

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un hospital de Essalud de Lima, 2023**

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Administración y Gestión

**Autores**

Elba Carola Espinoza Araujo

**Asesor**

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, 9 de enero de 2025

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Monica Elisa Meneses La Riva, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE ESSALUD DE LIMA, 2023”** de la autora Espinoza Araujo Elba Carola tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 9 días del mes de enero del año 2025.

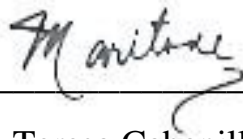


Dra. Monica Elisa Meneses La Riva

**Inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de  
enfermería en un hospital de Essalud de Lima, 2023**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional  
de enfermería: Administración y Gestión



---

Dra. Maria Teresa Cabanillas Chavez

Dictaminador

Lima, 9 de enero de 2025

## Índice

Resumen.....	vii
Capítulo I Planteamiento del problema.....	8
Identificación del Problema.....	8
Formulación del Problema .....	11
Problema General. ....	11
Problemas Específicos .....	11
Objetivos de la Investigación .....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos. ....	12
Justificación.....	13
Justificación Teórica. ....	13
Justificación Metodológica. ....	13
Justificación Práctica y Social. ....	13
Presuposición Filosófica.....	14
Capítulo II Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	15
Antecedentes de la Investigación .....	15
Antecedentes Internacionales .....	15
Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales.....	18
Marco Conceptual .....	22
Inteligencia Emocional .....	22
Desempeño laboral .....	27

Dimensiones del desempeño laboral según Koompans.....	29
Bases Teóricas.....	30
Definición Conceptual.....	33
Capítulo III Metodología.....	34
Delimitación Geográfica.....	34
Población y Muestra.....	34
Muestra.....	34
Criterios de inclusión y exclusión.....	35
<b>Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>35</b>
Formulación de Hipótesis.....	35
Hipótesis general.....	35
Hipótesis específicas.....	36
Identificación de Variables.....	37
Operacionalización de variables.....	38
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	40
Validación.....	41
Confiabilidad.....	41
Proceso de recolección de datos.....	42
Procesamiento y análisis de los datos.....	42
Consideraciones éticas.....	43
Capítulo IV.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Administración del proyecto de investigación.....	45
Cronograma de ejecución.....	45

Presupuesto.....	46
Referencias bibliográficas.....	47
Apéndice .....	52
Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos .....	53
Apéndice B: Validez de los instrumentos .....	55
Apéndice D: Consentimiento informado.....	56
Apéndice E: Matriz de consistencia .....	58

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Essalud Lima, 2023. El estudio es de enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental, su instrumento de recolección de datos son dos cuestionarios ambos fueron validados por juicios de expertos y con un alto nivel de confiabilidad. Asimismo, se considerará una muestra estadística de 78 enfermeros (as) con la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados que se esperan es realizar los análisis descriptivos de las variables y sus dimensiones, así como también realizar la estadística inferencial (contrastación de hipótesis)

Palabras claves: inteligencia emocional, desempeño laboral, y profesionales de enfermería

## Planteamiento del Problema

### Identificación del Problema

La inteligencia emocional es relevante en todas las organizaciones más aun en salud, porque continuamente las personas están en procesos de evaluación para mejorar sus competencias técnicas. Es por ello que la OIT (la Organización Internacional del Trabajo), desarrolla estándares laborales internacionales en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional para contribuir así a proteger al trabajador, esto significa, que tanto empresarios como trabajadores y sus organizaciones disponen también de las normas para mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad y salud ocupacional (Fragoso-Luzuriaga, 2018).

Jiménez (2018) manifiesta que la inteligencia emocional, “Es un subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de controlar los sentimientos y emociones propios, así como los de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones”.

García-Ancira (2020), en su artículo original “La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario” , considera el concepto de Goleman de la inteligencia emocional (IE) (1996), la cual es definida como la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y, por último -pero no, por ello, menos importante- la capacidad de empatizar y confiar en los demás.

En Cuba, García-Ancira (2020) refiere que las personas con inteligencia emocional tienen habilidades sociales que los llevan a tener excelentes relaciones interpersonales, las cuales son indispensables no solo para un buen desempeño laboral, sino también para lograr la felicidad

personal en el entorno familiar y social. La clave está en poder comunicarse de forma asertiva tanto con las personas que son agradables y simpáticas como con las que no lo son. Al igual que otro tipo de demandas del trabajo, las demandas emocionales implícitas a ciertos puestos de trabajo suponen la gestión de las emociones y en este sentido cierto nivel de competencia emocional por parte del administrador, facilitará el desempeño y la buena ejecución del trabajo por el personal de salud.

En México, Morales et al. (2020a) refiere que los profesionales de enfermería que tienen un nivel de inteligencia emocional adecuado, directamente afectan positivamente el indicador de calidad de atención. En el caso contrario produce efectos negativos en las relaciones personales entre sus pares o clientes.

En el Perú, Torres et al. (2021) indican que las enfermeras en su mayoría poseen inteligencia emocional a nivel medio y alto. El estudio indica que es importante lograr un buen desenvolvimiento de sus actividades y poder cumplir con los objetivos de su cargo por lo que debe poseer la capacidad emocional que pueda lidiar con los retos y complicaciones que se le susciten a lo largo de su jornada laboral. Asimismo, Ruiz (2021) encontró que un 74.4% del personal sanitario cuentan con un nivel promedio de inteligencia emocional, Dichos resultados guardan relación con los resultados de la investigación realizada, los cuales muestran que el personal sanitario es aquellos que por efecto saben afrontar situaciones complicadas, tienen un pensamiento flexible, y cuentan con un adecuado manejo del estrés y de sus emociones.

En cuanto al desempeño laboral la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) indica que los trabajadores de la salud tengan las condiciones de trabajo seguro, la capacitación, la remuneración y el respeto que merecen, garantizando el funcionamiento del sistema de salud y de la sociedad.

Soares et al. (2019a) realizaron una investigación en Brasil, titulada “Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios”, en donde señalan que el enfermero que actúa en el servicio hospitalario se destaca por la responsabilidad técnica en el cuidado, tanto por su saber hacer como por las actividades desarrolladas por su equipo, sin detrimento de la parte administrativa que le corresponde. Esta multiplicidad de acciones requiere el desarrollo de capacidades específicas para el ejercicio profesional en nivel de excelencia. Desde esta perspectiva, los gestores deben preocuparse por mensurar el desempeño de los profesionales por medio de instrumentos que evalúen sus competencias para la praxis trabajadora.

Bautista et al.(2020a), realizó un estudio en Perú, titulado “El desempeño laboral desde una perspectiva teórica”, donde consideran los conceptos de Chiavenato que menciona que el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, es por ello que en la actualidad es una ventaja competitiva dentro de las organizaciones.

Así mismo, Pashanasi et al. (2021a) afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas.

En el contexto de la realidad los profesionales de salud y específicamente el profesional de enfermería asistencial, enfrenta retos propios de la profesión, como atención a pacientes altamente complejos, uso de tecnología avanzada, número de pacientes por enfermera, entre otros, que pueden afectar su desempeño laboral; así mismo estos cambios constantes, dado la complejidad de pacientes, pueden generar estados de emoción, que podría afectar su desempeño profesional.

Se obtuvo algunos testimonios de los enfermeros Gestores a la letra: “pareciera que el único problema que existe en el servicio, son los problemas de los trabajadores, tratando solo de hacer cambios de turno según las necesidades del personal y no del servicio; otros en relación al concepto de la Jefa, expresan que no hay empatía, sensibilidad, solo se impone diciendo soy la jefa, quien en ocasiones solo ve fallas en el personal”.

La inteligencia emocional y el desempeño laboral son fenómenos que requieren ser evaluados y analizados con la finalidad de mejorar las condiciones de los entornos laborales donde interactúan los profesionales de la salud.

De acuerdo a los aspectos señalados se formula el presente problema de investigación:

### **Formulación del Problema**

#### ***Problema General***

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital de Essalud de Lima 2023?

