trabajo, en donde se desglosan los riesgos biológicos, químicos, físicos y psicosociales, los cuales se suman en la realidad con un aproximado contable anual de casi 2 millones de casos de agresiones físicas contra el personal de salud en todo el mundo, por tal razón el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico destaca que la calidad de vida profesional y el bienestar emocional del personal de salud son aspectos esenciales para un trabajo decente. (1,2).

Según una encuesta de la OMS realizada en 2019 en 17 países del continente europeo, develó proporciones mayores al 50% del total de participantes, con conflictos relacionados a la estabilidad entre las labores diarias en los centros de trabajo y el desarrollo personal fuera del trabajo, ligado a largas horas laborales, sumado a la dificultad para tomar descansos adecuados. Además de ello, se revela que muchos trabajadores de la salud de países cuyas economías se encuentran en progreso de crecimiento, no cuentan con acceso a recursos básicos y apoyo, como los usados en el cuidado personal, capacitación adecuada y actividades de acceso relacionados a la salud mental (3,4).

Información recolectada por la OMS, describe la realidad en el sector salud, de los profesionales al enfrenta elevado riesgo frente al estrés y problemas de salud mental debido a la naturaleza exigente y a menudo traumática de su trabajo. Por ejemplo, se

estima que hasta un 20 % de las personas que laboran en salud, como en este caso los profesionales, experimentan dificultades en su salud a nivel interno, siendo generado en situaciones mentales negativas, en algún momento de sus carreras relacionados a cuadros de depresión frente a situaciones estresores del día a día, o crisis ansiosas frente al contexto laboral (5,6).

En el continente al que pertenece nuestro país, La Organización Panamericana de la Salud (OPS), estudió una población mayor a 10 mil profesionales de salud en donde manifiestan que más del 20% presentan cuadros depresivos o estados emotivos negativos y además, casi el 15% tuvo presente el suicidio en algún punto de su desarrollo laboral (7).

El personal de salud en Perú enfrenta desafíos significativos que afectan la calidad que estos puedan presentar en su vida laboral durante su desarrollo profesional, lo que desencadena en conflictos personales y asistenciales frente al desarrollo de sus labores en atención al público brindando servicios de salud para la población que sufre alguna enfermedad (8).

Durante 2023, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), informa que de los profesionales del sector salud, poco más del 60 %, identifican en su diario vivir laboral, niveles de estrés causados por diversos factores que existen dentro de su jornada asistencial, lo cual se refleja a su vez en más del 40% de los trabajadores con una actitud de insatisfacción en sus centros de trabajo ya sean centros de primer nivel u hospitales referenciales. Por tal motivo se evidencia en muchos profesionales de salud trastornos emocionales, psiquiátricos, pensamientos suicidas, etc. (9).

El mismo año, el Ministerio de Salud, reveló que el 62% de los profesionales relacionados al sector salud peruano, experimentaron agotamiento emocional, lo que afecta su capacidad de ejecutar sus labores asistenciales con calidad ante la atención que se realiza a diario hacia la población en situación de enfermedad; además, el 37% manifestaron sentirse desmotivados debido a las largas horas de trabajo y la carencia

que existe en la actualidad respecto a recursos elementales en las distintas instituciones (10).

Entre muchos otros factores, a nivel local en Lima Metropolitana, al igual que alrededor de todo el territorio nacional, existen otros determinantes que generan deficiencias al momento de que el personal de salud se desarrolle en su labor diaria, siendo establecimientos de primer nivel de atención los más demandados por la población, pero los más necesitados de una gestión institucional idónea (11).

Según Ministerio de Salud para el 2022, del total de centros y establecimientos que brindan asistencia a las personas respecto a su salud, ubicados en la atención más próxima a la población representando el nivel de primer contacto, solo el 20% cuentan con características ideales que cubran atención de las personas ya sea en infraestructura, equipamiento médico, entre otros factores más resaltantes como el personal humano capacitado que a nivel local solo el 30% presenta características ideales entre su desarrollo laboral y personal en sus puestos de trabajo, con niveles de incomodidad laboral elevados. Todos estos factores contribuyen a crear un entorno complejo en el que la administración del establecimiento se vuelve una labor desafiante (12).

Estos datos destacan la complejidad y los desafíos que enfrenta el profesional de manera universal a lo largo de cada localidad o población en el campo de la salud al valorar la calidad que tiene este, dentro de sus labores de su vida profesional, siendo los protagonistas en su mayoría de casos, personal médico, enfermeras, tecnólogos médicos, entre otros profesionales, quienes enfrentan constantemente desafíos únicos en sus entornos laborales, que van desde la carga de trabajo hasta la exposición a situaciones emocionalmente intensas. Bajo esta realidad, afloran cualidades y capacidades relevantes ante la forma en que los individuos gestionan y responden a estas demandas laborales, siendo una de las primordiales la inteligencia relacionada al manejo, control y diferenciación de las emociones (13,14).

Es substancial la necesidad que se tiene de estudiar y desglosar todo lo relacionado con esta habilidad, que, siendo tan relevante en el ámbito de la salud, aún siguen en cuestión sus características y la manera como se enlaza con actitudes como la calidad de vida profesional, siendo impulso y dirección hacia donde se dirige esta investigación, a fin de entender cómo se puede comprobar la dinámica de la calidad de vida profesional ante los niveles de inteligencia emocional, para lo cual el problema general es trazado en el siguiente cuestionamiento: ¿Existe relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024?, teniendo en lo descrito los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el apoyo directivo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024?; ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024?; por último ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024?

Por lo antes descrito, podemos inferir y justificar desde un aspecto teórico que, integrar estas perspectivas teóricas permitirá una comprensión más completa de los mecanismos subyacentes ante el vínculo que pueda hallarse frente a la dinámica de las variables analizadas en razón del profesional de salud en Perú, formando esta relación teórica parte del desarrollo conceptual de las variables en estudio, aplicadas directamente a nuestro contexto y población peruana.

Desde un punto de vista práctico, la investigación sobre esta relación es crucial para informar y mejorar los lineamientos, normativas y gestiones que tanto el estado peruano como la parte privada puedan desarrollar en los servicios de atención en salud del país. Entender cómo las habilidades emocionales con las que cuentan los profesionales que se desarrollan en salud puede determinar su calidad de vida profesional puede proporcionar insights siendo efecto programas de capacitación, charlas informativas y desarrollo personalizados, así como para la implementación de intervenciones destinadas a promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio. Además, esta investigación puede contribuir en la reducción del desgaste físico y en su

mayoría de casos, mental, ligado en su mayoría de veces a situaciones de estrés, lo que conlleva a desencadenar en el profesional, reacciones actitudinales negativas, pero sobre todo reflejadas en la calidad que estos brindan al momento de abordar a los enfermos que acuden a los centros de sus labores médicas.

Metodológicamente, esta investigación utilizará cuestionarios validados para medir ambas variables planteadas anteriormente y que se encuentran en estudio, así como entrevistas de profundidad para obtener perspectivas más detalladas sobre las experiencias y percepciones del personal de salud. Esto permitirá una comprensión holística y enriquecedora con un enfoque científico que busca generar conocimiento válido y confiable sobre el vínculo o asociación que pueda existir entre ambas variables desarrolladas en la realidad problemática que existe a nivel de todo el país.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, se plantea como objetivo principal de la investigación: determinar la relación entre calidad de vida profesional con la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024; y como objetivos específicos lo siguiente: determinar relación entre el componente apoyo directivo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024; determinar la relación entre el componente carga de trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024; y por último determinar la relación entre el componente motivación intrínseca trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.

Descrito lo anterior, develamos la formulación de hipótesis planteando lo siguiente como hipótesis general: existe relación significativa entre calidad de vida profesional con la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024; y como hipótesis específicas: existe relación significativa entre el componente apoyo directivo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024; existe relación significativa entre el componente carga de trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024; y por último, existe

relación significativa entre el componente motivación intrínseca trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.

En correspondencia a lo descrito, existen diferentes investigaciones a nivel internacional y nacional como la descrita por Orozco, y col. (2023) en México, quienes presentaron un estudio que tenía por objetivo medir como los diversos trabajadores del sector salud presentaban indistintos niveles en su calidad de vida profesional durante el periodo de 2 años iniciando 2021, desarrollaron su estudio de manera transversal, descriptivo, analítico en donde se tuvo como población de estudio todos los trabajadores asistenciales, administrativos y profesionales en formación de una unidad de un hospital local, utilizándose el cuestionario CVP-35 con un alto nivel de confiabilidad en diversas investigaciones a nivel mundial, obteniéndose como resultados sociodemográficos una mayoría de mujeres mayores de 30 años, sin embargo por encima de la mitad de participantes presentaron puntuaciones de buena para la variable estudiada, por lo cual se llegó a concluir entre otras cosas, que los colaboradores sanitarios en su mayoría contaban con un nivel regular de la variable en estudio, lo cual se puede plasmar en el desarrollo de la atención otorgada por parte del personal de salud para la población que acude al centro hospitalario (15).

Pérez, y col. (2022) en España, desarrollaron su investigación con el propósito de comprobar cuáles serían los distintos niveles relacionados a apreciación que tienen los profesionales respecto a niveles de calidad que tienen en su desarrollo de su vida laboral-asistencial de dos hospitales referenciales quienes desarrollaban sus actividades en el transcurrir del día, siendo motivado el estudio por la disertación previa de tener evidencia científica que la población en estudio, son presos de estresores a nivel laboral, siendo sometidos en horas de trabajo, así como la falta de sueño debido al tipo de jornada laboral que se realiza, es por todo ello que se desarrolla dicho estudio en un marco temporal transversal, descriptivo, sin manipulación de la población en estudio, solicitando a médicos y enfermeras la realización del instrumento de medición QPL-35, versión en inglés de CVP-35, obteniéndose como resultado en las tres dimensiones del cuestionario niveles buenos de la variable analizada, pudiendo concluir que los profesionales cuenta

con diversas capacidades tanto académicas, prácticas y emocionales, como lo es la inteligencia emocional, para afrontar los determinantes negativos propios de su jornada laboral, generando en ellos un manejo adecuado de su trabajo con una calidad de vida profesional optima, afrontando con éxito los tiempos de pandemia (16).

Rana, y col. (2022), en la India desarrollaron su estudio, con el interés de examinar características en profesionales de salud como la inteligencia en habilidades emocionales en concordancia con los niveles de satisfacción que se describen en la calidad de vida profesional, estos resultados dentro de instituciones hospitalarias privadas, utilizando para ello una metodología de tipo de estudio transversal, correlacional entre las variables que se estudiaron y no experimental, usándose cuestionarios para evaluar las distintas variables en un total de 100 médicos, todos los datos obtenidos mediante la encuesta realizada se trabajaron de manera estadística, logrando obtener como resultados diferencias significativas en el desarrollo de ambas variables dependiendo del sexo, razón por la cual se concluye en demostrar una correlación positiva en el análisis de las variables (17).

