



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

TESIS

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL

DE LIMA, 2022

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE
ENFERMERIA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS
EN ENFERMERÍA

Autor: **JULISSA PILAR CHUQUISANA ARCE**

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5737-9873>

LIMA- PERU

2022

Tesis

Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Hospital de lima, 2022

Línea de investigación

Economía, Empresa y Salud – Administración Hospitalaria.

Asesor(a)

Santiago Moises Benites Castillo

Código Orcid:000-002-8511-7106

Índice general

Índice de Tablas y gráficos	5
Resumen (español)	6
Abstract (inglés)	7
Introducción	8
CAPITULO I: EL PROBLEMA	9
1.1. Planteamiento del problema	9
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Problema general	11
1.2.2. Problemas específicos	11
1.3. Objetivos de la investigación	11
1.3.2. Objetivo general	11
1.3.3. Objetivos específicos	12
1.4. Justificación de la investigación	12

1.4.1 Teórica	12
1.4.2 Metodológica	12
1.4.3 Práctica	13
1.5. Limitaciones de la investigación	13
CAPITULO II: MARCO TEORICO	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.2. Bases teóricas	19
2.3.1. Hipótesis general:	29
2.3.2 Hipótesis específicas	29
CAPITULO III: METODOLOGÍA	31
3.1. Método de la investigación	31
3.2. Enfoque de la investigación	31
3.3. Tipo de la investigación	31
3.4. Diseño de la investigación	31
3.5. Población, muestra y muestreo	32
3.6. Variables y operacionalización	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1. Técnica	34
3.7.2. Descripción	34
3.7.3. Validación	37
3.7.4. Confiabilidad	37
3.8. Procesamiento y análisis de datos	37

3.9. Aspectos éticos	38
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	39
4.1 Resultados	39
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	39
4.1.2. Prueba de hipótesis	43
4.1.3. Discusión de resultados	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1. Conclusiones	50
5.2 Recomendaciones	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

Índice de Tablas y gráficos

Tabla 1. Variables y operacionalización	33
Tabla 2. Inteligencia emocional y desempeño laboral	39
Tabla 3. Atención emocional y desempeño laboral	40
Tabla 4. Reparación emocional y desempeño laboral	41
Tabla 5. Claridad emocional y desempeño laboral	42
Tabla 6. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral	43
Tabla 7. Correlación entre atención emocional y desempeño laboral	44
Tabla 8. Correlación entre claridad emocional y desempeño laboral	45
Tabla 9. Correlación entre reparación emocional y desempeño laboral	46

Resumen (español)

Objetivo: Determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022. **Materiales y métodos:** Estudio correlacional, no experimental, transversal. Fueron estudiadas las variables inteligencia emocional y desempeño laboral, en 91 licenciados de enfermería varones y mujeres que laboran en el hospital II Ramon Castilla. Fueron utilizados dos instrumentos (TMMS-24 y MACHILLANDA – 2005). **Resultados:** No existe relación estadística significativa entre las variables Inteligencia emocional y desempeño laboral. ($p = 0.809$), tampoco se encontró relación estadística significativa en la dimensión atención emocional. ($p = 0,159$), la dimensión claridad emocional ($p = 0.802$) y dimensión reparación emocional. ($p = 0.606$). **Conclusión:** A partir de los resultados obtenidos se concluye que no existe correlación lineal significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Desempeño laboral, Profesionales de enfermería.

Abstract (inglés)

Objective: To determine the relationship between emotional intelligence and job performance of nursing staff in a hospital in Lima, Peru, 2022. Materials and methods: Correlational, non-experimental, cross-sectional study. The variables emotional intelligence and work performance were studied in 91 male and female nursing graduates working in the hospital II Ramon Castilla. Two instruments were used (TMMS-24 and MACHILLANDA - 2005). Results: There is no significant statistical relationship between the variables emotional intelligence and work performance ($p = 0.809$), nor was a significant statistical relationship found in the emotional attention dimension ($p = 0.159$), the emotional clarity dimension ($p = 0.802$) and the emotional repair dimension ($p = 0.606$). Conclusion: From the results obtained, it is concluded that there is no significant linear correlation between the variables emotional intelligence and work performance of the nursing staff of a hospital in Lima, 2022.

Keywords: Emotional intelligence, Job performance, Nursing professionals.

Introducción

El presente estudio contiene los capítulos correspondientes al informe final. En el capítulo I, se presenta el problema de estudio acerca de la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima - 2022. La justificación recae en contribuir al enriquecimiento del conocimiento científico sobre el manejo de emociones, en el lugar de trabajo y siendo enfermería una profesión cuyo cliente es una persona, estas emociones juegan un rol muy importante en ese trato directo. La principal limitación fue la situación del país, por la pandemia y la poca colaboración del personal que se encuentra en aislamiento. En el capítulo II, se exploró los antecedentes tanto nacionales como internacionales, los cuales son artículos no mayores a 5 años. Asimismo, de los artículos internacionales solo se encontraron dos con la variable dependiente desempeño laboral, por ello, se consideró artículos que tengan relación como satisfacción laboral. La base de datos esta dado por la teoría sobre inteligencia emocional y el desempeño laboral. Con énfasis en la variable de estudio. En el capítulo III, los instrumentos que se usaron para la variable inteligencia emocional fue la escala: Trait Meta-Mood Scale 24 (TMMS-24). Y para la variable desempeño laboral se usó el cuestionario elaborado por la investigadora Machillanda Venezuela (2005) realizado para evaluar el desempeño laboral en enfermeras. Se consideró consentimiento informado para la recolección de datos. En el capítulo IV y V, los resultados se informaron en tablas y gráficos, siendo la hipótesis general y las hipótesis

específicas contrastadas con Rho de Spearman. Se realizó las conclusiones en base a cada una de las hipótesis. Las recomendaciones van en sentido metodológico y práctico.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente se están observando cambios, a nivel mundial, de los servicios de salud; se han implementado nuevos programas de atención y sistemas de salud. El surgimiento de una nueva enfermedad en el mundo ha llevado al aumento del trabajo, del estrés, y ha generado desmotivación e insatisfacción al personal de salud. Muchas organizaciones de salud buscan permanentemente mejorar el desempeño laboral para beneficio del paciente y mantenerse óptimo en el mercado (1).

La OPS y OMS (2013), hacen referencia a la Inteligencia Emocional (IE) como la capacidad de comprender y conducir las emociones, logrando guiar nuestra conducta, y mejorando los procesos de pensamiento. También, consideran que los enfermeros saben gestionar eficazmente sus emociones, puesto que están constantemente en contacto con la enfermedad y la muerte (1).

Anteriormente, la sociedad daba excesiva prioridad al intelecto en detrimento de otros rasgos humanos. Se ha demostrado que la inteligencia cognitiva es insuficiente para el

éxito de una persona en el mundo real (2).

Las emociones han adquirido un nuevo significado en la cultura moderna (3), abriendo el camino al estudio de la Inteligencia Emocional (IE). La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de una persona para relacionarse con su entorno de la forma más adecuada para sus emociones y su intelecto. En tal sentido, las personas que son capaces de superar las dificultades, las crisis o las circunstancias tienen más probabilidades de ascender en el trabajo y también están más satisfechas con su vida. Siendo así, es un aspecto negativo que la IE no se enseñe en las escuelas públicas o privadas del país. Al respecto, aparte de algunos casos aislados en escuelas alternativas, no hay ningún curso en el que los niños adquieran autocontrol emocional y habilidades sociales.

En ese marco, el personal de enfermería está compuesto por un grupo diverso de personas que han trabajado en una variedad de entornos y en circunstancias constantemente cambiantes. Así pues, el personal sanitario se centra en tres objetivos esenciales: potenciar la contratación, mejorar el rendimiento y evitar el desgaste. A este respecto, la Organización Mundial de la Salud (2006) comenzó a investigar el rendimiento de los profesionales sanitarios a principios de la década de 1980 para mejorar la calidad de los servicios prestados. Esta visión del desempeño laboral (DL) como parte integrante de la evaluación de la calidad de los servicios deja claro que la evaluación del DL es algo más que un ejercicio académico; está ligada al sentido de responsabilidad de la persona y a su dedicación para satisfacer las demandas del público en general (7).

En ese orden de ideas, según las estadísticas del Consejo Internacional de Enfermeras, alrededor de la mitad de los pacientes están insatisfechos con la calidad del DL del personal de enfermería. Según los pacientes, la enfermera les proporciona poca información, les maltrata y no les presta atención con la suficiente rapidez (8). Además, según la Defensoría del Pueblo, los pacientes de Perú denuncian agresiones y malos tratos físicos y psicológicos, así como discriminación por su etnia, idioma y vestimenta. Adicionalmente, los pacientes de Lima (Perú) describen la falta de atención o el "trato frío" como señal de un mal desempeño laboral (9).

En opinión del Ministerio de Salud (MINSA, 2002), los profesionales de la salud valoran su propio desempeño y el de su profesión cuando proporcionan un trato de alta calidad y sienten que su trabajo es apreciado. No obstante, las organizaciones de salud pública en Perú no cuentan con un marco permanente para evaluar su eficacia (10).

