



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería del
Centro Médico Adriano de Puente Piedra 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Enfermería

AUTOR:

Misiyauri Melchor, Raul Arturo (ORCID: 0000-0003-2461-7171)

ASESORA:

Dra. Jimenez de Aliaga, Kelly Myriam (ORCID: 0000-0002-8959-265X)

LÍNEA DE LA INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi hermosa madre que me ha formado con buenos sentimientos, valores y hábitos las cuales fueron fundamentales para mi crecimiento como persona y profesional

A mis padres que es mi mayor motivación para seguir siempre adelante y nunca rendirme y ser un ejemplo para ella.

Agradecimiento

Al señor todo poderoso quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para poder superar los obstáculos en todo este tiempo.

A la docente Dra. Kelly Myriam Jiménez de Aliaga, por sus aportes teóricos y su apoyo en la realización de este estudio.

A todas las personas que en forma incondicional fueron partícipes en la elaboración de esta investigación.

A mi Nanita y Morita.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas y gráficos.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de la investigación	18
3.2. Variable y operacionalización	19
3.3. Población y muestreo	20
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos:.....	23
3.6. Método de análisis de datos:	23
3.7. Aspectos éticos:	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Resumen

El presente estudio titulado bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería en el Centro Médico Adriano de Puente Piedra 2021,

La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, correlacional, diseño de investigación no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 40 profesionales del centro médico Adriano, el muestreo es no probabilístico. Se aplicó 2 cuestionarios la primera fue bienestar emocional con 17 ítems, la segunda clima laboral con 30 con una escala de Likert, los cuales fueron sometidos a validez y confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Los resultados de la investigación fueron que el 95.8% del personal de Enfermería del centro médico, manifestaron presentar bienestar emocional favorable dentro de un clima laboral agradable, mientras que el 4.2% del personal de enfermería presentó bienestar emocional desfavorable con un clima laboral desagradable, denotando que a mayor clima laboral agradable el bienestar emocional fue favorable, en la prueba de correlación del chi-cuadrado obtenemos una significación asintótica menor a 0.05 cuyo valor se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna entre ambos elementos por lo que podemos afirmar la existencia de una relación significativa entre las variables bienestar emocional y clima laboral.

Palabra clave: Bienestar emocional, clima laboral, condiciones laborales

Abstract

The present study entitled emotional well-being and work climate of the Nursing staff at the Adriano de Puente Piedra Medical Center 2021,

The Methodology had a quantitative approach, a type of basic, correlational research, a non-experimental and cross-sectional research design. The population consisted of 40 professionals from the Adriano medical center, the sampling is non-probabilistic. Two questionnaires were applied, the first was emotional well-being with 17 items, the second work environment with 30 with a Likert scale, which were subjected to Cronbach's Alpha validity and reliability.

The results of the research were that 95.8% of the nursing staff of the medical center, declared to present favorable emotional well-being within a pleasant work environment, while 4.2% of the nursing staff presented unfavorable emotional well-being with an unpleasant work environment, denoting that the more pleasant work environment the emotional well-being was favorable, in the chi-square correlation test we obtain an asymptotic significance lower than 0.05 whose value is rejected the null hypothesis and the alternative hypothesis between both elements is accepted, so we can affirm the existence of a significant relationship between the variables emotional well-being and work environment.

Keywords: Emotional well-being, work environment, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

En el presente la pandemia endémica ha puesto a los profesionales enfermeros a vivir en un ámbito hospitalario de incertidumbre de miedo y temor, por la coyuntura en la que se vive y las condiciones en que laboran, se convirtieron en lugares de alto riesgos ocupacionales siendo en su mayoría aquellos profesionales los más vulnerables a sufrir tensión física y emocional, Según el consejo internacional de enfermeros (CIE) en el 2021. Menciona que existen aproximadamente 17 mil enfermeros en todo el mundo que han fallecido por un ambiente inseguro y un sistema de salud precario a causa del COVID-19, por ello la gran preocupación del personal de salud por trabajar en un entorno insalubre en todos sus aspectos (1).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2017. Sostiene que la salud emocional está vinculada con el bienestar mental, por ello menciona que es fundamental que el ser humano interiorice las emociones para su propio confort, de modo que pueda afrontar las adversidades durante su jornada laboral, por lo cual se encuentran sometidos bajo presión o sobrecarga laboral y como consecuencia de ello se exponen a un ámbito de inseguridad para su propio bienestar y la de los demás (2).

Por otro lado, La Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) en el año 2018. Sostiene que las damas muestran superior grado de tensión laboral que los varones debido a que dichas mujeres obtienen cargos como jefaturas, directoras, supervisoras, que les genera mayor responsabilidad así mismo el personal sanitario en su gran mayoría manifiesta que es importante aprender cuidados emocionales como la escucha activa y competencia de gestión emocional, de modo que proporciona sensación de bienestar en su entorno en el cual se desempeña, refiere que al no desarrollar dichas capacidades fractura la conexión del equilibrio y sus propias habilidades para desempeñarse eficazmente (3).

De igual manera para la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el 2020. Informó que existe un déficit aproximado de 800.000 profesionales de salud en todo el continente americano, causada por una mala organización, falta de personal, ambientes precarios, carencia de motivación, exceso de trabajo, todo ello representa la imagen de una organización de salud en proceso de aprendizaje, que

continuamente luchan por integrar el vínculo laboral eficaz, cumpliendo todas las normativas para alcanzar tranquilidad emocional en los trabajadores (4).

Por otro lado, en un estudio realizado en Ecuador por la Universidad Santiago de Huayaquil en el 2017. Determinó que el 40% del personal sanitario están comprometidos a situaciones que conducen a factores que alteran el estado de ánimo, causada por un ambiente de trabajo inestable, el 25% de los profesionales continuamente sienten que la carga laboral supera a su capacidad y el 70% se sienten obligados a cumplir las exigencias de sus superiores, denotando que los múltiples factores emocionales alteran el estado de bienestar de los trabajadores, los cuales son el incremento de labor, la insuficiencia de ayuda, coordinación, condición físico y mental, así mismo reduce la facultad en el rendimiento de las actividades de Enfermería logrando un cuidado inadecuado y deficiente, por ello refiere que la estabilidad emocional es clave para definir entornos que beneficien al paciente y al enfermero (5).

En Perú en el 2020 según el (INEI). Menciona en los Departamentos de Apurímac, Ayacucho, Huancavelica, Lima-Callao a 1798 profesionales de la salud, el 6% manifestó presentar fatiga durante la atención al paciente, el 18% de las personas intervenidas presentaron una elevación escasa de realización individual y solo el 10% manifestó fatiga emocional, por ello menciona que existe correlación entre la fatiga y funciones de tarea de trabajo en los nosocomios, en el cual el aumento emocional es superior por los casos que se presentan día a día, sumado a ello los factores emocionales que desestabilizan el estado de ánimo de los profesional (6).

En lo que se refiere al clima laboral según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expresó que existe 2,78 millones de empleados que fallecieron durante estos últimos años, provocado por un entorno laboral inapropiado y 2.4 millones murieron por una enfermedad relacionada con su centro de labor, así mismo menciona que existen otros factores que afectan la salud emocional generando alteración en el proceso de interacción con sus colegas, el cual parece ser mortal como el desequilibrio psicosocial y emocional que perjudica al personal de salud (7).

Por otra parte, la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) en el 2019, en su estudio menciona que existen ciertos factores que influyen una buena relación entre el

estado de ánimo y su entorno laboral en el cual se desempeña el profesional de Enfermería, dichos factores son, la energía, la vitalidad, regulación emocional, asociación de demanda y bienestar del enfermero dentro y fuera trabajo (8).

Para el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) menciona que el clima laboral afecta negativamente si los profesionales no cumplen con las normas y estrategias propuestas por cada institución, generando baja participación, escasa vinculación laboral, bajo rendimiento, sumado a ello el deterioro de la condición ambiental en el cual los profesionales se enfrentan todos días para lograr acrecentar la condición de vida de los pacientes (9).

En el contexto Peruano, Choquehuanca V, Yana O, demostró que el 65% de enfermeras manifiestan estar en un entorno de trabajo favorable, el 23% de los enfermeros mencionan que existe un entorno de ordenamiento por mejorar, sin embargo el 13% comprende un ambiente negativo mientras que el 48% de los trabajadores sanitario lograron bienestar de trabajo alto y el 38% de enfermeros con nivel media, así mismo el 16% muestra un nivel bajo de bienestar evidenciando igualdad entre las viables como el entorno de trabajo y el bienestar emocional (10).

En un estudio publicado por el centro médico naval determinaron que el 20% presenta cansancio laboral el 30% expresa estar insatisfecha en su centro de trabajo y 60% expresan temor de trabajar, así mismo refiere que los sentimientos están en un proceso de cambio para luego adaptarse, pero dependerá de únicamente de cada integrante del grupo, es decir dependerá de cuanto empeño muestre cada profesional y sobre todo de la capacidad emocional con que lo confronte, sin embargo sostiene que existen experiencias que causan secuelas emocionales, por ello cada individuo será responsable de la perspectiva con que desarrolle y controle el problema y como resultado recomienda brindar apoyo de respuesta emocional sobre todo a los trabajadores que se hallan al frente de los problemas y así mismo en un reporte publicado por el CEP informa que hasta la actualidad hay 141 enfermeras que han muerto a causa de un virus y un entorno inseguro causada por la pandemia (11).

En consecuencia, es importante crear estrategias que permita equilibrar el bienestar emocional con el entorno laboral, algunas de estas dificultades son la baja

motivación, compromiso deficiente, cansancio, estrés, exceso de trabajo entre otros, todo ello son dificultades que la profesional sanitaria enfrenta día a día, por ello es de suma urgencia estudiar el estado emocional del enfermero, identificar sus reacciones ante determinados sucesos, existen personas con problemas emocionales que a consecuencia de ello les conllevan problemas físicos, como cefaleas y problemas digestivos (12).

En el Centro Médico Adriano de Puente Piedra se puede evidenciar que los trabajadores de Enfermería han cambiado sus formas de interactuar y comunicarse entre los compañeros de trabajo a causa de la pandemia surgiendo problemas como el incremento del estrés por posibles riesgos a contagio por Covid 19. Esta situación marca una nueva forma de interactuar y la condición laboral altamente riesgosa entre los trabajadores lo que puede afectar su desempeño laboral y sus relaciones entre los pares. El estudio permite identificar los problemas que han surgido a causa de la pandemia además es necesario asumir planes y estrategias para incrementar la clase de supervivencia de los profesionales en su ámbito laboral (13).

Por tanto, teniendo en cuenta la investigación se ha formulado el siguiente Problema general ¿Cuál es la correlación entre el bienestar emocional y clima laboral en el profesional de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021? De tal forma, se desprenden los Problemas específicos tenemos: ¿Cuál es la correlación entre el bienestar emocional y autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021?,

En relación con la justificación del estudio cabe señalar que la justificación teórica está relacionada en crear y profundizar nuevas ideas de enfoque teórico que resuelvan un problema en el centro Médico. La investigación se justifica de manera teórica, ya que proporciona conocimiento sobre bienestar emocional y clima laboral de un Centro Médico, para que sea demostrada a través del conocimiento científico y sean utilizados para formar nuevos conocimientos basados al tema desarrollado, en concordancia con las variables propuestas relacionadas con los objetivos de estudio, por lo tanto los resultados logrados serán de gran respaldo para la

institución, de esa forma se podrán tomar nuevas decisiones para el bien del personal de Enfermería (14).

Es así que en la justificación práctica el presente estudio permite describir el bienestar emocional del personal de Enfermería durante la pandemia y su jornada laboral que afecta el estado físico y emocional, asimismo, medir el ambiente laboral donde se desempeñan los profesionales de Enfermería. El estudio pretende medir la relación entre el bienestar emocional y clima laboral que se vive dentro del Centro Médico para asumir planes de mejoras y estrategias que al emplearlo contribuyan a resolver un problema, a fin de mejorar las condiciones de trabajo en lo que se refiere a la condición de vida de trabajo de los enfermeros, Por su justificación metodológica este estudio contiene instrumentos validados y confiables para poder aplicar estudios similares en otros contextos (15).

En cuanto al objetivo general. Será determinar la correlación entre el bienestar emocional y clima laboral en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021. Por otro lado, los objetivos específicos tenemos: Identificar la relación entre el bienestar emocional y autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021, En cuanto a la hipótesis general siendo estas la hipótesis alterna (H_a) y la hipótesis nula (H_0) las cuales conciernen a los siguientes enunciados respectivamente. H_a : Existe correlación entre el bienestar emocional y clima laboral en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021. H_0 : No existe correlación entre el bienestar emocional y clima laboral en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021. En el caso de las Hipótesis específicas tenemos. H_a : Existe correlación entre el bienestar emocional y autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021. H_0 : No existe correlación entre el bienestar emocional y autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Vermeir P, Blot S, Degroote S. En el 2018 en EE.UU. En su investigación de enfoque cuantitativo diseño correlacional no experimental, el estudio fue realizado con un cuestionario multicéntrico, la muestra que utilizó estuvo conformado por 303 integrantes de un hospital, los resultados alcanzados fueron que el 90% de los enfermeros expresaron estar satisfechos con la comunicación dentro de un clima laboral favorable, el 10% expreso estar insatisfecho con la satisfacción comunicativa emocional. Esta investigación concluyo que existe niveles altos de comunicación dentro de un clima laboral, demostrando que existe una asociación significativa fuerte para ambas variables (16).