Laserna, y col. (2022), en España, desarrollaron su búsqueda científica en virtud del desarrollo de la calidad de vida laboral con la variable descrita como competencias autónomas que presentan los profesionales médicos pertenecientes al nivel de atención primario buscando además la especificidad en las diferentes dimensiones que componen dichas variables, el estudio en mención presenta una metodología de tipo transversal, correlacional en el cual se aplicó la encuesta denominada CVP-35, siendo utilizada de manera paralela con cuestionarios sociodemográficos, y una encuesta de elaboración original. Los cuales arrojaron como resultados ,734 dando lugar a la afirmación sobre el vinculo directamente proporcional que mantienen las variables medidas que se recolectaron mediante los cuestionarios, además, se encontraron niveles intermedios hacia altos en los profesionales de la salud, concluyendo que la variable principal (calidad de vida profesional) se ve vinculada estrechamente a componentes tanto emocionales como actitudinales que sirven para que las enfermeras evaluadas presenten un nivel de afrontamiento laboral ideal para su actividad laboral diaria (18).

Tajigharajeh, y col. (2022) en Irán, plantearon y plasmaron en su investigación, la búsqueda del vínculo y la influencia de variable conocida como calidad de vida en el ámbito profesional con otras dos variables, como sensibilidad interpersonal e inteligencia emocional, en un grupo de 250 enfermeras en actividad que se desarrollaban como tal, en hospitales pertenecientes al estado durante 2019, siendo además, integra la búsqueda entre la sensibilidad interpersonal con las capacidades del intelecto emocional razón por la cual se desarrolla la investigación con la metodología de un estudio descriptivo, correlacional con una población voluminosa, utilizando como instrumentos el cuestionario, luego del análisis de las variables mediante métodos estadísticos, desarrollando hallazgos como la significativa correlación entre el total de variables siendo esta de ,632 pudiendo concluir que desarrollando una adecuada inteligencia emocional sumada a la sensibilidad que pueda tener las enfermeras de manera interpersonal orientan a las profesionales a tener una calidad de vida plena para un óptimo actuar frente a las actividades laborales (19).

Castañó J., y col. (2020) en Colombia, buscaron cuán relevante es práctica orientada en la realización de intelecto emocional y las habilidades emocionales durante el periodo de formación de egresados, como preparación para una percepción de calidad en su vida laboral futura, usándose como metodología el tipo transversal, sin necesidad de manipular de manera experimental la muestra o datos, correlacional aplicándose dicho desarrollo metodológico en el análisis de las variables mediante encuestas como lo son el CVP-35, el TMMS-24 y el CRIY, en un total de 149 personas que respondieron las encuestas de manera virtualizada, obteniéndose como resultados que una inteligencia emocional positiva creciente reflejara una elevada calidad de vida laboral con similitudes relacionadas al tercer concepto analizado. Es por ello que, se logra concluir que el desarrollar mecanismos socioemocionales durante la preparación preuniversitaria, sirve como predictor para desarrollar en el futuro profesional, éxitos laborales y de relaciones interpersonales con sus semejantes en el trabajo (20).

Maita, y col. (2024) en Perú, realizaron un estudio que busca la influencia que presenta la inteligencia emocional frente a una variable que mide los niveles de calidad percibida por sujetos trabajadores en servicios asistenciales médicos, en función a un

carácter profesional de su día a día, teniendo como metodología ser un estudio básico o fundamental, con un diseño de tipo explicativo de corte transversal, no probabilístico, con una población compuesta por trabajadores del sector público de salud, mayores de edad y que cuenten con al menos un año de servicios en la institución siendo una muestra que ascendió a 183 personas las cuales desarrollaron los cuestionarios definidos para cada variable, obteniéndose del análisis estadístico de la muestra, relación significativa ,488 según escala rho spearman, en virtud del compromiso laboral que estos colaboradores puedan presentar, sin embargo la gran mayoría presenta los niveles de los tres componentes emocionales que oscilan a nivel regular lo cual genera la conclusión que a pesar de lo obtenido del análisis, es necesario la intervención direccionada a optimizar cualidades socioemocionales generando efecto positivo en su calidad de vida laboral (21).

Vásquez J., (2023) en Perú, desarrollo su investigación objetivando presentar en sus hallazgos vínculos estadísticos y correlacionales en la percepción de la vida ideal en el ámbito profesional con las cualidades del intelecto emocional de los participantes, por lo que dicho desarrollo del estudio fue cuantitativo, buscando la existencia de una correlación, evidenciando un corte temporal de manera transversal pudiendo aplicarse en un ámbito rural de personal asistencial en un hospital al norte de la capital, con un total de 27 profesionales a quienes se les hizo desarrollar 2 cuestionarios específicamente uno para cada variable, como el CVP-35 y el cuestionario de Bar-On, para luego mediante el análisis estadístico se pueda llegar a obtener como resultados que la inteligencia emocional es la muestra era baja en su mayoría y además los resultados en relación a la otra variable estaban situados en niveles inferiores a lo esperado, concluyéndose en la veracidad de la dinámica directamente proporcional y significativa en el desarrollo de ambas variables siendo esta positiva de ,631 nivel medio(22).

Vílchez, (2022) en Perú, centró su investigación en desarrollar de manera objetiva la existencia correlacional que pueda haber entre dos variables, siendo una de intelecto emocional y la otra referente a la calidad de vida profesional, todo ello en la crisis pandémica que afecto de manera global en muchos aspectos a las personas que de

manera profesional impartían sus servicios asistenciales en hospitales limeños, teniendo una metodología elaborativa de tipo observacional, con un tiempo de adquisición de la muestra evidenciable de manera transversal, manifestando un método correlacional, aplicándose instrumentos especializados para cada variable en estudio como lo son el CVP-35 y el TMMS-24, los cuales son ampliamente validados en investigaciones previas, los cuales arrojaron resultados que se pudieron analizar mediante software de estadísticos, en el cual dicho análisis dio como resultado la correlación directa del estudio, presentando un comportamiento directamente proporcional entre ambas, pudiendo concluir en que mientras más inteligencia emocional se tenga, existe la tendencia al aumento de la calidad de vida profesional que el individuo perciba (23).

Cruzalegui, y col. (2021) en Perú, presentaron su estudio científico en la búsqueda del comportamiento en dos conceptos medibles, la inteligencia emocional, que es percibida por el individuo, y la calidad de vida profesional que se puede identificar durante el desarrollo laboral interno de centro es especializado en la atención médica y rehabilitación en Lima, utilizándose como metodología un tipo de estudio correlacional, cuantitativo, transversal, medido de manera estricta a un grupo de 79 colaboradores, sometiéndolos al desarrollo de cuestionarios para ambas variables, obteniéndose como resultado de manera estadística, correlación presente en la dinámica de los preceptos estudiados, por lo que la determinación de dicha característica contable en sus resultados resulta sobre todo positiva y significativa, concluyéndose que es demostrable la relación directamente proporcional entre dichas variables pertenecientes al personal profesional del centro, la cual se obtuvo siendo de ,578 de nivel medio (24).

Para la definición de la primera variable, se considera como autor principal a Cruz J., que presenta a la calidad de vida laboral de una manera conceptual frente al desarrollo del sujeto como la apreciación que tiene el colaborador frente a su realidad y los diversos contextos que existan en su ambiente laboral, desarrollando la facilidad y comodidad con la que el individuo encuentre vínculos entre sus ideales, progreso asistencial y su desarrollo personal, razón por la cual se ve estrechamente ligado al factor psicológico de la persona en su perfil de trabajador, influenciando en su motivación, sus buenas

relaciones interpersonales, fomentar su tranquilidad e innovación generando desarrollo en su institución y el ambiente en el que se ve laborando (25).

Por otro lado, a nivel científico existen diversas maneras en las que se conceptúa la calidad de vida laboral, como la que desarrolla Granados en un análisis multidimensional, enfoca el concepto como multidimensional, en tal sentido pudiendo sintetizarlo en dos dimensiones conceptuales como lo son las condiciones objetivas y subjetivas, es decir objetivos institucionales y las experiencias personales del trabajador, permitiendo así analizar cómo las demandas y los recursos en el trabajo influyen en el nivel de comodidad que pueda tener los individuos que ejercen productividad y desarrollo de actividades meramente laborales en horas del día, teniendo como ambiente el profesionalismo de asistencia humana (26).

Es de manera resaltante, conjeturar que este constructo descrito anteriormente está sujeto a condicionantes conformacionales en la disposición del desarrollo del mismo, como lo son: propios de la persona (género, grupo atareo o características actitudinales), entorno familiar (vínculos como matrimonio o sostén emocional en la familia) y caracteres propiamente del trabajo (como el nivel salarial compensatorio a la actividad u horas de servicio y el grado de instrucción académico que se posea) (27).

La composición para fines académicos del concepto en desarrollo, mantiene un eje integrador en una triada dimensional del profesional, siendo construido por la cantidad de carga laboral existente, la motivación propia del individuo y la cantidad de apoyo recibido por parte de los directos.

El concepto de calidad de vida profesional está integrado, para fines académicos en 3 partes o dimensiones: carga en el trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca.

Teniendo en cuenta lo anterior, El apoyo directivo se refiere al respaldo emocional que los líderes brindan al personal en una organización, incluyendo aspectos como la capacidad de expresar necesidades y sentimientos, la satisfacción con el salario, el reconocimiento por el esfuerzo, las oportunidades de ascenso, y el apoyo de directores, asistentes y colegas, además de la aceptación de la información sobre los resultados

laborales, la autonomía, la variedad de tareas y la posibilidad de desarrollar la creatividad. Por otro lado, la carga en el trabajo implica la valoración del empleado respecto a las exigencias del puesto, considerando la carga laboral y las especificaciones del puesto, lo cual es crucial para la productividad organizacional y el bienestar del trabajador. El desajuste ocurre cuando las instituciones presionan a los empleados con una carga laboral que supera su capacidad, afectando su desempeño. Finalmente, la motivación intrínseca es la motivación personal derivada de factores internos que generan necesidades y comportamientos orientados al bienestar profesional, teniendo en cuenta el tipo de tareas, la motivación aplicada, el respaldo familiar, la formación recibida y el apoyo del equipo de trabajo (26).

El concepto formado anteriormente, es considerado como el sentir de tranquilidad que posee el trabajador al balancear las demandas que tiene en la labor que desempeña con los determinantes que existan (perfil psicológico, gestión administrativa de la empresa o institución y el nivel de camaradería que exista con sus congéneres), lo último que guarde la característica de resolver la carga laboral al que se someta la persona (28).