En ese contexto, los estudios de investigación sobre la IE se centran más en el estrés o la felicidad laboral que, en la relación directa con el DL en el personal de enfermería, a pesar de que la IE es muy crucial en el trato directo con los pacientes (11).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022?
- b. ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión claridad emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022?
- c. ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.2 Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.

1.3.3 Objetivos específicos

- a. Analizar el nivel de la relación entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.
- b. Analizar el nivel de relación entre la dimensión claridad emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.
- c. Analizar el nivel de relación entre la dimensión reparación emocional y el

desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estudio es teórico, ya que pretende investigar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento del personal de enfermería. Además, el estudio pretende aumentar el conocimiento científico sobre la gestión de las emociones, que desempeñan un papel importante en la forma en que respondemos a los estímulos, en la forma en que nos comunicamos y en la forma en que nos comportamos tanto dentro como fuera de casa, es decir, en el lugar de trabajo, así como en el tratamiento de los pacientes con problemas de salud.

1.4.2 Metodológica

Para el logro de los objetivos del estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en programa estadístico SPSS. Con ello se pretende conocer el nivel de significancia entre las variables. Así, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación válidas en el medio. De encontrarse significancia se busca enfatizar en desarrollar una adecuada inteligencia emocional en los licenciados de enfermería de la institución.

1.4.3 Práctica

El estudio busca establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, a partir de la identificación de los resultados logremos saber si un manejo adecuado de emociones puede contribuir a un buen desempeño laboral, o al contrario el inadecuado manejo de emociones puede boicotear un buen desempeño laboral de las enfermeras, esta investigación favorecerá al equipo administrativo de la empresa, permitiéndoles conocer el grado de manejo emocional con los que cuentan sus colaboradores, para poder en lo sucesivo brindar las herramientas adecuadas que ayuden a contribuir a un buen manejo de emociones, mejorando así su desempeño laboral, y finalmente convirtiendo a la empresa a una de las mejores en este sector.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente estudio se realizará por etapas durante un periodo de 5 meses, es decir, iniciará en octubre del 2021 a febrero del 2022.

1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en el hospital II Ramón Castilla, perteneciente a la red Almenara – Essalud. Situado en el distrito de Cercado de Lima. En Lima – Perú.

1.5.3 Recursos

La población de estudio es el personal asistencial de enfermería que labora en el Hospital II Ramon Castilla, donde contamos con 91 enfermeras, distribuidos en los

distintos servicios del hospital.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Aranguren y Lozano, (2019). Esta investigación tuvo como objetivo *“Establecer cómo es la correlación entre la inteligencia emocional en el clima organizacional de los trabajadores de nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la Clínica del Sistema Nervioso Renovar Ltda sede Villavicencio”*. En el estudio participaron 218 personas, de las cuales 22 eran personal administrativo, 60 personal hospitalario y 136 auxiliares que habían trabajado en la clínica Renovar durante al menos ocho meses. Fue un estudio cuantitativo descriptivo con un enfoque correlacional. Los autores Mercado, Jiménez Ramos y Vásquez (2014) emplearon un cuestionario de inteligencia emocional validado, mientras que Duque, Grueso y Tapia (2014) utilizaron un instrumento de clima validado. La Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional pueden relacionarse mediante la Chi-cuadrado de Pearson, y se encuentra que la probabilidad computada de 0,000 es menor que la de $p=0,05$, lo que demuestra que ambas variables son interdependientes. Se concluye que la clínica estudiada tiene un ambiente organizacional deteriorado por la inteligencia emocional de sus empleados (13).

Hernández, (2018). Tuvo como objetivo en su investigación *“establecer el nivel de inteligencia emocional y satisfacción laboral de los colaboradores de una*

distribuidora”. La investigación es descriptiva con dos variables: un test de EBP o escala de bienestar psicológico para la variable independiente y el test T.I.E=G basado en el cuestionario de Cooper C.E. para la segunda variable. En tal sentido, para comprobar la significación y la fiabilidad, se utilizó la metodología estadística de las medias aritméticas simples. Así pues, se encontró que la primera variable tenía una desviación estándar de 13,93, y la segunda tenía una desviación estándar de 16,39, lo que indica que las medias de ambas variables están dentro de los límites inferior y superior de sus respectivas distribuciones. En este estudio se constató que los empleados de la empresa tienen un alto grado de inteligencia emocional y están bastante contentos con su trabajo, como demuestran los 122 cuestionarios entregados a los estudiantes (14).

Duque, et al., (2017) en su investigación tuvo como objetivo “*evaluar las aptitudes personales y sociales de la inteligencia emocional en las competencias laborales en los trabajadores administrativos*”. En el estudio se administraron 122 cuestionarios a estudiantes de posgrado con al menos tres años de experiencia administrativa. Tras realizar un análisis factorial exploratorio, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, que resultó ser superior a 0,7 para cada variable, lo que se considera un grado de fiabilidad suficiente. La inteligencia emocional tiene un impacto favorable en las competencias laborales, que están directamente relacionadas con el rendimiento laboral. Se encontró que el componente de la inteligencia emocional: percepción de las emociones, tiene una relación negativa y débil con el desempeño de los docentes ($r_s = -.143$, $p = .042$.05) en un estudio dirigido a “evaluar la inteligencia emocional y el desempeño laboral en instituciones de educación superior”, que utilizó un diseño transversal y un enfoque

cuantitativo, con una muestra de 338 profesionales de la educación. Los demás componentes de la inteligencia emocional no revelaron una correlación significativa. La investigación descubrió que, a medida que aumentan las percepciones emocionales de las personas, disminuye su rendimiento laboral (16).

Borsic y Riveros, (2017). Sanchez, (2017). En su trabajo tuvo como objetivo “*identificar los efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila*”. Se realizó un estudio transversal y no experimental con 62 enfermeras. El cansancio emocional, que es un resultado directo de las experiencias despersonalizadoras, se encontró en el 14,51 por ciento de los examinados, y los resultados revelaron que las experiencias despersonalizadoras se encontraron en el 17,74 por ciento de los examinados, y en este último grupo había un número desproporcionado de mujeres (17).

Gallo, (2019). En su investigación tuvo como objetivo “*Determinar la relación entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa Teresita*”. En el estudio se utilizaron dos encuestas para recopilar datos, dos cuestionarios para correlacionar las variables, y estos instrumentos fueron sometidos a una prueba de fiabilidad alfa de Cronbach y evaluados por un experto. A continuación, se analizaron cuantitativamente los resultados de la investigación. Se utilizó la estadística no paramétrica para probar la hipótesis en una muestra de 60 empleados que habían completado ambas encuestas. Hubo una correlación algo buena entre las dos medidas, según la Rho de Spearman, lo que indica que la inteligencia emocional de los empleados y su rendimiento laboral están relacionados (18).

Castro y Meléndez. (2019). En su investigación cuyo objetivo fue *“Determinar la relación entre inteligencia emocional y motivación laboral del personal de salud de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo*. En la investigación se utilizaron métodos no experimentales, cuantitativos, transversales y descriptivos. Se incluyó en el estudio a un total de 23 personas que trabajan en la región. Esta investigación utilizó dos cuestionarios, uno para la Inteligencia Emocional y el otro, MbM-Motivational Management, diseñado por Marshall Sashkin, para medir la motivación. La inteligencia emocional representó el 56,5% de las puntuaciones de los participantes, mientras que la motivación sólo representó el 21,7%. Encontramos una correlación entre las dos medidas de interés de 0,06. No parece existir una relación significativa entre la inteligencia emocional y la motivación laboral en el personal de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima-2017 (19).

Guillen, (2018). En su investigación tuvo como objetivo *“determinar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral de las enfermeras”*. En este estudio se utilizaron datos cuantitativos, descriptivos, correlativos y transversales. Un total de 33 enfermeras participaron en el estudio, en el que se recogieron datos mediante dos instrumentos: un cuestionario y un test de inteligencia emocional. El feedback de 360° fue creado por Montenegro como herramienta para medir la productividad laboral. Se encontró un valor de chi-cuadrado de 9,370 con una probabilidad de 0,002 para la asociación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral, lo cual es extremadamente significativo. El 69,7% de las enfermeras tenía un alto grado de inteligencia emocional y el 63,6% tenía un rendimiento laboral excelente.

La inteligencia emocional y el rendimiento laboral están vinculados en el servicio del centro quirúrgico y en la cirugía A y B, según los resultados de este estudio (20).