Jiang W, Zhao X, Jiang J. En el 2021 en China. En su estudio realizado a nosocomio de la ciudad de Wuhan, el enfoque de estudio fue cuantitativo descriptivo correlación el cuestionario que utilizo fue clima organizacional de un hospital, la población en la cual se desarrollo estuvo conformado por 236 sanitarios especialistas en salud, como resultados alzados constataron que el 75 % de las enfermeras expresaron niveles altos de clima laboral y el 25% niveles moderados y 54% niveles bajos, concluyendo que todas las enfermeras expresaron estar agotadas durante el proceso de atención al paciente bajo condiciones laborales inadecuadas (17).

Pérez P. Noroña D, Vega V. En el 2020 en Ecuador. En su investigación de estudio cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo correlacional, el instrumento que utilizó fue salud general, la muestra estuvo conformado por 50 sanitarios de un centro médico, los resultados fueron procesadas por el método SPSS, los resultados demostraron que si existe asociación significativa entre las dimensiones miedo, cansancio con un 48% en los profesionales de la salud y que están íntimamente vinculadas con el proceso cognitivo emocional y el 10% de los enfermeros expresaron aceptación laboral dentro de un entorno laboral y el 42% expreso estar con miedo durante el proceso de atención al paciente. Concluyendo que un entorno laboral inadecuado afecta la salud mental de los profesionales (18).

Jiang X, Deng L, Zhu Y, et al. En el 2020 en China. En su investigación Psicología de los enfermeros durante la crisis de la pandemia. Su estudio fue cuantitativo

descriptiva correlacional, el instrumento que utilizó fue psicológica organizacional desarrollada en una población de 150 profesionales con las mismas características inclusión en una muestra de 50 profesionales sanitarios de un hospital de China. Concluyeron que el 13% presentó síntomas depresión leves el 12% síntomas moderados y el 4% síntomas graves, además de ello se observó síntomas más graves en las profesionales femeninas que en hombres debido que casi el 70% de mujeres tienen cargos como jefaturas de los servicios, denotando que mientras más sean las mujeres con cargos administrativos el bienestar emocional será desfavorable (19).

Liu H, Zhang X, Rui C. En el 2017 en China. En su investigación cuantitativa, el diseño que utilizó fue no experimental, transversal y correlacional así mismo empleo un instrumento de escala de bienestar Laboral en una muestra de 224 profesionales de un centro médico, los resultados que lograron obtener fue que existe relación significativa para ambas variables, un 28% de las enfermeras expresaron tener bienestar emocional favorable y 44% de los profesionales expresaron estar en un clima laboral por mejorar concluyendo que ambas variables se correlacionan, cuanto más alto son los niveles de bienestar emocional mejor es el clima laboral entre los profesionales (20).

Ballón M. En el 2018 en Perú. En su estudio de diseño correlacional de corte transversal el cual utilizó un instrumento de tipo escala Likert para ambas variables, la población estuvo conformado por 119 sanitarios de la salud, por ser una población pequeña el muestreo fue no probabilístico, el valor de significancia en la prueba Chi cuadro fue que existe relación significativa entre las unidades que el autor empleo para poder medirlas y compararlas. Así mismo los resultados fueron que el 3% de los profesionales percibieron un clima laboral regular y un 80% expresó felicidad media y un 10% felicidad alta, concluyendo que solo 1 un enfermo de cada 10 presenta felicidad emocional dentro un clima laboral favorable (21).

Dextre M. En el 2020 en Perú. En su investigación de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, no experimental, la muestra fue constituida por 75 enfermeras del servicio de neonatología, el muestreo que empleo fue no probabilístico, la técnica que utilizó fue la entrevista y el instrumento en el cual desarrolló su investigación fue el cuestionario, los resultados estadísticos fueron,

que si guarda relación positiva entre las 2 variables de estudios evidenciando una correlación moderada. Concluyendo que un 40% de los trabajadores profesionales manifestaron un nivel alto de condiciones laborales favorables denotando que existe inclinación de medio a alto en relación a clima organizacional, un 50% reveló un nivel medio en la unidad de autonomía, sin embargo, el 40 % con nivel bajo en la dimensión de condiciones laborales, y el 70% en la dimensión de comunicación y 60% en la dimensión involucramiento, con un nivel alto en relación con el clima laboral (22).

Chávez L. En el 2019 en Perú. En su investigación que fue de enfoque cuantitativo descriptivo, correlacional de diseño no experimental, la población que utilizó para el desarrollo de elección lo conformo 90 sanitarios de la salud de un hospital de lima, la muestra no se desarrolló por que se trabajó con el total de la población, el resultado estadístico de significancia fue de 0.69 denotando una excelente relación entre las unidades de estudio además se destacó nivel de relación moderada de 0.1 el cual muestra un valor menor a 0.05 de significancia. los resultados fueron que el 80% menciono sentirse bien dentro de un clima laboral estable mientras que un 10% presentó deficiencia en la comunicación así mismo un 10% expresó tener un nivel bueno (23).

Brian Duche A, Lucia Rivera G. En el año 2019 en Perú. En su investigación que tuvo como enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal por lo cual utilizó un cuestionario diseñado por Palma para medir las variables, la muestra que consideró fue 83 trabajadores de un nosocomio de lima con las mismas condiciones de criterio de inclusión, denotando que el 75% manifestó estar en un ambiente favorable dentro de un clima laboral positivo mientras un 15% expresó buena realización personal dentro del bienestar emocional un 10% expresó estar satisfecho bajo las condiciones laborales positivas, concluyendo en la prueba estadística asociación positiva entre dimensiones y variables, demostrando que mientras más sea la intención de obtener un bienestar emocional adecuado, mejorará un entorno laboral positivo (24).

León P. En Perú en el año 2018. En su investigación cuantitativa de nivel correlacional de corte transversal, la muestra fue de 30 enfermeras que trabajaron un hospital por el cual utilizó 2 instrumentos para medir la relación de las variables.

Los resultados fueron que el 67 % del personal de salud obtuvo un nivel adecuado de bienestar emocional y el 23% presentó un nivel alto para su variable y el 10.1 % un nivel bajo, en relación al clima laboral el 60% expresa estar en un entorno laboral bueno sin embargo el 27% menciona que es eficiente en su trabajo y el 13% refiere ser poco eficaz durante los procedimientos laborales, concluyendo relación significativa entre las unidades de estudio de la investigación (25).

Zamora V, Zerpa N, en el 2020 define al bienestar emocional como un concepto que está relacionado objetivamente en el ser humano, es sentirse bien en tranquilidad con nosotros mismos y con el entorno buscando el sentimiento de gratitud, esperanza, compasión y felicidad, para obtener el bienestar emocional es necesario buscar un equilibrio en todas las dimensiones de la vida como física, mental, emocional y espiritual al lograrlo el ser humano podrá obtener la habilidad de complacer sus necesidades y sobre todo adaptarse, tomar decisiones correctas y enfrentarse a las adversidades que se presenten durante toda su experiencia, las pruebas del día a día hacen diferente las emociones del hombre, por tanto el sentimiento está en constante cambio expresando emociones de pesimismo, temor, preocupación, inquietud, gracias a todo ello se logró asumir nuevos retos, las emociones son holísticas lo percibimos y lo relacionamos con experiencias positivas o negativas, estas emociones tienden a adaptarse con el entorno que nos rodea (26).

Soler J, Aparicio L, Díaz O, en el 2016 en España. Menciona que el bienestar emocional se refiere a cómo nos sentimos a nivel psicológico y físico por ello manifiesta darle mayor importancia a los problemas psicosociales de los trabajadores ya que ponen en riesgo la salud mental del individuo, si no se logra anticiparse ante estos sucesos corre el riesgo de ser afectado y producir el desequilibrio emocional ya que esta dependerá mucho del estado psicológico del trabajador para desarrollar nuevas estrategias que lo apoyen a enfrentarse y no permitir romper la brecha de estabilidad, se puede decir que el bienestar emocional es una herramienta para la protección del entorno dicha herramienta está en riesgo si no se logra proteger todo ello dependerá del ser humano, la OMS expresa que la principal causa de desequilibrio emocional a nivel global es el trastorno mental sobre todo en los trabajadores que se encuentran en un entorno lleno de retos (27).

Oscoco S, Bendezú C, Oscoco O. en el 2012 en Perú. Define los componentes del bienestar emocional desde una perspectiva que permitan velar la salud física y salud emocional, aquellas personas que se encuentran sanas emocionalmente logran obtener el control de sus ideales, sentimientos incluso comportamientos logrando que el problema se mantenga en un estado de inmovilización, puesto que al estar en una condición saludable no significa que serás feliz todo el tiempo, sin embargo las personas con problemas psicológicas suelen experimentar sucesos de desesperanza ya sean positivas o negativas, eso nos quiere decir que somos vulnerables si así lo deseamos, el enfermero sano mentalmente sabe cuándo reaccionar para proteger su estado emocional y si no logra controlar sabe cuándo pedir ayuda de esa forma se puede evidenciar protección involuntaria (28).

Para Goleman D. en el año 1995 en EE.UU. Define que el bienestar emocional es lograr que las emociones trabajen para ellos mismos, siendo útil para orientar conductas o ideas con el propósito de lograr el bienestar emocional, manifiesta que aquellos seres humanos que controlan sus emociones y que también saben cómo analizar y relacionarse con las emociones de los demás le son beneficiosos en todos los campos de su vida expresando estar satisfechos, como consecuencia son capaces de resolver y controlar una situación, al contrario aquellas personas que no pueden controlar sus actitudes como consecuencia viven en una lucha constante que le impiden pensar con claridad durante su labor como trabajador (29).

Velis A, en el 2018 en Chile. Menciona al bienestar emocional la capacidad de reconocer interpretar y controlar los sentimientos de cada individuo dentro y fuera de su trabajo, el manejo de emociones es el inicio sólido para desarrollar nueva competencia haciendo énfasis en adquirir nuevas habilidades. El bienestar emocional es como el ser humano interactúa con el mundo, los seres humanos que son emocionalmente estables suelen tomar buenas decisiones y toman en cuenta sus propios sentimientos compartiendo las ideas de los demás como base para nuevas defensas por ello se determinó los siguientes componentes como la autoconciencia, la autorregulación, motivación, empatía, habilidades (30).

Para Barrón G, Castilla M, Casullo M, Verdú B, en el año 2002 en Argentina. Define el bienestar emocional como un grupo de sentimientos positivos generado por el funcionamiento de la mente que subjetivamente capacita al hombre para

contrarrestar situaciones con el fin de hacerle frente y adaptarse, por tanto, la salud mental con el tiempo logrará desarrollar nuevos horizontes creando estrategias para bloquear situaciones que produzcan estrés y alteren el bienestar emocional. Por ello el autor considera 4 dimensiones las cuales se detallan a continuación (31).

Pérez R, en el 2020 en Madrid. Sostiene que es la facultad de lograr alcanzar experiencias durante el transcurso de su vida, lo cual le servirá como apoyo para resolver un problema ante eventos fuera de control que provocan una reacción de expresión como de miedo, desánimo de no cumplir los objetivos, de lo contrario se generará una deficiencia en el autocontrol de emociones, por ello el autor recomienda inducir o provocar métodos para disminuir las emociones negativas por medio de la relajación, inspiración o utilizar tus propios medios para intentarlo una vez más y resolver tus dificultades (32).

Vega H, en el 2020 en Colombia, Menciona que el individuo es un ser que tiene la capacidad de comprender, entender y actuar bajo ciertos principios por lo tanto no está obligado a seguir normas y leyes, sino todo lo contrario está sujeto a sus propias creencias, es autónomo de sus propias decisiones es por ello que esa virtud lo hace excepcional y diferente de los demás (33).

Buchbinder P, en el 2017 en Madrid. Define como una estructura de relación colectiva compleja en el cual existe una relación entre dos o más personal nunca es unipersonal debe ser estructural y condicionado ya que el vínculo es la unión en función de otros vínculos por ejemplo el vínculo laboral hace referencia al compromiso entre compañeros (34).

Boza Á, Méndez J, en el 2018 en España. Comprende como una designación o planificación vanguardista e innovadora con un objetivo determinado y que será demostrado en un tiempo específico para el beneficio de un grupo de personas, solucionando problemas específicos y aporta una mejora a la sociedad de estudio (35). En cuanto a la segunda dimensión:

Analía Z, Bastida M, en Argentina en el 2017. Define al clima laboral como un grupo de actitudes, características, carácter, particularidad o estructura sólida de un área de tarea en cual laboran los profesionales, generando experiencias el cual influye en proceso de aprendizaje. El área donde el personal cumple sus funciones está

considerada como un espacio único por cada integrante compartiendo ciertas funciones ya sea material o humano en el que se lleva a cabo el trabajo constante, todo ello predomina en la satisfacción y por lo tanto en rendimiento de los trabajadores de la institución, dicho conocimiento está vinculado con el saber hacer y qué hacer con su forma de trabajar al estilo y táctica que aplica al desarrollar un procedimiento. El profesional de salud es un ser partícipe el cual se halla vinculado con sus compañeros para cumplir sus expectativas propuestas como grupo sin afectar el bienestar cognitivo de sus semejantes y de sus pacientes (36).