Dentro de las instituciones de salud, dicho nivel de calidad en el desarrollo de las actividades profesionales, se sitúa en los mayores objetivos asistenciales, debido a que es causal de otras características positivas en la labor asistencial diaria en virtud de la institución, del personal y de las personas que reciben los servicios, sin embargo frente a las muchas determinaciones sobre el concepto, se presentan tres elementos o dimensiones como son: la demanda laboral o carga de trabajo, el cual se detalla como una característica propia del trabajador, el cual tiende a percibir en que nivel entre bueno y malo puede encontrarse la labor que desarrolla o el trabajo al cual se le es designado; nivel de motivación interna o interiorización del estímulo, factor que es muy importante ya que define las características más íntimas del trabajador en relación a su desarrollo de ideas y emociones que le pueda generar su diario trabajo; y el apoyo directivo o gestión directiva, que viene a ser la manera en que la institución, empresa, o centro de labores, generen el apoyo personalizado en las emociones de su trabajador, otorgándole

ambientes laborales idóneos y de calidad para desarrollar en ellos sentires que favorezcan al éxito del trabajo que realizan (29).

Para la definición de la segunda variable, se considera como autor principal para la conceptualización de la variable inteligencia emocional a Fernández Berrocal, el cual manifiesta que la inteligencia emocional es un constructo en el cual se refleja la cualidad en que la persona puede modular y ser eficaz en el manejo de sus propias emociones, sirviendo como antecedente para la comprensión de las emociones ajenas, en un tiempo que es a diario durante todo el día que el individuo se relacione con su entorno (30).

La inteligencia emocional comprendida desde una forma muy estricta, engloba habilidades como el poder interpretar las emociones que pueden reflejarse en gestos, acciones, actitudes de manifestación corporal; tener una toma de decisiones exitosa de forma pensante en concordancia con un correcto abordaje emocional; presentar la capacidad de entendimiento emocional teniendo como efecto las regulaciones de las mismas para el logro de un desarrollo de las emociones ideal, razón por la cual dichas cualidades intelectuales desarrolladas en el campo emocional vendrían a ser en las personas la manera de entender, analizar y poder mesurar sus emociones así como las de las otras personas (31).

Para Fernández Berrocal, el modelo idóneo es el de Mayer y Salovey, el cual implica que el concepto como tal, está estructurado por tres dimensiones como la percepción de las emociones, capacidad inherente en los para tener una identificación en lo mas real posible de sus propias emociones y sentimientos, lo que implica la habilidad de reconocer y comprender tanto las emociones como las sensaciones físicas y mentales asociadas a ellas. Esta habilidad incluye la capacidad de prestar atención cuidadosa y descifrar de manera precisa las señales emocionales que experimentamos; la claridad emocional, la cual se relaciona con la forma en que los sujetos puedan discernir el campo emocional en su interior, reconociendo cada una de las mismas, es decir, si poseen la perspicacia de identificar con claridad y comprender sus sentimientos. Esto implica analizar detalladamente el amplio y complejo conjunto de indicaciones emocionales, distinguir y nombrar sus sentires, comprendiendo los grupos que encierran

cada tipo de sentimientos; y por último la capacidad de regular las emociones, característica referida al modo en que se puede modular sentimientos relacionados a eventos en la realidad, lo que favorece en el momento de prolongar una emoción o poder darle un alto a aquello que sea desfavorable emocionalmente. Esta dimensión engloba la capacidad de estar receptivo ponderando sobre el campo emocional para sacar provecho o desechar la información que las acompaña según su utilidad (32).

La investigación sobre la relación que existe entre la forma en que el trabajador de salud percibe su vida laboral como buena o mala calidad de desarrollo laboral y la forma en que puede identificar sus cualidades y habilidades emocionales en el campo de su intelecto, en Perú se fundamenta en diversos marcos teóricos interdisciplinarios. Por un lado, la teoría de la inteligencia emocional, propuesta por Mayer y Salovey, proporciona un marco conceptual para comprender cómo las habilidades emocionales impactan en el desempeño laboral y el bienestar psicológico, siendo a su vez definida con mayor profundidad en la actualidad por Fernández-Berrocal como la capacidad que la persona desarrolla con el fin de un manejo de sus emociones, adaptándose y modelándose a su entorno para abordar de manera exitosa la solución a los problemas existentes, demostrando así que quienes tengan emocionalmente inteligencia, son recompensados con beneficios en su vida personal y laboral (33,34). Por otro lado, el mismo término se define como la destreza para darse cuenta, percibir e intervenir las emociones internas como ajenas de forma eficaz. En el ámbito de la salud, la capacidad de manejar el estrés, mantener la empatía hacia los pacientes y colegas, y tomar decisiones adecuadas en situaciones emocionalmente cargadas son habilidades fundamentales que pueden impactar directamente en la calidad de vida profesional (35,36).

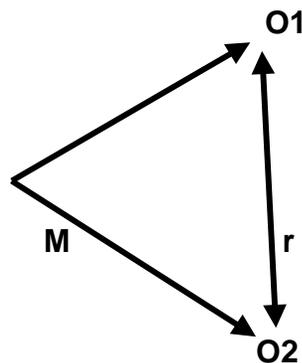
Por lo anterior, en el ámbito de la salud es esencial ambos términos para el bienestar y la eficacia profesional, así como para el cuidado y abordaje óptimo de los usuarios enfermos (37). En un entorno laboral exigente y emocionalmente cargado, como el de la atención médica, las habilidades emocionales internas como el desarrollo de cualidades de intelecto emocional frente a la de los demás, puede concatenar un impacto significativo en la manera de percibir la satisfacción de desarrollo en la vida laboral, las

destrezas en el desempeño de actividades, así como, el bienestar que pueda existir en lo emotivo y mental para aquellos profesionales que resguardan el bienestar de la comunidad. Sin embargo, aún existe una falta de comprensión sobre cómo puede tener el desarrollo de la calidad de vida profesional en base a la dinámica existente de la inteligencia emocional (28).

II. METODOLOGÍA

El estudio en cuestión será de enfoque cuantitativo debido a que las variables que se han de estudiar son de características cuantificables mediante procesos estadísticos permitiendo de esta manera evaluar su comportamiento de manera numérica, además, será observacional, ya que mediante el análisis realizado a las variables no se manipulará por ningún medio los datos resultantes, prospectiva, ya que la información detallada en el desarrollo del análisis de las variables será acopiada a partir del uso y aplicación de las encuestas que se realicen a la muestra determinada; de corte transversal por la recopilación de información alrededor de un intervalo temporal y espacial determinado, presentando por ultimo un diseño correlacional, debido a que la búsqueda científica tiene como fin, el análisis de la relación que puedan presentarse entre las variables analizadas en la realidad temporal que se cuestione (38,39).

Esquema del diseño de investigación



M: Muestra; O1: Mide variable 1; O2: Mide variable 2; r: relación de variables

Para el desarrollo de este estudio científico, se llevó a cabo el análisis de las siguientes dos variables con sus respectivas definiciones conceptuales:

Calidad de vida profesional (O1)

Inteligencia Emocional (O2)

Las variables presentadas anteriormente serán analizadas en una muestra (M) constituida por un total de 80 profesionales que son profesionales que ejercen sus labores en una institución privada de nivel I, presentando así muestreo no probabilístico por conveniencia (40).

Teniendo de referencia los criterios de inclusión como ser personal profesional de salud y que aceptaran participar mediante el consentimiento informado; de igual modo los criterios de exclusión como no ser personal profesional de salud, que rechazaran participar de la investigación y quienes se encuentren de vacaciones.

Se utilizará la encuesta como técnica para poder recopilar la información brindada por los sujetos. Según Sampieri y col., nos indica que es un grupo de cuestionamientos reflejados en interrogantes, los cuales se plasman de manera escrita en función a variable(s) para su medición (41).

Siguiendo la estructura analítica usaremos el instrumento conocido como Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) tiene como propósito diferenciar la categorización de dicha variable evaluando los resultados numéricos obtenidos al aplicarlo en este contexto a trabajadores de salud, en donde se valoran cada ítem en una escala del 1 al 10, distribuidos en las categorías de "nada" (valores 1 y 2), "poco" (valores 3, 4 y 5), "bastante" (valores 6, 7 y 8) y "mucho" (valores 9 y 10), obteniéndose de esa forma un compuesto de 35 valores equivalentes a los ítems de la encuesta, los cuales reflejaran tres aspectos concretos: la carga de trabajo, la motivación interna y el respaldo de la dirección, por ello, tiene la característica de que su forma de aplicación puede ser unipersonal o de manera masificada con tiempo máximo de 15 minutos. A razón de lo descrito anteriormente, se hace referencia a su validez en su construcción y el valor de su confiabilidad al obtener los valores finales en diversas investigaciones nacionales como las que son en otro lugares alrededor del mundo (42,43).

Cuando hablamos de calidad de vida profesional, se manifiesta un indicador significativo de las vivencias que tienen las personas en su lugar de trabajo y al nivel de satisfacción que experimentan mientras desempeñan sus labores (26). Investigaciones realizadas a nivel internacional con trabajadores del sector de la salud han informado sobre niveles moderados y bajos del concepto en mención, siendo estos estudios quienes han señalado científicamente el vínculo entre aspectos de sus dimensiones carga de trabajo y la actitud motivacional interna, resaltando particularmente la

importancia del respaldo directivo. Identificándose problemas laborales que coinciden con la falta de estabilidad en el empleo, condiciones laborales deficientes y limitaciones en cuanto a la disponibilidad de equipos y materiales esenciales en la optimización efectiva del precepto mencionado. Además, está demostrable una sobrecarga laboral derivada de la escasez de profesionales de enfermería (44).

La Escala de Rasgo de Metaconocimientos sobre Estados Emocionales (TMMS-24), es una interpretación al español del TMSS, por lo que es imperativo definir este cuestionario con un tipo alto de originalidad, cuyo fin viene a ser la medición de capacidades pertenecientes al metaconocimiento de las habilidades ligadas a la parte emotiva interpersonal, así como la que existe entre sus pares, siendo la evaluación mediante 48 ítems. Específicamente, mide habilidades que tenemos para identificar emociones internas siendo capaces de discriminar cada una de ellas pudiendo modular estas cualidades emocionales. La escala en cuestión, consta de una triada de subescalas, con 24 preguntas estructuradas (45).

Los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación mediante la evaluación de expertos. Siguiendo el enfoque de Hernández, se emplean para medir variables que se desglosan en forma de preguntas. En razón de medir la confiabilidad de ambos constructos y su escala de medida tipo Likert, pero sobre todo preservando la veracidad de los datos obtenidos como información final del análisis, se puso en desarrollo el coeficiente alfa de Cronbach, la cual será tomado como admisible siempre que el valor sea por encima de 0,7.

La cantidad de encuestas obtenidas fueron plasmadas en el programa Excel, cuyo aplicativo permitió la realización de tabulaciones numéricas asentado en los datos encuestados, luego, los datos tabulados se transfirieron al software estadístico SPSS para realizar un análisis descriptivo, el cual es presentado en tablas de frecuencia que incluirán los porcentajes correspondientes a cada categoría. Finalmente, se procederá a interpretar valores finales.