Arias y Bernaola. (2018). En su investigación se tuvo como objetivo “*relacionar la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de salud que labora en los servicios de Hospitalización del Departamento de Ginecobstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao*”. La investigación fue un estudio de cohortes no experimental y transversal de tipo cuantitativo correlacional. En este estudio, la inteligencia emocional se midió mediante el examen Bar-on, que se administró a un grupo de 54 personas que trabajaban en la región. Según los datos, el 35% de las enfermeras encuestadas tenía un nivel medio de inteligencia emocional. Para comprobar la hipótesis general, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman ($r=0,609$) y $p=0,000$. El 20% de los encuestados tuvo un buen desempeño laboral y una alta inteligencia emocional, lo que apoya los hallazgos de este estudio, que encontró que la inteligencia emocional está fuertemente vinculada al desempeño laboral de los ginecólogos y obstetras de los servicios de obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión (21).

Cutipa, (2017). En su estudio que tuvo como objetivo “*Conocer la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los estudiantes de especialidad de enfermería en una universidad privada de Lima*”. Para llevar a cabo esta investigación transversal, se encuestó a 155 enfermeras utilizando una escala validada de satisfacción laboral e inteligencia emocional, respectivamente. La hipótesis se comprobó mediante

los coeficientes de correlación Rho de Spearman y R de Pearson ($r=0,203$, $p 0,05$). Los investigadores llegaron a la conclusión de que las dos variables tenían una fuerte relación (22).

Acuña, (2016). En su estudio realizado busca “*Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal de recursos humanos del hospital Nacional Dos de Mayo*”. El cuestionario se utilizó para recoger datos de 92 colegas de recursos humanos en una investigación cuantitativa, transversal, correlacional y no experimental. Según los resultados, existe una clara correlación entre la inteligencia emocional y el éxito en el trabajo, con un coeficiente Rho Spearman de 0,66 y una probabilidad calculada de 0,000. Se encontró que las dos variables tienen una correlación moderada (23).

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Inteligencia emocional

2.2.1.1. Componentes teóricos

Ha sido un largo camino para la idea de "inteligencia" tal y como la conocemos hoy. En años posteriores, determinar si el intelecto estaba dividido en varias ramas o si era una sola entidad era un área de estudio de interés. Otras cuestiones eran si existían múltiples, si funcionaban juntas o de forma independiente y si estaban vinculadas. En este contexto, la idea de Alfred Binet de 1905 sobre la edad mental fue fijada por Stern en 1912, cuando introdujo el término "coeficiente intelectual" (CI) como forma de medir y cuantificar la inteligencia (24). Así pues, la edad de la mente y del cuerpo de

una persona se tuvo en cuenta a la hora de determinar el nivel de inteligencia normal de una persona. Siendo así, la edad mental era el único factor que se tenía en cuenta en su interpretación después de haberla medido e interpretado (25), por ello la teoría de Binet era de carácter teórico (24). Charles Spearman, en cambio, afirmó la existencia de un "factor G", en la que se señaló que los tests de inteligencia podrían servir para medirlo. Por último, afirmó que el intelecto era único en cada individuo (26). Ya en 1938, Thurstone se opone al concepto de un intelecto único y universal, y defiende en cambio la presencia de siete capacidades mentales distintas: la rapidez perceptiva y la comprensión lingüística, así como la memoria y las capacidades aritméticas (27). La inteligencia humana contextual, experiencial y componencial existía a principios de los años ochenta. En palabras de Sternberg se afirmó la presencia de muchas inteligencias identificando siete categorías: espacial (cinestésica/corporal), interpersonal, lógica/matemática (lingüística), musical (intrapersonal) y cinestésica/corporal (27). Al respecto, Gardner caracterizó la inteligencia en 1999 como una capacidad biopsicológica que absorbe los conocimientos que se pueden desencadenar en un entorno cultural determinado. En tal sentido, la inteligencia emocional se remonta al trabajo pionero de Gardner en el campo de la inteligencia (27). Así pues, por primera vez, los investigadores descubrieron que los seres humanos tenían dos partes diferenciadas: una impulsada por la racionalidad y otra por las emociones. El estudio de esta conexión permitió descubrir la "inteligencia emocional" de las personas (25). En relación a lo descrito anteriormente, Gardner define la inteligencia como un conjunto de potencialidades biopsicológicas que aumentan con la edad, la capacidad de resolver problemas o generar productos de necesidad en cualquier cultura o grupo

(26). En otras palabras, la inteligencia es el conjunto de las múltiples capacidades y habilidades de una persona. En tal sentido, según Gardner existen siete formas de inteligencia: la inteligencia lógico-matemática, la inteligencia auditivo-musical, la inteligencia interpersonal, la inteligencia cinestésica-corporal, la inteligencia intrapersonal y la inteligencia visual-espacial. Además, sostuvo que algunas personas eran mejores en algunas inteligencias que en otras (26). Después de incluir la inteligencia naturalista en 1995 y la inteligencia existencial en 1998, Gardner amplió aún más su teoría con la inclusión de ambos términos en 2000. Al respecto, se desarrolló una base teórica para la inteligencia emocional utilizando los principios de la inteligencia intrapersonal e interpersonal que él desarrolló. En esa línea, la inteligencia interpersonal de una persona puede definirse como la capacidad de comprender a otras personas y ser capaz de reaccionar ante las emociones, temperamentos, motivos y deseos de los demás. Además, la inteligencia intrapersonal puede entenderse como una capacidad interior correlativa que nos permite construir una imagen precisa y veraz de nosotros mismos y que nos hace capaces de emplear esa imagen para operar en la vida de manera más exitosa (25). Cabe precisar que, Salovey y Mayer definieron la inteligencia emocional en 1990 basándose en estas ideas, pero Goleman (1995) fue el primero en presentar la noción de inteligencia emocional como concepto (28).

2.2.1.2. Definición de inteligencia emocional

Salovey y Mayer describieron la inteligencia emocional en 1990 como "la capacidad

de controlar y comprender las emociones propias y ajenas, de diferenciarlas y de utilizar la información afectiva para guiar los pensamientos y las acciones" (29). Además, Salovey y Mayer (1997) definen la inteligencia emocional como "la capacidad de percibir, evaluar y expresar con precisión las emociones; la capacidad de acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad de comprender las emociones y el conocimiento emocional; y la capacidad de regular las emociones fomentando el desarrollo emocional e intelectual" (2).

2.2.1.3. Modelos teóricos de inteligencia emocional

En lo que respecta a IE existen dos modelos teóricos: Los modelos mixtos y el de habilidades, los cuales se detallan a continuación:

El **modelo mixto** define la inteligencia emocional como un conjunto de características de personalidad, habilidades socioemocionales y cognitivas, y factores motivacionales. (2) El modelo de habilidades "analiza las capacidades mentales que nos permiten emplear la información que ofrecen las emociones para mejorar el procesamiento cognitivo" (30). Entre estas teorías se encuentra la de Bar-On, que define la inteligencia emocional como "un conjunto de talentos, competencias y habilidades no cognitivas que repercuten en nuestra capacidad para afrontar eficazmente las tensiones y expectativas del entorno" (30). Bar-On se refiere a la inteligencia no cognitiva utilizando las definiciones de inteligencia social e inteligencia emocional. Según Bar-On, los elementos de esta última se aproximan a

las características de la personalidad. La inteligencia no cognitiva, en cambio, puede verse influida a lo largo de la vida (31).

El modelo de Bar-On consta de los siguientes elementos:

1) Componentes intrapersonales:

- a) Autoconciencia emocional: Capacidad de comprender los sentimientos y las emociones
- b) Asertividad: Capacidad de comunicar nuestras opiniones sin dañar las emociones de los demás.
- c) Autoestima: Capacidad de quererse y respetarse a uno mismo, reconociendo nuestros fallos y logros.
- d) Autorrealización: Satisfacción con nuestras acciones.
- e) Independencia: Capacidad de un individuo de tener confianza en sí mismo.

2) Componentes interpersonales:

- a) Empatía: capacidad de comprender las emociones de los demás.
- b) Relaciones interpersonales: capacidad de establecer vínculos emocionales positivos con los demás.
- d) Responsabilidad social: la capacidad de ayudar a los demás.

3) Elementos emocionales

- a) Felicidad: sensación de satisfacción vital.
- b) Optimismo: capacidad de ver constantemente la vida con buenos ojos.

4) Elementos que contribuyen a la adaptabilidad:

- a) Capacidad para resolver problemas
- b) Comprobación de la realidad: la capacidad de ver el mundo tal y como es.
- c) Adaptabilidad: la capacidad de controlar nuestras emociones en circunstancias cambiantes.

5) Componentes de la gestión del estrés:

- a) Tolerancia: la capacidad de gestionar ocasiones y circunstancias desfavorables
- a) Control de los impulsos: identificación y gestión de las emociones (31).

En el modelo de **modelo de habilidades**, Salovey y Mayer (1997) incluyen cuatro habilidades: percepción emocional, asimilación emocional, comprensión emocional y curación de las emociones (2). En su publicación inicial en 1990, los autores destacan tres habilidades:

1) Evaluación y expresión emocional

a) Comportamiento emocional que es vocal.

b) Actividad emocional que es no verbal.

2) Reparación emocional: la capacidad de controlar nuestras emociones

3) Utilización emocional: la capacidad de emplear los datos emocionales aprendidos para resolver problemas (31).