Según Valera O, en el 2013. en Argentina. sustenta al clima laboral como el entorno en cual interactúan experiencias capacidades con sus con sus compañeros. Este proceso genera emociones positivas o negativas de modo que deben ser controladas correctamente para no interferir los objetivos que se proyecten, el clima dentro de una institución se basa en las relaciones interpersonales y el entorno que lo rodea, el liderazgo cumple una función muy esencial el cual se encarga de buscar el equilibrio dentro del clima organizacional, si dentro grupo de trabajo se genera una mala gestión de liderazgo como consecuencia de ello no se podrán cumplir los objetivos, pero si se logra buenas relaciones interpersonales obtendremos buenos resultados, puesto que no siempre las relaciones de trabajo con el compañero no se desarrollaran como quisiéramos, mientras más tiempo estemos en contacto con el personal de trabajo más probabilidad de generar conflicto, sin embargo existe la ventaja de conocer las debilidades del compañero para luego fortalecerlas y no dañar al paciente(37).

El clima laboral es el entorno físico y subjetivo donde el sujeto desempeña su jornada laboral mediante un grupo de compañeros que se interrelacionan entre sí, compartiendo ideas, pensamientos costumbres, afecto, creencias, hábitos los cuales los hacen únicos pero necesario para lograr una comunicación sincera con su semejante, creando un ámbito agradable para el trabajo y sobre todo descubriendo nuevas facetas (38).

Rivera D, en el 2018 en Colombia. Sostiene que es necesario comprender ciertos elementos que afectan el ambiente de trabajo, como el nexa al momento de realizar una técnica , saber evaluar el espacio o ambiente, saber relacionarse con el compañero, conocer estrategias de organización, la conexión interpersonal, por ello

es indispensable conocer la opinión de los trabajadores en relación con su organización laboral y sobre todo sus ganas de seguir trabajando con el objetivo de realizar nuevos retos que permitan la relación con el medio que les rodea, por ejemplo estabilidad laboral, desempeño laboral, comportamiento de los trabajadores, responsabilidad, proyección de organización (39).

Por otro lado, para Chiavenato I, en el año 1979 en Brasil, menciona que el clima organizacional que es un sistema social que se interrelaciona en un conjunto único con el individuo favoreciendo las actividades que se presentan, la organización es un sistema de funciones completamente asociadas con más de dos individuos que comparten un mismo propósito que están en constante comunicación y que están dispuestos a cooperar en las acciones con el propósito de lograr el objetivo por ello plantea componentes muy importantes como la cooperación que se genera de la necesidad personal por lograr el trabajo común, además existes otros componentes que el autor plantea como lo físico, psicológico y sociales (40).

Bernal I, en el 2015 en México refiere que el ser humano requiere ser eficaz y eficiente para poder convivir en dicho sistema de organización. El clima organizacional como concepto en un contexto intrínseco en medio de los participantes que son los trabajadores de todo un sistema en proceso de recuperación, juntamente con las organizaciones que se vinculan estrechamente con el nivel de motivación de sus miembros. La definición de clima organizacional hace exclusivamente referencia a las peculiaridades del ambiente es decir la consecuencia de la organización produce estimulación en diversas situaciones en los trabajadores entonces el entorno es la ganancia ya que ampara la carencia o el faltante de los integrantes fortaleciendo la ética del individuo, pero es perjudicial cuando quiebra la línea de satisfacción frustrando la motivación personal (41).

Como resultado de promover o delimitar el significado del ambiente laboral en el cual el enfermero es el participante que se halla en constante cambio cursando por diversas etapas y escenarios con el fin de satisfacer sus necesidades emociones además de ello la de seguridad, social, estima autorrealización. Cuando el incentivo de los participantes de una organización es acrecentado, el clima laboral también tiende a elevarse, generando relaciones de satisfacción como el ánimo y los deseos de participar y ser reconocido en su ambiente de trabajo (42).

Sin embargo al existir motivación baja el clima laboral tiende a disminuir el cual se caracteriza por presentar depresión, insatisfacción, desinterés, agresividad miedo, es por ello que se presentan algunos componentes que ayudan sistema de organización como lo es la estructura social el cual es la disposición de igual entre los trabajadores que lo conforma un grupo de empleados que se relacionan para cumplir roles o funciones unos con otros, la motivación como definición es cuando un trabajador le pone todo el empeño o muestra interés por su trabajo ya sea por un beneficio económico o salarial que como respuesta lo lleva a cumplir sus metas (43).

El control favorece a los tiempos determinados para cumplir una tarea para la institución gracias a un liderazgo, toma de decisiones es un subproceso que le compete al líder del clima de organización, relaciones interpersonales es básico y muy importante tomar en cuenta, ya que favorece de forma directa a la empresa o institución, ya que si existe una conexión de lenguaje clara y precisa se logrará formar un equipo de confianza, liderazgo es clave dentro de una organización, ya que las decisiones que propongan determinaran el rumbo de los resultados, la cooperación es parte mutua de todos los integrantes ya sé un apoyo emoción o físico, los objetivos planteados son parte fundamentan para lograr la organización laboral correcta es por ello que el líder como jefe estará preparado para lograr un espacio físico y emocional acogedor para sus compañeros (44).

Para Palma S. en el año 2008, define el clima laboral como el entorno físico y emocional que pasa por distintas situaciones que lo llevan a un solo propósito, el de lograr un entorno saludable entre los compañeros, pero cada institución se diferencia por sus políticas en el cual el trabajador será orientado moldeado a conveniencia, por tanto el trabajador deberá adaptarse a un medio nuevo y desconocido durante un periodo corto, para luego pertenecer de un grupo en el cual se sienta satisfecho, de esa forma se logra el éxito con propósito de construir un perfil laboral que sea transparente. Por ello considera 5 dimensiones los cuales se detallan a continuación (45).

Núñez L, en el 2016 en Perú, señala a la autorrealización como la suma o punto elevado donde toda persona anhela llegar a través de las necesidades humanas él cuan tiene como fin desarrollar al máximo toda nuestra habilidad como quererse

uno mismo, lograr una relación saludable con los semejantes, practicas la honestidad, el respeto, vivir en armonía en resumen la satisfacción es el resultado de haber alcanzado todo nuestro anhelo propuesto durante un tiempo determinado (46).

Villa O, Márquez B en el 2016 en México. Lo sustenta como el reconocimiento con los valores propios de cada institución, es una persecución que mide el nivel o grado de característica psicológica del ser humano en relación con su nivel de desempeño laboral por tanto el empleado que logre involucrarse satisfactoriamente se identifica con su trabajo, por tanto es aquel que conoce la facultad y reconocimiento por su desempeño cada trabajador se considera indispensable para conseguir lograr en la organización estando íntimamente comprometidos con su trabajo (47).

Chaves P, en el 2017 en Brasil. Lo define como actividad especializada que Tiene que ver con la apreciación de los gestores con respecto al funcionamiento de una institución a través de funciones técnicas logrando el beneficio y apoyo, orientando aquella ocupación diaria. El supervisor propone nuevas ideas para superar retos que se muestren durante una jornada laboral, así mismo propone evaluación continua para saber el nivel de conocimiento de los trabajadores y perfeccionar la clase de servicio (48).

Núñez L. en el 2016 en Perú. Lo Define como un proceso de emisión y recepción del pensamiento o idea en el cual dos personas se interrelacionan intercambiando información para lograr comprender el mensaje, de tal forma que su mensaje sea comprendido en el tiempo prudente por ejemplo en un equipo de trabajo es importante que la comunicación sea clara para lograr los objetivos propuestos (48).

González E, Pérez E. en el 2016 México. Lo define como todo aquello en el cual el trabajador está sometido desde la modalidad de su contrato hasta el ambiente de trabajo. Por ejemplo, un trabajador deberá contar con todas las medidas de bioseguridad durante su jornada laboral, además de ello el ambiente debe ser seguro para el beneficio de su paciente y la de él, de tal forma que cumpla todas las normas y reglas para mitigar las contingencias y peligros que afecten la salud y la productividad del empleado (49). Por tanto, se considera las siguientes teorías de enfermería.

En la teoría de Henderson V, en 1995 en Britania, Propone 14 necesidades básicas las 9 primeras nos habla sobre necesidades fisiológicas y las 5 últimas nos habla sobre necesidades psicológicas emocionales y espirituales el objetivo para Henderson es lograr independencia biopsicosocial en el paciente para cubrir sus propias necesidades por ello propuso los siguientes metaparadigmas Salud Lo enmarca como la facultad del individuo a realizar por sí mismo las 14 necesidades básicas, ya que la salud es el completo bienestar de independencia logrando ser una cualidad importante para el desempeño a nivel biológico y psicológico. Entorno Es todo aquello físico y emocional que causa desequilibrio del funcionamiento del individuo. Persona Menciona que el ser humano es un ser biopsicosocial es decir posee un lado psicológico que lo hace una persona integral. Enfermería tiene como función apoyar al paciente sano o enfermo en actividades que aporten conocimientos voluntad para una mejora en su pronta recuperación y sobre todo lograr su independencia (50).

Asimismo, en la teoría Rogers M, en 1970 en EE.UU. Expone en su teoría los seres unitarios son únicos, por ello están en constante interacción entre el hombre y su ámbito con el que intercambia elementos y potencia la fuerza para lograr su máxima capacidad de salud, considerando al ser humano como un todo que goza de bienestar propio gracias al equilibrio que obtiene al relacionarse continuamente con su entorno físico o emocional permitiéndole desarrollar nuevas habilidades para mejorar su competencia lo que quiere decir es que el enfermero debe poner interés a su entorno y a lo que pueda dañar al paciente (51).

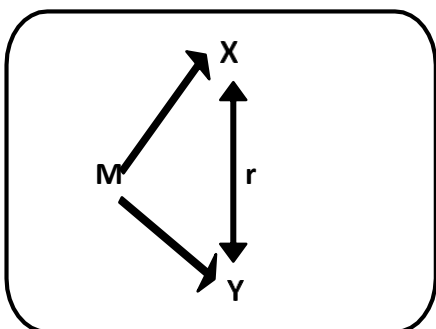
Por tanto, considera cuatro elementos básicos para su teoría. Campo de energía dinámico, es la unidad básica de todo ser vivo y de lo inanimado para la definición de campo hace referencia a la unidad, para la energía hace semejanza a la naturaleza y para el universo de sistemas abiertos hace relación a los campos infinitos. Así mismo considera los siguientes metaparadigmas persona. Es un sistema que tiene interacción constante con otros sistemas, lo define al ser humano como un ser único y con propias características. Salud dependerá de las circunstancias o culturas que se expuso cada individuo y la capacidad de hombre para mejorar su propia calidad de vida. Entorno lo define como campos infinitos que están en constante cambio. Enfermería se centra en la observación de los

pacientes y en su entorno como fuente principal para garantizar un cuidado considerando a la persona en un todo y la enfermería en un arte con el objetivo de fomentar el bienestar de salud (52).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio que se estableció es de tipo básica según Concytec, el cual está centrada a generar un conocimiento moderno muy organizado por medio del entendimiento de los aspectos fundamentales por los hechos visibles (53). Para Hernández. El estudio es de enfoque cuantitativo, pues se realizó a través de procedimientos estadísticos, se empleó la recolección de información para luego responder las interrogantes del estudio y la presentación de resultados atendiendo a los objetivos que persigue (15). De nivel Correlacional. El diseño de investigación que se eligió se basa en la tipología presentada, ya que es de diseño no experimental y de corte transversal (15).



Dónde:

M: Personal de Enfermería

X: Bienestar emocional

r: correlación de dos variables

Y: Clima laboral

3.2. Variable y operacionalización

Para el presente trabajo de investigación consta de:

V1: Bienestar emocional

Definición conceptual: Es un estado de ánimo en el cual el ser humano reconoce sus acciones y pueden afrontar las adversidades de la vida para conseguir la felicidad, por distintas direcciones logrando ser capaz de hacer una contribución a la comunidad (24).

Definición operacional: Por tanto, se calificó por medio de un instrumento que consta de 17 ítems, fundamentada las respuestas en la escala Likert, en el cual se consideró 4 dimensiones y ítems: Aceptación de sí mismo (1,2,3,4,5), Autonomía (6,7,8,9), Vínculo (10,11,12,13), Proyectos (14,15,16,17), de acuerdo a los resultados se midieron los siguientes niveles (Alto 40-51, Medio 29-39 y Bajo 17-28).

Indicadores: Control, Aceptación de su persona, Independiente, Asertividad, Confianza, Empático, Planificación, Actividades

Escala: Ordinal según Matas A, en el año 2018 sustenta que son valores que deben cumplir un orden por categorías sin alterar la similitud entre ellos (53).

V2: Clima laboral

Definición conceptual: Lo describe como ideas pensamientos, acciones, emociones que comparten una multitud de trabajadores al interior de un ordenamiento o institución que comparten costumbres, lenguaje, experiencias y así mismo desempeñan funciones como la calidad de comunicación, reacciones interpersonales, procedimientos de gestión en trabajo (36).

Definición operacional: Se midió a través de un instrumento que consta de 30 ítems, las respuestas serán fundamentadas a través de la escala de Lickert, en el cual se considera 5 dimensiones: Autorrealización (1-6), Involucramiento (7-12) Supervisión (13-18), Comunicación (19-24), y Condiciones laborales (25-30), de acuerdo a los resultados.