En este estudio, el investigador no interactuó directamente con pacientes, sino que utilizó fuentes secundarias obtenidas previamente, lo que clasifica el estudio como de bajo riesgo. La información se empleó con fines educativos de manera anónima y por

medio de los principios establecidos dentro del reglamento general de grados y títulos N° 0220-2020/UCV los participantes proporcionan un consentimiento informado antes de participar con la opción de retirarse en cualquier momento. Además, se cumplirá con las disposiciones establecidas por la institución académica y los centros de salud, conforme a las regulaciones de SUNEDU y la UCV.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 1. *Análisis descriptivo de la calidad de vida laboral con sus dimensiones*

Niveles	CALIDAD DE VIDA LABORAL		Apoyo directivo		Carga laboral		Motivación intrínseca		Percepción de la calidad	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	7	8.8	7	8.8	1	1.3	8	10.0	6	7.5
Medio	26	32.5	50	62.5	66	82.5	10	12.5	15	18.8
Alto	47	58.8	23	28.8	13	16.3	62	77.5	59	73.8
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

En la tabla 1 se presentan los resultados obtenidos para la variable calidad de vida laboral con sus dimensiones, donde se obtuvo un nivel alto de 58.8% esto refleja que en su mayoría los profesionales de salud tienen buena calidad de vida laboral se sienten satisfechos con el tipo de trabajo y las actividades que realizan, seguidamente para la carga laboral se encontró en un nivel medio de 82.5% lo que refiere que su carga es desafiante cada día, asimismo, para la motivación intrínseca se obtuvo 77,5% nivel alto evidenciando que los profesionales suelen automotivarse y mantener una oportuna y adecuada actividad laboral a pesar de las cargas que esos poseen, finalmente, la percepción de la calidad obtuvo un 73,8% nivel alto, donde se considera que los profesionales están conformes con la calidad de su trabajo, con las compensaciones, el apoyo brindado entre otros, solo quedando algunos aspectos por mejorar.

Tabla 2. *Análisis descriptivo de la Inteligencia emocional y sus dimensiones*

Niveles	Inteligencia emocional		Atención emocional		Claridad de sentimientos		Reparación emocional	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	4	5.0	6	7.5	4	5.0	4	5.0
Medio	25	31.3	42	52.5	40	50.0	27	33.8
Alto	51	63.8	32	40.0	36	45.0	49	61.3
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

En la tabla 2 se evidencian los hallazgos encontrados sobre la Inteligencia emocional y sus dimensiones, como primer resultado se obtuvo un nivel alto de 63,8% correspondientes a la inteligencia, lo que significa que la mayoría de los participantes manejan de forma adecuada las situaciones que se le presentan en su actividad laboral, además, controlan sus impulsos, saben expresar sus sentimientos y se mantienen siendo positivos. Con respecto a la atención emocional se obtuvo un nivel medio de 52,5% reflejando que la mayoría piensa acerca de sus sentimientos y medita en ellos, seguidamente, para la claridad de sentimientos se obtuvo nivel medio 50% y nivel alto 40% lo que significa que la mayoría de los profesionales tienen definido y claros sus sentimientos, finalmente, la reparación emocional se encontró en un nivel alto de 61,3% reflejando que cuando se sienten enfadados intentan cambiar su estado de ánimo.

Tabla 3. Resultado por objetivo general

		Tabla cruzada				
		Inteligencia emocional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
calidad de vida profesional	Bajo	Recuento	3	4	0	7
		% del total	3,8%	5,0%	0,0%	8,8%
	Medio	Recuento	0	37	10	47
		% del total	0,0%	46,3%	12,5%	58,8%
	Alto	Recuento	1	10	15	26
		% del total	1,3%	12,5%	18,8%	32,5%
Total	Recuento	4	51	25	80	
	% del total	5,0%	63,7%	31,3%	100,0%	

En la tabla 3 se observa para el objetivo general que las variables se vinculan en un nivel medio de 58,8%, alto de 32,5% y bajo de 8,8%. Estos resultados evidencian que el desarrollo de la inteligencia como componente ayuda y mejora la calidad del profesional.

Tabla 4. Resultado de objetivo específico 1

		Tabla cruzada				
		Inteligencia emocional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Apoyo directivo	Bajo	Recuento	2	5	0	7
		% del total	2,5%	6,3%	0,0%	8,8%
	Medio	Recuento	2	36	12	50
		% del total	2,5%	45,0%	15,0%	62,5%
	Alto	Recuento	0	10	13	23
		% del total	0,0%	12,5%	16,3%	28,7%
Total	Recuento	4	51	25	80	
	% del total	5,0%	63,7%	31,3%	100,0%	

En la tabla 4 se observa que el apoyo directivo y la inteligencia emocional del personal de salud mantienen un vínculo este de nivel medio de 62,5%, alto de 28,7% y bajo de 8.8%, lo que sugiere que dentro del apoyo directivo se debe considerar la

inteligencia como una herramienta que mejora la creatividad, consideración y satisfacción de los trabajadores.

Tabla 5. Resultados del objetivo específico 2

Tabla cruzada						
			Inteligencia emocional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Carga laboral	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Medio	Recuento	2	44	20	66
		% del total	2,5%	55,0%	25,0%	82,5%
	Alto	Recuento	1	7	5	13
		% del total	1,3%	8,8%	6,3%	16,3%
Total	Recuento		4	51	25	80
	% del total		5,0%	63,7%	31,3%	100,0%

En la tabla 5 se observa para el componente carga de trabajo y la inteligencia emocional que se obtuvo un nivel medio de 82,5%, alto 16,3% y bajo de 1,3%, lo que evidencia aplicar la inteligencia emocional se puede manejar de mejor forma la carga de actividades laborales en los profesionales.

Tabla 6. Resultado del objetivo específico 3

Tabla cruzada						
			Inteligencia emocional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación intrínseca	Bajo	Recuento	3	5	0	8
		% del total	3,8%	6,3%	0,0%	10,0%
	Medio	Recuento	1	7	2	10
		% del total	1,3%	8,8%	2,5%	12,5%
	Alto	Recuento	0	39	23	62
		% del total	0,0%	48,8%	28,7%	77,5%
Total	Recuento		4	51	25	80
	% del total		5,0%	63,7%	31,3%	100,0%

En la tabla 6 se observa para el componente motivación intrínseca trabajo y la inteligencia emocional se obtuvo 77,5% nivel alto, medio 12,5% y bajo 10,0%, en ello se evidencia, que al ser la motivación un componente personal se ve altamente relacionado a la inteligencia, por lo cual, es de gran ayuda para mantener una calidad de vida laboral.

3.2 Resultados inferenciales

Tabla 7. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR01	,329	80	,000	,757	80	,000
VAR01DIM01	,347	80	,000	,746	80	,000
VAR01DIM02	,486	80	,000	,510	80	,000
VAR01DIM03	,466	80	,000	,539	80	,000
VAR01DIM4	,446	80	,000	,585	80	,000
VAR02	,372	80	,000	,713	80	,000
VAR02DIM01	,302	80	,000	,755	80	,000
VAR02DIM02	,302	80	,000	,733	80	,000
VAR02DIM03	,383	80	,000	,684	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 7 se puede observar que, por medio de la prueba de normalidad, se ha seleccionado la escala de Kolmogorov-Smirnov debido a que la cantidad de participantes es mayor a 50, por lo cual el Sig,000, lo que refiere que los datos no siguen un orden normal y se procederá a corroborar las hipótesis planteadas.

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre calidad de vida profesional con la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.

Ho: No existe relación significativa entre calidad de vida profesional con la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024

Tabla 8. Resultado de hipótesis general

		Inteligencia emocional	
Rho de Spearman	Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación	,448**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Como se observa en la tabla 8, bajo la escala Rho de Spearman se obtuvo ,448** y sig. menor a ,005 lo que evidencia una relación significativa entre calidad de vida profesional con la inteligencia emocional, esta relación es positiva y media.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre el componente apoyo directivo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.

Ho: No existe relación significativa entre el componente apoyo directivo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.

Tabla 9. Resultado de la hipótesis específica 1

		Inteligencia emocional	
Rho de Spearman	Apoyo directivo	Coefficiente de correlación	,420**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Como se observa en la tabla 9, bajo la escala Rho de Spearman se obtuvo ,420** y sig. menor a ,005 lo que evidencia una relación significativa entre apoyo directivo y la inteligencia emocional, siendo este nivel de relación positivo y medio.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre el componente carga de trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.

Ho: No existe relación significativa entre el componente carga de trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.

Tabla 10. Resultado de la hipótesis específica 2

		Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Carga de trabajo	Coefficiente de correlación
		,460**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		80

Como se observa en la tabla 10, bajo la escala de Spearman se obtuvo ,460** y sig. menor a ,005 lo que evidencia una relación significativa entre carga de trabajo y la inteligencia emocional, esta relación es positiva y media.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre el componente motivación intrínseca trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.

Ho: No existe relación significativa entre el componente motivación intrínseca trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.

Tabla 11. Resultado de la hipótesis específica 3

		Inteligencia emocional	
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,291**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Como se observa en la tabla 11, bajo la escala de Spearman se obtuvo ,291** y sig. menor a ,005 lo que evidencia una relación significativa entre motivación intrínseca trabajo y la inteligencia emocional, siendo este nivel de relación en positivo y medio.

IV. DISCUSIÓN

La calidad de vida profesional está sujeta a condicionantes que conforman la disposición del desarrollo entre los cuales están los propios de la persona (genero, grupo atareo o características actitudinales), entorno familiar (vínculos como matrimonio o sostén emocional en la familia) y caracteres propiamente del trabajo (como el nivel salarial compensatorio a la actividad u horas de servicio y el grado de instrucción académico que se posea) (27).

De acuerdo al objetivo general del presente estudio determinar la relación entre calidad de vida profesional (CVP) con la inteligencia emocional (IE) del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024, se obtuvo un resultado de ,448** y sig. menor a ,005 lo que evidencia de manera relevante un tipo de relación entre los conceptos estudiados reflejados en variables de interés, siendo el resultado significativo de manera estadísticamente presentable, midiéndose en razón de la dinámica de dichas variables en la que el aumento de una va ligada a la otra o viceversa, contando con la característica de positiva y media. Asimismo, se hace resaltante que más de la mitad de los datos obtenidos para la CVP, estén ubicados en un nivel alto, poniendo a la luz que los profesionales de salud cuentan con características de buena CVP, lo que observaría satisfacción por el tipo y desarrollo de sus actividades, y para la IE, un nivel alto por encima del 60% correspondientes a la inteligencia, lo que significa que la mayoría de los participantes manejan de forma adecuada las situaciones que se le presentan en su actividad laboral, además, controlan sus impulsos, saben expresar sus sentimientos y se mantienen siendo positivos (21).

Resultados que son similares al estudio de Laserna, y col. (2022), en España, en donde se obtuvo ,734 en razón de su relación, pudiendo quedar entendido que existía dicha característica entre las mismas variables, pero sobre todo se describían con justificación científica la especificidad en las diferentes dimensiones que componen dichas variables, para lo cual se encontraron niveles intermedios hacia altos en los profesionales de la salud, concluyendo que la CVP está determinada con carácter de relación con otros componentes emocionales sumándose los actitudinales que sirven

para que las enfermeras evaluadas presenten un nivel de afrontamiento laboral ideal para su actividad laboral diaria (18).