#### ***Problemas Específicos***

¿Cuál es la relación existe entre la inteligencia emocional en su dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital de Essalud de Lima 2023?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional en su dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023 ?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional en su dimensión motivación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional en su dimensión empatía y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023?

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Essalud Lima.

### ***Objetivos Específicos***

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional en su dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional en su dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional en su dimensión motivación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional en su dimensión empatía y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.

## **Justificación**

### ***Justificación Teórica***

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento actualizados existente sobre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, como instrumento de evaluación del logro de competencias basado en la indagación científica en la práctica en enfermería, los hallazgos de esta investigación permitirá analizar comprender el fenómeno de ambas variables para dar soluciones viables en beneficio de la calidad de los cuidados enfermería que proporciona el profesional de enfermería.

### ***Justificación Metodológica***

La elaboración y justificación de la inteligencia laboral aplicado al desempeño laboral, se indaga mediante métodos científicos, situaciones que pueden ser investigadas por la ciencia. Una vez que sean demostradas su validez y confiabilidad de estos instrumentos empleados en el estudio, podrán ser referentes para iniciativas similares en el sector salud.

### ***Justificación Práctica y Social***

Esta investigación es realizada por que existe la necesidad de mejorar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería, como potencializar el uso de la inteligencia emocional aplicada en la práctica asistencial cotidiana.

Son escasos todavía los estudios que abordan la trascendencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral, por cuanto el estudio tiene relevancia social y práctica al permitir elaborar un diagnóstico de base para la generación de propuestas que fortalezcan las áreas de trabajo, asimismo de capacitaciones al personal de enfermería para mejorar la inteligencia emocional y por consecuencia el desempeño laboral.

## **Presuposición Filosófica**

El mundo necesita de líderes sabios e inteligentes. Decía el sabio Salomón: “Sin liderazgo sabio, la nación se hunde” (Proverbio 11:14 NTV). Se necesitan líderes capaces de conquistar el corazón de sus liderados; que sean amados, admirados y seguidos; que inspiren y sean de referencia a los que vienen después de ellos; Hay una idea errada respecto al liderazgo. Muchos creen que liderar es ser el primero, el jefe, el que emite órdenes. En los tiempos de Cristo no era diferente. Un día, mientras Jesús se dirigía hacia Capernaum, sus discípulos se quedaron en el camino discutiendo quién de entre ellos debería ser el líder (San Marcos 9:33-35). Es evidente la confusión de los discípulos, sin embargo, el Maestro se percató de la confusión de sus discípulos y al llegar a la casa les explico lo que significa ser líder desde la perspectiva cristiana. Es imposible hablar de liderazgo sin hablar de la sabiduría que debe ostentar el líder.

La inteligencia para tomar las mejores decisiones será un distintivo de una profesional de enfermería competente. La inteligencia emocional tiene una relación directa con el desempeño profesional. Es una de las maneras de agradar a nuestro Dios disfrutando de inteligencia y haciendo bien el trabajo designado.

## Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

### Antecedentes de la Investigación

#### *Antecedentes Internacionales*

En Colombia, Millan y Escandon (2021) realizaron la investigación “La Inteligencia Emocional y su relación con el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Departamental San Antonio del Municipio de Roldanillo, Valle”, el objetivo de este estudio fue identificar la relación entre la IE y el Estrés Laboral en el personal de enfermería del Hospital Departamental San Antonio del municipio de Roldanillo. La metodología cuantitativa, correlacional de corte transversal, ya que con el estudio se pretende evaluar el nivel de asociación o de afectación que tiene una variable. Se utilizó la escala TMMS24 adaptada por Fernández et al. (2022a), que está basada en el Trait-Meta Mood Scale (TMMS) del grupo de investigación Salovey y Mayer. La muestra estuvo conformada por 29 enfermeras y 2 enfermeros a quienes se les aplicaron el TMMS-24 que mide dimensiones de la inteligencia emocional y el EAE-S para medir los niveles de estrés. Se concluyó: que en general existieron niveles adecuados frente a la atención emocional, la claridad y la reparación emocional. El 43% de la muestra obtuvo niveles emocionales y estrés laboral en enfermeros.

En España, Moral y Ganzo (2018) presentaron la siguiente investigación sobre “Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles” con el objetivo de comprobar la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Este estudio presenta un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional multivariado, con 214 participantes entre 18 y 65 años (media=39.69; DT=12.967; 56.25% mujeres, 43.75 % hombres) de diferentes ámbitos profesionales —socio-sanitario, educativo, servicios y manipulativo— y con diversos niveles de experiencia. El principal hallazgo ha sido confirmar que el ámbito de

dedicación profesional tiene implicaciones tanto a nivel de inteligencia emocional de los trabajadores como en la satisfacción con el trabajo. Otras variables, como los años de experiencia laboral, no parecen tener influencia, al menos por sí mismas, en la satisfacción profesional percibida por los trabajadores, si bien se halló que el ámbito profesional es una variable mediadora en la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. El instrumento para la medida de la IE se ha utilizado el autoinforme EQ-i (Bar-On, 1997) en su versión abreviada (Bar-On, 2002) y la adaptación de esta al castellano por López-Zafra, Pulido y Berrios (2014). Si bien esta versión cuenta con 51 ítems, solo se contó con los 45 que corresponden a las cinco subescalas del modelo original, y se eliminó por acuerdo interjueces 6 ítems correspondientes al grado de autopercepción positiva.

En Ecuador, Mendoza (2018) realizó el proyecto de investigación “Relación entre los niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral en el área de matricería de la empresa Plasticaucho Industrial S.A., de la ciudad de Ambato”. Con esta finalidad, el estudio se llevó a cabo en el área de matricería de la empresa Plasticaucho Industrial S.A., con un total de 17 colaboradores.

El presente proyecto constituyó una investigación con un enfoque cuantitativo, es un análisis comparativo, descriptivo, de predicción y correlacional; que tuvo como objetivo principal relacionar los niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral tuvo su soporte en el estudio de elementos cognitivos y en datos numéricos extraídos de la realidad actual procesados estadísticamente para comprobar la hipótesis. Es de corte transversal ya que se realizó en un solo período de tiempo y con una población definida en un punto específico. Con un alcance correlacional ya que se obtuvo información respecto a la relación entre las dos variables, que permitirá predecir su comportamiento futuro. La investigación es presentada como

un diseño no experimental, ya que los estudios se realizaron sin la manipulación de variables, se encuentran fundamentadas en la observación de los fenómenos dentro de su contexto para después ser analizados, y es de corte transversal por que la recolección de datos se realizó en un momento definido y en tiempo determinado para extraer conclusiones, describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

En Panamá, Córdoba (2019) realizó una investigación con el propósito determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo del Centro Regional Universitario de San Miguelito. Se realizó dentro del paradigma positivista, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transeccional correlacional. La población y muestra fue de 60 Trabajadores Administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito. Se utilizaron dos instrumentos, tipo escala Likert. De esta manera, ambos instrumentos mostraron los niveles de Inteligencia Emocional y los niveles de Desempeño de cada uno de los Trabajadores Administrativos de la Institución Educativa a Nivel Superior. Como resultado de esta investigación, se concluyó que, debido a la correlación baja, pero significativamente moderada evidenciada por el bajo coeficiente de correlación en el análisis estadístico, se puede decir que no existe relación entre el nivel de Inteligencia Emocional y el nivel de Desempeño de los Trabajadores Administrativos de Centro Regional Universitario de San Miguelito.