Se midieron los siguientes niveles (Alto:110-150, Medio: 70-110, Bajo:30-70)

Indicadores: Aspiración, Logro, Actitudes, Gestión, Apoyo, Información, Seguridad, Protección

Escala: Ordinal, según Matas A, en el año 2018 lo define como valores que deben cumplir un orden por categorías sin alterar la similitud entre ellos (53).

3.3. Población y muestreo

Población y muestra

Estuvo conformado por 40 profesionales que lo constituyen el equipo multidisciplinario del Centro Médico y por el diseño de investigación propuesto no se calculó la muestra, es decir se consideró el universo completo.

Muestreo:

La investigación utilizó el muestreo no probabilístico, Hernández R. En el año 2014 explica que la muestra no es específico ni al azar por tanto el investigador selecciona al sujeto de la población que tuvo las mismas posibilidades de ser seleccionado de manera conveniente y subjetiva, así mismo por conveniencia ya que dependerá del investigador que tan factible será para su estudio considerando el tiempo, costo y la disponibilidad de la unidad de análisis (15).

Criterios de inclusión:

- Trabajador de salud del Centro Médico Adriano que se encuentre bajo cualquier manera de convenio.
- Personal sanitario que aceptó cooperar voluntariamente en esta investigación
- Personal de Enfermería que tuvo al menos un mes laborando en el centro de salud

Criterios de exclusión:

- Empleado de salud que no tuvo contrato laboral con la institución.
- Personal de salud que se negó a colaborar en el estudio.
- Trabajadores no pertenezcan al área de salud

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Para el **primer cuestionario** consta de 4 dimensiones: Aceptación de sí mismo (del ítem 1-5), fue medido con el nivel de (Alto 12-15, Medio 9-12 bajo 5-8), autonomía (del ítem 6-9) con el nivel de (Alto 10-12, Medio 7-9, Bajo 4-6), vínculo (del ítem 10-13) con el nivel (Alto 12-15, Medio 9-12, Bajo 5-8) y proyecto (del ítem 14-17), con el nivel de (Alto 10-12, Medio 7-9, Bajo 4-7) cada ítem del cuestionario tiene 3 alternativas, (Estoy De acuerdo) equivale 3 puntos, (Ni de acuerdo, ni desacuerdo) equivale 2 puntos, (En Desacuerdo) equivale 1 punto, como puntaje máximo 51 puntos y puntaje mínimo 17 puntos. Para la variable bienestar emocional fue medido con el nivel (Favorable 40-29, Desfavorable 28-17) (31).

Validez

Para Barraza A, Barraza S. En el 2018 menciona que la validez de instrumento es el grado y la capacidad que tiene un instrumento para calcular lo que se busca medir, El instrumento fue sometido a evaluación por 5 jueces de expertos mediante la prueba de "V" de Aiken y se obtuvo un puntaje de 0.90, en el cual denota que es altamente válido para ser empleado en este estudio, este instrumento está conformado por preguntas politómicas, de sencilla aplicación (53).

Fórmula Coeficiente de validez V de Aiken

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

$$V = \frac{0.98}{(5(3 - 1))}$$

$$V = 0.90$$

Confiabilidad

Según Contreras E, Novoa F. en el año 2018, sostiene, que el Alfa de Cronbach debe mantenerse entre 0 y 1 mientras más cerca al 1 mayor será nuestra confiabilidad de los ítems y escala⁵⁷. Por tanto, se ejecutó la prueba piloto a 15 sanitos de salud del Centro Médico San Agustín con las mismas similitudes de nuestra unidad de análisis, el resultado de la confiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0.8012 (56).

α (Alfa)=	0,8012875	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum}{Vt}\right)$
K (Número de ítems)=	17	
V_i (Varianza de cada Ítem)=	5.4222222	
V_t (Varianza total)=	20.826667	

Para el **segundo cuestionario**. Se utilizó un instrumento clima laboral que está dividido en 5 dimensiones: Autorrealización (del ítem 1-6), Involucramiento (del ítem 7-12), Supervisión (del ítem 13-18), Comunicación (del ítem 19-24), y Condiciones laborales (del ítem 25-30) conformado por 30 ítems, así mismo se le designo a la dimensión los niveles (Alto 22-30, Medio 14-22 y Bajo 6-14). Cada ítem del cuestionario contiene 5 alternativas y equivalen (Nunca, 1 punto), (Casi nunca, 2 puntos), (A veces, 3 puntos), (Casi siempre, 4 puntos), (Siempre, 5 puntos) Y para la variable clima laboral se midió con los siguiente (Agradable 110-150, Por mejorar 70- 110, Desagradable 30-70) (36).

Validez

Para Barraza A, Barraza S. En el 2018 define a la validez de instrumento como herramienta de evaluación es el grado en cual mide lo que tiene que medir a las variables de nuestro instrumento. El instrumento fue validado por 5 integrantes con especialidad en salud mental, así mismo fue evaluada por la prueba "V" de Aiken logrando consistencia en cada puntaje de 0.96 en cada pregunta (55).

Fórmula Coeficiente de validez V de Aiken:

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

$$V = \frac{0.93}{(5(4-1))}$$

$$V = 0.96$$

Confiabilidad

Para Tobón S. en el año 2017, menciona que la confiabilidad sintetiza el grado el cual el instrumento de varias preguntas mide sólidamente una determinada muestra del conjunto de una población por ello se efectuó la prueba piloto a 15 enfermeros del Centro Médico san Agustín con las mismas características de nuestra población alcanzando la confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.936(57)

α (Alfa)=	0,93681	$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t}\right)$
K (Número de ítems)=	30	
V_i (Varianza de cada Ítem)=	27.1467	
V_t (Varianza total)=	287.529	

3.5. Procedimientos:

Se gestionó la carta de presentación y autorización de recolección de datos las cuales fueron emitidas por la universidad para obtener el permiso correspondiente del director del Centro médico, durante la entrevista se le informó las razones para la recolección de datos, una vez asentada la carta de respuesta por el Centro Médico y el posterior aviso de nuestra presencia en el lugar de estudio, se prosiguió a la recolección de la información previa explicación y aceptación del consentimiento informado a los trabajadores de salud, se consideró los protocolos de bioseguridad las cuales fueron mandilón, guantes, mascarilla y lavado de manos para salvaguardar la salud del encuestado y el encuestador. En total se logró contar con la cooperación de 40 sanitario del centro médico. por tanto, la encuesta se realizó en un tiempo no mayor de 25 minutos para cada integrante.

3.6 Método de análisis de datos:

Se efectuó la sucesión de la base de datos en el programa Estadístico Informático SPSS 25 previa observación y codificación de las respuestas adquiridas según las variables estudiadas, así mismo todos los resultados alcanzados se expresaron en tablas, tabulaciones en cuadros de frecuencia y porcentaje con indagación e interpretación de los mismos, teniendo en cuenta el marco teórico. Se empleó la

estadística para describir los resultados en porcentajes y el coeficiente de Chi-cuadrado.

3.7 Aspectos éticos:

Martínez M. en el año 2000, menciona que los principios bioéticos son valores fundamentales que cumplen un rol en el proceso de investigación, contando con ciertos requerimientos como por ejemplo la participación debe ser voluntaria y bajo consentimiento informado, ya que la investigación no provoca ningún daño ya sea físico, psicológico, moral. Asimismo, se cumplió con los modelos éticos reconocidos y establecidos: Reglas propuestas por organizaciones de nivel internacionales para la valoración ética de los interesados (58).

La Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO) en el año 2021, define a la beneficencia, no maleficencia, se orientó en el deber moral que tiene el ser humano de hacer el bien a otros y prevenir lesionar a la persona, este principio fue base del sustento del comportamiento del investigador (59).

La declaración Helsinki en el año 2000, refiere que la Autonomía, representó la facultad de decisión de cada integrante, por haber sido considerados en nuestra población de estudio al personal de Enfermería, este principio fue unido a la aprobación del consentimiento informado ligado a la capacidad independiente de cada individuo (60).

El Código deontológico del (CIE) en el 2021 define a la Justicia y honestidad como estándares que todo profesional debe cumplir durante sus actividades por tanto se consideró a las personas sin ninguna forma de discriminación se procuró anteponer la verdad de los datos en todo momento (61).

IV. RESULTADOS:

Tabla 1

Resultado del objetivo general

Determinar la relación entre bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Tabla cruzada de bienestar emocional y clima laboral

			Bienestar emocional		Total
			Desfavorable	Favorable	
Clima laboral	Desagradable	Recuento	6	0	6
		Recuento esperado	2,4	3,6	6,0
		% dentro de clima laboral	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	37,5%	0,0%	15,0%
		% del total	15,0%	0,0%	15,0%
	Por mejorar	Recuento	9	1	10
		Recuento esperado	4,0	6,0	10,0
		% dentro de clima laboral	90,0%	10,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	56,3%	4,2%	25,0%
		% del total	22,5%	2,5%	25,0%
	Agradable	Recuento	1	23	24
		Recuento esperado	9,6	14,4	24,0
		% dentro de clima laboral	4,2%	95,8%	100,0%
		% dentro de bienestar	6,3%	95,8%	60,0%
		% del total	2,5%	57,5%	60,0%
Total	Recuento	16	24	40	
	Recuento esperado	16,0	24,0	40,0	
	% dentro de clima laboral	40,0%	60,0%	100,0%	
	% dentro de bienestar	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 1 se evidencia que el 95.8% del personal de Enfermería del centro médico Adriano, manifestó presentar bienestar emocional favorable dentro de un clima laboral agradable, mientras que el 4.2% del personal de Enfermería presentó bienestar emocional desfavorable dentro de un clima laboral agradable.

Tabla 2

Resultado del primer objetivo específico

Identificar la relación entre bienestar emocional y autorrealización del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Tabla cruzada de bienestar emocional y autorrealización

		Bienestar emocional		Total	
		Desfavorable	Favorable		
Autorrealización	Medio	Recuento	15	0	15
		Recuento esperado	6,0	9,0	15,0
		% dentro de autor	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	93,8%	0,0%	37,5%
		% del total	37,5%	0,0%	37,5%
	Alto	Recuento	1	24	25
		Recuento esperado	10,0	15,0	25,0
		% dentro de autor	4,0%	96,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	6,3%	100,0%	62,5%
		% del total	2,5%	60,0%	62,5%
Total	Recuento	16	24	40	
	Recuento esperado	16,0	24,0	40,0	
	% dentro de autor	40,0%	60,0%	100,0%	
	% dentro de bienestar	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 2 se aprecia que el 96% del personal de Enfermería presentó un bienestar emocional favorable con un nivel alto de autorrealización, mientras que el 4% expresó tener bienestar emocional desfavorable en un nivel alto de autorrealización así mismo se destacó que ningún miembro del colectivo moderado alcanzó un nivel bajo de la misma.

Tabla 3

Resultado del segundo objetivo específico

Identificar la relación entre la bienestar emocional e involucramiento del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Tabla cruzada de bienestar emocional e involucramiento

		Bienestar emocional		Total	
		Desfavorable	Favorable		
Involucramiento	Medio	Recuento	13	0	13
		Recuento esperado	5,2	7,8	13,0
		% dentro de Involucramiento	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	81,3%	0,0%	32,5%
		% del total	32,5%	0,0%	32,5%
	Alto	Recuento	3	24	27
		Recuento esperado	10,8	16,2	27,0
		% dentro de Involucramiento	11,1%	88,9%	100,0%
		% dentro de bienestar	18,8%	100,0%	67,5%
		% del total	7,5%	60,0%	67,5%
Total	Recuento	16	24	40	
	Recuento esperado	16,0	24,0	40,0	
	% dentro de Involucramiento	40,0%	60,0%	100,0%	
	% dentro de bienestar	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 3 se observa que el 88.9% del personal de salud presentó bienestar emocional favorable, con un nivel alto en involucramiento. mientras el 11.1% expresó bienestar emocional desfavorable con un nivel alto de involucramiento, revelando poca identificación con su servicio de atención.

Tabla 4

Resultado del tercer objetivo específico

Identificar la relación entre la bienestar emocional y supervisión del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puentes 2021.

Tabla cruzada de bienestar emocional y supervisión

		Bienestar emocional		Total	
		Desfavorable	Favorable		
supervisión	Bajo	Recuento	9	0	9
		Recuento esperado	3,6	5,4	9,0
		% dentro de supervisión	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	56,3%	0,0%	22,5%
		% del total	22,5%	0,0%	22,5%
	Medio	Recuento	6	7	13
		Recuento esperado	5,2	7,8	13,0
		% dentro de supervisión	46,2%	53,8%	100,0%
		% dentro de bienestar	37,5%	29,2%	32,5%
		% del total	15,0%	17,5%	32,5%
	Alto	Recuento	1	17	18
		Recuento esperado	7,2	10,8	18,0
		% dentro de supervisión	5,6%	94,4%	100,0%
		% dentro de bienestar	6,3%	70,8%	45,0%
		% del total	2,5%	42,5%	45,0%
Total	Recuento	16	24	40	
	Recuento esperado	16,0	24,0	40,0	
	% dentro de supervisión	40,0%	60,0%	100,0%	
	% dentro de bienestar	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 4 se visualiza que el 94.4% del personal de Enfermería presentó bienestar emocional favorable, con un nivel alto de supervisión laboral, mientras que el 5.6% mencionó bienestar emocional desfavorable con un nivel alto en supervisión es decir que más de la mitad de 40 enfermeras expresó tener un bienestar emocional favorable.