Asimismo, se compara con el estudio de Tajigharajeh, y col. (2022) en Irán, que como fin pudieron debelar un valor de ,632 semejante a una correlación que vincula de manera significativa a los tres conceptos medidos, teniendo como piedra angular la IE, como habilidad desarrollada de manera teórica en donde el desarrollo de esta cualidad a lo largo de la preparación de la vida universitaria de los profesionales de la salud, los prepara para afrontar situaciones conflictivas, por ello, su resultados son semejantes a lo obtenido en la presente investigación, en donde las variables estudiadas pueden apoyar que desarrollando una adecuada IE sumada a la sensibilidad que pueda tener las los profesionales de salud de manera interpersonal orientan a los mismos a tener una CVP ideal para el desarrollo laboral y de ser el caso contrario como se pudo también evidenciar en lo obtenido, mientras no se desarrolle la IE en la persona que trabaje en salud, es imperativo contar con bajo nivel de CVP (19).

De igual situación, Orozco, y col. (2023) en México, identificaron niveles buenos de CVP por encima del 50% de un grupo de profesionales activos por lo cual entre otras cosas, en la línea de nuestras evidencias, se resuelve que los colaboradores sanitarios en su mayoría cuentan con niveles similares a los de estudios como el antes presentado, con niveles regulares en las variables en estudio lo cual se ve reflejado en la forma en como la actividad asistencial responde de manera positiva, empática, amable y humanística frente a las necesidades en salud que puedan tener los usuarios que frecuentan los lugares de atención cuyo fin es resguardar la integridad de la persona y combatir la enfermedad (15).

Con respecto al objetivo específico 1, la dimensionalidad de CVP en su rama de ayuda brindada por el grupo administrativo que conforman el directorio de un centro de salud y la IE que es expuesta por las personas asistenciales, nos muestran, según los análisis numéricos que se realizó con resultados de ,420** y sig. menor a ,005, la luz del tipo de relación existente de manera estadísticamente significativa entre ambos conceptos, con niveles medios, pero de una dinámica positiva entre ambas, sin embargo,

cabe poner en contexto que la cantidad de trabajo que puedan tener los profesionales, medido como una de las dimensiones analizadas, se pudo diferenciar un nivel medio de 82.5% lo que refiere que su carga es desafiante cada día.

Resultados que son comparados con el estudio de Maita, y col. (2024) en Perú, realizaron un estudio entre las variables analizadas en esta tesis, buscando presentar la influencia que tiene una variable sobre otra en la población sanitaria de Lima, obteniéndose del análisis estadístico ,488 según escala rho spearman, en virtud del compromiso laboral que estos colaboradores puedan presentar, sin embargo la gran mayoría presenta los niveles de IE que oscilan en el nivel regular lo cual genera la concepción de ser relevante dicha cualidad en niveles óptimos para quienes tengan que afrontar situaciones de problemas socioemocionales, como lo son los profesionales de salud, aun cuando la relación es de carácter directo entre las variables mencionadas, lo cual suma de manera buena al tipo de CVP al que los trabajadores vienen siendo expuestos (21).

Es así que, los autores Castaño J., y col. (2020) en Colombia, llegan a demostrar lo indispensable que es el desarrollo de habilidades internas en relación al campo de las emociones en los estudiantes de ciencias de la salud, pues en su formación de egresados debería ser crucial como preparación para una percepción de calidad en su vida laboral futura, obteniéndose como resultados que una inteligencia emocional positiva creciente reflejara una elevada CVP. Es por ello que, se logra concluir que el desarrollar mecanismos socioemocionales durante la preparación preuniversitaria, sirve como predictor para desarrollar en el futuro profesional, éxitos laborales y de relaciones interpersonales con sus semejantes en el trabajo, siendo imprescindible en el abordaje de la persona profesional frente a situación de irregularidades directivas, lo cual lo hace bizarro en la toma de decisiones en las que el campo emocional debe primar para mejorar su realidad con el poco o mucho apoyo institucional que se tenga (20).

Referente al objetivo específico 2, la dimensión del CVP referente a la cantidad sobre todo al peso laboral que existe en el día a día del profesional y la IE del mismo, se obtuvo ,460** y sig. menor a ,005 lo que evidencia de manera positiva y niveles medios,

el tipo de vínculo entre ambos conceptos que reflejaría según lo analizado una relación existente de carácter significativo frente a los datos del presente estudio. Para la motivación intrínseca se obtuvo 77,5% nivel alto evidenciando que los profesionales suelen automotivarse y mantener una oportuna y adecuada actividad laboral a pesar de las cargas que esos poseen.

Resultados que se asemejan al estudio de Vásquez J., (2023) en Perú, que mediante el análisis estadístico de la variable emocional obtuvo como resultados que la IE era baja en su mayoría, lo cual de manera directa representaba niveles bajos a su vez, de CVP, manifestando que la percepción de desarrollo vital en el campo laboral se puede expresar en niveles de calidad de esta, que para el caso de la investigación mencionada tiene estrecho vínculo con la otra variable también de modo significativo la dinámica de ambos conceptos estudiados mediante el análisis científico siendo esta positiva de ,631 nivel medio (22).

En ese sentido, Pérez, y col. (2022) en España, identificaron niveles buenos de CVP, pudiendo concluir en la descripción analítica de diversas capacidades tanto académicas, prácticas y emocionales, como lo es la IE, en personas que afrontar la labor de asistencia a las personas enfermas mediante su labor profesional, lo cual es una actitud positiva para afrontar los determinantes negativos propios de su jornada laboral, generando en ellos un manejo adecuado de su trabajo con una calidad de vida profesional óptima, afrontando con éxito los tiempos de pandemia (16).

De la misma manera, Rana, y col. (2022), en la India realizaron una investigación en la que el determinante de género, es decir el sexo de la población, era significativa en el modo de desarrollarse cada variable en estudio, la interna como es la IE y la apreciación de satisfacción como es la CVP, dando además del análisis de los descritos, como una relación estrechamente significativa, es por ello que ante la dimensión de cantidad existente de actividades dentro de la institución de salud, para con el personal profesional, es importante manifestar niveles idóneos de una IE desarrollada con virtud en favor también que la relación con el sexo del sujeto juega un papel crucial ya que de

manera teórica es indicativo que la IE varía dependiendo del sexo, lo cual trasciende en otras variables de estudio como la CVP (17).

Con respecto al objetivo específico 3 el componente más personal de la CVP, la motivación existente propia de la persona, y la IE, se evidencia en los resultados un valor de ,291** y sig. menor a ,005, lo cual semejante a las evidencias en las otras dos dimensiones, refleja una relación de carácter significativo siendo posicionado en un nivel medio de dinámica en el transcurrir de ambas variables de manera positiva. La percepción de la calidad obtuvo un 73,8% nivel alto, donde se considera que los profesionales están conformes con la calidad de su trabajo, con las compensaciones, el apoyo brindado entre otros, solo quedando algunos aspectos por mejorar.

Resultados que son similares al estudio de Cruzalegui, y col. (2021) en Perú, que teniendo como realidad problemática un centro especializado en la atención médica y rehabilitación en Lima, pudo descifrar como los profesionales que venían desarrollando sus actividades de manera correcta durante el periodo en cuestión, presentaban niveles de IE regular, las cuales eran directa relación positiva en función de los niveles de CVP de los mismos, con un demostrativo estadístico de ,578 de nivel medio, lo cual se enlaza con los resultados de esta investigación ya que en función de sus componentes emocionales la CVP se ve influida por componentes personales de carácter sensorial y/o emocional (24).

De la misma manera, Vílchez, (2022) indicó en su estudio un comportamiento directamente proporcional entre ambas variables, pudiendo concluir en que mientras más IE se tenga, mayor será la CVP que el individuo perciba, siendo convincente en el papel que juegan ambas cualidades en los centros hospitalarios demostrados en función de las actividades del personal, que muchas veces la actitud de profesionalismo va totalmente diferenciado en el nivel intrínseco de la persona, lo que viene a dar un estrecho vínculo con el motivo que puede tener a diario para sentirse cálido en un lugar o con actividades de ayuda a las personas como viene siendo el caso del personal de salud(23).

Finalmente, se identifica que mediante el desarrollo que pueda tener un profesional de salud durante todo el ejercicio de su labor, ya sea en un ambiente hospitalario público como en uno privado, es sometido mediante vivencias, a un nivel de calidad ejercido sobre él, en razón de varias fuentes, desde lo institucional hasta lo interno, por ello la apreciación que tenga las características de su ambiente laboral y la facilidad que este tenga en la comodidad de encontrar vínculos entre sus ideales, progreso asistencial y su desarrollo personal, va ser vital en el nivel de comodidad y satisfacción que desarrolle, razón por la cual se ve estrechamente ligado al factor psicológico de la persona en su perfil de trabajador, influenciando en su motivación, sus buenas relaciones interpersonales, fomentar su tranquilidad e innovación generando desarrollo en su institución y el ambiente en el que se ve laborando, todo ello, así como la parte cognitiva, la parte emocional orientara en un correcto desenvolvimiento pero sobre todo la toma de decisiones que trasciendan lo ideal, sino que lleven al profesional al techo de sus deseos dándole herramientas para afrontar su realidad y pueda así brindar una realidad hacia sí mismo y sus usuarios, de calidad (25).

V. CONCLUSIONES

Acorde la hipótesis general, es relevante concluir con la existencia de la ayuda que brinda la inteligencia emocional al expresar las emociones y valorar la labor diaria que realiza el personal, siendo demostrable mediante la relación con carácter significativo y de acuerdo a la dinámica de los conceptos es positiva, la cual se ve reflejada de manera estadística en ,448**, con sig. Menor a ,005, siendo además, por medio de las cualidades emocionales se posee la capacidad de afrontar las situaciones que se puedan presentar en sus actividades diarias.

Con respecto a la hipótesis específica 1, el apoyo directivo con la inteligencia emocional se encuentran vinculados de manera directa reflejados en niveles de , 420** y sig. menor a ,005 bajo la escala de relación, siendo relevante la forma en que se abordan las situaciones tanto interpersonales como profesionales, cuyo efecto de gestión administrativa en función del personal, desarrolla una relación directa con la forma de percibir de este su desarrollo laboral sintetizándolo en niveles de calidad, lo que conlleva a un mejor cumplimiento de los objetivos y eficiencia en las actividades laborales.

Con respecto a la hipótesis específica 2, la carga en las labores diarias del personal genera una relación de carácter directo, pero sobre todo significativa con las habilidades emocionales, reflejándose de manera analítica con cantidades de,460** y sig. menor a ,005; concluyente que el desarrollo de estrategias por medio de la inteligencia emocional conlleva al trabajador a tener un mejor manejo de las cargas laborales mejorando su ambiente con sus colegas, desarrollando asertividad y positivismo, empatía, provocando un efecto en la minimización de la fatiga laboral.