En Colombia, Duque, et al. (2017a) presentaron la siguiente investigación: “Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativa”. Este artículo tuvo como objetivo analizar la influencia de la inteligencia emocional sobre el desarrollo de las competencias laborales, a través de la aplicación de una encuesta a 122 estudiantes de maestría con experiencia laboral superior a tres años y que

se encuentran desempeñando cargos administrativos. La metodología utilizada es la regresión lineal estimando previamente un análisis factorial exploratorio para agrupar las aptitudes personales y sociales de la inteligencia emocional. En los resultados se comprueba que la inteligencia emocional representada en las aptitudes emocionales y sociales influye positivamente sobre las competencias laborales, encontrando que aspectos como el reconocimiento de emociones, el trabajo en equipo, la comunicación, la orientación al logro, la percepción y la negociación son características del individuo que favorecen la formación de competencias afectando el desempeño laboral.

### ***Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales***

Anglas (2021), en su estudio sobre “Inteligencia emocional y desempeño laboral por competencias en el personal de uci Covid del hospital público privado, Lima, 2020”, presentó como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral por competencias en el personal de la uci covid del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo de tipo correlacional donde se evaluaron a 72 enfermeras con más de 2 años de experiencia en el área y especialistas en cuidados intensivos a las que se les aplicó el instrumento : test de Barón versión corta (EQI-S) para medir la inteligencia emocional y la Guía de evaluación competencial para evaluar el desempeño laboral por competencias, se obtuvo que del total de los evaluados el 70.83% obtuvieron un nivel de inteligencia emocional alto , el 26,39% un nivel medio y el 2.7% un nivel bajo, asimismo que del 100% de los evaluados el 55.56% presentaron un nivel de desempeño laboral competencial alto, el 40.8% un nivel medio y el 4.17% un nivel bajo, concluyendo que existe relación significativa directa de nivel moderado entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral por

competencias del personal de uci covid del hospital Guillermo Kaelin de la fuente, con un resultado de ( $P = ,000 < 0.05$ ) y un coeficiente de correlación de Sperman ( $Rho=.512$ ).

Mantilla y Vargas (2021) realizaron la investigación “Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica san juan de dios Arequipa, 2020” con el objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral de enfermeras(os) que laboran en la clínica San Juan de Dios. El estudio fue descriptivo de diseño correlacional de corte transversal; el universo estuvo conformado por 104 enfermeras que reunieron los criterios de inclusión planteados; para la investigación se trabajó con una muestra constituida por 82 profesionales de Enfermería. Para la recopilación de datos se utilizó la escala de evaluación de inteligencia emocional, instrumento construido por Goleman, validado y adaptado por Villanueva Perú 2017 así mismo para determinar el desempeño laboral se utilizó como instrumento un cuestionario elaborado por la investigadora Machillanda validado y adaptado por Vidal Soplo Perú 2018. En los resultados se observa que las enfermeras que obtuvieron una inteligencia emocional regular con un 63.6% poseen un desempeño laboral bueno; en aquellas que su inteligencia emocional fue buena con un 81.7% su desempeño laboral también fue considerado como bueno. Se obtuvo en la prueba de hipótesis un valor de  $P=0,039$  ( $P<0.05$ ); por lo cual se concluye que existe relación significativa entre inteligencia emocional y el desempeño laboral, pues mientras mayor sea la inteligencia emocional de las enfermeras mejor será su desempeño laboral ya que se ha demostrado que el poseer una adecuada inteligencia emocional permite al profesional de Enfermería actuar y tomar buenas decisiones durante el proceso del cuidado.

Quintana y Tarqui (2019) presentaron la siguiente investigación “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú”. Fue un

estudio transversal, realizado en el HNASS del Callao. El muestreo fue probabilístico, con afijación proporcional. La muestra fue 208 enfermeras. Se empleó un cuestionario ad hoc. El desempeño laboral se evaluó mediante la normativa de evaluación del Seguro Social de Perú. Se calculó promedios, desviación estándar, porcentajes y chi cuadrado. El estudio fue aprobado por el Comité de Investigación y Ética del HNASS. Resultados: el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio  $\geq 6$  años (valor  $p=0,02$ ), 96,2% tuvieron especialidad (valor  $p=0,01$ ). En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor  $p=0,02$ ). El 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora ( $p$  valor= $0,030$ ), 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor  $p<0,05$ ). Se tuvo como conclusiones: que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral, al someter al estadístico de prueba de Tau b de Kendall, con un nivel de confianza del 95% y grado de error del 5%, se obtuvo un valor  $p = 0.01$ , lo que significa que existe relación estadísticamente significativa entre las variables.

Perez (2021) en el estudio titulado “Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardio pediatría de un Hospital de Lima, 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardio pediatría de un Hospital de Lima. La metodología es de tipo Básica, en una población de 60 personas, es de enfoque Cuantitativo, de

alcance correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. Para evaluar la Inteligencia emocional se aplicó el cuestionario de TMMS-24, con respecto a la evaluación del desempeño laboral, se utilizó un cuestionario que consta de 22 preguntas cerradas de opciones múltiple. Los resultados mostraron relación directa entre inteligencia emocional y desempeño laboral; sin embargo, el valor  $p=0.212$  es mayor a 0.05 del nivel de significancia, por consiguiente, se rechaza la hipótesis de investigación y se confirma la hipótesis nula ( $H_0$ ). Concluyendo que, no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Ruiz (2021), quien presentó el estudio “Inteligencia Emocional en el personal sanitario de un Hospital II-1 de la provincia de Cutervo- Cajamarca, 2020”. Este estudio tuvo como objetivo principal determinar los niveles de Inteligencia Emocional en el personal sanitario de un hospital II-1 la provincia de Cutervo – Cajamarca, 2020. Este trabajo se llevó a cabo con una muestra de tipo no probabilística de tipo intencional contando con 90 profesionales del sector salud. Se utilizó un diseño no experimental y de tipo descriptiva. La recolección de datos se realizó a través de la adaptación peruana del Inventario de Inteligencia Emocional de Bar - On. Los resultados demuestran que el personal de salud cuenta con un nivel promedio de inteligencia emocional.

Urtecho (2019a) realizó la investigación “Nivel de Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo”. La presente investigación de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, se realizó en los servicios de Centro Quirúrgico y cirugía A y B del Hospital Belén de Trujillo; con el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral de las enfermeras. El universo muestral fue de 33 enfermeras; para la recolección de datos se

utilizó dos instrumentos: El primero fue el cuestionario (inventario de inteligencia emocional (BarOn) que está diseñado para medir el nivel de inteligencia emocional. El segundo instrumento fue el de retroalimentación de 360 °c diseñado por Montenegro para medir el desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron: del 100 % de enfermeras encuestadas el mayor porcentaje 69.7 % presentan alto nivel de inteligencia emocional y en cuanto al desempeño laboral del 100% de enfermeras encuestadas el mayor porcentaje 63.6 % presentan buen desempeño laboral concluyendo finalmente que existe relación significativa entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de centro quirúrgico y cirugía A y B.

## **Marco Conceptual**

### ***Inteligencia Emocional***

Vallejos (2022a) define el término inteligencia emocional como la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como la habilidad para reconocer, comprender e influir en las emociones de los demás. Según Fernández et al. (2022b), refiere que ha podido comprobar, que la inteligencia emocional es una capacidad del individuo que se puede aprender durante toda la vida a través de técnicas para desarrollar ciertas habilidades, como son: conocer y saber utilizar las emociones que siente uno mismo (capacidad de aprender), así como identificar las de los demás (capacidad de comprender), saber defender la posición de cada uno sin necesidad de ser agresivo y de esta manera desarrollar una cierta sensibilidad, controlar nuestros impulsos y que los elementos negativos no nos aparten de nuestros objetivos (capacidad de resolver problemas), todos éstos aspectos importantes en el mundo laboral.

Desde el surgimiento de este concepto, se ha considerado que la IE, como capacidad para gestionar las emociones, constituye un aspecto que afecta el desempeño de los individuos en el ámbito laboral (Duque et al., 2017b).

La inteligencia emocional (IE) se define como la capacidad para entender las emociones propias y de otras personas, en particular de identificar emociones y diferenciarlas de reacciones somáticas, de entenderlas y etiquetarlas, de usarlas para orientar el pensamiento y conducta, finalmente de expresarlas adecuadamente y de regularlas (Duque et al., 2017).