Tabla 5

Resultado del cuarto objetivo específico

Identificar la relación entre la bienestar emocional y comunicación del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Tabla cruzada bienestar emocional y comunicación

		Bienestar emocional		Total	
		Desfavorable	Favorable		
Comunicación	Bajo	Recuento	7	3	10
		Recuento esperado	4,0	6,0	10,0
		% dentro de comunicación	70,0%	30,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	43,8%	12,5%	25,0%
		% del total	17,5%	7,5%	25,0%
	Medio	Recuento	9	5	14
		Recuento esperado	5,6	8,4	14,0
		% dentro de comunicación	64,3%	35,7%	100,0%
		% dentro de bienestar	56,3%	20,8%	35,0%
		% del total	22,5%	12,5%	35,0%
	Alto	Recuento	0	16	16
		Recuento esperado	6,4	9,6	16,0
		% dentro de comunicación	70,0%	30,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	0,0%	66,7%	40,0%
		% del total	0,0%	40,0%	40,0%
Total	Recuento	16	24	40	
	Recuento esperado	16,0	24,0	40,0	
	% dentro de comunicación	40,0%	60,0%	100,0%	
	% dentro de bienestar	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 5 se visualiza que el 70% del personal de Enfermería del centro médico develaron bienestar emocional desfavorable con un nivel alto de en la comunicación, mientras que el 30% expresó tener bienestar emocional favorable con nivel alto de comunicación.

Tabla 6

Resultado del quinto objetivo específico

Identificar la relación entre la bienestar emocional y condiciones laborales del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Tabla cruzada de bienestar emocional y condiciones laborales

Condiciones laborales	Medio		Bienestar emocional		Total
			Desfavorable	favorable	
Medio		Recuento	10	0	10
		Recuento esperado	4,0	6,0	10,0
		% dentro de Condiciones	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	62,5%	0,0%	25,0%
		% del total	25,0%	0,0%	25,0%
Alto		Recuento	6	24	30
		Recuento esperado	12,0	18,0	30,0
		% dentro de Condiciones	20,0%	80,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	37,5%	100,0%	75,0%
		% del total	15,0%	60,0%	75,0%
Total		Recuento	16	24	40
		Recuento esperado	16,0	24,0	40,0
		% dentro de Condiciones	40,0%	60,0%	100,0%
		% dentro de bienestar	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	40,0%	60,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 6 se aprecia que el 80% del personal de salud expresó tener bienestar emocional favorable con un nivel alto en condiciones laborales del centro médico Adriano Puente Piedra 2021, mientras que el 20% del personal de salud expresó bienestar emocional desfavorable dentro de un nivel alto de condiciones laborales.

Tabla 7

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación entre la bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

H₀: No existe relación entre la bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Prueba de chi-cuadrado de bienestar emocional y clima laboral

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,257 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	39,025	2	,000
Asociación lineal por lineal	27,610	1	,000
N de casos válidos	40		

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 7 se visualiza que al realizar la prueba de correlación del chi-cuadrado se obtuvo un valor de significación asintótica menor a 0.05 cuyo valor se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna entre ambos elementos por lo que se afirma la existencia de una relación significativa entre las variables bienestar emocional y clima laboral.

Tabla 8

Prueba de la primera hipótesis específica

H₁: Existe relación entre la bienestar emocional y autorrealización del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

H₀: No existe relación entre la bienestar emocional y autorrealización del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Pruebas de chi-cuadrado de bienestar emocional y autorrealización

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,115 ^a	1	,001		
Corrección de continuidad ^b	7,947	1	,005		
Razón de verosimilitud	13,949	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,001
Asociación lineal por lineal	9,862	1	,002		
N de casos válidos	40				

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 8 se observa, que el valor de significación a sintónica. (Valor crítico observado) es de 0.001 <0.05; lo que demuestra una concordancia perfecta entre las frecuencias observadas y las esperadas, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y según el valor crítico se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación positiva entre bienestar emocional y autorrealización en el personal de Enfermería del centro médico Adriano.

Tabla 9

Prueba de la segunda hipótesis específica

H₁: Existe relación entre la bienestar emocional e involucramiento del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

H₀: No existe relación entre la bienestar emocional e involucramiento del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Pruebas de chi-cuadrado de bienestar emocional e involucramiento

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,889 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	25,304	1	,000		
Razón de verosimilitud	35,004	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	28,167	1	,000		
N de casos válidos	40				

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 9 se reveló un valor de significancia de $p= 0.000$ el cual al ser $<0,05$; se rechaza la hipótesis nula dando a conocer que se acepta la hipótesis alterna denotando una correlación significativa, a si mismo se puede concluir que el bienestar emocional e involucramiento entre el personal de Enfermería si guarda una relación estadística.

Tabla 10

Prueba de la tercera hipótesis específica

H₁: Existe relación entre la bienestar emocional y supervisión del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

H₀: No existe relación entre la bienestar emocional y supervisión del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Pruebas de chi-cuadrado de bienestar emocional y supervisión

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,603 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	28,172	2	,000
Asociación lineal por lineal	21,888	1	,000
N de casos válidos	40		

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 10 se revela un valor de significancia de $p= 0.00$ el cual al ser $<0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna denotando una relación significativa positiva entre las variables de bienestar emocional y supervisión del centro médico Adriano.

Tabla 11

Prueba de la cuarta hipótesis específica

H₁: Existe relación entre la bienestar emocional y comunicación del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

H₀: No existe relación entre la bienestar emocional y comunicación del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Pruebas de chi-cuadrado de bienestar emocional y comunicación

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,857 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	23,374	2	,000
Asociación lineal por lineal	14,301	1	,000
N de casos válidos	40		

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 11 se revela un valor de significancia de $p= 0.000$ el cual al ser $<0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna denotando una correlación significativa por lo que se puede concluir que el bienestar emocional e comunicación entre el personal de Enfermería si guarda una relación estadística.

Tabla 12

Prueba de la quinta hipótesis específica

H₁: Existe relación entre la bienestar emocional y condiciones laborales del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

H₀: No existe relación entre la bienestar emocional y condiciones laborales del personal de Enfermería del centro médico Adriano Puente piedra 2021.

Pruebas de chi-cuadrado de bienestar emocional y condiciones laborales

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,000 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	16,806	1	,000		
Razón de verosimilitud	23,817	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	19,500	1	,000		
N de casos válidos	40				

Fuente: Base de datos de la investigación.

Interpretación: En la tabla N° 11 se observa un valor de significancia de $p= 0.000$ el cual al ser $<0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna denotando una relación positiva entre las variables de bienestar emocional y condiciones laborales del centro médico Adriano.

V. DISCUSIÓN:

La salud mental es una de las grandes problemáticas de salud pública y de mayor denotación de los profesionales sanitarios, siendo esta de gran importancia para toda la comunidad afectada por la coyuntura en la que se vive actualmente por la pandemia. Se desarrolló la presente investigación de acuerdo a las correspondencias de los resultados.

Respecto al objetivo general, los resultados alcanzados revelaron a través de la herramienta estadística valores de significación a sintónica de $0.000 < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa o positiva entre ambas variables, así mismo los resultados fueron que el 95.8% del personal sanitario del centro médico manifestaron presentar bienestar emocional favorable dentro de un entorno laboral agradable, sin embargo el 4.2% del personal de salud manifestó bienestar emocional desfavorable dentro de un clima laboral agradable es decir que de 40 enfermeras, 6 presentan bienestar emocional desfavorable y 34 bienestar favorable. De modo que, al tener un clima laboral positivo favorable, mejora el estado emocional del personal de Enfermería.

Este estudio coincide con Vermeir P, Blot S, Degroote S. (EE. UU, 2018), en su investigación, en el cual concluyó una relación significativa de ($p < 0,05$) para ambas variables denotando que un 90% de los profesionales de salud se sienten satisfechos con su centro de trabajo y un 10% expresa estar insatisfecho en sus dimensiones de comunicación y proyecto dentro de un clima laboral favorable así mismo para Jiang W, Zhao X, Jiang J. En (China 2021), determinó que el 75% de personal sanitario expresó niveles altos de clima laboral, mientras que el 25% presenta niveles moderados y 54% niveles bajos, denotando que la gran mayoría de las enfermeras presentan cansancio laboral a pesar de estar en un entorno laboral favorable y un 30% de las enfermeras expresaron comunicación favorable, resaltando ligeramente entre la dimensión estudiada así mismo los resultados de significancia fueron menores de 0.05 denotando una relación significativa para ambas dimensiones (16), (17).

Pérez P, Noroña D, Vega V. en (Ecuador 2020) en su investigación concluyeron que el 80% de los enfermeros expresaron estar asociados en un proceso cognitivo emocional mientras que el 20% se siente satisfechos estar en entorno laboral adecuado y el 42% expresa estar con temor durante sus labores cotidianas así mismo los resultados de Chi-cuadro fueron que existe relación significativa positiva entre salud emocional y el clima laboral revelando una relación fuerte (18).

Respecto al primer objetivo específico los resultados se observa que 96% del personal de Enfermería presentó un bienestar emocional favorable con un nivel alto en autorrealización mientras que el 4% manifestó sentirse emocionalmente insatisfecho en un nivel alto de autorrealización, así mismo se destacó que ningún integrante del colectivo moderado alcanzó un nivel bajo, también se constató a través del prueba de Chi-cuadrado en cual reveló un valor de significancia de $p=0.000$ el cual al ser $<0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna denotando una correlación significativa, por lo que se puede concluir que el bienestar emocional y autorrealización entre el personal de Enfermería si guarda una relación estadística.

Este estudio es semejante con Jiang X, Deng L, Zhu Y, (China 2020) concluyeron que el 13% presento problemas de bienestar emocional dentro de un clima laboral por mejorar mientras que el 12% presentó alteraciones graves en el bienestar emocional así mismo se observó que el 70% de las enfermeras presentan desequilibrio emocional que los hombres. Así mismo Liu H, Zhang X, Rui C. En (China 2017) en su estudio realizado a las enfermeras, determinaron que el 28% de los profesionales expresaron un clima laboral favorable por mejorar, los resultados estadísticos de Chi- cuadro demostraron que existe relación significativa entre las variables, mientras que el 44% de los profesionales sanitarios expresaron estar en un entorno laboral por mejorar, cuanto más alto son los niveles de bienestar emocional mejor es el clima laboral entre los profesionales (19), (20).

Respecto al segundo objetivo se observó que el 88.9% del personal de salud, presentó bienestar emocional favorable con un nivel alto de involucramiento así mismo el 11.1% expresó bienestar emocional desfavorable con un nivel alto de involucramiento, demostrando poca identificación en su centro de trabajo, también se constató a través del prueba de Chi-cuadrado el cual reveló un valor de

significancia de $p= 0.000$ el cual al ser $<0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna denotando una correlación significativa, por lo que se puede concluir que entre el bienestar emocional e involucramiento entre el personal de Enfermería si guarda una relación estadística.

Este estudio coincide con Ballón M. en (Perú 2018) constatando que el valor de significancia en la prueba estadística Chi-cuadro fue que existe relación significativa entre las variables de estudio. Puesto que los resultados fueron que el 3% de los trabajadores sanitarios percibieron un clima laboral regular dentro de un nivel de bienestar emocional favorable y un 80% expresó felicidad media, dentro de un clima laboral favorable y un 10% felicidad alta, demostrando que solo un enfermo de cada 10 presenta felicidad emocional dentro un clima laboral favorable (21)

Respecto al tercer objetivo específico, se visualiza que el 94.4% del personal de Enfermería demostró un bienestar emocional favorable a la supervisión, mientras que un 5.6% presentó bienestar emocional desfavorable a la supervisión alta, dichos datos se constató a través del prueba de Chi-cuadrado revelando un valor de significancia de $p= 0.00$ el cual al ser $<0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, denotando una relación significativa positiva entre las variables bienestar emocional y la dimensión supervisión. Este estudio coincide con Dextre M, en (Perú 2020), en su investigación concluyó que el 40% de los trabajadores expresaron un nivel alto en condiciones laborales relacionado a la supervisión dentro de un clima laboral favorable y un 50% del personal sanitario reveló un nivel medio en la dimensión de autonomía, sin embargo, el 40 % con nivel bajo en la dimisión de condiciones laborales, y el 70% expresó buena comunicación en su centro de trabajo y un 60% manifestó estar muy involucrado con sus funciones dentro de su trabajo (22).