Por último, con respecto a la hipótesis específica 3, resulta relevante concluir con la veracidad en los resultados de ,291** y sig. menor a ,005; lo que genera la aseveración de la relación que tienen la motivación intrínseca con la inteligencia emocional. Por lo tanto, la apreciación sobre la optimización ocupacional y el estímulo intelectual permiten agrado laboral mejorando la calidad de vida dentro de sus tareas diarias, además, ayuda a la consecución de los objetivos obteniendo buenos resultados organizacionales.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar programas de capacitación al personal gestionados por encomienda del órgano representativo de la institución siendo personificado por la autoridad directiva, de manera que puedan actualizarse y seguir brindando una atención adecuada e integral, además, establecer talleres que fomenten la importancia que tiene desarrollar habilidades que sirvan en el manejo emotivo intrínseco manejándolo como fin de forma estratégica en sus labores diarias.

Se recomienda al jefe de departamento apoyar en las diferentes áreas concernientes a la institución de salud, realizar planificaciones y seguimientos a las actividades de manera que puedan fomentar el trabajo en equipo y así cubrir las cargas laborales que puedan presentarse en los trabajadores.

Se recomienda al jefe de recursos humanos aplicar estrategias aprendidas en lo largo de su trayectoria, esto con el propósito de poder amenizar la carga laboral de su equipo y utilizar la inteligencia emocional como una herramienta clave en cambios determinantes de manera positiva frente a las actividades desarrolladas, pudiendo así cuantificar horarios y programas enfocados en las exigencias que poseen considerando que estos aspectos mejorarán su calidad ocupacional percibida en el centro hospitalario.

Se recomienda como necesidad, que la comunidad investigativa realizar estudios relacionados semejantes a las variables estudiadas en esta investigación considerando aspectos importantes como la motivación intrínseca, la cual conlleva a una mejor realización de las actividades laborales y permite que el personal pueda avanzar y desarrollar sus funciones de manera óptima.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud - OMS. Año Internacional de los Trabajadores Sanitarios y Asistenciales [Internet]. [citado 3 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/campaigns/annual-theme/year-of-health-and-care-workers-2021/facts>
2. Rodríguez Chicaiza AB, Acosta Yansapanta EA, Rodríguez Chicaiza AB, Acosta Yansapanta EA. Riesgos laborales en los profesionales de la enfermería. Revista Cubana de Salud y Trabajo [Internet]. abril de 2023 [citado 3 de junio de 2024];24(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1991-93952023000100010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
3. Organización Mundial de la Salud - OMS. Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety. 2021;
4. Organización Mundial de la Salud - OMS. Personal sanitario [Internet]. 2021 [citado 3 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce>
5. CDC. Centers for Disease Control and Prevention. 2023 [citado 3 de junio de 2024]. Health Worker Mental Health Crisis. Disponible en: <https://www.cdc.gov/vitalsigns/health-worker-mental-health/index.html>
6. Newsroom Feature: La salud mental de los trabajadores de la salud | NIOSH | CDC [Internet]. 2022 [citado 3 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.cdc.gov/niosh/newsroom/feature/lasaludmental.html>
7. Organización Panamericana de la Salud - OPS. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. 2022 [citado 9 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>

8. Pérez R. Los desafíos del personal de salud ante el coronavirus [Internet]. Gente Saludable. 2020 [citado 9 de junio de 2024]. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
9. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. INEI - Perú: Indicadores de violencia familiar y sexual, 2012-2019 [Internet]. [citado 9 de junio de 2024]. Disponible en: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1686/
10. Ministerio de Salud - MINSA. Conociendo el síndrome de agotamiento profesional.
11. Espinoza-Portilla E, Gil-Quevedo W, Agurto-Távora E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. Rev cub salud pública [Internet]. 7 de mayo de 2021 [citado 9 de junio de 2024];46:e2146. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/>
12. Ministerio de Salud - MINSA. Plan Nacional de Fortalecimiento del Primer Nivel de Atención 2011-2021 [Internet]. 2011. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1620.pdf>
13. NIHCM. NIHCM. [citado 3 de junio de 2024]. Physician Burnout & Moral Injury: The Hidden Health Care Crisis. Disponible en: <https://nihcm.org/publications/physician-burnout-suicide-the-hidden-health-care-crisis>
14. CARMONA-FUENTES P, VARGAS-HERNÁNDEZ J, ROSAS-REYES R. Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. 2015 [Internet]. 2015;II(3):53-68. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>
15. Orozco-Sandoval R, Rubio-Espinosa MJ, Rico-Carrizales LA, Méndez-Magaña AC, Corona-Hernández CJ, Pérez-Pérez S. Calidad de vida profesional en trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID-19. Aten Fam [Internet]. 4 de diciembre de 2023 [citado 6 de junio de 2024];30(4):258-64. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=113655>

16. Pérez-Valdecantos D, Caballero-García A, Bello HJ, Noriega-González D, Palomar-Ciria N, Roche A, et al. Professional Quality of Life of Healthcare Workers in Hospital Emergency Departments. Behavioral Sciences [Internet]. junio de 2022 [citado 6 de junio de 2024];12(6):188. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2076-328X/12/6/188>
17. Rana S, Gopinath C. A study of Emotional Intelligence and Quality of Life among Doctors in PandemicCovid 19. International Journal of Early Childhood Special Education. 2022;14(02):2080-90.
18. Laserna Jiménez C, Garrido Aguilar E, Casado Montañés I, Estrada Masllorens JM, Fabrellas N. Autonomous competences and quality of professional life of paediatric nurses in primary care, their relationship and associated factors: A cross-sectional study. Journal of Clinical Nursing [Internet]. 2023 [citado 7 de junio de 2024];32(3-4):382-96. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.16244>
19. Tajigharajeh S, Safari M, Abadi TSH, Abadi SSH, Kargar M, Panahi M, et al. Determining the relationship between emotional intelligence and interpersonal sensitivity with quality of work life in nurses. Journal of Education and Health Promotion [Internet]. 2021 [citado 7 de junio de 2024];10(1):174. Disponible en: https://journals.lww.com/jehp/fulltext/2021/10000/the_mediating_role_of_students__academic.165.aspx
20. Castaño Castrillón JJ, Páez Cala ML. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. Informes Psicológicos [Internet]. 6 de julio de 2020 [citado 6 de junio de 2024];20(2):139-53. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201>
21. Maita Cruz Y, Grandez-Culqui O, Gomez HLA, Pillman-Infanson RE, Barboza-Minaya D, Hilario-Velásquez FE. Inteligencia emocional y calidad de vida profesional en el compromiso laboral de un centro del Minsa, Lima 2023. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 17 de mayo de 2024 [citado 6 de junio de 2024];4:940-940. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/940>
22. Vásquez Dulce JJ. Inteligencia emocional y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Nuevo Chimbote. Repositorio

Institucional - UNS [Internet]. 26 de octubre de 2023 [citado 6 de junio de 2024]; Disponible en: <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/4435>

23. Vílchez Vilcapoma M del R, Pérez Jiménez F de M. Inteligencia emocional y calidad de vida profesional del enfermero en unidades pediátricas en tiempos de Covid-19 de un Hospital Nacional, Callao - 2022. 2022 [citado 6 de junio de 2024]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8121>

24. Cruzalegui P, Achahui SC, Lozano DLA, Campos LAG. Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal Asistencial de la Clínica San Juan de Dios. Revista Científica Pakamuros [Internet]. 2021 [citado 6 de junio de 2024];9(4). Disponible en: <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/155>

25. Cruz JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensamiento & Gestión [Internet]. 2018 [citado 9 de junio de 2024];(45):58-81. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64659525004>

26. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista de Investigación en Psicología [Internet]. 30 de diciembre de 2011 [citado 6 de junio de 2024];14(2):209-21. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109>

27. Aguilar-Hernández PA, Acosta-Tzin JV, Raudales-García EV, Andino-González P, Sarmiento-Matute RE. Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. Telos [Internet]. 2023 [citado 9 de junio de 2024];25(3):638-56. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074006/html/>

28. Gavilanes-Gavilanes J, Moreta-Herrera R. Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad [Internet]. julio de 2020 [citado 3 de junio de 2024];20(2):7-19. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2451-66002020000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es

29. Grimaldo M, Reyes Bossio MA. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. Revista Latinoamericana de Psicología [Internet]. 2015 [citado 9 de junio de 2024];47(1):50-7. Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0120053415300066>
30. Fernández-Berrocal P. Inteligencia emocional: Aprender a gestionar las emociones. Shackleton Books; 2023. 144 p.
31. Entrevista a Pablo Fernández Berrocal: La importancia de la Inteligencia Emocional para la Psicología [Internet]. [citado 9 de junio de 2024]. Disponible en: http://intersecciones.psi.uba.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=294:entrevista-a-pablo-fernandez-berrocal-la-importancia-de-la-inteligencia-emocional-para-la-psicologia-&catid=23:edicion-especial-vi-congreso-de-investigaciones&Itemid=1
32. Pérez YM. Origen y evolución de la educación emocional. Alternancia - Revista de Educación e Investigación [Internet]. 1 de enero de 2022 [citado 9 de junio de 2024];4(6):35-47. Disponible en: <https://revistaalternancia.org/index.php/alternancia/article/view/819>
33. Fernández Berrocal P, Cabello R, Gómez-Leal R, Gutiérrez-Cobo MJ, Megías-Robles A. Nuevas tendencias en la investigación de la Inteligencia Emocional. Escritos Psicología [Internet]. 8 de diciembre de 2022 [citado 6 de junio de 2024];15(2):144-7. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/espsi/article/view/15842>
34. Fernandez Berrocal P, Cabello R. La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. 2021;
35. Martín EMA. Inteligencia Emocional. Editorial Elearning, S.L.; 2018. 95 p.
36. Martínez JG del R. El efecto terapéutico de la empatía. Archivos de Medicina Familiar y General [Internet]. 2016 [citado 3 de junio de 2024];13(1). Disponible en: <https://revista.famfyg.com.ar/index.php/AMFG/article/view/9>
37. Benavides FG, Utzet M, Serra C, Delano P, García-Gómez M, Ayala A, et al. Salud y bienestar del personal sanitario: condiciones de empleo y de trabajo más allá de la pandemia. Informe SESPAS 2024. Gaceta Sanitaria [Internet]. 27 de mayo de 2024

[citado 3 de junio de 2024]; Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911124000256>

38. Vallejo M. El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. Archivos de cardiología de México [Internet]. marzo de 2002 [citado 9 de junio de 2024];72(1):08-12. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-99402002000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

39. Cabrera-Tenecela P. Nueva organización de los diseños de investigación. South American Research Journal [Internet]. 14 de junio de 2023 [citado 9 de junio de 2024];3(1):37-51. Disponible en: <https://www.sa-rj.net/index.php/sarj/article/view/37>

40. Saa V. Metodología De La Investigación Bernal 4ta. edición. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CESAR BERNAL CUARTA EDICION [Internet]. 1 de enero de 2016 [citado 9 de junio de 2024]; Disponible en: https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion

41. Rebollo PA, Ábalos EM. Metodología de la Investigación/Recopilación. Editorial Autores de Argentina; 2022. 221 p.

42. Martín J, Alfonso Cortés J, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Gac Sanit [Internet]. 1 de marzo de 2004 [citado 9 de junio de 2024];18(2):129-36. Disponible en: <http://www.gacetasanitaria.org/es-caracteristicas-metricas-del-cuestionario-calidad-articulo-resumen-S0213911104718178>

43. Grimaldo M, Reyes - Bossio M. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. Revista latinoamericana de psicología. 15 de febrero de 2015;47:50-7.