**Modelo de las Competencias Sociales.** Vallejos (2022b) sostiene que la inteligencia emocional incluye 5 dimensiones básicas, que a su vez son la base para las 25 competencias emocionales críticas para un excelente desempeño en el ambiente laboral. Ninguna persona puede alcanzar la perfección en las 25 competencias. Sin embargo, un excelente desempeño requiere de fortaleza en al menos seis de las competencias, y que estas estén distribuidas equilibradamente en las cinco dimensiones.

***Dimensión 1: Autoconocimiento.*** Se refiere que el individuo tiene 3 competencias:

***Conciencia Emocional.*** Es cuando una persona reconoce sus emociones y como estas pueden alterar su desempeño. Autoevaluación precisa: estas personas son capaces de reconocer sus fortalezas y debilidades y tienen la capacidad de mejorar sus áreas débiles logrando seguridad en su desempeño (Morales et al., 2020b).

***Autoconfianza.*** Son las personas que son capaces de tomar buenas decisiones a pesar de las presiones e incertidumbres, siendo capaces de asumir retos y nuevas habilidades (Morales Castillejos et al., 2020c).

***Dimensión 2: Autorregulación.*** Tiene la capacidad de prestar atención, recordar información y tomar decisiones:

**Autocontrol.** Se encuentran las personas que a pesar de las circunstancias pueden mantenerse en calma, las personas con esta competencia dominan sus impulsos y sentimientos de forma positiva: se mantienen en calma, y aún en momentos difíciles, pueden pensar con claridad y mantenerse enfocados bajo presión.

**Fiabilidad.** Estas personas infunden confianza, ya que actúan con ética, pueden aceptar sus errores. La fiabilidad implica puntualidad, cuidado en el trabajo, autodisciplina, responsabilidad, ser escrupuloso, etc. Innovación y adaptabilidad: las personas de este grupo buscan nuevas formas de resolver problemas, adaptándose rápidamente al grupo (Fernández et al., 2022c).

**Dimensión 3: Motivación.** Básicamente esta dimensión está relacionada a enseñar a los demás, a las buenas relaciones laborales y la satisfacción de hacer bien su trabajo. Dentro de estas competencias se encuentran:

**Motivación del Logro.** Se encuentran los profesionales que cumplen con los estándares de excelencia. Tiene que ver con hacer las cosas bien y con retroalimentarse permanentemente (Morales et al., 2020d).

**Compromiso.** El profesional está altamente comprometido con la institución cumpliendo las metas organizacionales a través de las decisiones del grupo (Morales, 2018a).

**Iniciativa y Optimismo.** Son personas que buscan oportunidades, pueden romper las normas y busca de oportunidades

**Dimensión 4: Empatía.** Es fundamental para la comprensión y apreciación de las personas. Base para las competencias sociales. Encierran las siguientes competencias: Comprensión de los demás: personas pendientes de las emociones de los demás, dentro de ellos saben escuchar, son sensibles hacia las perspectivas y sentimientos de los otros. Desarrollo de los

demás: Se observa cuando se reconocen y recompensan los logros. Se emplea las siguientes técnicas: Espere lo mejor de los empleados que tienen el más bajo desempeño, y deles un trato de ganadores, mismo puede surtir el efecto del auto cumplimiento. Promueva el desempeño de sus subordinados asignándoles un reto adecuado a sus cargos, junto con un voto de plena confianza. Señale los problemas sin proponer soluciones; promoviendo que ellos mismos tomen decisiones (Vallejos, 2022c).

Orientación a los servicios son personas que tienen la habilidad de comprender las necesidades de los usuarios, propician la satisfacción del cliente y por tanto muestran relaciones a largo plazo con los clientes (Morales et al., 2020e).

***Apalancamiento de Diversidad.*** Estas personas ven la diversidad como oportunidades para la organización, respetan y tienen buenas relaciones con personas de diversos orígenes. Conciencia política: Esta habilidad encierra a las personas que son capaces de reconocer las conexiones sociales es decir son las personas que mantienen buenas conexiones dentro de la empresa (Morales, 2018b).

#### ***Dimensión 5: Habilidades Sociales.***

***Influencia.*** Las personas que correspondan a este grupo saben cómo ganar a su grupo, a través de presentaciones que generen interés a los demás. Se ha demostrado que las emociones contagian a los demás.

***La Comunicación.*** En este grupo se encuentran las personas con mucha destreza para lidiar situaciones difíciles, además de saber escuchar y recepcionar las noticias de la mejor forma. Manejo de conflictos: en este grupo se encuentran las personas que tienen la capacidad para manejar dificultades y situaciones tensas de la mejor manera. Son personas que grababan para dar solución a los conflictos (Moral & Ganzo, 2018).

***Algunas formas para Evitar Conflictos.*** Según Vallejos Valdivia (2022) se debe actuar de la siguiente manera: Cálmesese, póngase en sintonía con sus sentimientos y expréselos acordemente. Demuestre disponibilidad para solucionar las cosas, conversando el asunto, no añadiéndole más agresión. Exprese su punto de vista con un lenguaje neutral, en vez de en un tono argumentativo. Trate de hallar formas para resolver la disputa, trabajando juntos para encontrar una solución mutuamente atractiva.

***Liderazgo.*** Están incluidas las personas que tienen interés por conseguir el objetivo común, van a guiar al grupo a conseguir las metas y se hacen responsables de lo sucedido.

***Catalizador de Cambios.*** Son personas sensibles a la necesidad de cambios, animan y premian los cambios. Creación de lazos: mantienen relaciones amistosas en los centros laborales y los mantienen mientras laboran o se encuentren fuera de ellas, inclusive se apoyan en situaciones difíciles. Colaboración y cooperación: está en relación a la anterior competencia. Y tiene que ver con las buenas relaciones de trabajo, compartir información, compartir recursos, además de mantener un buen clima laboral (Morales, 2018c).

***Capacidades de Equipo.*** A este grupo pertenece las personas entusiastas, activas, capaces de lograr la identidad y compromiso del equipo.

**Componentes de la Inteligencia Emocional.** Según Vallejos (2022), existen cinco componentes de la inteligencia emocional, que influyen en el desempeño laboral:

***Autoconciencia.*** Aptitud para reconocer y entender los estados de ánimo, emociones e impulsos propios, así como su efecto sobre los demás.

***Autocontrol.*** Capacidad para controlar o redirigir los impulsos negativos o ele mal humor, Propensión a no tomar decisiones apresuradas, a pensar antes de actuar

**Motivación.** Pasión por trabajar por razones que van más allá del dinero o el estatus, tendencia a luchar por los objetivos con energía y persistencia.

**Empatía.** Aptitud para entender el “maquillaje” emocional de otras personas. Habilidad para tratar a las personas en función de las reacciones emocionales. Habilidades Sociales. - Competencia en el manejo de relaciones y la creación de redes sociales. Capacidades para encontrar puntos comunes y estrechar lazo (Morales, 2018d).

### ***Desempeño laboral***

Según Soares et al. (2019b) el desempeño laboral, se refiere al rendimiento y comportamiento de los empleados en el entorno de trabajo y está influenciado por diversos factores, entre ellos: competencias y habilidades, motivación, feedback y evaluación de desempeño, clima organizacional, gestión del talento, capacitación y desarrollo.

Para Bautista et al. (2020b) el desempeño laboral es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

El desempeño laboral se define como el conjunto de acciones y comportamientos observados en el individuo que ocupa un puesto de trabajo en una organización, esto en relación con el contenido de su cargo, sus atribuciones, sus tareas y actividades a desarrollar en el puesto de trabajo (Urtecho, 2019).

### **Métodos de Desempeño Laboral Según Chiavenato**

**Método de Elección Forzada.** Consiste en: evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases y el evaluador está obligado a escoger solo una o dos de

las que explican mejor el desempeño de la persona evaluada, por eso se llama elección forzosa (Bautista et al., 2020c).