Respecto al cuarto objetivo se visualiza que el 70% del personal de Enfermería del centro médico develaron un nivel de bienestar emocional desfavorable en un nivel alto en la comunicación, así mismo 30% expresaron un nivel alto en la comunicación por lo se constató a través del prueba de Chi-cuadrado, revelando un valor de significancia de $p=0.000$ el cual al ser $<0,05$; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna denotando una correlación significativa por lo que se puede concluir que el bienestar emocional e comunicación entre el personal

de Enfermería si guarda una relación estadística. Este estudio coincide con Chávez L, en (Perú 2019), en su investigación concluyó que el 70% expresó un nivel regular de bienestar emocional concordando una relación positiva entre las variables, a sí mismo un 10% manifestó un deterioro de su entorno laboral con un nivel bajo en comunicación mientras el 20% expresó estar en un entorno laboral con un nivel bueno en la comunicación así mismo. Brian Duche A, Lucia Rivera G. En (Perú) determinó que el 75% expresó estar en un ambiente favorable dentro de un clima laboral positivo, mientras un 15% manifestó buena realización con sus compañeros de trabajo y un 10% expresó estar satisfecho bajo instrucciones laborales positivas así mismo en la prueba estadística tuvo como resultado un valor de significancia de 0.05 demostrando relación positiva entre dimensiones y variables, revelando que mientras más sea la intención de obtener bienestar emocional adecuado, mejor será el entorno laboral de los trabajadores (23), (24)

Respecto al quinto objetivo específico se aprecia que del 80% del personal de salud, expresó tener bienestar emocional favorable con un nivel alto en la dimisión condiciones laborales, mientras que el 20% expresó tener bienestar emocional desfavorable dentro de un nivel alto en condiciones laborales, se constató a través del prueba de Chi-cuadrado el cual se observó un valor de significancia de $p=0.000$ al ser $<0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna denotando una relación positiva entre las variables de bienestar emocional y condiciones laborales del centro médico Adriano.

Este estudio coincide con Chiavenato I. en (Brasil 1979) el cual menciona que un entorno ideal debería ser que el clima laboral es un entorno objetivo y subjetivo que los trabajadores comparten en común dichas funciones, actividades, costumbres, idiomas, todo ello para lograr un objetivo trazado y sobre todo con ello mejorar el bienestar psicológico de trabajadores ya que las condiciones en la que laboran son de gran relevancia para alterar o mejorar el clima laboral en las cual los trabajadores se desempeñan, así mismo en la teoría Rogers M, en (EE.UU 1970) menciona que las personas son seres únicos y que gracias a la capacidad de interactuar con otras personas generan experiencias, confianza para generar capacidades y salud emocional entre los seres humanos logrando equilibrio armónico mientras mejor sea la relación, mayor será el equilibrio emocional (40) (51).

VI. CONCLUSIONES

1. Se puede concluir que si existe relación significativa e inversamente proporcional entre la variable bienestar emocional y clima laboral.
2. A mayor autorrealización favorable, mejora el bienestar emocional de los profesionales.
3. A mayor involucramiento laboral favorable, mejorara el bienestar emocional de los enfermeros.
4. A mayor supervisión laboral, mejora el nivel de bienestar emocional de los profesionales.
5. A mayor nivel de comunicación entre los trabajadores, mejorara el bienestar emocional de enfermeros.
6. A mayor nivel de condiciones laborales, mejora el entorno o lugar donde se desempeñan los enfermeros.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director del centro médico, socializar los resultados del estudio con todo el grupo de profesionales para mejorar el clima laboral y la salud mental de los enfermeros.
2. Se sugiere a los trabajadores profesionales evaluación psicológica permanente, ya que de esa forma se va enriquecer la capacidad de respuesta del enfermero.
3. Se propone instaurar estrategias de motivación laboral, para acrecentar el compromiso con los pacientes y la institución.
4. Se aconseja establecer normas y estrategias de seguimiento en capacitación laboral con el fin de controlar la supervisión a los profesionales.
5. Crear espacios de pausas activas durante el desempeño laboral.
6. Reconocer el logro y sacrificio de los profesionales de Enfermería.

Referencias

1. Bortoli S, Cassiani H, Munar E, Jiménez F, Ferreira A, Peduzzi M, Hernández C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Publica/Pan Am J citado el 11 de noviembre del 2021; [Internet]. 2021; 44:1-2. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>
2. OMS, OPS. Smaps-Coronavirus-Es-Final-17-Mar-20. 12 marzo 2020 [Internet]. 2020:2019:1-7. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/smeps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf>
3. Limonero J, Tomás J. Introducción. Univ Autònoma Barcelona [Internet]. 2018; Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2004/189741/ansest_a2004v10n1p29.pdf
4. Dela S, Costarricense M. "Enfermería: Profesión Clave Para La Promoción De La Salud Mental Costarricense". 2020;32(1):26-34. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15035/Esclante_BMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Medina A. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. [Internet]. Vol. 4, Manajemen Asuhan Kebidanan Pada Bayi Dengan Caput Succedaneum Di Rsud Syekh Yusuf Gowa Tahun. 2017. Disponible en: <http://repositorio.ucsq.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>
6. Instituto Nacional de Estadística e Informatica INEI. Perú: Línea de base de los principales Indicadores Disponibles de los Objetivos de Desarrollo Sostebible (ODS) 2018. Inst Nac Estadística e Inform [Internet]. 2018;(Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)):1-454. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1578/libro.pdf

7. OIT. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. [Internet]. Sistema de Gestión. 2019. 86 p. Disponible en: http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm
8. Ayuso J, Mateos L, Mediavilla R, Rodriguez K, Bravo M. Informing the response to COVID-19 in Spain: priorities for mental health research. Rev Psiquiatr y Salud Ment (English Ed [Internet]. 2021;14(2):79-82. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpsmen.2021.04.001>
9. Martínez N. Enfermería en la cobertura universal en salud: nuevos términos, viejas acciones. Rev Cuba Salud Pública [Internet]. 2015;41:0-0. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/214/21445714009.pdf>
10. Bazalar M, Paz Á, Choquehuanca C, Saldarriaga A. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. Llamkasun [Internet]. 2020;1(2). Disponible en: <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12/12>
11. Mingote C, Pino P, Sánchez R. El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2011;57:188-205. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Desktop/CIELO.pdf>
12. Canedo C, Andrés M, Juric L. Influencia de las estrategias cognitivas de regulación emocional en el bienestar subjetivo y psicológico en estudiantes universitarios. Lib Rev Peru Psicol [Internet]. 2019;25(1):25-40. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v25n1/a03v25n1.pdf>
13. Cedeño T. Editorial quality of life in nursing work in the pre and post pandemic [Internet]. Vol. 10. 2021. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/112/112>
14. Lourdes A, Armenteros I, Habana L, Habana L. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. MediSur [Internet]. 2020;18(6):1189-97. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1189.pdf>
15. Hernandez C, Sampieri R, Baptista M. Metodología de la investigación

[Internet]. 6 ta. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES SADCV, editor. Vol. 148. Impreso en México: 2014; 40-41 p. Disponible en:

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

16. Vermeir P, Blot S, Degroote S, et al. Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive Crit Care Nurs.* 2018 Oct; 48:21-27. Doi: 10.1016/j.iccn.2018.07.001. Epub 2018 Jul 20. PMID: 30033213.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30033213/>
17. Jiang W, Zhao X, Jiang, et al. Hospital ethical climate associated with the professional quality of life among nurses during the early stage of COVID-19 pandemic in Wuhan, China: A cross-sectional study. *Int J Nurs Sci.* 2021 May 12;8(3):310-317. Doi: 10.1016/j.ijnss.2021.05.002. PMID: 34307780; PMCID: PMC8283712.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34307780/>
18. Pérez P, Noroña X, Vega V, et al. Repercusión SARS-CoV-2 en salud mental y bienestar psicológico del personal Centro de Salud Huambalo 2020. *Revista Científic*, 6(19), 243–262.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.19.12.243-262>
19. Jiang X, Deng L, Zhu Y, et al. Psychological crisis intervention during the outbreak period of new coronavirus pneumonia from experience in Shanghai, *Psychiatry Research*, Volume 286,2020, 112903, ISSN 0165-1781,
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165178120304200>
20. Liu H, Zhang X, Chang R. A research regarding the relationship among intensive care nurses' self-esteem, job satisfaction and subjective well-being, *International Journal of Nursing Sciences*, Volume 4, Issue 3, 2017, Pages 291-295. Disponible en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013217300339>

21. Ballón M. Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Tesis para el grado académico, Lima. Universidad Cesar Vallejo, 2018.

<file:///D:/TESIS/TESIS%20SEPTIEMBRE/ante%20cendente%203.pdf>

22. Dextre L. Condiciones de Trabajo y Bienestar Psicológico en Enfermeras del área de Intermedios Neonatal de un Instituto del MINSA, Tesis para el grado de maestría. Lima, Universidad Cesar Vallejo, 2020.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41198/Dextre_GLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Chávez L. Clima organización y satisfacción laboral en el personal de Enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Guiermo Almenara, Lima. Tesis para optar el grado de maestría. Universidad Mayor de San Marcos, 2019. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10535/Chavez_bl.pdf?sequence=3&isAllowed=y

24. Brian A, Pérez D, Rivera G. Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas, 2019, vol.18, n.54, pp.353-373 Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013

25. León P, Inteligencia emocional y clima organizacional en las enfermeras del hospital de alta complejidad virgen de la puerta. Tesis para optar la especialidad, Trujillo, Universidad Nacional de Trujillo; 2018 Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11806/2E529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

26. Zamora V, Zerpa N, Bocangel V. Plan de Salud Mental 2020-2021. Terre des Hommes Suisse / Paola Velásquez, 2020;2021:60. Disponible en:

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>

27. Soler J, Aparicio L, Díaz, O, et al. Inteligencia emocional y bienestar 1 ed. España: san Jorge, 2016 p. 84-86.

<file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalYBienestarII-655308.pdf>

28. Oscco S, Bendezú C, Oscco O. Condiciones laborales y nivel de estres en enfermeros de un hospital público peruano. Rev méd panacea [Internet]. 2012;2(3):91-4. Disponible en:

<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/139/137>

29. Goleman D. Inteligencia emocional. Edi: Penguin Random House Grupo USA, 2003, Francia; 2003, pp 215-220

<https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>

30. Veliz A, Dörner A, Salcedo A, Reyes J. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. Medisur [Internet]. 2018;16(2):259-66. Disponible en:

<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v16n2/ms09216.pdf>

31. Barrón G, Castilla M, Casullo M, Verdú B. Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes. Psicothema [Internet]. 2002;14(2):363-8. Disponible en:

<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8028/7892>

32. Pérez R. Como mejorar el clima laboral en las empresas. 3 Ed, Madrid, Amazon Digital Services [Internet]. Fénix. 1ª, editor. 2013. Disponible en:

<https://articulo.mercadolibre.com.mx/MLM-540966328-como-mejorar-el-clima-laboral-en-las-empresas-ricardo-perez- JM>

33. Vega H, Ramírez J. Autonomía: dos concepciones éticas. Rev Filos. 3 Ed. Colombia; 2020;23(23): pp195-195.

<https://revistas.ucm.es/index.php/RESF/article/view/RESF0000120195A/102>

34. Buchbinder P. Vínculo Privados, las torres, 3 ed; Intituições Públicas [Internet]. Disponible en: https://ravignanidigital.com.ar/bol_ravig/n13/n13a03.pdf
35. Boza Á, Méndez J, Garrido M, Toscano M. Elaboración de proyectos profesionales en la formación profesional. Estudio de casos en Centros de la Provincia de Huelva. Rev Electrónica Interuniv Form del Profr [Internet]. 2015;18(2):91. Disponible en: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/219111/175451>
36. Analia Z, Bastida M, Quiroga A, Charra S. Psychological Well Being and Coping Strategies Assessment in Parents of Children and Adolescents with Mild Mental Retardation. PSIENCIA Rev Latinoam Cienc Psicológica [Internet]. 2016;5(1):15-23. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3331/333127392003.pdf>
37. Varela O, Puhl S. Clima laboral y mobbing. Anu Investig [Internet]. 2013;20(2):23-6. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139949055.pdf>
38. Domínguez R, Ramírez F, García A. El Clima Laboral Como Un Elemento Del Compromiso Organizacional. Rev Nac Adm [Internet]. 1969;4(1):59-70. Disponible en: <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>
39. Rivera D, Hernandez J, Forgiony J, Bonilla N, Rozo A. et al. Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Rev Espac [Internet]. 2018;39(16). [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto %20de%20la%20motivaci%3b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20o rganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%3b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20o rganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
40. Chiavenato I. Idalberto C. Clima laboral. 6 ed. 2019 pp 557-595 [Internet]. Disponible en: <https://cucionline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

41. Bernal I, Angélica N, Melo P, Lorena M, Limón S. De Un Modelo Teórico Públicos De Salud: Dise No. Estud Gerenciales [Internet]. 2015;31(134):8-19. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-pdf-S0123592314001624>
42. Bullich I, Miralles R, Torres P. Planas-Campmany C. Evaluación del ambiente de trabajo de las enfermeras en las unidades sociosanitarias de atención intermedia de Cataluña. Rev Esp Geriatr Gerontol [Internet]. 2016;51(6):342-8. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-espanola-geriatria-gerontologia-124-pdf-S0211139X15002115>
43. Kogien M, Cedaro J. Pronto socorro público: Impactos psicossociais no domínio físico da qualidade de vida de profissionais de enfermagem. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2014;22(1):51-8. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7TsHynbgvbcLQzsxZn4QXHH/?format=pdf&lang=en>
44. Tziner A, Kaufmann R, Vasiliu C, Tordera N. Percepciones Organizacionales, Liderazgo y Desempeño en el Trabajo: Rev Psicol del Trab y las Organ = J Work Organ Psychol [Internet]. 2011;27(3):205-12. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n3/v27n3a5.pdf>
45. Palma S. Escala Clima Laboral CL- SPC. 2004; Disponible en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34147856/prueba_escala-clima-laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632799817&Signature=T6Dpnoi-Omf5lgsAKBCJcmlb7NrfcMUConS5Fxm1C8xK0jcN9f4P~K2iozwLRMhgBAqBYIUXT1c1sQ6BUxEoqcLPXenwavTpVCgJL8GdAKtJwT6Lmv1Eo2BfW9ByQYdx
46. Nuñez L. Desarrollo y autorrealización personal de los trabajadores mineros de socavón en una empresa minera con una gestión de calidad Huancayo – Diciembre 2016. Rev Investig en Psicol [Internet]. 2017: 20(1):135. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/document.pdf>
47. Villa O, Marquez B. Relación del empowerment con el compromiso organizacional influenciado por el capital humano y prácticas de alto involucramiento de empleados en maquiladoras automotr Glob Conf Bus