44. Pozos Radillo BE, Plascencia Campos A, Preciado Serrano M de L, Rayas Servín KG, Acosta Fernández M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. NURE investigación: Revista

Científica de enfermería [Internet]. 2021 [citado 9 de junio de 2024];(115):4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>

45. González R, Custodio JB, Abal FJP. Propiedades psicométricas del Trait Meta-Mood Scale-24 en estudiantes universitarios argentinos. Psicogente [Internet]. 2020 [citado 9 de junio de 2024];23(44):1-26. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4975/497570227001/html/>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES
CALIDAD DE VIDA LABORAL	indicador significativo de las vivencias que tienen las personas en su lugar de trabajo y al nivel de satisfacción que experimentan mientras desempeñan sus labores	La calidad de vida laboral consta de tres dimensiones específicas: la carga laboral, la motivación intrínseca y el apoyo directivo.	apoyo directivo	Satisfacción. Promoción, reconocimiento. Apoyo. Creatividad libertad. Autonomía. Variedad consideración	2,3,4,5,10,11,14, 16,20,22,23,28,30	Escala tipo Likert Nada (1,2) Algo (3,4,5) Bastante (6,7,8) Mucho (9,10)
			Carga laboral	Presión. Agobios. Conflicto. Limitación incomodidad. Interrupción. Esfuerzo.	1,6,7,8,17,18,19, 21,24,25,33	
			motivación intrínseca	Confianza. Creatividad. Desconectarse. Capacitación. Independencia. Orgullo, apoyo.	9,12,13,15,26,27,29, 31,32,35	
			Percepción de la calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral	34	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	constructo en el cual se refleja la cualidad en que la persona puede modular y ser eficaz en el manejo de sus propias emociones	La inteligencia emocional consta de tres subescalas: atención emocional, claridad de sentimientos y reparación emocional	atención emocional	Asertividad Autoconcepto Autorrealización Nivel de empatía Relaciones interpersonales Manejo social Solución de problemas Contrasta sus soluciones Nivel de flexibilidad Tolerancia al estrés Control de los impulsos Autocontrol excesivo Imagen personal que proyecta de sí mismo Autoconocimiento Imagen que los demás perciben	Item del 1 al 8	Escala tipo Likert Poco Adecuado Demasiado
			claridad de sentimientos		Item del 9 al 16	
			reparación emocional		Item del 17 al 24	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35

Por favor, tenga en cuenta que cualquier información que proporcione será tratada de manera estrictamente confidencial y no será divulgada a nadie (incluido usted). No se identificará a nadie en relación con cualquier resultado de la investigación.

Objetivo general de la investigación

Determinar la calidad de vida laboral del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención.

SECCIÓN I. Datos sociodemográficos.

Instrucciones: Lea de manera cuidadosa cada pregunta, emita su respuesta y/o seleccione la opción que corresponda.

Fecha de aplicación: Servicio
actual: Día Mes Año

Sexo: Mujer Hombre

34	Calidad de vida de mi trabajo										
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)										

García S. (1993)

Puntuación Total _____

Puntuación de 35 a 350

Nivel bueno de CVP: 246 a 350. Nivel regular de CVP: 140 a 245. Nivel malo de CVP: 35 a 139.

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
HOJA DE DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

El propósito de este instrumento (cuestionario) es evaluar la inteligencia emocional intrapersonal percibida (atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional).

La información que usted proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de determinar la correlación entre la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional.

I. DATOS DEL ENCUESTADO:

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

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

1	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	1	2	3	4	5
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	1	2	3	4	5
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos	1	2	3	4	5
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5

13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención. Lima- 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

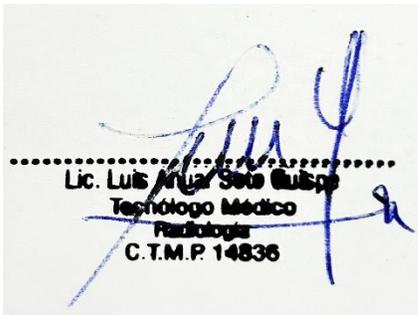
Matriz de validación del cuestionario de la variable calidad de vida laboral

Definición de la variable calidad de vida laboral: apreciación que tiene el colaborador sobre las características de su ambiente laboral y la facilidad que éste tenga en la comodidad de encontrar vínculos entre sus ideales, progreso asistencial y su desarrollo personal.

Dimensión	indicador	ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
apoyo directivo	Satisfacción. Promoción, reconocimiento. Apoyo. Creatividad libertad. Autonomía. Variedad. Consideración.	2.Satisfacción con el tipo de trabajo	1	1	1	1	-
		3.Satisfacción con el sueldo					
		4.Posibilidad de promoción					
		5.Reconocimiento de mi esfuerzo					
		10.Apoyo de mis jefes					
		11.Apoyo de mis compañeros					
		14.Posibilidad de ser creativo					
		16. Recibo información de los resultados de mi trabajo					
		20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
		22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto					
		23. Tengo autonomía o libertad de decisión					
		28. Variedad en mi trabajo					
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas							
Carga laboral	Presión. Agobios. Conflicto. Limitación incomodidad. Interrupción. Esfuerzo.	1.Cantidad de trabajo que tengo	1	1	1	1	-
		6.Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo					
		7.Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo					
		8.Prisas y agobios por falta de					
		17.Conflictos con otras personas de mi trabajo					
		18.Falta de tiempo para mi vida personal					
		19.Incomodidad física en el trabajo					
		21. Carga de responsabilidad					

		24. Interrupciones molestas					
		25. Estrés (esfuerzo emocional)					
motivación intrínseca	Confianza. Creatividad. Desconectarse. Capacitación. Independencia. Orgullo. Apoyo.	9. Motivación (ganas de esforzarme)	1	1	1	1	-
		12. Apoyo de mi familia					
		13. Ganas de ser creativo					
		15. Desconecto al acabar la jornada laboral					
		26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
		27. Estoy capacitado para hacer mi					
		29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas					
		31. Lo que tengo que hacer queda claro					
		32. Me siento orgulloso de mi trabajo					
		35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)					
Percepción de la calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral.	34. Calidad de vida de mi trabajo	1	1	1	1	-

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional – CVP 35
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de calidad de vida laboral
Nombres y apellidos del experto	Luis Anuar Soto Quispe
Documento de identidad	73267141
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Centro de Diagnóstico por Imagen - RESOCENTRO
Cargo	Coordinador de Tecnólogos Médicos
Número telefónico	988662413
Firma	 <p>..... Lic. Luis Anuar Soto Quispe Tecnólogo Médico Radiología C.T.M.P. 14836</p>
Fecha	17/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención. Lima- 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

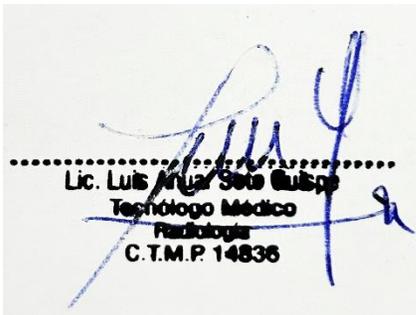
Matriz de validación del cuestionario de la variable inteligencia emocional

Definición de la variable inteligencia emocional: constructo en el cual se refleja la cualidad en que la persona puede modular y ser eficaz en el manejo de sus propias emociones.

Dimensión	indicador	ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
atención emocional	Asertividad Autoconcepto o Autorrealización Nivel de empatía Relaciones interpersonales Manejo social Solución de problemas Contrasta sus soluciones Nivel de flexibilidad Tolerancia al estrés Control de los impulsos Autocontrol excesivo Imagen personal que proyecta de sí mismo	1.Presto mucha atención a los sentimientos.	1	1	1	1	-
		2.Normalmente me preocupo mucho por lo que siento					
		3.Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones					
		4.Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
		5.Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos					
		6.Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
		7.A menudo pienso en mis sentimientos.					
		8.Presto mucha atención a cómo me siento.					
Claridad emocional	Autoconocimiento Imagen que los demás perciben	9.Tengo claros mis sentimientos.	1	1	1	1	-
		10.Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
		11.Casi siempre sé cómo me siento.					
		12.Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
		13.A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
		14.Siempre puedo decir cómo me siento.					
		15.A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
		16.Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
reparación emocional	Autoconocimiento Imagen que los demás perciben	17.Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	1	1	1	-
		18.Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
		19.Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
		20.Intentó tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
		21.Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
		22.Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					

		23.Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
		24.Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Inteligencia Emocional – TMMS 24
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de inteligencia emocional
Nombres y apellidos del experto	Luis Anuar Soto Quispe
Documento de identidad	73267141
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Centro de Diagnostico por Imagen - RESOCENTRO
Cargo	Coordinador de Tecnólogos Médicos
Número telefónico	988662413
Firma	 <p align="center"> Lic. Luis Anuar Soto Quispe Tecnólogo Médico Radiología C.T.M.P. 14836 </p>
Fecha	17/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención. Lima- 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

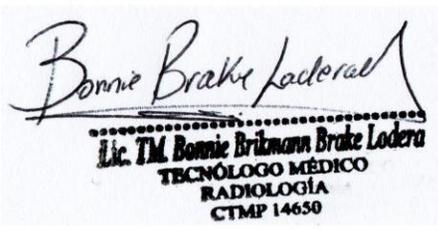
Matriz de validación del cuestionario de la variable calidad de vida laboral

Definición de la variable calidad de vida laboral: apreciación que tiene el colaborador sobre las características de su ambiente laboral y la facilidad que éste tenga en la comodidad de encontrar vínculos entre sus ideales, progreso asistencial y su desarrollo personal.