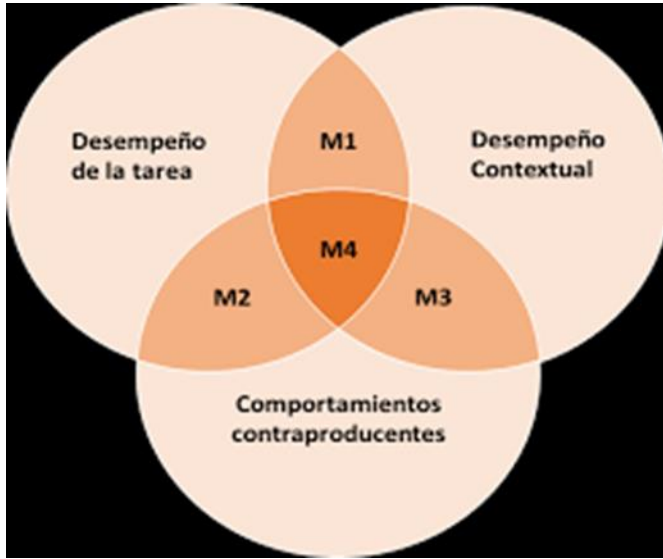
**Método de Escalas Gráficas.** Evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación como bueno, malo, excelente. Los factores de cada empleado se seleccionan previamente para definir en cada uno las cualidades que serán evaluadas. Cada factor se define con una descripción breve, simple, objetiva, para evitar distorsiones (Soares et al., 2019c).

**Método de Incidente Crítico.** Es un método tradicional de evaluación de desempeño muy sencillo y se basa en las características extremas (incidentes críticos), que representan incidentes sumamente positivos o negativos (Bautista et al., 2020d).

**Método de Investigación de Campo.** La realiza un superior con asesoría de un especialista en evaluación de desempeño a través de la entrevista de sus subordinados (Pashanasi et al., 2021b).

Para Pashanasi et al. (2021c) el desempeño laboral del profesional de enfermería requiere capacidades y jurisdicciones confederadas a la labor, tomando en consideración elementos para examinar la actividad del trabajo ejecutado, tales como: eficiencia, compromiso, compatibilidad en el trabajo en grupo entre otras.

## Dimensiones del Desempeño Laboral según Koompans.



Fuente: Elaboración propia, 2016. Tomado de (Bautista et al., 2020e).

***Dimensión 1: Desempeño de la Tarea.*** Es un aspecto fundamental en la evaluación y gestión del rendimiento de un empleado en el ámbito laboral. Esta dimensión se centra en cómo un individuo realiza las tareas y responsabilidades específicas de su trabajo es esencial para evaluar la efectividad y la contribución de un empleado a la organización. Es fundamental para la toma de decisiones relacionadas con la asignación de responsabilidades y la promoción dentro de la empresa (Quintana y Tarqui, 2019).

Para (Pashanasi (2021d) el desempeño en la tarea, hace referencia a las conductas necesarias para llevar a cabo la producción de un bien o servicios. De la misma manera, conceptualmente, el desempeño en la tarea se basa en el logro del deber y de las tareas específicas contempladas en la descripción de puesto.

***Dimensión 2: Desempeño Contextual.*** También llamado comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB). Puede definirse como el comportamiento que contribuye a los objetivos de la organización mejorando con su entorno social y psicológico. Incluye tareas que van más

allá de los deberes del trabajo como la iniciativa, proactividad, cooperación con los demás o entusiasmo. La distinción con el rendimiento de la tarea es que el desempeño contextual promueve el funcionamiento eficaz de la organización, pero no con efecto directo sobre la productividad de los trabajadores (Mendoza & Arriola, 2022a).

Dimensión 3: Desempeño contraproducente. Rotundo y Sackett (2002, citado por (Pashanasi et al., 2021e) lo define como un comportamiento voluntario que perjudica el bienestar de la organización).

Estos comportamientos pueden dañar a las organizaciones o personas en las organizaciones incluyendo a los empleados, clientes o pacientes. Al referirse a todas aquellas conductas voluntarias que violan importantes normas organizacionales (Mendoza & Arriola, 2022b).

## **Bases Teóricas**

De acuerdo con Marrinert (2022) y Godoy (2023) la Teoría de Betty Neuman, conocida como el modelo de Sistema Neuman, se centra en el manejo de los estresores y la adaptación de los individuos y su entorno. Por otro lado se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones y las emociones de los demás. Sin embargo, hay áreas de convergencia y complementariedad a considerar:

### ***Manejo del Estrés***

Ddestaca la importancia de la adaptación frente a los estresores ambientales; especialmente en términos de autorregulación emocional, puede contribuir a una mejor adaptación al estrés. Las personas con alta inteligencia emocional, tienden a manejar de manera efectiva las situaciones estresantes, lo que puede influir positivamente en su capacidad de adaptación.

### ***Resiliencia***

Es la capacidad de recuperarse de las adversidades, enfatiza en el manejo de las emociones, puede contribuir a la capacidad de recuperación emocional frente a situaciones desafiantes.

### ***Conexión Emocional en el Cuidado***

Relaciona especialmente la empatía y la habilidad para comprender las emociones de los demás, los profesionales de la salud que poseen inteligencia emocional, pueden establecer conexiones ms efectivas con los pacientes y con sus liderados, respondiendo y comprendiendo a sus necesidades emocionales.

### ***Adaptación al Cambio***

Esto puede ayudar a las personas a gestionar las emociones asociadas con el cambio y facilitar una transición más suave y llevadera.

### ***Conciencia del Entorno***

Considera especialmente la consciencia social, implica una comprensión y respuesta efectiva a las dinámicas sociales y ambientales.

### ***Cuidado Integral***

La Inteligencia emocional, puede enriquecer la atención al considerar las dimensiones emocionales y sociales de bienestar, alineándose a la perspectiva holística de Neuman.

En resumen, podemos decir que la Teoría de Neuman se enfoca en el manejo de estertores y la adaptación en un contexto de salud. La le ofrece herramientas para el reconocimiento y la gestión de las emociones, que pueden influir en la adaptación y bien estar general. Ambas perspectivas pueden combinarse para mejorar la comprensión y cuidado de las personas.

La Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, se centra en la importancia de la conexión humana y la empatía y el ámbito de la atención de salud. Aunque Watson, se enfoca principalmente en la enfermería y el cuidado de la salud, sin embargo, sus principios pueden aplicarse y complementar la inteligencia emocional e diferentes contextos. Así, por ejemplo:

**Fomento de la Empatía.** En el contexto de la inteligencia emocional, fomentar la empatía implica comprender y compartir las emociones con los demás. Sin embargo, para Watson, significa ir más allá de la comprensión intelectual de las emociones y realmente conectar con la experiencia emocional del otro (Raile & Narriner, 2022a).

**Cuidado Consciente y Atención Plena.** La teoría de Watson aboga por un cuidado consciente y una atención plena. En términos de inteligencia emocional, se considera como la capacidad de estar presente en el momento, reconocer y gestionar las propias emociones de manera consciente.

**Comunicación Sensible.** Destaca la importancia de una comunicación auténtica y respetuosa, esto implica la habilidad de expresar las propias emociones de forma efectiva y también para escuchar con empatía las emociones de los demás. Contribuye a la construcción de relaciones de confianza y apoyo emocional (Pender, 2017a).

**Desarrollo de Emociones Terapéuticas.** Esta teoría pone énfasis en la construcción de relaciones terapéuticas significativas y en termino de inteligencia emocional, esto implica la capacidad de desarrollar relaciones saludables, comprensivas y colaborativas con los demás, reconociendo y respondiendo de manera adecuada a las emociones presentes (Pender, 2017b; Raile & Narriner, 2022b).