El primer modelo de los autores sirvió de base teórica para su segundo modelo. En un artículo de 1997 de los mismos autores, la inteligencia emocional se define como "la capacidad de percibir, valorar y expresar las emociones con precisión; la capacidad de acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad de comprender las emociones y el conocimiento emocional; y la capacidad de regular las emociones para promover el desarrollo emocional e intelectual" (2).

Así pues, describieron cuatro habilidades:

1) Percepción emocional: Capacidad de reconocer nuestras propias emociones y las de los demás (30).

2) Facilitación emocional: Utilizar la emoción para mejorar la cognición concentrándonos en nuestras emociones (2).

3) La comprensión emocional: Implica la capacidad de discernir las señales emocionales, poder definirlas y reconocerlas, y clasificarlas dentro de nuestro amplio repertorio de emociones. Gracias a esta habilidad, las personas pueden comprender

que experimentamos emociones opuestas al mismo tiempo que otras (2).

4) Reparación emocional: es la capacidad que permite a los seres humanos vivir con su emoción, ya sea agradable o mala, y elegir si es imprescindible acentuarla o suprimirla. Incluso nos ayuda a controlar nuestras propias emociones y las de los demás (29).

Este modelo se considera el más coherente y riguroso, como demuestran los datos empíricos y científicos de las investigaciones en las que se ha aplicado (30).

2.2.1.4. Beneficios de la inteligencia emocional

- Eleva la autoconciencia.
- Nos da la capacidad para lidiar con las presiones y frustraciones.
- Mejoramos nuestro trabajo en equipo.
- Ayuda a mejorar nuestro entorno social.
- Mejora el liderazgo.
- Nos ofrece mayor desarrollo personal. (32)

2.2.1.5. Dimensiones de la inteligencia emocional

1) Atención emocional: Mide la capacidad de identificar nuestras emociones y comprender su significado.

2) Claridad emocional: Mide la capacidad de reconocer y comprender nuestros sentimientos.

3) Reparación emocional: Evalúa nuestras habilidades para controlar y gestionar eficazmente las emociones (29).

2.2.2. Desempeño laboral.

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral.

Se trata de la "eficiencia de los empleados que trabajan dentro de las organizaciones, que es importante para una organización, para que un individuo funcione bien en el trabajo y para la satisfacción laboral", lo que se denomina "rendimiento laboral" (33). Según este autor, lo que marca la diferencia es la posición del autor en la organización. Por lo tanto, los objetivos de la organización están directamente relacionados con el rendimiento.

2.2.2.2. Desempeño laboral del profesional de enfermería.

La capacidad del personal de enfermería para desempeñar sus funciones de acuerdo con los objetivos de la organización es una medida de su rendimiento laboral. La calidad del trabajo de una enfermera está influida por el nivel jerárquico que ocupa, que viene determinado por el grado de especialidad que tiene la enfermera o por la designación del departamento de enfermería (34).

2.2.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería

El desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones:

A. Competencia profesional

"Es un proceso dinámico y de larga duración a lo largo del tiempo por el que una persona emplea los conocimientos profesionales, las habilidades y el juicio excelente"

(35). Las enfermeras en su desempeño laboral. Proporcionar un tratamiento de alta calidad utilizando todos sus conocimientos, habilidades y talentos.

- Capacidades cognitivas. Se describe como "el conocimiento probado de un profesional que se ha formado y ha demostrado su capacidad y experiencia" (35). Dicho de otro modo, la capacidad de identificar, evaluar y resolver los problemas que surgen en el curso de su trabajo es el conocimiento de un profesional.
- Capacidades afectivas: Son emociones como la empatía, el respeto, la responsabilidad y la comunicación, que evidencia el profesional, durante su desempeño laboral ante las distintas necesidades que se presentan en los pacientes. "Los sentimientos pueden ser agradables o desagradables y son resultados de la respuesta personal al medio, o a lo que sucede en su interior" (36).
- Capacidades psicomotoras: "Las enfermeras demuestran activamente a los pacientes que tienen las habilidades y la experiencia necesarias. La

satisfacción del paciente es una prioridad absoluta para estos profesionales, que cuentan con años de formación y experiencia en su haber. Los cuidados de enfermería, la administración de tratamientos y la prevención de infecciones están incluidos en esta lista".

B. Motivación profesional

En el comportamiento de cada individuo influyen los impulsos internos y externos que lo estimulan a alcanzar sus objetivos. "Los elementos que crean, canalizan y mantienen el comportamiento humano se identifican para la investigación como factores que pertenecen al rendimiento laboral", dice el informe. El desarrollo de las actitudes de los trabajadores, las circunstancias del trabajo, las interacciones interpersonales y la calidad de vida personal es el mejor método para lograrlo. En este enfoque se incluyen elementos de motivación extrínseca e intrínseca.

➤ Motivación intrínseca:

El logro: "Quienes se sienten impulsados por una gran exigencia de logro prefieren entornos con un riesgo moderado y una retroalimentación inmediata y específica sobre su rendimiento" (39), la enfermera tiene un incentivo que le permite esforzarse y aguantar hasta conseguir el objetivo deseado.

El reconocimiento: El rendimiento de los trabajadores puede verse impulsado por el reconocimiento, lo que puede ayudar a la empresa. Además, permite el desarrollo profesional y mejora la participación en la resolución de problemas

(38).

Trabajo en sí: Se centran en la consecución de los objetivos institucionales mediante la asignación de responsabilidades en función del nivel de experiencia y reputación de los trabajadores (40).

➤ Motivación extrínseca:

Salario: "El dinero no es un incentivo potente hasta que los trabajadores pueden vincular su rendimiento a su salario". Nadie está exento de ser compensado por sus esfuerzos o por los puestos que ocupa (38).

Supervisión: La supervisión es esencial para las enfermeras, ya que dirige sus actividades y organiza sus responsabilidades (40). Con ello se pretende aumentar el rendimiento y arreglar los procesos insuficientes, mejorando así la calidad del tratamiento (41).

Relaciones interpersonales: "Las habilidades interpersonales permiten relacionarse con las personas de manera efectiva", lo que contribuye a tener relaciones de confianza en las que se puede comunicar de manera efectiva y resolver las dificultades que surjan (40).

Seguridad laboral: "No sólo los enfermeros deben estar seguros en sus entornos de trabajo, sino que las mercancías generadas también deben ser seguras e

inofensivas para los pacientes", es decir, el profesional de enfermería debe desarrollarse en un ambiente desprovisto de cualquier amenaza interna o externa (42).

2.3. Formulación de hipótesis.

2.3.1. Hipótesis general:

La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

- La dimensión atención emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.
- La dimensión claridad emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.
- La dimensión reparación emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.

Definición de términos básicos

Inteligencia emocional: Capacidad de una persona para reconocer y responder a las emociones de los demás a su alrededor, así como a las suyas propias, independientemente del contexto en el que se encuentre (46).

Desempeño laboral: Acciones o comportamientos notados en los trabajadores que

son relevantes (33).

Enfermería: Como profesión, implica la atención ofrecida a personas de todas las edades, enfermas o sanas, familias, organizaciones y comunidades, y en todas las circunstancias. La participación en la investigación y en la política sanitaria no debe pasarse por alto (8).

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación es hipotética-deductiva, y su finalidad será comprobar la teoría que se tiene de las variables, buscando saber si existe relación entre ellas y de esta manera comprobar las hipótesis planteadas (47).

3.2. Enfoque de la investigación

En este caso la investigación desarrolla un enfoque cuantitativo, pues los datos se cuantificarán y analizarán para tratar de contestar la pregunta de investigación y validar la hipótesis a través de un método estadístico. (47)

3.3. Tipo de la investigación

El estudio de investigación es de tipo básico pues pretende obtener la información para construir y aumentar la base del conocimiento previamente existente. (47) De alcance descriptivo porque se describen las características de ambas variables, también es correlacional, porque se relacionarán ambas variables inteligencia emocional y desempeño laboral.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño del estudio es no experimental, puesto que las variables de este estudio no serán manipuladas intencionalmente, es de corte transversal, ya que los datos después de ser recolectados y se analizaron en un momento y periodo específico de tiempo.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Está conformada por los licenciados de enfermería mujeres y varones que laboran en el hospital II Ramon Castilla. Por contrato indefinido, CAS, o nombramiento en los diferentes servicios del hospital, tanto en el área covid como en el área no covid, lo que da un total de 91 individuos en estudio.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Licenciados en enfermería varones y mujeres que laboran en el hospital II Ramón

Castilla, indistintamente del área en que laboran.

- Licenciados en enfermería bajo modalidad de nombramiento, contrato indefinido y CAS.