- Financ Proc [Internet]. 2016;11 (January 2016):855-65. Disponible en:
48. Chaves P, Mininel A, Silva J. Supervisão de enfermagem para a integralidade do cuidado. Rev Bras Enferm [Internet]. 2017;70(5):1106-11. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/mVwXvyXk9tcYfnBTYzVc4jR/?format=pdf&lang=pt>
 49. González E, Pérez E. Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. Altern en Psicol [Internet]. 2012; 27:8-22. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v16n27/n27a01.pdf>
 50. Raile M, Tomey A. Modelos y teorías en Enfermería 7 ed. Elseiver España, Copyright©MMXh;2010
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/1358.%20Modelos%20y%20teor%C3%ADas%20en%20enfermeria.pdf>
 51. Aldana G, Tovar E, Vargas Y, Joya Ramírez E. Formación bioética en enfermería desde la perspectiva de los docentes. Rev Latinoam Bioética [Internet]. 2021;20(2):121-41. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlb/v20n2/2462-859X-rlb-20-02-121.pdf>
 52. Mijangos K, Fuentes I. El Paradigma Holístico de la Enfermería. 2014;17-22. Disponible en: http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol1num2/A3_Paradigma_Holistico.pdf
 53. CONCYTEC. Programa Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación. 2018;1-60. Disponible en: <https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/DocumentoTIC.pdf>
 54. Matas A. Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. Rev Electron Investig Educ. 2018;20(1):38-47
 55. Barraza A, Barraza S. Evidencias de validez y confiabilidad de la escala de Procrastinación académica en una población estudiantil Mexico. Rev Psicol y Ciencias del Comport la Unidad Académica Ciencias Jurídicas y Soc [Internet]. 2018;9(89):75-99. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-18332018000100075

56. Espinoza C, Novo F. Advantages of ordinal alpha versus Cronbach's alpha, illustrated using the WHO AUDIT test. Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Heal. 2018; 42:1-6.
57. Tobón S, Pimienta J, Herrera R, Hernández M. Validez y confiabilidad de una rúbrica para evaluar las prácticas pedagógicas en docentes de Educación Media (SOCME-10). Revista espacios Com [Internet]. 2018;39(Nº 53):1-13. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-30.pdf>
58. Martínez M. Mundial Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Ed. 5. Universo de ética pp.40-50.
59. UNESCO. La UNESCO Avanza La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Organ las Nac Unidas para la Educ la Cienc y la Cult [Internet]. 2017;1(11):22. Disponible en: <http://www.unesco.org/open-access/terms-use->
60. Asamblea General de la Asociación Médica Mundial. La Declaración de Helsinki (pautas para la investigación con seres humanos). Bioética&Debat [Internet]. 2000;(Cm):16. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/39142544.pdf>
61. Gandía E, Universidad Miguel Hernandez. Deontología Profesional: Los Códigos Deontológicos. 2009: pp 56-57.

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variable

Variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Bienestar emocional	Es un estado de ánimo en el cual el ser humano reconoce sus acciones y pueden afrontar las adversidades de la vida para conseguir la felicidad, por distintas direcciones logrando ser capaz de hacer una contribución a la comunidad ²⁸ .	Se medirá la variable bienestar emocional a través de un instrumento que consta de 17 ítems, fundamentada las respuestas en la escala Likert, en el cual se considera 4 dimensiones: Aceptación de sí mismo, Autonomía, Vínculo, de acuerdo a los resultados se medirán los siguientes niveles 1=En desacuerdo, 2=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y 3= Estoy De acuerdo	Aceptación de sí mismo y control de situaciones	-Control	Ordinal
				- Aceptación de su persona	
			Autonomía	- Independiente	
				- Asertividad.	
			Vínculo	-Confianza	
				- Empatía	
			Proyecto	-Planificación	
				-Actividades	

ANEXO 2: Operacionalización de variable

Variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima laboral	Es un estado de ánimo en el cual el ser humano reconoce sus acciones y pueden afrontar las adversidades de la vida para conseguir la felicidad, por distintas direcciones logrando ser capaz de hacer una contribución a la comunidad ²⁸ .	Se medirá la variable bienestar emocional a través de un instrumento que consta de 17 ítems, fundamentada las respuestas en la escala Likert, en el cual se considera 4 dimensiones: Aceptación de sí mismo, Autonomía, Vínculo, de acuerdo a los resultados se medirán los siguientes. nunca=1 casi nunca=2 a veces=3 casi siempre=4 siempre=5	Autorrealización	Aspiración	Ordinal
				Logro	
			Involucramiento	Actitudes	
				Gestión	
			Supervisión	Apoyo	
			Comunicación	Información	
			Condiciones laborales	Seguridad	
				Protección	

Anexo 3: Matriz de consistencia V1

Título	Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variable	Dimisión	Indicadores	Escala	Metodología
Bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería en el Centro Médico Adriano de Piedra 2021.	¿Cuál es la correlación entre el bienestar emocional y clima laboral en el profesional de Enfermería del Centro Médico Adriano de Piedra-2021?	Determinar la correlación entre el bienestar emocional y clima laboral en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Piedra-2021.	Ha: Existe correlación entre el bienestar emocional y clima laboral en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Piedra-2021.	V1: Bienestar emocional	-Aceptación de sí mismo	-Aspiración -Logro	Ordinal: -(Estoy De acuerdo, 3 puntos) - (Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 2 puntos) -(En Desacuerdo, 1 punto)	Nivel de investigación: Correlacional -Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo -Diseño: No experimental -Población: Está conformado por el total de los profesionales del centro médico Adriano. -Muestreo: No probabilístico -Técnica de procesamiento de datos: Estadístico -Instrumento de recolección de datos: Cuestionario de bienestar emocional y cuestionario de clima laboral
					-Autonomía	-Actitudes -gestión		
					-Vínculo	-Apoyo -información		
					-Proyecto	-Seguridad -protección		

Anexo 4: Matriz de consistencia V2

Título	Problema específicos	Objetivo específico	Hipótesis nula	Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Metodología
Bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería en el Centro Médico Adriano de Puente Piedra 2021	¿Cuál es la correlación entre el bienestar emocional y autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales , en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021?,	Identificar la relación entre el bienestar emocional y autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021,	Ho: No existe correlación entre el bienestar emocional y clima laboral en el personal de Enfermería del Centro Médico Adriano de Puente Piedra-2021.	V2: Clima laboral	-Autorrealización	-Aspiración -Logro	Ordinal: -(Nunca, 1 punto) -(Casi nunca, 2 puntos) -(A veces, 3 puntos) -(Casi siempre, 4 puntos) -(Siempre, 5 puntos)	-Nivel de investigación: Correlacional -Tipo de investigación: Básica -Enfoque: cuantitativo -Diseño: No experimental -Población: Está conformado por el total de los profesionales del centro médico Adriano. -Muestreo: No probabilístico -Técnica de procesamiento de datos: Estadístico -Instrumento de recolección de datos: Cuestionario de clima laboral.
					-Involucramiento	-Actitudes -Gestión		
					-Supervisión	-Apoyo		
					-Comunicación	-Información		
					-Condiciones laborales	-Seguridad -Protección		

Anexo 5: Cuestionario de bienestar emocional

Instrucciones: Le solicitamos que lea con mucho cuidado las siguientes preguntas marque con "X" la respuesta que crea conveniente en los espacios de cada pregunta. No existe respuestas erróneas ni validas todas suman. Por favor sea sincera o sincero con sus respuestas.

1) Sexo: M () F ()

2) Edad:

3) Grado de instrucción: Auxiliar () Técnico () Licenciatura ()

1. En Desacuerdo 2. Ni de acuerdo, ni desacuerdo 3. Estoy De acuerdo

N ^a	Dimensiones / ítems	Escala		
		1	2	3
	Dimensión 1: Aceptación de sí mismo y control de situaciones			
01	<i>Crees saber lo que quieres hacer con tu futuro.</i>			
02	<i>Si cometes un error puedes afrontarlo o ignorarlo.</i>			
03	<i>Miras a los ojos y observas en silencio.</i>			
04	<i>Sientes rechazo emocional de tus compañeros en tu trabajo.</i>			
05	<i>Potencias el autocuidado durante tu trabajo.</i>			
	Dimensión 2: Autonomía			
06	<i>Ofreces cercanía y confianza.</i>			
07	<i>Tienes confianza que podrás alcanzar tus objetivos.</i>			
08	<i>Focalizas la atención en tus talentos, las fortalezas y capacidades.</i>			
09	<i>Sabes afrontar los problemas con soluciones alternativas y creativas.</i>			
	Dimensión 3: Vínculo			
10	<i>Colaboras y apoyas en las decisiones asumidas por los demás.</i>			

11	<i>En su entorno laboral tiene una adecuada convivencia con otras personas.</i>			
12	<i>Creas una atmósfera favorable en entorno laboral.</i>			
13	<i>Mantienes una convivencia familiar y social en tu trabajo.</i>			
Dimensión 4: Proyecto				
14	<i>Sabes lo que quieres para tu vida.</i>			
15	<i>Has planificado tu futuro.</i>			
16	<i>Te sientes satisfecho con lo que has logrado como persona.</i>			
17	<i>Es necesario tener un plan de vida organizado.</i>			

Anexo 6: Cuestionario de clima laboral

Instrucciones: Apreciado profesional a continuación le presento el cuestionario, Sus respuestas nos ayudarán a comprender la correlación de nuestra variable, por este fin es necesario que piense detenidamente y sea sincero al responder cada pregunta por tanto marque con "X" cada espacio que crea conforme a su decisión.

1) Sexo: M () F ()

2) Edad:

3) Grado de estudio: Auxiliar () Técnico () Licenciatura ()

señale con una "X" solo en un cuadro de cada interrogante

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

Dimensiones / ítems		Escala				
Autorrealización		1	2	3	4	5
1	<i>Existen la posibilidad de prosperar en el trabajo</i>					
2	<i>Se recompensa los altos puntajes de evaluación en el trabajo</i>					
3	<i>Los inspectores expresan agradecimiento por los logros.</i>					
4	<i>Las funciones que se realizan nos permiten educarnos y desarrollarnos</i>					
5	<i>Se fomenta la aplicación de conocimientos innovadores o vanguardistas.</i>					
6	<i>Se premian los esfuerzos en el trabajo</i>					
Involucramiento laboral		1	2	3	4	5
7	<i>Se siente identificado con el éxito del Centro Médico.</i>					
8	<i>Cada trabajador se siente parte importante para el prestigio del Centro Médico.</i>					
9	<i>Los profesionales están comprometidos con la institución.</i>					
10	<i>realizar las funciones del área de trabajo, me permite crecer como profesional.</i>					
11	<i>Cumplir con los procedimientos en el trabajo es una tarea alentadora.</i>					
12	<i>Hay claro concepto de visión para los empleados en la institución.</i>					
Supervisión		1	2	3	4	5

13	<i>El supervisor muestra apoyo para vencer las dificultades que se presenten.</i>					
14	<i>La evaluación que se hace en la institución, ayuda a perfeccionar los procedimientos.</i>					
15	<i>Las funciones de cada área están claramente determinadas.</i>					
16	<i>Se cuenta con un sistema para el control y seguimiento de los procedimientos.</i>					
17	<i>Existen reglas y estatutos como guías de trabajo.</i>					
18	<i>Existe un compromiso de buen trato de parte del centro médico.</i>					
Comunicación		1	2	3	4	5
19	<i>Se cuenta con fácil acceso a los datos verídicos para cumplir las funciones en el trabajo.</i>					
20	<i>Existen suficientes medios de comunicación laboral dentro del centro médico</i>					
21	<i>Es factible la comunicación con los jefes de alto rango laboral.</i>					
22	<i>En el centro de trabajo, se enfrentan y superan las dificultades.</i>					
23	<i>El director escucha las sugerencias que le hacen.</i>					
24	<i>Existe ayuda entre los trabajadores de otras áreas</i>					
Condiciones laborales		1	2	3	4	5
25	<i>Los profesionales en su trabajo se ayudan entre sí.</i>					
26	<i>El personal de salud tiene la oportunidad de tomar decisiones en los procedimientos designados bajo su responsabilidad.</i>					
27	<i>El equipo de profesionales con el que labora, cumple con las metas propuestas.</i>					
28	<i>Existe una adecuada organización de los materiales dentro del Centro Médico.</i>					
29	<i>El pago es tentador o similar con la de otras instituciones.</i>					
30	<i>Se cuenta con tecnología que ayude en el trabajo.</i>					