Dimensión	indicador	ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
apoyo directivo	Satisfacción. Promoción, reconocimiento. Apoyo. Creatividad libertad. Autonomía. Variedad. Consideración.	2.Satisfacción con el tipo de trabajo	1	1	1	1	-
		3.Satisfacción con el sueldo					
		4.Posibilidad de promoción					
		5.Reconocimiento de mi esfuerzo					
		10.Apoyo de mis jefes					
		11.Apoyo de mis compañeros					
		14.Posibilidad de ser creativo					
		16. Recibo información de los resultados de mi trabajo					
		20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
		22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto					
		23. Tengo autonomía o libertad de decisión					
		28. Variedad en mi trabajo					
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas							
Carga laboral	Presión. Agobios. Conflicto. Limitación incomodidad. Interrupción. Esfuerzo.	1.Cantidad de trabajo que tengo	1	1	1	1	-
		6.Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo					
		7.Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo					
		8.Prisas y agobios por falta de					
		17.Conflictos con otras personas de mi trabajo					
		18.Falta de tiempo para mi vida personal					
		19.Incomodidad física en el trabajo					
		21. Carga de responsabilidad					

		24. Interrupciones molestas					
		25. Estrés (esfuerzo emocional)					
motivación intrínseca	Confianza. Creatividad. Desconectarse. Capacitación. Independencia. Orgullo. Apoyo.	9. Motivación (ganas de esforzarme)	1	1	1	1	-
		12. Apoyo de mi familia					
		13. Ganas de ser creativo					
		15. Desconecto al acabar la jornada laboral					
		26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
		27. Estoy capacitado para hacer mi					
		29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas					
		31. Lo que tengo que hacer queda claro					
		32. Me siento orgulloso de mi trabajo					
		35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)					
Percepción de la calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral.	34. Calidad de vida de mi trabajo	1	1	1	1	-

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional – CVP 35
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de calidad de vida profesional
Nombres y apellidos del experto	Bonnie Brikmann Brake Ladera
Documento de identidad	71407659
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Clínica Centenario Peruano Japonesa
Cargo	Coordinadora de Tecnólogos Médicos
Número telefónico	994800702
Firma	 <p>The image shows a handwritten signature in black ink that reads "Bonnie Brake Ladera". Below the signature is a rectangular professional stamp. The stamp contains the following text: "Lic. TM. Bonnie Brikmann Brake Ladera", "TECNÓLOGO MÉDICO", "RADIOLOGÍA", and "CTMP 14650".</p>
Fecha	17/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención. Lima- 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable inteligencia emocional

Definición de la variable inteligencia emocional: constructo en el cual se refleja la cualidad en que la persona puede modular y ser eficaz en el manejo de sus propias emociones.

Dimensión	indicador	ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
atención emocional	Asertividad Autoconcepto o Autorrealización Nivel de empatía Relaciones interpersonales Manejo social Solución de problemas Contrasta sus soluciones Nivel de flexibilidad Tolerancia al estrés Control de los impulsos Autocontrol excesivo Imagen personal que proyecta de sí mismo	1.Presto mucha atención a los sentimientos.	1	1	1	1	-
		2.Normalmente me preocupo mucho por lo que siento					
		3.Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones					
		4.Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
		5.Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos					
		6.Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
		7.A menudo pienso en mis sentimientos.					
		8.Presto mucha atención a cómo me siento.					
Claridad emocional	Nivel de flexibilidad Tolerancia al estrés Control de los impulsos Autocontrol excesivo Imagen personal que proyecta de sí mismo	9.Tengo claros mis sentimientos.	1	1	1	1	-
		10.Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
		11.Casi siempre sé cómo me siento.					
		12.Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
		13.A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
		14.Siempre puedo decir cómo me siento.					
		15.A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
		16.Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
reparación emocional	Imagen que los demás perciben	17.Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	1	1	1	-
		18.Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
		19.Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
		20.Intentó tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
		21.Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
		22.Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					

		23.Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
		24.Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Inteligencia Emocional – TNMMS 24
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de inteligencia emocional
Nombres y apellidos del experto	Bonnie Brikmann Brake Ladera
Documento de identidad	71407659
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Clínica Centenario Peruano Japonesa
Cargo	Magister
Número telefónico	994800702
Firma	 <p>The image shows a handwritten signature in black ink that reads "Bonnie Brake Ladera". Below the signature is a rectangular professional stamp. The stamp contains the following text: "Lic. TM. Bonnie Brikmann Brake Ladera", "TECNÓLOGO MÉDICO", "RADIOLOGÍA", and "CTMP 14650".</p>
Fecha	17/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención. Lima- 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable calidad de vida laboral

Definición de la variable calidad de vida laboral: apreciación que tiene el colaborador sobre las características de su ambiente laboral y la facilidad que éste tenga en la comodidad de encontrar vínculos entre sus ideales, progreso asistencial y su desarrollo personal.

Dimensión	indicador	ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
apoyo directivo	Satisfacción. Promoción, reconocimiento. Apoyo. Creatividad libertad. Autonomía. Variedad. Consideración.	2.Satisfacción con el tipo de trabajo	1	1	1	1	-
		3.Satisfacción con el sueldo					
		4.Posibilidad de promoción					
		5.Reconocimiento de mi esfuerzo					
		10.Apoyo de mis jefes					
		11.Apoyo de mis compañeros					
		14.Posibilidad de ser creativo					
		16. Recibo información de los resultados de mi trabajo					
		20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
		22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto					
		23. Tengo autonomía o libertad de decisión					
		28. Variedad en mi trabajo					
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas							
Carga laboral	Presión. Agobios. Conflicto. Limitación incomodidad. Interrupción. Esfuerzo.	1.Cantidad de trabajo que tengo	1	1	1	1	-
		6.Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo					
		7.Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo					
		8.Prisas y agobios por falta de					
		17.Conflictos con otras personas de mi trabajo					
		18.Falta de tiempo para mi vida personal					
		19.Incomodidad física en el trabajo					
		21. Carga de responsabilidad					

		24. Interrupciones molestas					
		25. Estrés (esfuerzo emocional)					
motivación intrínseca	Confianza. Creatividad. Desconectarse. Capacitación. Independencia. Orgullo. Apoyo.	9. Motivación (ganas de esforzarme)	1	1	1	1	-
		12. Apoyo de mi familia					
		13. Ganas de ser creativo					
		15. Desconecto al acabar la jornada laboral					
		26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
		27. Estoy capacitado para hacer mi					
		29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas					
		31. Lo que tengo que hacer queda claro					
		32. Me siento orgulloso de mi trabajo					
		35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)					
Percepción de la calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral.	34. Calidad de vida de mi trabajo	1	1	1	1	-

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional – CVP 35
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de calidad de vida laboral
Nombres y apellidos del experto	Jimmy Carlos Orihuela Salazar
Documento de identidad	25580673
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	989071491
Firma	
Fecha	17/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención. Lima- 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable inteligencia emocional

Definición de la variable inteligencia emocional: constructo en el cual se refleja la cualidad en que la persona puede modular y ser eficaz en el manejo de sus propias emociones.

Dimensión	indicador	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
atención emocional	Asertividad Autoconcepto o Autorrealización Nivel de empatía Relaciones interpersonales Manejo social Solución de problemas Contrasta sus soluciones Nivel de flexibilidad Tolerancia al estrés Control de los impulsos Autocontrol excesivo Imagen personal que proyecta de sí mismo	1.Presto mucha atención a los sentimientos.	1	1	1	1	-
		2.Normalmente me preocupo mucho por lo que siento					
		3.Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones					
		4.Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
		5.Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos					
		6.Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
		7.A menudo pienso en mis sentimientos.					
		8.Presto mucha atención a cómo me siento.					
Claridad emocional	Autoconocimiento Imagen que los demás perciben	9.Tengo claros mis sentimientos.	1	1	1	1	-
		10.Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
		11.Casi siempre sé cómo me siento.					
		12.Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
		13.A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
		14.Siempre puedo decir cómo me siento.					
		15.A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
		16.Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
reparación emocional	Autoconocimiento Imagen que los demás perciben	17.Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	1	1	1	-
		18.Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
		19.Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
		20.Intentó tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
		21.Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
		22.Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					

		23.Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
		24.Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Inteligencia Emocional – TMMS 24
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de inteligencia emocional
Nombres y apellidos del experto	Jimmy Carlos Orihuela Salazar
Documento de identidad	25580673
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	989071491
Firma	
Fecha	17/06/2024

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de instrumentos calidad de vida profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	35

Como se observa en la tabla por medio de la escala Alfa de Cronbach se logró evidenciar que la variable calidad de vida profesional obtuvo ,947 lo que significa que el instrumento es estadísticamente confiable.

Confiabilidad de instrumentos de inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	24

Como se observa en la tabla por medio de la escala Alfa de Cronbach se logró evidenciar que la variable inteligencia emocional obtuvo ,962 lo que significa que el instrumento es estadísticamente confiable.

Anexo 5: Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención. Lima-2024

Investigador (a) (es): Terrazos Lopez, Fidel Antonio

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención. Lima- 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre calidad de vida profesional con la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los ambientes de la institución policlínico SURCO SALUD. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Fidel Terrazos Lopez email: fterrazos@ucvvirtual.edu.pe y asesor Dr. Orihuela Salazar Jimmy email: jcorihuelao@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Correo Gmail:

Anexo 7: Autorizaciones

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Yo Mary Orta Requena, Identificado con Carnet de ext. N° 004499948 , en mi calidad de Directora Médica del Policlínico Surco Salud, de la Red Dafi Salud S.A.C. con RUC N° 20600704584, ubicado en la ciudad de Lima – Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) Fidel Antonio Terrazos Lopez

Identificado(s) con DNI N°48006816, de la () Carrera profesional Maestria en Gestion de Servicios de la Salud, para que utilice la siguiente información de la empresa: Encuestar al personal; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Otro (tesis para obtener el grado de magister).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.

MARY Y. ORTA REQUENA
C.M.P. 004498
DIRECCIÓN MÉDICA
RED DAFI SALUD

Dra. Mary Orta Requena
C.Ex: 004499948

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Fidel Antonio Terrazos Lopez
DNI: 48006816

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 8: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	VARIABLE INDEPENDIENTE:		TECNICAS
¿Existe calidad de vida profesional e inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima-2024?	Determinar la relación entre calidad de vida profesional con la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima-2024	Existe relación significativa entre calidad de vida profesional con la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.	calidad de vida profesional	<u>ENFOQUE</u> Cuantitativa	<u>POBLACIÓN</u> 80 profesionales que son personal de salud de un centro de salud de primer nivel durante el año 2024. Que cumplieran con todos los criterios de selección.
PROBLEMAS ESPECIFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPOTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE DEPENDIENTE:		
PE1. ¿Cuál es la relación entre el apoyo directivo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024? PE2. ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024? PE3. ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima-2024?	OE1. Determinar relación entre el componente apoyo directivo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024 OE2. Determinar la relación entre el componente carga de trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024 OE3. Determinar la relación entre el componente motivación intrínseca trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima-2024.	HE1: Existe relación significativa entre el componente apoyo directivo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024. HE2: Existe relación significativa entre el componente carga de trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024. E3: Existe relación significativa entre el componente motivación intrínseca trabajo y la inteligencia emocional del personal de salud de un establecimiento de primer nivel de atención en Lima- 2024.	inteligencia emocional	<u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u> Descriptivo Básico <u>NIVEL</u> Correlacional <u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> No experimental	<u>MUESTRA</u> Fueron 80 profesionales que son personal de salud de un centro de salud de primer nivel durante el año 2024. Que cumplieran con todos los criterios de selección. <u>RECOLECCIÓN DE DATOS</u> Cuestionario con preguntas por cada variable <u>PROCESAMIENTO DE DATOS</u> Excel y el programa estadístico SPSS