Exclusión:

- Licenciados en enfermería del hospital II Ramon Castilla que se encuentren de vacaciones o incapacitados.
- Licenciados en enfermería del hospital II Ramon Castilla que no acepten participar en el presente trabajo de investigación.
- Coordinadora de enfermería.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1. Variables y operacionalización

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
Inteligencia emocional	Capacidad del profesional de enfermería para tener un manejo adecuado de sus emociones y sentimientos propios y de los que lo rodean, haciendo uso de la atención emocional, claridad emocional y reparación emocional buscando comprender y actuar de manera adecuada frente a otras personas. (44)	Atención Emocional:	<ul style="list-style-type: none"> Percepción Emocional Atención a los sentimientos 	1-8	Escala ordinal	33-40 Alto 18-32 Adecuado 8-17 Bajo
		Claridad emocional	<ul style="list-style-type: none"> Integración de la emoción y la razón. Empatía 	9-16	Escala ordinal	36-40 Alto 21-35 Adecuado 8-20 Bajo
		Reparación emocional	<ul style="list-style-type: none"> Regulación Emocional Personal. Resolución de Conflictos Interpersonales 	17-24	Escala ordinal	38-40 Alto 23-37 Adecuado 8-22 Bajo
	Son las competencias y motivaciones profesionales que muestran las enfermeras y enfermeros en la atención directa al cumplir su labor en los diferentes servicios del hospital (45).		Capacidad cognitiva <ul style="list-style-type: none"> Conocimientos Desempeño Actitud Habilidades Planificación Recursos Evaluación Actividades Práctica. 	1-10	Escala ordinal	

Desempeño laboral		Competencia profesional	Capacidad efectiva	11-18	Escala ordinal	114-152 Bueno 76-113 Regular 38-75 Malo
			<ul style="list-style-type: none"> ● Cuidados de enfermería ● Administración de tratamiento ● Prevención de infecciones 			
			Motivación intrínseca	19-24	Escala ordinal	
		Motivación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ● Logros ● Retos ● Oportunidades ● Práctica profesional ● Reconocimientos ● Trabajo en si 			
			Motivación extrínseca	25-30 31-38	Escala ordinal	
			<ul style="list-style-type: none"> ● Salario ● Bonos ● Orientaciones ● Supervisión ● Relaciones interpersonales ● Apoyo 			
			Protección			

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para el recojo de datos la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario tanto para IE como para DL. Además, para la IE (V1) se usó la escala: Trait Meta-Mood Scale 24 (TMMS-24) (48). Por otra parte, para DL (V2) se utilizó el instrumento elaborado por la investigadora Machillanda Venezuela (2005) (45).

3.7.2. Descripción

En las siguientes líneas, se describe la ficha técnica empleada para IE

La ficha técnica del instrumento 1 “inteligencia emocional” (V. independiente) (Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004). Este instrumento fue validado para América latina en Chile por los autores: Espinoza, et al, (2009) (48).

Población: 349 estudiantes de enfermería de dos universidades chilenas.

Momento: Al inicio de clases el día fue escogido al azar.

Lugar: En las aulas universitarias.

Validez: La validez del constructo se comprobó mediante un análisis factorial confirmatorio, que permitió a los investigadores determinar si las variables y los factores estaban conectados con la teoría preexistente.

Fiabilidad: Se determinó que el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach era superior a 0,80 en las tres dimensiones, lo que indicaba que la consistencia interna del instrumento y la homogeneidad de los ítems eran sólidas.

Tiempo de llenado: 15 min aproximadamente.

Número de ítems: 24 ítems

Dimensiones:

Atención emocional: (Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8).

Claridad emocional: (Ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16)

Reparación emocional: (Ítems 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24)

Alternativas de respuesta:

Nada de acuerdo = 1

Algo de acuerdo = 2

Bastante de acuerdo = 3

Muy de acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

Baremos (niveles, grados) de la variable:

Alto: 99-120

Adecuado: 66-98

Bajo: 65-24

La ficha técnica del instrumento 2 “desempeño Laboral”. (V. dependiente) (MACHILLANDA – 2005) Instrumento que fue validado por el autor: Vidal Soplá en Chachapoyas- Perú. (2018) (45).

Población: 72 licenciados de enfermería de dos hospitales de las provincias de Bagua y Utcubamba

Momento: Durante su horario de trabajo, en los tres turnos (M, T y N)

Lugar: Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y Hospital de Apoyo Santiago Apóstol.

Validez: El instrumento fue evaluado por juicio de expertos.

Fiabilidad: La confiabilidad la realizó la autora venezolana Dubraska Machillanda. la cual utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un valor (0.89) lo cual refleja una confiabilidad ALTA (fuerte)

Tiempo de llenado: 15 min. aproximadamente.

Número de ítems: 38 ítems.

Dimensiones:

Competencia profesional

(ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24)

Motivación profesional (ítems:25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38)

Alternativas de respuesta:

Competencia profesional

Probablemente si = 4

Indeciso = 3

Probablemente no = 2

Definitivamente no = 1

Motivación profesional

Altamente motivado = 4

Medianamente motivado = 3

Ni motivado ni desmotivado = 2

Nada motivado = 1

Baremos (niveles, grados) de la variable:

Bueno: 114 - 152 puntos

Regular: 76 – 113 puntos

Malo: 38– 75 puntos

3.7.3. Validación

En esta investigación se utilizan los cuestionarios "Trait Meta-Mood Scale 24" y el de "rendimiento laboral del profesional de enfermería". El TMMS-24 fue desarrollado por Ferrández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004) y el TMMS-24 fue traducido al español (Machillanda, 2005). Cabe precisar que en el punto 3.7.2. se detalló el método de validación.

Para la recogida de datos se administró el cuestionario al personal de enfermería durante su jornada laboral, en el turno de día. Se les proporcionó un formulario de consentimiento informado en el que se exponían los objetivos del estudio y se les pedía que aceptaran participar. A continuación, se les entregó una escala para medir su inteligencia emocional antes de recibir una escala para medir su rendimiento laboral. Se completaron diez días de recogida de datos.

3.7.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad de ambos instrumentos se empleará la prueba de Alfa de Cronbach pues ambos cuestionarios tienen escala de medición politómica.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el programa Microsoft Word para construir el proyecto y otros documentos que se elaborarán. Con Microsoft Excel se creó la base de datos, las tablas de frecuencia y las visualizaciones. Para el análisis descriptivo de los datos, se evaluó la frecuencia de los datos recogidos y se utilizó la herramienta estadística SPSS para determinar si la hipótesis se valida o rechaza.

3.9. Aspectos éticos

La investigación tuvo en cuenta las normas de bioseguridad existentes, así como la distancia social. Los objetivos del presente estudio se presentaron en un formulario de autorización de consentimiento informado. Así pues, este documento fomentó la participación voluntaria de los individuos en el estudio y ofreció las autorizaciones necesarias a las instituciones implicadas para que la recogida de datos sea factible. Además, se tuvo en cuenta los cuatro principios éticos (beneficencia, no maleficencia, justicia o igualdad y autonomía). En consecuencia, en cumplimiento de la legislación francesa N.º 29733, preservaremos la identidad de todos los participantes en el estudio ("Ley de protección de datos personales").

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 2. Inteligencia emocional y desempeño laboral

		Desempeño laboral					
		Malo	Regular	Bueno	Total		
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	1	3	16	20	
		% del total	1,1%	3,3%	17,6%	22,0%	
	Adecuado	Recuento	2	8	49	59	
		% del total	2,2%	8,8%	53,8%	64,8%	
	Alto	Recuento	0	2	10	12	
		% del total	0,0%	2,2%	11,0%	13,2%	
	Total		Recuento	3	13	75	91
			% del total	3,3%	14,3%	82,4%	100,0%

*Se muestran los datos descriptivos cruzados de inteligencia emocional y desempeño laboral

En los resultados de la tabla 2, se visualiza que de 91 enfermeros del hospital el 13,2%, es decir, 12 enfermeros califican en nivel alto para inteligencia emocional y 82,4% lo que asciende a 75 enfermeros califican en nivel bueno para desempeño laboral. Además, el 64,8% que asciende a 59 enfermeros califican en nivel adecuado para inteligencia emocional y

14,3%, es decir, 13 enfermeros califican en nivel regular para desempeño laboral. Asimismo, el 22,0% de enfermeros que en número asciende a 20 califican en nivel bajo para inteligencia emocional y 3,3%, es decir, 3 enfermeros califican en nivel malo para desempeño laboral.

Tabla 3. Atención emocional y desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Atención emocional	Bajo	Recuento	0	3	24	27
		% del total	0,0%	3,3%	26,4%	29,7%
	Adecuado	Recuento	3	10	49	62
		% del total	3,3%	11,0%	53,8%	68,1%
	Alto	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	2,2%
Total		Recuento	3	13	75	91
		% del total	3,3%	14,3%	82,4%	100,0%

*Se muestran los datos descriptivos cruzados de atención emocional y desempeño laboral

En los resultados de la tabla 3, se visualiza que de 91 enfermeros del hospital el 2,2%, es decir, 2 enfermeros califican en nivel alto para atención emocional y 82,4% lo que asciende a 75 enfermeros califican en nivel bueno para desempeño laboral. Así también, el 68,1% que

asciende a 62 enfermeros califican en nivel adecuado para atención emocional y 14,3%, es decir, 13 enfermeros califican en nivel regular para desempeño laboral. Además, el 29,7% de enfermeros que en número asciende a 20 califican en nivel bajo para atención emocional y 3,3%, es decir, 3 enfermeros califican en nivel malo para desempeño laboral.