**Promoción de Bienestar Emocional.** Implica no solo la gestión de las emociones, sino también trabajar activamente para promover la salud emocional y el equilibrio emocional en uno mismo y los demás.

Al integrar la teoría de Jean Watson con la Inteligencia emocional, se puede fortalecer la atención centrada a la persona, empatía y la comprensión emocional, contribuyendo a un cuidado más completo y una interrelación interpersonal más efectiva (Pender, 2017c; Raile & Narriner, 2022c).

### **Definición Conceptual**

#### ***Inteligencia Emocional***

Es la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás a fin de dirigirlas y equilibrarlas (Jimenez, 2018).

#### ***Desempeño Laboral***

Comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones (Bautista et al., 2020f).

## **Metodología**

### **Delimitación Geográfica**

El estudio se realizará en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, antes llamado Hospital Obrero, considerado como Instituto de Salud Especializado III-2, con dirección Av. Grau N° 800, La Victoria, Lima , Perú. Administrado por EsSalud. El hospital Almenara cuenta en la actualidad con 57 servicios médicos especializados; 138 consultorios; 1065 camas en hospitalización, cuidados intensivos y emergencia; 2429 equipos biomédicos y 4015 trabajadores asistenciales debidamente capacitados para resolver enfermedades complejas. Cuenta con 27 Servicios de enfermería, con una población de Profesionales de Enfermería de 1800 aproximadamente.

### **Población y Muestra**

La población de estudio estará conformada por el grupo de profesionales de enfermería que trabaja en el Hospital Almenara. Con una población de 300 Licenciados en enfermería.

### ***Muestra***

La muestra se calcula utilizando la calculadora de Tamaño muestral GRANMO (Hernández-Sampieri, 2018a), considerando los siguientes valores: Nivel de confianza del 95%, precisión de 0.03, una proporción de 50%, con un porcentaje de reposiciones previstas de un 10%. El tamaño de muestra final obtenido fue de 300 profesionales de enfermería.

Los participantes en el estudio serán seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, puesto que se obtendrá la lista de enfermeros a través de la oficina de recursos humanos, en dicha lista cada individuo será codificado de forma correlativa desde 1 a 400.

Luego se generará una muestra aleatoria de 300 números en Excel para identificar los profesionales que participarán en el estudio.

### ***Criterios de Inclusión y Exclusión***

#### **Criterios de Inclusión.**

- ✓ Profesionales de enfermería que tengan como mínimo 6 meses en la institución.
- ✓ Enfermeras que están presentes en el momento de aplicar el instrumento de estudio.

**Criterios de Exclusión.** Profesionales de enfermería que se encuentran de licencia o vacaciones.

### **Tipo y Diseño de Investigación**

Este estudio será abordado con enfoque cuantitativo, la investigación será no experimental, transversal, y correlacional, puesto que se describirá a las variables en su estado original y se buscará la relación entre ellas. La medición se realizará por única vez y en un periodo determinado. El diseño de la investigación es de tipo no experimental, ya que se realizará sin manipular deliberadamente las variables (Hernández-Sampieri, 2018b).

### **Formulación de Hipótesis**

#### ***Hipótesis General***

H1: Existe relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Essalud Lima, 2023.

H0: No existe relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Essalud Lima, 2023.

### ***Hipótesis Específicas***

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión motivación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión motivación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión empatía y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión empatía y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2023.

### **Identificación de Variables**

V1: Inteligencia Emocional

V2: Desempeño laboral

## Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Inteligencia emocional	Es la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás a fin de dirigirlos y equilibrarlos (Vallejos, 2022)	Se medirá la variable de acuerdo a las dimensiones según el Inteligencia emocional alta: puntaje de 74 a 100 puntos. Inteligencia emocional media: puntaje de 47 a 73 puntos Inteligencia emocional bajo: puntaje de 20 a 46 puntos.	Autoconocimiento  Autorregulación  Motivación  Empatía  Habilidades sociales	Autoconcepto Comprensión emocional de sí misma Identificación de cambios  Manejo Emocional, Dialogo interior Tranquilidad Calma  Superación Animo Planteo de metas Amabilidad  Trabajo en grupo Identificación de sentimientos  Detección de congruencias Expresión Resolución de conflictos Apoyo y consejos	Ordinal

Desempeño Laboral	comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones. (Urtecho, 2019)	Se medirá la variable de acuerdo a las dimensiones . La valoración final de la variable se expresa en puntuaciones que van de 14 a 70 puntos, puntuaciones cercanas a 70 indican buen desempeño y las puntuaciones cercanas a 14 indican bajo desempeño.	Tarea	Organización del tiempo Capacidad de priorización Capacidad de trabajo eficiente Gestión del tiempo	Ordinal
			Contextual	Iniciativa para iniciar nuevas tareas Conocimiento actualizado Solución creativa a problemas Asunción de responsabilidades Búsqueda de nuevos retos Participación activa en reuniones	
			Contraproducente	Complicación de problemas Foco en aspectos negativos Socialización interna de aspectos negativos Socialización externa de aspectos negativos	

## **Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

La medición de las variables se realizará utilizando dos instrumentos, un instrumento que medirá la inteligencia emocional y el otro que medirá el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

La inteligencia emocional se medirá con el instrumento propuesto por Goleman y adaptado por (Moral y Ganzo (2018) en población peruana, el test presenta 20 ítems que evalúan la inteligencia emocional en 5 dimensiones a través de la escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, y (5) Siempre. Los baremos del instrumento para inteligencia emocional son los siguientes: Alta: 74 a 100 puntos, Regular: 47 a 73 puntos y Malo: 20 a 46 puntos. Del mismo modo también se especifica a continuación los valores para cada una de las dimensiones: Autoconocimiento (Bueno: 16 a 20 puntos, Regular: 10 a 15 puntos, Malo: 4 a 9 puntos); Autorregulación (Bueno: 16 a 20 puntos, Regular: 10 a 15 puntos, Malo: 4 a 9 puntos); Motivación (Bueno: 16 a 20 puntos, Regular: 10 a 15 puntos, Malo: 4 a 9 puntos); Empatía (Bueno: 16 a 20 puntos, Regular: 10 a 15 puntos, Malo: 4 a 9 puntos); Habilidades Sociales (Bueno: 16 a 20 puntos, Regular: 10 a 15 puntos, Malo: 4 a 9 puntos).

Para medir el desempeño laboral se utilizará la Escala Desempeño Laboral Individual (Campos, 2022) adaptado a población peruana a partir de la versión española de Ramos-Villagrasa et al., 2019, quienes validaron a partir de la versión original propuesta por Koopmans et al. (2014). El instrumento contiene tres dimensiones: desempeño de la tarea compuesta por 5 ítems, desempeño contextual compuesta por 8 ítems, y el desempeño contraproducente compuesto por 5 ítems. Cada ítem se mide con la escala Likert de: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5. La versión final adaptada para población peruana consta de 14 ítems cuya valoración final se expresa en puntuaciones que van de 14 a 70 puntos,

puntuaciones cercanas a 70 indican buen desempeño y las puntuaciones cercanas a 14 indican bajo desempeño.

### ***Validación***

La validación de ambos instrumentos fue realizada en población peruana. El instrumento de inteligencia emocional presentó en los criterios de evaluación establecidos para cada ítem índices de concordancia adecuados (Villanueva, 2017) en pertinencia (V de Aiken=1), relevancia (V de Aiken=1) y claridad (V de Aiken=1).

El instrumento de desempeño laboral presentó un valor de concordancia global V de Aiken=0.85 (Geraldo, 2022); así mismo, los indicadores establecidos para evaluar la validez del instrumento presentaron valores aceptables tanto en , metodología (V de Aiken=0.80), coherencia (V de Aiken=0.85) , consistencia (V de Aiken=0.85), intencionalidad (V de Aiken=0.85), suficiencia (V de Aiken=0.90), organización (V de Aiken=0.80), actualidad (V de Aiken=0.85), objetividad (V de Aiken=0.90), claridad (V de Aiken=0.90) y pertinencia (V de Aiken=0.80). Todos los ítems presentaron índices de homogeneidad corregidos superior a 0.35, la matriz de correlación policórica mostró valores superiores a 0.3; además, los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio, presento valores de adecuación aceptables ( $\chi^2 = 215.623$ ,  $\chi^2/df=2.914$ , CFI=0.956, TLI=0.946, RMSEA=0.067).