Anexo 7: Resultado de la prueba piloto de la variable 1

BIENESTAR EMOCIONAL																			
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Suma	
1																			
2																			
3																			
4	1	3	1	3	1	2	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	38
5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
6	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
7	4	3	3	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	42
8	5	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	35
9	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
10	7	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	44
11	8	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	47
12	9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	48
13	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
14	11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
15	12	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48
16	13	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	44
17	14	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	42
18	15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
19	varianza	0.16	0.773333333	0.3288889	0.356	0.373	0.356	0.356	0.293	0.489	0.756	0.116	0.773	0.293	0.784	0.745	0.84	0.674	685
20																			
21																			
22	α (Alfa) =	0.8108247																	
23	K (Número de Items) =	13																	
24	Vi (Varianza de cada Item) =	5.4222222																	
25	Vt (Varianza total) =	21.555556																	
26																			
27																			
28	Rangos	Magnitud																	
29	0,81 a 1,00	Muy Alta																	
30	0,61 a 0,80	Alta																	
31	0,41 a 0,60	Moderada																	
32	0,21 a 0,40	Baja																	
33	0,01 a 0,20	Muy Baja																	
34																			

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Anexo 8: Resultado de la fiabilidad de prueba piloto de la variable 2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	
1	CLIMA LABORAL																																
2	AUTORREALIZACIÓN						INVOLUCRAMIENTO						SUPERVISION						COMUNICACION						CONDICIONES LABORALES								
3	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Suma	
4	1	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	84	
5	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	79	
6	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	83	
7	4	4	4	5	3	1	3	2	5	4	2	3	4	2	5	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	71	
8	5	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	61	
9	6	3	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	97	
10	7	4	2	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	85	
11	8	3	5	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	89	
12	9	4	3	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	3	2	3	3	2	3	4	3	4	5	3	4	3	5	2	3	4	5	112	
13	10	4	3	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	5	2	3	4	5	110	
14	11	4	3	2	2	2	2	1	2	4	3	3	4	3	4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	65	
15	12	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	74	
16	13	2	3	1	2	1	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	1	2	3	76	
17	14	3	1	1	2	1	1	3	4	3	2	2	5	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	55	
18	15	5	2	5	4	2	3	4	4	4	3	5	3	2	4	3	5	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	5	4	4	5	108	
19	varianza	0.6222	0.8889	1.84889	0.729	0.462	1.0933	1.316	0.46	1.05	0.73	1.17	1.17	0.37	1.05	0.64	0.91	0.7	0.92	1.3	1	0.7	0.9	0.92	0.6	0.92	1.556	0.86	0.77	0.89	0.69		
20																																	
21																																	
22		α (Alfa) =	0.93681																														
23		K (Número de ítem)	30																														
24		V _i (Varianza de cada ítem)	27.1467																														
25		V _t (Varianza total)	287.529																														
26																																	
27																																	
28		Rangos Magnitud																															
29		0,81 a 1,0	Muy Alta																														

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Activar Windows

Anexo 9: Carta de la coordina del área de investigación



Los Olivos, 6 de setiembre de 2021

CARTA N° 037-2021-EP/ ENE UCV-LIMA

Sr.Dr.
Gustavo Ampuero Puris
Director del "Centro Médico Adriano"
PUENTE PIEDRA.

Presente. -

Asunto: Solicito autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted para saludarla muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo y en el mio propio desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez la presente tiene como objetivo solicitar su autorización a fin de que el estudiante RAÚL ARTURO MISIYAURI MELCHOR del X ciclo de estudios de la Escuela Académica Profesional de Enfermería pueda ejecutar su investigación titulada: BIENESTAR EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO ADRIANO DE PUENTE PIEDRA-2021, en la institución que pertenece a su digna Dirección; por lo que solicito su autorización a fin de que se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular me despido de Usted no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Mgtr. Lucy Tani Becerra Medina
Coordinadora del Área de Investigación
Escuela Profesional de Enfermería
Universidad César Vallejo – Filial Lima

Dr. Gustavo Ampuero Puris
Médico Cirujano
C.M.P. 079060

Anexo 10: Constancia de aprobación del director del centro médico Adriano

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

Puente Piedra, 12 de Septiembre del 2021

Sr.Dr.

Gustavo Ampuero Puris

Director del "Centro Médico Adriano"

PUENTE PIEDRA.

Presente.

CONSTANCIA N° 017-2021-RESOLUCIÓN DIRECTORAL 2021- MINSA.LN/1 DE DIRIS-LIMA NORTE

El que suscribe, Director del Centro Médico deja constancia que el proyecto de investigación titulado "**BIENESTAR EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO MÉDICO ADRIANO DE PUENTE PIEDRA-2021**", ha sido evaluado y aprobado por nuestra institución, no habiéndose encontrado objeciones en dicho protocolo de acuerdo a los estándares propuestos por el Centro Médico y se ejecutará bajo la responsabilidad de Raúl Arturo Misiyauri Melchor.

La fecha de aprobación tendrá vigencias desde el 12 de septiembre del 2021 hasta el 12 de septiembre del 2022; los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Se debe notificar cualquier cambio en el protocolo, del consentimiento informado o eventos adversos, así mismo se deberán presentar informes trimestrales de los avances efectuados, de igual forma al finalizar su investigación deberá ser presentado de forma física y magnética de la unidad de investigación.


.....
Dr. Gustavo Ampuero Puris
Médico Cirujano
CMP. 079060

Anexo 11: Declaración de consentimiento informado



Lima, 26 de septiembre del 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO POR EL PROFESIONAL DE SALUD

Yo, May Smith lavado Yaranga identificado con el N° de DNI: 45206029 he sido informado por la estudiante **Raúl Arturo Misiyauri Melchor** con N° DNI 46483023 del X ciclo de estudios de la Escuela Profesional de Enfermería sobre su trabajo de investigación titulado: **“Bienestar emocional y clima laboral del personal de Enfermería en el Centro Médico Adriano de Puente Piedra 2021”**, la cual se realiza con la participación de los profesionales de salud del Centro médico.

Por lo tanto, como profesión de Enfermería del centro médico en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se realice esta investigación.

Habiéndome informado como se va a realizar el cuestionario, así como las ventajas, cuyos resultados servirán únicamente para la investigación.


Firma del investigador


Firma del participante

Anexo 12: Validación del instrumento de bienestar emocional con la técnica V de Aiken

TABLA DE RESULTADOS OBTENIDOS - Coeficiente de Validez "V" Aiken de (BIENESTAR EMOCIONAL)									
ÍTEM	EX PE RT O 1	EX PE RT O 2	EX PE RT O 3	EX PE RT O 4	EX PE RT O 5	TOTAL SUMATORIA DE ACUERDOS	"V" Aiken: $V = S/(n(c-1))$	%	VALIDEZ
1	3	3	3	3	3	15	1	100%	válido
2	2	2	3	3	3	13	0.87	0.87%	válido
3	3	1	2	3	3	12	0.80	0.80%	válido
4	3	2	3	3	3	14	0.93	0.93%	válido
5	2	3	3	2	3	13	0.87	0.87%	válido
6	3	3	3	3	3	15	1.00	100%	válido
7	3	3	3	3	3	15	1.00	100%	válido
8	3	3	3	3	3	15	1.00	100%	válido
9	3	3	3	3	3	15	1.00	100%	válido
10	2	3	3	2	3	13	0.87	87%	válido
11	3	3	1	3	3	13	0.87	87%	válido
12	2	2	3	3	3	13	0.87	87%	válido
13	3	1	3	3	3	13	0.87	87%	válido
14	2	3	3	1	3	12	0.80	0.80%	válido
15	3	2	3	2	3	13	0.87	0.87%	válido
16	3	2	1	3	3	12	0.80	0.80%	válido
17	2	3	3	3	3	14	0.93	0.93%	válido
N= 17							0.90	0.90%	válido

ESCALA DE VALORACIÓN DE LA "V" DE AIKEN	
Intervalos	Escalas
Menor que 0.81	No valido
Igual o mayor que 0.81	Valido

Anexo 13: Validación del instrumento de clima laboral con la técnica V de Aiken

TABLA DE RESULTADOS OBTENIDOS - Coeficiente de Validez "V" Aiken de (CLIMA LABORAL)									
ÍTEM	EX PE RT O1	EX PE RT O2	EX PE RT O3	EX PE RT O4	EX PE RT O5	TOTAL SUMATORIA DE ACUERDOS	"V" Aiken: $V = S/(n(c-1))$	%	VALIDEZ
1	3	3	3	3	3	15	1	100%	válido
2	3	2	3	3	3	14	0.93	0.93%	válido
3	3	1	3	3	3	13	0.87	0.87%	válido
4	3	2	3	3	3	14	0.93	0.93%	válido
5	2	3	3	2	3	13	0.87	0.87%	válido
6	3	3	3	3	3	15	1	100%	válido
7	3	3	3	3	3	15	1	100%	válido
8	3	3	3	3	3	15	1	100%	válido
9	3	3	3	3	3	15	1	100%	válido
10	3	3	3	3	3	15	1	100%	válido
11	3	3	3	3	3	15	1	100%	válido
12	3	3	3	3	3	15	1	100%	válido
13	3	3	3	3	3	15	1	100%	válido
14	2	3	3	3	3	14	0.93	0.93%	válido
15	3	3	3	2	3	14	0.93	0.93%	válido
16	3	2	3	3	3	14	0.93	0.93%	válido
17	2	3	3	3	3	14	0.93	0.93%	válido
18	2	3	3	2	3	13	0.87	0.87%	válido
19	3	3	3	3	3	15	1.00	100%	válido
20	3	2	3	3	3	14	0.93	0.93%	válido
21	3	3	3	1	3	13	0.87	100%	válido
22	3	1	3	3	3	13	0.87	100%	válido
23	3	3	3	3	3	15	1.00	100%	válido
24	3	3	3	3	3	15	1.00	100%	válido
25	3	3	3	3	3	15	1.00	0.87%	válido
26	3	3	3	3	3	15	1.00	0.87%	válido
27	3	3	2	3	3	14	0.93	100%	válido
28	3	1	3	3	3	13	0.87	0.93%	válido
29	3	3	3	3	3	15	1.00	100%	válido
30	3	3	3	3	3	15	1.00	100%	válido
N= 30							0.96	0.96%	válido

ESCALA DE VALORACIÓN DE LA "V" DE AIKEN	
Intervalos	Escalas
Menor que 0.81	No valido
Igual o mayor que 0.81	Valido

Anexo 14: Formatos de los Jueces de expertos, para la evaluación de las preguntas del cuestionario Bienestar emocional y clima laboral.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR EMOCIONAL Y CLIMA LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Meneses La Riva, Mónica Elisa

DNI: 09429302

Especialidad del validador: Gestión pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
Maestría en Gestión del Cuidado en Enfermería
<https://orcid.org/0000-0001-6085-9207>
Scopus ID 57211810110

Firma del experto informante.

08 Septiembre del 2021

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. May Smith Iavado Yaranga

DNI: 45206029

Especialidad del validador: Salud Mental

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MAY SMITH IAVADO YARANGA
C.P.P. 8838
N° 0360-CU-2021

Firma del experto informante.

09 Septiembre del 2021

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Jhon Misael Julcarima Raqui

DNI: 46816756

Especialidad del validador: Pericia Psicológica Forense

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Jhon M. Julcarima Raqui
Perito Psicólogo Forense

Firma del experto informante.

09 Septiembre del 2021

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Esther Eva Muñoz Lozano.

DNI: 07754583

Especialidad del validador: Salud Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

LICENCIADA ENFERMERA

Firma del experto informante.

10 Septiembre del 2021

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lucy Becerra Medina

DNI: 07733851

Especialidad del validador: Gestión pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



LICENCIADA ENFERMERA
C.E.P. 004305

Firma del experto informante.

09 Septiembre del 2021

Anexo 15: Confiabilidad de Alfa de Cronbach del base de datos de SPSS 25

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	47

Anexo 16: Base de datos de SPSS

II VENTANA SPSS DATOS CHALCO RAUL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Sexo	Númérico	8	0	Genero	{1, Femenin...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
2	Edad	Númérico	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
3	Grado	Númérico	8	0	Grado de instru...	{1, Tecnico ...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
4	p1	Númérico	8	0	Crees saber lo ...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	p2	Númérico	8	0	Si cometes un ...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	p3	Númérico	8	0	Miras a los ojo...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
7	p4	Númérico	8	0	Sientes rechaz...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
8	p5	Númérico	8	0	Potencias el au...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
9	p6	Númérico	8	0	Ofreces cercaní...	{1, En desc...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
10	p7	Númérico	8	0	Tienes confianz...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	p8	Númérico	8	0	Focalizas la at...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
12	p9	Númérico	8	0	Sabes afrontar l...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	p10	Númérico	8	0	Colaboras y ap...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	p11	Númérico	8	0	En su entomo l...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	p12	Númérico	8	0	Creas una atm...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	p13	Númérico	8	0	Mantienes una ...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	p14	Númérico	8	0	Sabes lo que q...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	p15	Númérico	8	0	Has planificado...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
19	p16	Númérico	8	0	Te sientes sati...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
20	p17	Númérico	8	0	Es necesario te...	{1, En desa...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
21	p18	Númérico	8	0	Existen la posi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
22	p19	Númérico	8	0	Se recompensa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
23	p20	Númérico	8	0	Los inspectore...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
24	p21	Númérico	8	0	Las funciones e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
25	p22	Númérico	8	0	Se enfrenta a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

Anexo 17: Prueba de normalidad de Shapiro wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar emocional	,632	30	,000
Clima laboral	,676	30	,000