Tabla 4. Reparación emocional y desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Reparación emocional	Bajo	Recuento	1	1	21	23
		% del total	1,1%	1,1%	23,1%	25,3%
	Adecuado	Recuento	2	11	49	62
		% del total	2,2%	12,1%	53,8%	68,1%
	Alto	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	1,1%	5,5%	6,6%
Total		Recuento	3	13	75	91
		% del total	3,3%	14,3%	82,4%	100,0%

*Se muestran los datos descriptivos cruzados de reparación emocional y desempeño laboral

En los resultados de la tabla 4, se visualiza que de 91 enfermeros del hospital el 6,6%, es decir, 6 enfermeros califican en nivel alto para reparación emocional y 82,4% lo que asciende a 75 enfermeros califican en nivel bueno para desempeño laboral. Adicionalmente, el 68,1% que asciende a 62 enfermeros califican en nivel adecuado para reparación emocional y 14,3%, es decir, 13 enfermeros califican en nivel regular para desempeño laboral. Además, el 25,3% de enfermeros que en número asciende a 23 califican en nivel bajo para reparación emocional y 3,3%, es decir, 3 enfermeros califican en nivel malo para desempeño laboral.

Tabla 5. Claridad emocional y desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Claridad emocional	Bajo	Recuento	1	2	16	19
		% del total	1,1%	2,2%	17,6%	20,9%
	Adecuado	Recuento	2	10	50	62
		% del total	2,2%	11,0%	54,9%	68,1%
	Alto	Recuento	0	1	9	10
		% del total	0,0%	1,1%	9,9%	11,0%
Total		Recuento	3	13	75	91
		% del total	3,3%	14,3%	82,4%	100,0%

*Se muestran los datos descriptivos cruzados de claridad emocional y desempeño laboral

En los resultados de la tabla 5, se visualiza que de 91 enfermeros del hospital el 11,0%, es decir, 10 enfermeros califican en nivel alto para claridad emocional y 82,4% lo que asciende a 75 enfermeros califican en nivel bueno para desempeño laboral. Asimismo, el 68,1% que asciende a 62 enfermeros califican en nivel adecuado para claridad emocional y 14,3%, es decir, 13 enfermeros califican en nivel regular para desempeño laboral. Además, el 29,9% de enfermeros que en número asciende a 20 califican en nivel bajo para claridad emocional y 3,3%, es decir, 3 enfermeros califican en nivel malo para desempeño laboral.

4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis general

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.

Ha: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.

-Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple - Rho de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro: Rho: -0.026

-Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple - Rho de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): Rho: -0.149

Tabla 7. Correlación entre atención emocional y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,149
	Sig. (bilateral)	,159
	N	91
Atención emocional	R	0,021

*Se muestra el análisis correlacional entre atención emocional y desempeño laboral

-**Toma de decisión:** El valor que se encontró fue 0,159, siendo mayor que el valor α , por lo cual se rechaza la **H₀₁**. Al 95% de confianza, es posible afirmar que la atención emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.

Asimismo, se observa que R indica que el 2,1% de atención emocional esta explicada por el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima.

Hipótesis específica 2

H₀₂: La dimensión claridad emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.

H_{a2}: La dimensión claridad emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.

-Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple - Rho de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): Rho: 0.027

Tabla 8. Correlación entre claridad emocional y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,027
	Sig. (bilateral)	,802
	N	91
<hr/> Claridad emocional		
	R	0,00

*Se muestra el análisis correlacional entre claridad emocional y desempeño laboral

-Toma de decisión: El valor que se encontró fue 0,802, siendo mayor que el valor α , por lo que se rechaza la **H_{a2}**. Al 95% de confianza, es posible afirmar que la claridad emocional no

se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.

Así también, se observa que R indica que el 0,0% de claridad emocional esta explicada por el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima.

Hipótesis específica 3

Ho3: La dimensión reparación emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.

Ha3: La dimensión reparación emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.

-Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

-Estadístico de prueba: Correlación lineal simple - Rho de Spearman

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): Rho: 0.055

Tabla 9. Correlación entre reparación emocional y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,055
	Sig. (bilateral)	,606

Reparación emocional	N	91
	R	0,001

*Se muestra el análisis correlacional entre reparación emocional y desempeño laboral

-Toma de decisión: El valor que se encontró fue 0,606, siendo mayor que el valor α , por lo que se rechaza la **H₀**. Al 95% de confianza, es posible afirmar que la reparación emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.

Además, se observa que R indica que el 0,1% de reparación emocional esta explicada por el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima.

4.1.3. Discusión de resultados

El presente estudio es sobre inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima, siendo toda la población mayor de edad y de ambos sexos. Para este estudio se está considerando antecedentes con un tiempo no mayor de cinco años y no se está considerando tesis de pregrado. En lo que respecta a estudios previos no se encontraron muchos estudios a nivel internacional que relacionan ambas variables. Se encontró que los estudios de IE a nivel internacional están más relacionados con competencias y satisfacción laboral. Cabe precisar que se encontró un estudio realizado en México (16) que relaciona ambas variables, no obstante, se realizó en el área de educación.

En lo que respecta a la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral se encontró una correlación negativa Rho igual a -0.026 y una significancia de 0,809, por lo que siendo

mayor que el valor α , se rechazó la **H_a**. Además, en el análisis de atención emocional y desempeño laboral se encontró una correlación negativa Rho igual a -0.149 y una significancia de 0,159, por lo que siendo mayor que el valor α , se rechazó la **H_{a1}**. Asimismo, en el análisis de claridad emocional y desempeño laboral se encontró una correlación positiva Rho igual a 0.027 y una significancia de 0,802, por lo que siendo mayor que el valor α , se rechazó la **H_{a2}**. Así también, en el análisis de reparación emocional y desempeño laboral se encontró una correlación positiva Rho igual a 0.055 y una significancia de 0,606, por lo que siendo mayor que el valor α , se rechazó la **H_{a3}**.

A comparación del estudio Aranguren y Lozano (2019) (13) sobre la relación entre inteligencia emocional y clima organizacional encontraron que existe una relación de dependencia entre ambas variables estudiadas. En tal sentido, no se encontró relación significativa entre las variables. Asimismo, los autores encontraron un valor de la probabilidad calculada de 0,000, indicando que está por debajo del valor establecido $p=0,05$. En este estudio se encontró que la probabilidad calculada es de 0.845. Esto podría deberse a que la población de este estudio era menos de la mitad de la población estudiada por los autores Aranguren y Lozano.

Por su parte, Borsic y Riveros, (2017) (16) señalaron que no se encontró relación significativa entre las variables. Con un Rho de Spearman de $r_s = -.143$. Así, esta investigación encontró resultados similares al estudio, por lo que, esta similitud puede deberse a que la población en ambos estudios son adultos de ambos sexos con dependencia laboral en la institución de estudio.

Desde otra perspectiva, Gallo, (2019) (18) en su estudio donde investigó la inteligencia emocional y desempeño laboral, encontró un Rho de Spearman = 0,694, lo que se considera una relación significativa. Este estudio difiere en los resultados encontrados en el estudio puesto que no se encontró relación significativa entre las variables, esto puede deberse a que Gallo, utilizó el cuestionario de elaboración propia para evaluar la inteligencia emocional, basados teóricamente en Bar-On, mientras que en el estudio se utilizó el cuestionario TMMS-24 de Salovey y Mayer adaptado al Perú por Fernández, Extremera y Ramos en el año 2004.

Además, Guillen, (2018) (20) obtuvo que el 69.7 % de enfermeras presentan alto nivel de inteligencia emocional y 63.6 % de enfermera presentaron buen desempeño laboral, para la relación entre ambas variables se observa un valor chi - cuadrado de 9.370 con probabilidad 0.002 siendo altamente significativo. A comparación del presente estudio pese a la similitud de las variables y la población, no se encontró nivel de significancia al relacionar las variables. Esto puede deberse a que el estudio de Guillen utilizó una prueba diferente para el análisis de la relación entre las variables. Otra diferencia que se puede observar es que en el hospital II Ramon Castilla solo el 13,2% del personal de enfermería presenta un alto nivel de inteligencia emocional.

Por otra parte, Arias y Bernaola. (2018) (21) encontró que el porcentaje más alto de las enfermeras presentan un nivel medio de inteligencia emocional y un regular desempeño laboral, además las variables presentaron relación significativa entre ellas con un Rho de Spearman de 0,609. En el estudio que se presenta no se encontró relación significativa en las variables, esto puede deberse a que en el estudio de Arias y Bernaola utilizaron el test de Bar-

On para evaluar inteligencia emocional. Desde otro enfoque, Acuña, (2016) encontró que existe un nivel de relación moderada entre sus dos variables, con un Rho Spearman = 0.666 y probabilidad calculada =0,000. No obstante, en el estudio no se obtuvo nivel de significancia entre las variables, esto pudo deberse a que el cuestionario que utilizó Acuña para evaluar inteligencia emocional está basado en la teoría de Goleman (2008) y el presente estudio en utilizó la escala de Inteligencia Emocional TMMS 24 de Salovey y Mayer adaptado al Perú por Fernández, Extremera y Ramos en el año 2004.