### ***Confiabilidad***

Los valores de confiabilidad reportados fueron los siguientes: para el instrumento de inteligencia emocional se reportó un valor alfa de Cronbach  $\alpha= 0.813$  considerado de esta manera un instrumento confiable (Villanueva, 2017); por otro lado, el instrumento que evalúa el desempeño laboral reportó para desempeño de la tarea, contextual y contraproducente valores alfa de Cronbach de  $\alpha=0.88$ ,  $\alpha=0.87$ ,  $\alpha=0.87$  y valores Omega de McDonald  $\omega=0.89$ ,  $\omega=0.87$ , y

$\omega=0.87$  respectivamente, siendo indicadores de que el instrumento es confiable para aplicarse en el contexto peruano (Geraldo, 2022).

### **Proceso de Recolección de Datos**

Para la recolecta de la información se solicitará el permiso al gerente general y a la jefa de enfermeras, con el propósito de que de autorización para que el proyecto se efectúe en el establecimiento.

Para hacer la recolección, se dará a conocer la finalidad del estudio a las enfermeras que van a constituir la muestra, brindando orientación acerca de cómo llenar el cuestionario, aplicándolo cuando cambien el turno; se va a permanecer al lado del personal para poder solventar cualquier inquietud. Para evitar cualquier error en la interpretación y a su vez se hará entrega del consentimiento para que la firme.

### **Procesamiento y Análisis de los Datos**

Para procesar los datos se hará uso del paquete estadístico para ciencias sociales IBM SPSS Statistics versión 28, en donde se ingresarán los datos previa configuración de la plantilla con los códigos de respuesta. Como criterio de limpieza se considerará la eliminación de casos que presenten al menos 1 dato perdido en las variables principales del estudio.

Los resultados descriptivos serán presentados haciendo uso de tablas de frecuencia y tablas de resumen de medidas de tendencia central y variabilidad. Para determinar la relación se realizaran la comprobación de ajuste a distribución teórica y posteriormente se dará prioridad al coeficiente de correlación de Pearson de comprobarse el cumplimiento de supuestos. La significancia estadística para la prueba de hipótesis a considerar será de  $\alpha=5\%$ .

## **Consideraciones Éticas**

Se va a respetar cada principio del estudio en ciencias de la salud establecidos mundialmente como lo es la declaración de Helsinki. Haciendo énfasis en el anonimato de todos aquellos que participarán y también en la confidencialidad de la información que se recolectará, teniendo en cuenta que la colaboración en el estudio va a ser voluntaria; en otras palabras, quienes van a participar van a proceder a dar el consentimiento oral y escrito para su participación en la investigación, luego se les entregará el consentimiento informado, donde se explicará la investigación y el grado de impacto en los enfermeros. La información que se procederá a recolectar estará codificada y el responsable de la investigación será quien vincule la información con el participante, las investigadoras se comprometen en dar cumplimiento y proteger los datos.

### ***Principio de Justicia***

Será equitativo porque todos los participantes tienen el derecho a colaborar en la investigación, sin ser discriminados.

### ***Principio de Autonomía***

Se va a respetar la voluntad del personal de enfermería al momento de investigar, se le va a ofrecer a los colaboradores el detalle y alcance del estudio para solicitar el consentimiento de intervención.

### ***Principio de Beneficencia***

Tiene como finalidad la búsqueda del bienestar de cada colaborador, por lo que cada vez que se identifique el resultado del cuestionario y lista de cotejo, se van a poner a orden del departamento de Enfermería del centro hospitalario, donde se realizó a 44 la investigación para diseñar intervenciones de renovación de la calidad respecto a la ejecución de enfermería.

### ***Principio de No Maleficencia***

Se procederá a notificar a los colaboradores de la investigación que el estudio no va a afectar o generar consecuencias, para su integridad como individuo de forma relevante se va a mantener la confidencialidad que suministren en la lista de cotejo y cuestionario.

## Administración del Proyecto de Investigación

### Cronograma de Ejecución

ACTIVIDAD/MESES	2023						2024		
	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	ABR	MAY	JUN
Plantear idea de investigación	X								
Revisión de la bibliografía y gestión de la información		X							
Análisis de la información bibliográfica			X						
Diseño de instrumentos de recolección de datos				X					
Revisión de Proyecto					X				
Aprobación del proyecto e inscripción						X			
Aplicación del proyecto de investigación							X	X	
Recolección de datos, tabulación							X		X
Análisis de datos								X	X
Elaboración del informe								X	X
Sustentación del trabajo de investigación									X

## Presupuesto

---

Personal		
	Asesoría	S/ 1,500.00
Bienes		
Equipos		
	Celular	S/ 0.00
	Laptop	S/ 0.00
	Impresora	S/ 0.00
	Sub Total	S/ 0.00
Suministros		
	Tóner para impresora Epson M575	S/ 150.00
	01 memoria USB 32 GB	S/ 120.00
	01 Kit de útiles de escritorio	S/ 80.00
	Sub Total	S/ 350.00
Servicios		
	Internet	S/ 500.00
	Fotocopias	S/ 100.00
	Consultoría y estadística	S/ 300.00
	Energía Eléctrica	S/ 200.00
	Sub Total	S/. 1,100.00
Varios		S/ 250.00
Imprevistos		S/ 300.00
	Total	S/. 3,500.00

---

## Referencias Bibliográficas

- Anglas, C. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral por competencias en el personal de uci Covid del hospital público privado, Lima, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56466>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Córdoba, N. (2019). Relación de la Inteligencia Emocional y el Desempeño de los trabajadores administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito. *Orbis Cognita*, 3(1), 1–22. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/orbis\\_cognita/article/view/372](https://revistas.up.ac.pa/index.php/orbis_cognita/article/view/372)
- Duque Ceballos, J. L., García Solarte, M. y Hurtado Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33 (144), 250–260.  
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Fernández Berrocal, P., Cabello, R., Gómez-Leal, R., Gutiérrez-Cobo, M. J. y Megías-Robles, A. (2022). Nuevas tendencias en la investigación de la Inteligencia Emocional. *Psychological Writings*, 15(2), 144–147. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.15842>
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2018). Importancia del desarrollo de la inteligencia emocional en la formación de personas investigadoras. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(1), 23.  
<https://doi.org/10.15517/aie.v19i1.35410>

- García-Ancira, C. (2020). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2). <https://orcid.org/0000-0002-4669-0911>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1ra). McGraw Hill.
- Jimenez, A. (2018). *Inteligencia emocional*. Curso de Actualización de Pediatría. Recuperado de: [https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469\\_inteligencia\\_emocional.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf)
- Mantilla, E. y Vargas, A. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/3aa67eaf-4ad5-421b-8fed-140995cf8610>
- Mendoza, A. (2018). *Relación entre los niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral en el área de matriceria de la empresa Plasticaucho Industrial S.A., de la ciudad de Ambato* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2495>
- Mendoza Huilla, J. S. y Arriola Tuni, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057–6073. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3165](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165)

- Millan, P. y Escandon, M. (2021). La Inteligencia Emocional y su relación con el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Departamental San Antonio del Municipio de Roldanillo, Valle. Recuperado de:  
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8291/4/DDMPSI384.pdf>
- Moral, M. de la V. y Ganzo, S. (2018). Influence of emotional intelligence in job satisfaction in Spanish workers. *Psicología Desde El Caribe*, 35(1), 18–32.  
<https://doi.org/10.14482/psdc.35.1.11155>
- Morales Castillejos, L., Gracia Verónica, Y. y Landeros Olvera, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. *Revista Cuidarte*, 11 (3).  
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.989>
- Morales, M. (2018). *Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador – 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3342>
- OMS (2021). Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. *Organización Mundial de La Salud*. Recuperado de:  
<https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J. y Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y desarrollo*, 12(3), 163–174.  
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Pender, N. (2017). Promoción de la Salud. *Teorías en enfermería*. Recuperado de:  
<http://teoriasenenfermeria.blogspot.com/2013/05/modelo-de-promocion-de-salud-capitulo-21.html>
- Perez, B. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70280>
- Raile, M. y Narriner, A. (2022). *Modelos y teorías en Enfermería* (7ma ed.). Elsevier España, S.L.
- Ruiz, F. (2021). *Inteligencia emocional en el personal sanitario de un hospital II-1 de la provincia de Cutervo-Cajamarca, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional.  
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3912>
- Soares, M. I., Leal, L. A., Resck, Z. M. R., Terra, F. de S., Chaves, L. D. P. y Henriques, S. H. (2019). Avaliação de desempenho por competências em enfermeiros hospitalares. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Quintana Atencio, D. y Tarqui Mamani, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123–132. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>
- Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M. y Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista Vive*, 4(10), 64–71. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>

Urtecho, G. (2019). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en el Hospital Belén de Trujillo 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46588?locale-attribute=es>

Vallejos Valdivia, C. D. (2022). Levels of emotional intelligence in Psychology students at a Peruvian public university. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(3), 556–563.

<https://doi.org/10.25176/RFMH.v22i3.5015>

## **Apéndices**

## Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento de Inteligencia Emocional

Nº	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>Dimensión autoconciencia</b>					
1	Te das cuenta de tus emociones					
2	Sabes identificar cuando tienes pensamientos negativos sobre la situación que vives.					
3	Te das cuenta cuando te empiezas a enfadar.					
4	Identificas tus cambios de humor.					
	<b>Dimensión autorregulación</b>					
5	Te das una pausa para regular tus emociones antes de responder a situaciones difíciles.					
6	Usas el dialogo interior para controlar tus estados emocionales.					
7	Te tranquilizas rápido cuando estás enfadado.					
8	Mantienes la calma cuando los otros te ofenden.					
	<b>Dimensión motivación</b>					
9	Te recuperas rápido ante un contratiempo y sigues intentando lo que deseas.					
10	Te das ánimo cuando realizas un trabajo poco interesante					
11	Te planteas metas constantes de superación.					
12	Cumples con lo que te propones venciendo obstáculos					
	<b>Dimensión empatía</b>					
13	Identificas los sentimientos de otros de un modo eficaz					
14	Preguntas de forma amable a la persona					
15	Dices algo o haces algo que te hace sentir mejor					
16	Te incluyes con ciertos grupos, la cual permitan alcanzar tus metas					
	<b>Dimensión habilidades sociales</b>					
17	Detectas congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas.					

18	Expresas lo que piensas con respeto y seguridad.					
19	Resuelves conflictos interpersonales de forma amistosa.					
20	Proporcionas apoyo y consejos a los demás cuando lo necesitan.					

### **Instrumento de Desempeño Laboral**

N°	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Desempeño de la tarea</b>						
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
3	He sido capaz de establecer prioridades.					
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5	He gestionado bien mi tiempo.					
<b>Desempeño contextual</b>						
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
11	He asumido responsabilidades adicionales.					
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
<b>Desempeño contraproducente</b>						
15	He empeorado los problemas del trabajo.					
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

## Apéndice B: Validez de los Instrumentos

El instrumento ya cuenta con validez de juicio de expertos en Perú y esta registrado en el documento.

El instrumento de inteligencia emocional presentó en los criterios de evaluación establecidos para cada ítem índices de concordancia adecuados (Villanueva, 2017) en pertinencia (V de Aiken=1), relevancia (V de Aiken=1) y claridad (V de Aiken=1).

El instrumento de desempeño laboral presentó un valor de concordancia global V de Aiken=0.85 (Geraldo, 2022); así mismo, los indicadores establecidos para evaluar la validez del instrumento presentaron valores aceptables tanto en , metodología (V de Aiken=0.80), coherencia (V de Aiken=0.85) , consistencia (V de Aiken=0.85), intencionalidad (V de Aiken=0.85), suficiencia (V de Aiken=0.90), organización (V de Aiken=0.80), actualidad (V de Aiken=0.85), objetividad (V de Aiken=0.90), claridad (V de Aiken=0.90) y pertinencia (V de Aiken=0.80). Todos los ítems presentaron índices de homogeneidad corregidos superior a 0.35, la matriz de correlación policórica mostró valores superiores a 0.3; además, los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio, presento valores de adecuación aceptables ( $\chi^2 = 215.623$ ,  $\chi^2/df=2.914$ , CFI=0.956, TLI=0.946, RMSEA=0.067).

## **Apéndice D: Consentimiento informado**

**Universidad Peruana Unión**

**Escuela de Posgrado**

**UPG de Ciencias de la Salud**

### **Consentimiento Informado**

#### **Propósito y procedimientos**

Se me ha comunicado que el título del trabajo académico es **Inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un hospital de Essalud de Lima, 2023**, el objetivo de este estudio es determinar la relación existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional Lima.

Este trabajo académico está siendo realizado por la Lic. Elba Carola Espinoza Araujo, bajo la asesoría del Dra. Monica Meneses L a Riva. La información otorgada a través de la encuesta será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio.

#### **Riesgos del estudio**

Se me ha dicho que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con este trabajo académico. Pero como se obtendrá alguna información personal, está la posibilidad de que mi identidad pueda ser descubierta por la información otorgada. Sin embargo, se tomarán precauciones como la identificación por números para minimizar dicha posibilidad.

#### **Beneficios del estudio**

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio. Participación voluntaria Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté 65 finalizado, sin ningún tipo de penalización.

Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este proyecto. Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Firma

### Apéndice E: Matriz de Consistencia

**Título:** Inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un hospital de Essalud de Lima, 2023

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variables</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo
¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Essalud Lima?	Determinar la relación existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional Lima.	<b>Inteligencia Emocional</b> V2:	H1: Existe relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital de Essalud Lima, 2023. H0: No existe relación entre la Inteligencia emocional y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital de Essalud Lima, 2023.	<b>Diseño:</b> pre experimental <b>Tipo:</b> Descriptivo <b>Corte:</b> Transversal  <b>Población:</b> Madres con lactantes menores de 6 meses que se atiendan o tenga el seguro médico en el hospital II-E Juanjuí.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivo específicos</b>	<b>Variable 2</b>	Determinar la relación existe relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima. Determinar la relación existe relación entre la autorregulación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Nacional de Lima.	<b>Muestra:</b> 80 madres lactantes.  <b>Técnica:</b> Encuesta y observación directa  <b>Instrumento:</b> Cuestionario y ficha de datos
¿Que relación existe entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima? ¿Qué relación existe entre la autorregulación y el desempeño laboral				

<p>en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima?</p> <p>¿Qué relación entre la empatía y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima?</p> <p>¿Qué existe entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima</p>			<p>Determinar la relación existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.</p> <p>Determinar la relación existe relación entre la empatía y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.</p> <p>Determinar la relación existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.</p>	
--	--	--	--	--

<p>Determinar la relación existe relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.</p> <p>Determinar la relación existe relación entre la autorregulación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.</p> <p>Determinar la relación existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.</p> <p>Determinar la relación existe relación entre la empatía y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.</p>	<p>Determinar la relación existe relación entre el autoconocimiento y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima Determinar la relación existe relación entre la autorregulación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.</p> <p>Determinar la relación existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima.</p> <p>Determinar la relación existe relación entre la empatía y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un</p>			
---	--	--	--	--

Determinar la relación existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un Hospital de Nacional de Lima.				
---	--	--	--	--