Según los estudios presentados se encontró estudios que obtuvieron resultados similares al estudio y otras con resultados diferentes, esto se puede atribuir a que el recojo de los datos se realizó vía web por el contexto de la pandemia, considerando que otros factores externos como el uso de tecnología pudo haber condicionado los resultados.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. No existe correlación lineal significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima. Encontrándose un nivel de significancia de 0.809, por lo que se acepta la hipótesis nula.
2. No existe correlación lineal significativa entre la dimensión atención emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima. Encontrándose un nivel de significancia de 0,159, por lo que se acepta la hipótesis nula.

3. No existe correlación lineal significativa entre la dimensión claridad emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima. Encontrándose un nivel de significancia de 0.802, por lo que se acepta la hipótesis nula.

4. No existe correlación lineal significativa entre la dimensión reparación emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima. Encontrándose un nivel de significancia de 0.606, por lo que se acepta la hipótesis nula.

5.2 Recomendaciones

1. Si bien no se ha encontrado independencia entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, Se recomienda utilizar muestras más amplias. Una población más extensa nos ayudará a obtener resultados más confiables.

2. Se recomienda el uso de otros instrumentos de medición en el grupo poblacional escogido para verificar los resultados obtenidos.

3. Se recomienda que se realicen estudios sobre inteligencia emocional en el personal de enfermería, para que se puedan emprender mejoras o incluir talleres y capacitaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguilar Y, Leonardo C. Intervención de enfermería en la mejora de la inteligencia emocional en enfermeras(os) del servicio de emergencia [Tesis]. Universidad Nacional San Agustín; 2019.

2. Fernandez-Berrocal P, Extremera N. La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. Revista Iberoamericana de educación. 2002; 29(1):6.
3. Zaccagnini. Impacto de los paradigmas pedagógicos históricos en las prácticas educativas contemporáneas. Revista Iberoamericana de Educación[internet]. 2008 [consultado el día 18 de diciembre del 2020]. Disponible en:
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/443Zaccagnini.pdf>
4. Salovey P. Grewal D. (2005). The Science of Emotional Intelligence. Current Directions in Psychological Science. 14. 281-285. Disponible en:
<https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00381.x>
5. Miranda M. inteligencia emocional según género en adolescentes de 13 a 16 años de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca – 2017. [pregrado]. Universidad privada del norte. 2017.
6. OMS. Informe sobre la salud en el mundo. [internet].2006 [consultado el día 19 de diciembre del 2020]. Disponible en:
https://www.who.int/whr/2006/06_chap4_es.pdf?ua=1
7. Salas R. La evaluación en la educación superior contemporánea. 2ª edición. San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana. 2005
8. CIE. Consejo Internacional de Enfermeras. [Internet] Suiza. [citado:25 set 2020] Disponible en:
https://www.consejogeneralenfermeria.org/docs_revista/DIE2014.pdf

9. Espinoza E. Percepción del paciente acerca de la calidad de atención que brinda la enfermera en el servicio de cirugía en el Hospital de Emergencias Grau- 2010. Revista Peruana de Enfermería y Obstetricia. 2011; 7(2):119.
10. Neira G, Salinas F. satisfacción Laboral de la enfermera profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional. [postgrado]. Universidad Calletano Heredia. 2017.
11. Condori N. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca – 2017 [Tesis]. Universidad Peruana Unión; 2017.
12. De la Cruz A. Inteligencia emocional y satisfacción laboral. [post grado]. Universidad Santiago de Cali. Colombia. 2019.
13. Aranguren D, Lozano L. Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores del nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del Sistema Nervioso Renovar LTDA. sede Villavicencio. [Licenciatura]. Universidad Santo Tomas. Colombia. 2019.
14. Hernández K. Inteligencia emocional y satisfacción laboral. [Licenciatura]. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 2018.
15. Duque J, García M., Hurtado A. Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. [Publicación periódica en línea] 2017. Septiembre. [Citado 4 de enero 2021]; 33(144): [10p.] Disponible en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475>

16. Borsic Z., Riveros A. La inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de Docentes de instituciones de educación superior. [Publicación periódica en línea] 2017. [Citado 4 de enero 2021] 1(1): [18p.] Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>
17. Sánchez B. Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila Ecuador [maestría]. [tesis en Línea] 2017. [citado 5 de enero del 2021] Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10373>
18. Gallo, J. Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa Teresita, Sullana. [maestría]. Universidad Cesar Vallejo. 2019.
19. Castro S, Meléndez C. Inteligencia emocional y motivación laboral en personal de salud de la central de esterilización del hospital nacional Dos de Mayo. [maestría]. Universidad Norbert Wiener. 2019.
20. Guillen, M. Nivel de inteligencia emocional y su relación con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo. [postgrado]. Universidad nacional de Trujillo. 2018.
21. Arias M, Bernaola J. Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de salud en los servicios de hospitalización del departamento de gineco obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión. [maestría]. Universidad Nacional del Callao. 2017.
22. Cutipa N. Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en los estudiantes de los programas de especialización en enfermería de la Escuela de Posgrado de una

- universidad privada de Lima. [maestría] Universidad Peruana Unión, 2018.
23. Acuña E. Inteligencia emocional y desempeño laboral según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016. [maestría] Universidad Cesar Vallejo. 2017.
24. Enríquez A. inteligencia Emocional Plena. [tesis doctoral] Universidad de Málaga. 2011. [tesis en línea] [citado el 6 de enero del 2020] Disponible en: <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/5053>
25. Salmerón P. Evolución de los conceptos sobre inteligencia. Planteamientos actuales de la inteligencia emocional para la orientación educativa. UNED. [internet] 2002. [consultado el 6 de enero del 2021]5. Disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/385/336>
26. Shannon A. La Teoría de las Inteligencias Múltiples en la Enseñanza del Español. [maestría] Universidad de Salamanca. 2013.[tesis en línea]. [citado el 6 de enero del 2021] Disponible en: <http://www.mecd.gob.es/dctm/redele/Material-RedEle/Biblioteca/2014bv15/2014-BV15-01AliciaMarieShannon.pdf?documentId=0901e72b818c6a9e>
27. Del henar P. La inteligencia emocional en el entrevistador periodístico: competencias y formación [tesis doctoral] Universidad Católica San Antonio.2012.
28. Trujillo M, Rivas A. Orígenes y Modelos de Inteligencia Emocional. Universidad Nacional de Colombia. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. [Internet]. 2005. [consultado el 6 de enero del 2021]vol. 15. núm. 25. pp. 9- 24. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>

29. Mestre J. Guil, R. Inteligencia emocional: definición, evaluación y aplicaciones desde el modelo de habilidades de Mayer & Salovey. [tesis en línea] Universidad de Cádiz. [citado el 6 de enero del 2021] disponible en: https://www.researchgate.net/publication/259998138_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_DEFINICION_EVALUACION_Y_APLICACIONES_DESDE_EL_MODEL_O_DE_HABILIDADES_DE_MAYER_Y_SALOVEY
30. Pineda C. Inteligencia emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de ciencias de la salud. [tesis doctoral] Universidad de Málaga. 2012. Disponible en: http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5384/TDR_PINEDA_GALAN.pdf?sequence=1
31. Ugarriza N. Parajes L. La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. en una muestra de niños y adolescentes Persona. [en línea]. 2005. Universidad de Lima. núm. 8. pp. 11-58. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
32. Codina A. Análisis del libro de Daniel Goleman [Internet]. SlideShare.2010[revisado el 6de enero del 2021] disponible en: <https://es.slideshare.net/rosell1000/inteligenciaemocional-daniel-goleman-4019412>
33. Chiavenato. 1999. Administración De Recursos. México: Mc Graw Hill. Interamericana. 1999.
34. Feldman R. “Psicología con Aplicaciones a los Países de Habla Hispana”. México. Editorial Mc. Graw Hill. [revisado el 6 de enero del 2021]. 1998. Disponible en: <https://www.unae.edu.py/biblio/index.php/component/k2/item/323-psicolog%C3%ADa-con-aplicaciones-a-los-pa%C3%ADses-de-habla-hispana>

35. Blay P. Evaluación de la competencia profesional, ¿están cambiando los tiempos? [internet]. Atención Primaria. 16(1):8-10. [citado el 6 de enero de 2021] 1995. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7561063>
36. Machillanda D. Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Vargas de Caracas Durante el Segundo Trimestre del Año 2005 [Tesis]. Universidad central de Venezuela; 2005.
37. Garza A. Estrategias motivacionales para el personal de la empresa. [maestría]. Universidad Autónoma de nuevo león. México. 2000.
38. Gibson. Organizaciones. Comportamiento Estructuras y Proceso. [Internet]. 13th. Mc Graw Hill. 2003. [revisado el 7 de enero del 2021]. Disponible en: https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos
39. Dessler G. Valera R. administración de recursos humanos. [Internet]. 5th ed. Mexico: Prentice Hall. 2011. [revisado el 7 de enero del 2021]. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
40. Huber L. Trabajo Infantil y programas Lima: DESCO. [Internet] 2014. [revisado el 7 de enero del 2021]. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/desco/20170223023120/pdf_872.pdf
41. Garcia. Los macroprocesos: Un nuevo enfoque en el estudio de gestión humana. Colombia. [Internet]. 2009. [revisado el 7 de enero del 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762009000200006&script=sci_abstract&tlng=es

42. Osorio. Factores presentes del clima organizacional que afectan el desempeño de conductores, transportes Flores de Higo SAC. Perú. [internet] 2016. [revisado el 7 de enero del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9806>
43. Fajardo R. La inteligencia emocional y desempeño laboral de las teleoperadoras de ESSALUD en línea lima – 2017. [maestría]. Universidad Cesar Vallejo.2017.
44. Apaza Y, Carrillo G. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras(os) del hospital regional JPM-PNP. [pregrado]. Arequipa. 2018
45. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta lujan”, Bagua y del hospital de apoyo “Santiago Apóstol”. [pregrado]. Chachapoyas. 2018.
46. Hernandez E. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de industrias cítricas de Montemorelos. [postgrado]. Mexico.2008.
47. Hernández R. Metodología de la Investigación. [En línea] 6ta edición. México. McGraw-Hill.2014. [citado en 15 de enero del 2021] [634p.] Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-lainvestigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022? ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión claridad emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022? ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar el nivel de la relación entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022. Analizar el nivel de relación entre la dimensión claridad emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022. Analizar el nivel de relación entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral en el 	<ul style="list-style-type: none"> Hipótesis General <p>H1: La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> Hipótesis Específicas <p>La dimensión atención emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.</p> <p>La dimensión claridad emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima,2022.</p> <p>La dimensión reparación emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de</p>	<p>Variable 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Atención de los sentimientos. Claridad emocional. Reparación de las emociones <p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Competencia 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Básica - descriptiva</p> <p>Método y diseño de la investigación:</p> <p>Cuantitativo – correlacional</p> <p>no experimental - transversal</p> <p>Población Muestra:</p>

	personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.	Lima,2022.	profesional. ● Motivación profesional	91 licenciados de enfermería del hospital II Ramon Castilla.
--	--	------------	--	--

Anexo 2: Instrumentos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación lleva por título “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA”. Y es aplicada por la Lic. JULISSA CHUQUISANA ARCE, estudiante de post grado de la Universidad Norbert Wiener, Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá que llene 1 cuestionario sobre inteligencia emocional y otro sobre desempeño laboral. La participación en este estudio es voluntaria, anónima y confidencial, la información que se recoja no se usara para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Así mismo aun cuando usted acepte colaborar con esta investigación, tiene derecho a retirarse del estudio; de igual forma puede solicitar información de la investigación en cualquier momento. De antemano agradezco su participación y le pido llena la siguiente sección.

Yo He recibido información suficiente sobre la investigación para la cual se pide mi participación, he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre la misma. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio si lo veo por conveniente. Por lo dicho, “Acepto libremente participar de la investigación mencionada” Para que conste firmo al pie de este

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos

Personales”).

FIRMA DEL PARTICIPANTE: _____ D.N.I:

Anexo 3: Carta de presentación del alumno de post grado.

Lima, 1 de marzo del 2021

**Solicito: Carta de Presentación para
recolectar datos (tesis de postgrado)**

Grados títulos

NOMBRE DEL DIRECTOR

DIRECTOR

E.P.G.

Universidad Norbert Wiener

Presente. -

De mi mayor consideración:

Yo, Julissa Pilar Chuquisana Arce, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, con código N° 2020900203, solicito una Carta de Presentación dirigido al Director del hospital II Ramon Castilla, para acceder a la respectiva institución y recolectar datos de mi proyecto de tesis para obtener el título de “MAESTRO EN CIENCIAS

DE ENFERMERIA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS EN
ENFERMERIA”.

Atentamente,

JULISSA PILAR CHUQUISANA ARCE

Estudiante de la Escuela de Postgrado

Universidad Norbert Wiener

Anexo 4: Carta de solicitud a la institución para la recolección y uso de los datos

Lima, 1 de julio del 2021

**Solicito ingreso a la institución para
recolectar datos para tesis de postgrado**

Sr(a)

Dr. Guillermo Barrios

Director de Hospital II Ramón Castilla

EsSalud

Presente. -

De mi mayor consideración:

Yo, Julissa Pilar Chuquisana Arce, egresado de la EPG de la Universidad Norbert Wiener, con código n° 2020900203, solicito me permita recolectar datos en su institución como parte de mi proyecto de tesis para obtener el grado de “MAESTRO EN CIENCIAS DE ENFERMERIA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS EN ENFERMERIA”; asimismo, solicito la presentación de los resultados en formato de tesis y artículo científico. La mencionada recolección de datos consiste en la aplicación de dos encuestas al personal asistencial de enfermería, con las cuales estaremos relacionando la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital que ud dignamente dirige.

Los resultados del estudio servirán para tomar acciones que nos permitan optimizar el desempeño laboral.

Adjunto: Proyecto de investigación.

Atentamente,

JULISSA PILAR CHUQUISANA ARCE

Estudiante de la E.P.G.

Anexo 5: Instrumento Para Inteligencia Emocional.

INSTRUMENTO PARA MEDIR INTELIGENCIA EMOCIONAL

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

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

1. Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7. A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8. Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9. Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11. Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14. Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5

18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

Anexo 6: Instrumento para Desempeño Laboral.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE MACHILLANDA (2005)

Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta, para lo cual se le solicita responder con veracidad las siguientes preguntas y marcar con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente.

COMPETENCIA PROFESIONAL	PROBABLEMENTE SI	INDECISO	PROBABLEMENTE NO	DEFINITIVAMENTE NO
		4	3	2

	4	3	2	1
1.- Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
2.-Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica				
3.- planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica				
4.- promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
5.- realizar acciones educativas que promueven cambios de habito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
6. La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece desempeño en la unidad clínica				
7.- utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
8.- Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				

9.- participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
10.- desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
11. La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño en la unidad clínica				
12. La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño en la unidad clínica				
13. El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
14. Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
15. El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
16. El trato respetuoso que recibo de mis superiores de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
17. La ejecución de forma responsable de las actividades asignadas facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
18. Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica				
19. Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica.				
20.- realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica				
21.- cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
22.- ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica				
23.- Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
24.- Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica				

MOTIVACION PROFESIONAL	ALTAMENTE MOTIVADO	MEDIANAMENTE MOTIVADO	NI MOTIVADO NI DESMOTIVADO	NADA MOTIVADO
	4	3	2	1

MOTIVACION PROFESIONAL	4	3	2	1
25.-la oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir				
26.- la oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir				
27.- la oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir				
28.- la oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.				

29.- la oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir				
30.- el valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.				
31.- El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.				
32.- los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
33.- las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hace sentir.				
34.- el apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir				
35.- la aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.				
36.-las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hace sentir.				
37.- contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.				
38.- tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.				

Anexo 7: Carta de aceptación del trabajo de investigación.



Universidad
Norbert Wiener
Posgrado

CHUQUISANA ARCE, JULISSA PILAR

LISTA DE CHEQUEO		SI	NO	OBSERVACIONES O SUGERENCIAS
1	Contiene las dos variables.	x		
2	Responde a las líneas de investigación.	x		
3	Responde a la pregunta ¿qué? y ¿para qué?	x		
4	La redacción permite entender la idea central de la investigación.		x	Ampliar el planteamiento del problema, no se evidencia el estado actual de las variables de estudio. Deben ser 10 referencias bibliográficas.
5	Contiene años y escenario según la naturaleza de la investigación.	x		
6	Se encuentra alineado al objetivo general.	x		
7	Refleja lo novedoso o innovador de la investigación.	x		
8	Evita términos que sobre expliquen la naturaleza de la investigación.	x		
9	No utiliza abreviaturas.	x		
10	Respeto el número de palabras permitidas.	x		
11	Uso de mayúsculas según corresponda respetando las tildes.		x	Utilizar mayúscula solamente en nombres propios
12	Evita exceso de predisposiciones y artículos.	x		

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN: La lista de chequeo comprende la evaluación de 12 criterios, los dos primeros "son de eliminación". Sólo si la respuesta a estos dos criterios es afirmativa, se continuará con los restantes. Caso contrario no se aprobará el título de la investigación.

Aprobar sin modificaciones.

Aprobar con modificaciones.

No aprobar.

RECOMENDACIÓN:

SE sugiere redactar el título:

Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2022.

Fecha: 01.11.20

Nombres y apellidos del revisor: Dra. Claudia Arispe Alburqueque

Firma: