



Universidad
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Inteligencia emocional y desempeño laboral en
profesionales de enfermería que laboran en la unidad de
cuidados intensivos de un hospital nacional Lima-Perú,
2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado por:

Ramos Mendoza, Daniela Milagros


Código ORCID: 0000-0002-4443-9010

Asesor: Mg. Cárdenas De Fernández, María Hilda

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

Lima – Perú

2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo,... **RAMOS MENDOZA DANIELA MILAGROS** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “.....**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL LIMA-PERÚ, 2022**” Asesorado por el docente: Dra. Maria Hilda Cardenas De FernandezDNI ... 114238186 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid: __oid:14912:209969248_____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

RAMOS MENDOZA DANIELA MILAGROS

DNI:47140122.....

.....

Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI:



Firma

Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda

DNI: 114238186.....

Lima, ...27...de.....febrero..... de.....2023.....

DEDICATORIA:

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron incondicionalmente. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades y a mantener mis valores firmes.

AGRADECIMIENTO:

A Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A nuestros docentes de la especialidad de Cuidados Intensivos, por haber compartido sus conocimientos, y enseñanzas a lo largo del desarrollo de nuestra especialización.

ASESOR:

Mg. CÁRDENAS DE FERNÁNDEZ, MARÍA HILDA

CODIGO ORCID 0000-0002-7160-7585

JURADOS:

Presidente: Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Secretario: Mg. Efigenia Celeste Valentín Santos

Vocal : Mg María Angélica Fuentes Siles

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	1
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodología.....	6
1.4.3 Práctica.....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1 Temporal.....	7
1.5.2 Espacial.....	7
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	7

2. MARCO

TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas.....	12
2.3. Formulación de hipótesis.....	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21

2.3.2. Hipótesis específicas.....	21
3. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Método de la investigación.....	22
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.3. Tipo de investigación.....	22
3.4. Diseño de la investigación.....	22
3.5. Población, muestra y muestreo.....	23
3.6. Variables y operacionalización.....	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7.1. Técnica.....	26
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	26
3.7.3. Validación.....	27
3.7.4. Confiabilidad.....	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	27
3.9. Aspectos éticos.....	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	30
4.1. Cronograma de actividades (Se sugiere utilizar el diagrama de Gantt).....	30
4.2. Presupuesto.....	31
5. REFERENCIAS.....	32
6. Anexos.....	39
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	39
Anexo 2: Instrumentos.....	45
Anexo 3: formato de Consentimiento informado.....	51
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin.	53

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima-Perú, 2022. **Metodología:** Hipotético–deductiva, de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño observacional no experimental, de corte transversal; la población estará compuesta por 75 licenciados enfermeros considerando los criterios de inclusión y exclusión. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Para la variable Inteligencia Emocional se aplicará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario, de 30 preguntas cerradas divididas en 5 dimensiones; en la variable: desempeño laboral se aplicará un cuestionario de 39 preguntas divididas en 2 dimensiones. **Procedimientos:** Los datos serán recolectados en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima, durante el periodo de 2 meses, y se procesarán en el programa estadístico SPSS V24. **Análisis estadístico:** Se elaborarán tablas de frecuencia, y gráficos; además, las hipótesis serán analizadas con la Prueba Estadística de Correlación Rho de Spearman para determinar su correlación.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño laboral, personal de enfermería, cuidados intensivos, cuidados críticos.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between emotional intelligence and job performance of nurses in the Intensive Care service of a National Hospital, Lima-Peru, 2022.

Methodology: Hypothetical-deductive, quantitative approach, correlational scope, non-experimental observational design, cross-sectional; The population will be made up of 75 nursing graduates considering the inclusion and exclusion criteria.

Data collection techniques and instruments: For the Emotional Intelligence variable, the survey technique will be applied through a questionnaire, with 30 closed questions divided into 5 dimensions;

In the variable: work performance, a questionnaire of 39 questions divided into 2 dimensions will be applied.

Procedures: The data will be collected in the Intensive Care Unit of a National Hospital in Lima, during a period of 2 months, and will be processed in the statistical program SPSS V24.

Statistical analysis: Frequency tables and graphs will be prepared; In addition, the hypotheses will be analyzed with the Spearman's Rho Correlation Statistical Test to determine their correlation.

Keywords: Emotional intelligence, job performance, nursing staff, intensive care, critical care

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.

El cuidado de enfermería, requiere de un conjunto de conocimientos teóricos e intervenciones, así como de habilidades emocionales, lo cual permite la optimización de la salud o el buen morir del paciente. Cuidar es la misión de los enfermeros/as, y el desarrollo de estas competencias es fundamental para mejorar la calidad de atención (1).

El personal de enfermería debe reconocer el impacto terapéutico que ejerce su labor emocional al desempeñarlo, estas emociones juegan un rol crucial en la toma de decisiones y las actitudes desarrolladas en la práctica, no obstante, diversos estudios evidencian que las enfermeras se sienten limitadas por sus emociones, esto se manifiesta mediante actitudes desfavorables, y un débil vínculo enfermera-paciente (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) por su parte, considera que el personal de salud se encuentra en constante relación con personas en situación de enfermedad y sufrimiento, que conlleva a soportar una carga emocional considerable, sumado a los recursos escasos para el desempeño de sus funciones, así como el poco reconocimiento a su labor (3).

Esta sobrecarga laboral si no es controlada puede producir diversos efectos, entre ellos se encuentra el estrés, la tensión física y psicológica, baja motivación e insatisfacción laboral, trastornos fisiológicos y psicosomáticos, ausentismo laboral, alcoholismo y tabaquismo (4).

En el año 2020 en China un estudio realizado a 34 hospitales informó la presencia de síntomas depresivos (50,4%), ansiosos (44,6%), insomnio (34%) y reacción al estrés (71,5%), al mismo tiempo, en el personal de enfermería, sobre todo las mujeres tuvieron problemas de salud mental más severos, datos registrados en torno a la pandemia causada por el Coronavirus (5).

En este mismo año, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) evaluó a 14.502 trabajadores de salud de América Latina, encontró que entre el 14.7% y 22% del personal sanitario manifestó síntomas relacionados con episodios depresivos, del mismo modo entre 5 y 15% pensó en el suicidio (6). Por otra parte, una investigación de Medina, L. y otros autores evidenciaron que en instituciones de salud de Latinoamérica en unidades críticas; el 88.1% de personal de salud experimentó estrés laboral superior al habitual, así mismo 55,7% sobrecarga de trabajo, debido a exceso de horas. No obstante, 74,8% mencionaron que no recibieron el apoyo psicológico del establecimiento al que pertenecían (7).

El entorno laboral también influye en el confort del personal de salud, por ejemplo, el servicio de cuidados intensivos, se considera un área crítica con exposición a situaciones difíciles, de contacto directo con el sufrimiento y muerte, sobrecarga laboral, carencia de recursos, exposición a traumas, así mismo, por el alto flujo de usuarios, el dinamismo que rodea el ambiente de trabajo y el contacto directo que se tiene con los pacientes (8). Las unidades de vigilancia intensiva son ambientes que requieren de cuidados de enfermería permanentes y decisiones definitivas para responder a los cambios constantes en la clínica del paciente, ello los predispone a padecer síntomas de trastornos relacionados con el estado de ánimo, en este sentido un estudio realizado por la Universidad de Murcia de España en el año 2015, en enfermeras de Cuidados Intensivos encontró que un 14.6% y 4 %, presentaron ansiedad y depresión, respectivamente (9).

En cuanto a la variable Inteligencia emocional, un estudio de España de la Universidad de Salamanca dirigida a personal de enfermería que labora en un hospital, encontró que en la dimensión Atención Emocional, el 53% de varones y el 31% de mujeres presta poca atención (10). Así mismo, otra investigación en México, determino que el 43.8% de enfermeros presentó un nivel bajo en la dimensión manejo del estrés (2).

El estrés muchas veces se presenta donde los turnos o el trabajo son excesivos y demandantes, lo que genera en el personal sentimientos de amenaza e incomodidad, si este persiste durante el tiempo puede ocasionar un estado de agotamiento con consecuencias funcionales e incluso orgánicas, causando un desbalance biopsicosocial (11). Por lo antes mencionado, es muy posible que el personal de enfermería pueda padecer de desgaste ocupacional (12).

Así mismo, en enfermería la población predominante es de sexo femenino, muchas de ellas tienen un doble rol, tanto laboral como doméstico, lo que las predispone a un mayor desgaste, y podría afectar su calidad de vida (12).

Las consecuencias de estos riesgos psicosociales y laborales afectan de manera directa a la persona, generando problemas de índole psicológico, fisiológico y económico, así como a la organización al aumentar el ausentismo, menor capacidad del trabajo, frecuentes cambios de servicios, conflictos interpersonales, hipercrítica a los compañeros, insatisfacción laboral (12).

La intensidad de una Unidad Crítica conlleva a un gran desgaste físico y emocional, en especial en el enfermero/a intensivista, debido a ello deberían ser capaces de reconocer y gestionar sus emociones, de esta manera podrán resolver y adaptarse a las dificultades que se presenten, por ende, tiene influencia en su desempeño laboral, que garantizará una atención de calidad a pacientes críticos (13). Sin embargo, en la formación de los futuros enfermeros, se afianza más la fijación de información, aprendizaje de técnicas e intervenciones, sin considerar la importancia de adquirir aspectos metódicos que permitan desarrollar actitudes y habilidades emocionales para dominar el proceso de cuidar en el día a día laboral (14).

A nivel nacional, en un hospital de Arequipa se encontró que el 40% de enfermeros presentaron sobrecarga laboral severa (15). Del mismo modo, otra investigación del Hospital

Casimiro Ulloa encontró que el personal de enfermería que laboraba en condiciones desgastantes reportó mayor número de incidentes de accidente laboral, problemas de relaciones interpersonales, así como ausentismo laboral (16).

También, de acuerdo al estudio de Huamán A, sobre Inteligencia Emocional a personal de enfermería identificó que el 32.5% de enfermeras presento un mal desarrollo en la dimensión Atención a los sentimientos (17). Del mismo modo, Abarca Y, en su investigación, determinó que el 68.62% de enfermeras presentó un nivel bajo en la dimensión atención emocional (18). Por su parte Palza E, también encontró que el 50% de personal de enfermería, presento un puntaje bajo en la misma dimensión (19). Por otro lado, Camarena L, en su estudio encontró que el 43.8% de enfermeros tuvo un nivel bajo en la dimensión percepción emocional, y el 30 % obtuvo un nivel bajo en la dimensión comprensión de las emociones (20).

En cuanto a la variable desempeño laboral un estudio nacional, en personal asistencial enfermero encontró en la dimensión factores motivadores del trabajo que 47,6% perciben que el sueldo es bajo, el 63,0% manifiesta sobrecarga laboral, así mismo la dimensión características organizacionales, el 70,2% manifestó que no reciben capacitaciones por parte de la institución laboral, por otro lado el 37% perciben presión laboral de parte de la jefatura y el 64,9% percibe que la jefatura de enfermería no otorga facilidades en horarios de trabajo y el 84.3% percibieron estar desmotivados (21).

Una inadecuada gestión de las emociones podría ser perjudicial tanto para el personal de enfermería que la padece, como para el enfermo que depende de sus cuidados. Por ello la importancia de desarrollar la inteligencia emocional en la práctica profesional diaria, sobre todo en áreas críticas (22). No obstante, aún no se cuenta con información suficiente, por lo tanto, el presente trabajo busca investigar la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral

de los enfermero/as intensivistas que trabajan en el Servicio de Cuidados Críticos de un Hospital Nacional.

Formulación del problema.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión Autoconocimiento emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?

¿Qué relación existe entre la dimensión Autoregulación emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?

¿Qué relación existe entre la dimensión Automotivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?

¿Qué relación existe entre la dimensión Empatía y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?

¿Qué relación existe entre la dimensión habilidades sociales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general:

Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos:

Establecer la relación que existe entre la dimensión Autoconocimiento emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

Establecer la relación que existe entre la dimensión Autoregulación emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

Establecer la relación que existe entre la dimensión Automotivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

Establecer la relación que existe entre la dimensión Empatía y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

Establecer la relación que existe entre la dimensión habilidades Sociales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica:

El presente trabajo, resulta importante desde el punto de vista teórico porque permite conocer la inteligencia emocional que practica el personal de enfermería de un servicio de cuidados críticos, así como determinar su impacto en el desempeño laboral.

Esta investigación se encuentra sustentada sobre bases teóricas, que aportan conocimiento científico en cuanto a las variables, permite saber cómo se desarrollan ambas realmente en los enfermeros/as de áreas críticas.

Así mismo conocer la inteligencia emocional del personal asistencial, permitirá a la gerencia de salud, la elaboración de estrategias que faciliten el desarrollo de todas sus potencialidades, tomando en cuenta la gestión de las emociones.

1.4.2 Metodológica

Se justifica metodológicamente porque está desarrollado mediante un proceso secuencial, ordenado y sistematizado, según el Método científico; además cumple las pautas del esquema de trabajo de investigación establecidas por la Universidad Norbert Wiener. También, propone un ejemplo de instrumentos aplicados a nivel nacional e internacional adaptados a nuestra realidad para medir las variables. Los mismos que podrán ser antecedentes para próximas investigaciones en la ciencia de enfermería, aportando instrumentos válidos y confiables para el área del conocimiento.

Del mismo modo la propuesta metodológica puede ser utilizada como referencia por otras investigaciones que busquen analizar la relación que existe entre las variables estudiadas.

1.4.3 Práctica

Una información actualizada en cuanto a la inteligencia emocional del personal, sirve para decidir de manera oportuna a las jefaturas encargadas del bienestar del trabajador. La práctica de una inteligencia emocional adecuada en el personal asistencial de enfermería, permitirá resolver situaciones críticas, controlar el estrés, trabajar en equipo, establecer relaciones interpersonales saludables, mejorar el desempeño laboral del enfermero de áreas críticas y a la par una mayor satisfacción del paciente.

Los últimos avances en la mejora de procesos en unidades críticas enfatizan en el seguimiento de protocolos y mecanizan el trabajo, aunque resulte muy necesario y beneficioso, supone un riesgo a deshumanizar el cuidado. Por ello, resulta importante integrar la educación emocional en las áreas de mejora continua del personal.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El desarrollo del estudio será realizado durante los meses de noviembre y diciembre de 2022.

1.5.2 Espacial

Será ejecutado en un Hospital Nacional de Lima, Perú, en el servicio de Cuidados Intensivos.

1.5.3 Unidad de análisis

Estará conformada por 75 licenciados en enfermería que laboran en el servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

A nivel internacional se presentan los siguientes antecedentes:

Park S. y Park M. (23) en el año 2018 en Corea del Sur; en su investigación tuvieron como objetivo: “Identificar el efecto de la inteligencia emocional, el ambiente de trabajo de

enfermería en el desempeño de enfermería en enfermeras clínicas”. El estudio fue descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, compuesta por 222 enfermeras. Se utilizaron 3 cuestionarios de autoinforme, la escala de Inteligencia Emocional elaborada por Wong y Law, la escala K-PES-NWI (Práctica de Corea Escala de Ambiente del Índice de Trabajo de Enfermería) y el cuestionario de desempeño de enfermería desarrollado por Ko. Se realizaron estadísticas descriptivas, prueba t de muestras independientes, ANOVA y análisis de regresión múltiple utilizando SPSS WIN versión 22.0. Los resultados encontraron una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el clima laboral en el desempeño de las enfermeras. Además, los factores influyentes en la actuación del personal fueron: la inteligencia emocional, la edad, la satisfacción laboral, el ambiente de trabajo de enfermería y el departamento de enfermería, y el poder explicativo de estas variables fue del 50%. Concluyeron que, para mejorar el desempeño de enfermería de las enfermeras clínicas, se requiere inteligencia emocional, edad, satisfacción laboral de enfermería, ambiente de trabajo de enfermería y apoyo del departamento de enfermería.

Alonazi W. (24) en el año 2020, en Arabia Saudita, realizó un estudio que buscaba “Explorar el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral entre las enfermeras que tratan directamente a pacientes diagnosticados con casos confirmados de COVID-19”; fue un estudio cuantitativo, de tipo correlacional de corte transversal, se realizó un muestreo por conveniencia participaron 340 enfermeras de tres hospitales terciarios que brindaban servicios médicos y no médicos a pacientes confirmados de Covid-19. Los participantes realizaron una encuesta virtual que evaluaba la inteligencia emocional y el desempeño laboral durante marzo y abril de 2020. Se usó la escala tipo Likert desarrollada por Wong y Law (WLEIS) para determinar la inteligencia emocional, y el cuestionario de desempeño laboral individual (IWPQ), también el software SPSS versión 20.0 para el análisis estadístico. Los resultados revelaron niveles moderados a altos de Inteligencia

emocional, sobre todo en las enfermeras de Cuidados críticos, seguidas de las de Cuidados Intensivos, las de UCI neonatal y las enfermeras generales, a diferencia de las de terapia respiratoria que obtuvieron niveles más bajos. En su mayoría se registró un impacto significativo de la inteligencia emocional del personal asistencial de enfermería, en el desempeño laboral ($\beta = 0,389$, $p < 0,01$). El estudio concluyó que el personal de enfermería presentó niveles satisfactorios de Inteligencia emocional, no obstante, considera que se deben realizar más investigaciones para determinar los agentes estresantes que repercuten en el desempeño laboral cuando la inteligencia emocional ya no resulta satisfactoria.

Alsufyani A. et al. (25) en el 2022 en el país de Arabia Saudita, tuvieron como objetivo “Investigar la relación potencial entre la Inteligencia Emocional del personal de enfermería y su desempeño laboral; y examinar el papel mediador del estrés laboral”. La investigación fue correlacional predictivo, compuesta por 391 servidores asistenciales de enfermería de un hospital de Arabia Saudita, durante abril y junio de 2021. Las hipótesis se analizaron estadísticamente mediante IBM SPSS versión 25.0, a través de un estudio de regresión lineal simple y múltiple. El nivel de significancia se determinó en $p \leq 0,05$. Los resultados identificaron una asociación afirmativa entre la inteligencia emocional de las enfermeras y el desempeño laboral ($\beta = 0,69$, $p < 0,001$; $r^2 = 0,483$), así mismo reveló una relación inversa entre la percepción de estrés laboral y su desempeño laboral ($\beta = -0,52$; $p < 0,001$, $r^2 = 0,226$). Se concluyó que ambos factores repercuten en el desempeño laboral; es necesaria la inteligencia emocional para un rendimiento laboral efectivo, además constituye una estrategia de afrontamiento eficaz para contrarrestar el estrés laboral.

A nivel nacional se encontraron los siguientes antecedentes:

Ustua, (26) en el 2021, en la provincia de Abancay. En su investigación buscó “Encontrar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano – Abancay”, estudio correlacional de diseño

no experimental, de enfoque cuantitativo, compuesta por 37 personas. Para la variable inteligencia emocional se aplicó un cuestionario de 30 preguntas, para el desempeño laboral otro de 39 preguntas. Según los resultados existe correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, se obtuvo $\rho=0.452$; así mismo se obtuvieron en las dimensiones: autoconocimiento y desempeño laboral un valor de p igual 0.187, auto regulación y desempeño laboral un valor de p igual a 0.286, motivación y desempeño laboral un valor p igual a 0.006, empatía y desempeño laboral un valor de p de 0.008, por último, habilidades sociales y desempeño laboral con un valor p igual a 0.009. Se concluyó una asociación significativa en las variables inteligencia emocional y desempeño laboral.

Moreano (27) en el 2018 en la provincia del Callao, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería, en el Centro Médico Naval Santiago Távara Callao”. Estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, no experimental y transversal; compuesta por 147 enfermeras. Se utilizó el test de habilidades de inteligencia emocional desarrollado por Goleman y la escala tipo Likert elaborada por el Ministerio de Salud titulada “Normas y Procedimientos para la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral”. Los resultados obtuvieron un nivel de significancia calculada igual a $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,879 demostrando un grado de relación importante entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería. Se concluyó una relación significativa entre ambas variables en las enfermeras del “Centro Naval Santiago Távara”.

Flores (28) en el 2017, en la ciudad de Chimbote, en su investigación buscaba “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez en el año 2017”. Estudio descriptivo

correlacional con diseño no experimental, transversal; compuesta por 40 servidores de ambos sexos; se utilizó el cuestionario “Ice de Bar-On” para medir la inteligencia emocional, acondicionado en el Perú por Ugarriza dividido en las dimensiones: Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de Estrés, Estado de Ánimo; para el desempeño laboral se aplicó el “Cuestionario de Desempeño Laboral” realizado por el Hospital San José – Callao, adaptado por Flores, dimensionada en: Factores Actitudinales y Factores Operativos. Se concluyó un nivel de inteligencia emocional promedio igual a 97.5%, a diferencia de un 2.5% que obtuvo un bajo nivel. Así mismo, se demostró que el 90% tuvo un desempeño bajo, mientras que el 10% en un nivel muy bajo. La investigación concluyó que existe relación entre las dos variables estudiadas.

2.2. Bases teóricas:

2.2.1 Inteligencia Emocional:

Definición: Mayer, la considera como una herramienta de alcance social, conformada por la capacidad de manejar y regular sentimientos propios y de otros. Esta información guía nuestro pensamiento y comportamiento, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual (29).

Asimismo, el Dr Goleman D. sostiene que ese dominio emocional permite estimular la emotividad, automotivarnos, así como mantener relaciones interpersonales adecuadamente. Además, es una habilidad que permite perseverar pese a las frustraciones, controlar los impulsos, regular nuestros estados de ánimo, evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y ser capaz de empatizar y confiar en los demás (30).

Está constituida por una sucesión de competencias emocionales; los pensamientos y comportamientos inducen a nuestro estado de ánimo, saber ello permite un mejor control para solucionar los conflictos generados. A raíz de esto surge la premisa de que la inteligencia emocional sea la capacidad que posibilite la resolución de conflictos

adaptándose al contexto que se presente. La persona tiene que utilizar sus emociones, guiándolas adecuadamente en actividades que sean constructivas, así como también en el desempeño personal (29).

2.2.1.1 Dimensiones que determinan la inteligencia Emocional.

De acuerdo al investigador Daniel Goleman, propone un Modelo mixto, donde sostiene que el Cociente Emocional y Cociente Intelectual clásico se complementan, lo cual se hace evidente en las interrelaciones (31). Las dimensiones de la Inteligencia Emocional de acuerdo a Goleman, son las siguientes:

a) Autoconocimiento emocional: Es la primera dimensión, significa reconocer e identificar emociones propias, expresarlas y ser consecuente de sus efectos (31). Es vital para lograr adquirir las 3 competencias que la componen:

- Conciencia Emocional: esta destreza implica reconocer las propias emociones y el por qué de las mismas, reconocer cómo los sentimientos afectan el desempeño e identificar sus valores y metas. También sirve como barómetro interno, asegurando si el trabajo de la persona concuerda con su sistema de valores. De lo contrario, las personas tienden a sentirse mal. En cambio, si el trabajo que desempeñan y su sistema de valores están alineados, se sentirán con energía plena.

- Auto evaluación precisa: significa conocer las propias fortalezas y debilidades, y estar predispuesto a la retroalimentación y al aprendizaje continuo. El comprender los propios defectos permite mejorar las áreas débiles, logrando que las personas se sientan más seguras durante su desempeño laboral.

- Autoconfianza: se relaciona con la destreza anterior. Las personas con autoconfianza van más allá de lo establecido y toman buenas decisiones, pese a incertidumbres y presiones. Adquirir esta destreza les facilita a las personas asumir riesgos y dominar nuevos retos o habilidades.

b) Autoregulación Emocional: Está relacionada con la corteza pre-frontal del cerebro, área donde se desarrolla la memoria, tiene la capacidad de prestar atención, recordar información y tomar decisiones (31). Comprende las siguientes competencias:

- Autocontrol: implica mantenerse al pendiente de las emociones disruptivas y de la impulsividad. Las personas con esta competencia dominan sus impulsos y sentimientos de forma positiva: son calmados, aun en momentos difíciles, pueden pensar con claridad y trabajar bajo presión. Adquirir esta competencia es posible a través del ejercicio y la meditación, herramientas que sirven para mitigar las emociones destructivas.

-Fiabilidad: Actuar con ética, crear confianza, admitir errores y confrontar las acciones no éticas en los demás. La fiabilidad en el ambiente laboral significa dejar que las personas conozcan los valores y principios personales, y actuar en forma consistente con ellos. Así mismo, implica puntualidad, cuidado con el trabajo, autodisciplina, responsabilidad, tener escrúpulos.

- Innovación y adaptabilidad: Las personas innovadoras buscan formas de aportar ideas frescas, con soluciones a problemas, nuevas formas de hacer las cosas.

Los empleados adaptables manejan múltiples exigencias, cambiando sus prioridades y ajustándose a los cambios del día a día. Tienen la habilidad de ser flexibles para cambiar sus respuestas y tácticas a situaciones fluidas.

c) Automotivación: Capacidad intrínseca que estimula el logro de metas. La fuente de motivación más grande es el reto creativo y la estimulación por el trabajo (30). Las siguientes tres fuentes de satisfacción provienen del orgullo al realizar el trabajo, las relaciones laborales y de ayudar a los demás compañeros de trabajo (31).

-Motivación al logro: hace que los empleados luchen por conseguir estándares de excelencia. Las personas con esta destreza buscan retos, y buscan la información necesaria para lograrlo, aprenden como mejorar su desempeño. Las personas motivadas al logro,

valorar la retroalimentación, importante en sus labores. Hacen seguimiento al éxito; crean sus propias medidas de desempeño.

-Compromiso: los empleados con esta competencia hacen sacrificios para alcanzar una meta organizacional mayor; utilizan los valores centrales del grupo para tomar decisiones y buscan activamente oportunidades para desarrollar la misión de grupo. El compromiso es posible cuando las metas del individuo se reflejan en la empresa, además estas personas creen en sí mismos y en la empresa para la cual trabajan.

-Iniciativa y compromiso: Las personas que demuestran iniciativa persiguen metas que sobrepasan las expectativas; buscan oportunidades, rompen las reglas si es necesario y motivan a otros a esforzarse. Se relaciona con el optimismo, donde la persona encuentra oportunidades a pesar de los obstáculos.

d) Empatía. Identificar el estado emocional de los demás a través de los gestos y responder a sus necesidades expresadas, compartir sus sentimientos (30). Es una dimensión base para todas las competencias sociales que son importantes en el ambiente laboral (31).

-Comprender a los demás: significa estar atentos a las emociones que demuestran los demás personas, saben escuchar, demuestran la sensibilidad hacia las perspectivas y sentimientos de los otros.

- Desarrollo de los demás: las personas son capaces de reconocer y compensar las fortalezas y logros de los demás; ofrecen una retroalimentación completa y actúan como un mentor.

-Orientación al servicio: las personas con esta habilidad comprenden las necesidades de los demás y las relacionan con los servicios; buscan formas para incrementar la lealtad y satisfacción de las personas, y ofrecen confianza

- Apalancamiento de diversidad: significa apreciar las diferencias que existen entre las personas, respetar y relacionarse adecuadamente con individuos de diversos orígenes. Para alcanzar el éxito, es necesario sentirse apreciados y valorados; las minorías pueden sentirse amenazadas si no sienten el aprecio de sus compañeros, afectando su desempeño y el de los demás.

e) Habilidades Sociales: Relacionarse de forma efectiva con los demás, y hacerlos sentir bien (30). La última dimensión de la Inteligencia Emocional implica dominar las habilidades sociales (31).

-Influencia: implica saber ganarse a la gente, saber llamar su atención.

-Comunicación: las personas que poseen esta destreza saben lidiar directamente con asuntos difíciles, saben escuchar; y aceptan noticias positivas y negativas.

-Manejo de Conflictos: las personas con esta destreza saben manejar las dificultades entre sus compañeros o situaciones tensas con diplomacia y tacto, trabajan hacia soluciones ganar-ganar.

-Liderazgo: las personas con esta destreza suscitan entusiasmo por una visión y misión compartida, apartan sus intereses particulares en aras del objetivo común: guían el desempeño de los demás, al tiempo que se hacen responsables.

-Creación de lazos: Esta competencia es expresada cuando las personas cultivan redes extensas informales; buscan crear relaciones mutuamente beneficiosas y de interrelación entre sus compañeros de trabajo.

-Colaboración y cooperación: implica balancear el enfoque en las tareas al tiempo que se presta atención a las relaciones, compartir planes, información y recursos; promover un clima amigable y cooperador; y buscar oportunidades para la colaboración.

-Capacidades de equipo: implica que todos los miembros de un equipo participen de forma activa y entusiasta en las actividades: construye identidad y compromiso en el equipo; compartir el éxito. Trabajar en equipo, hace que el trabajo sea más agradable y satisfactorio, reduciendo la rotación y el ausentismo del personal.

2.2.1.2 Modelos de la inteligencia emocional

Modelos mixtos

El cual se presenta con diversas habilidades, así como rasgo de la personalidad, destrezas, objetivos planteados, así como disposición por ciertas emociones (30). Se encuentran los siguientes:

a) Modelo de Bar-On: establece que el intelecto está conformado por la inteligencia cognitiva y emocional. La inteligencia emotiva con el tiempo se desenvuelve, se modifica y puede mejorarse con la práctica. En ese sentido, también se combina con otros determinantes de la capacidad de la persona, como la capacidad de razonar y los rasgos de la personalidad (30).

Considera las siguientes dimensiones: interpersonal, intrapersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y humor.

Dimensión intrapersonal: Ser consciente de las propias emociones, así como de expresarlas.

Dimensión interpersonal: Desarrollar la conciencia social e interpersonal, la empatía, y lograr relaciones satisfactorias.

Manejo del estrés: se enfoca en el manejo y la regulación emocional; engloba también, la tolerancia al estrés y el control de impulsos.

Adaptabilidad: obtenida mediante el análisis de la realidad, la resolución de problemas y la flexibilidad para enfrentar diversas situaciones.

Humor: Esta relacionado con la motivación de las personas, esto permite conducirse en la vida, parte de ello es el optimismo y la felicidad (32).

Modelo de habilidades:

Cuando el entorno de las emociones es el eje central de las habilidades en información y las capacidades que se desarrollan en el proceso (32).

El modelo de Salovey y Mayer: Es uno de los más usados, establece habilidades internas del ser humano, que deben potenciarse y estar en constante mejora con la práctica (30). Conformada por las habilidades:

- Regulación reflexiva de las emociones: ser consciente que existen sentimientos positivos y negativos, promueve el crecimiento personal.

- Dirección emocional: Comprender la repercusión que tienen las acciones sociales sobre las emociones y regulación de las emociones tanto personales como en los demás.

- Compresión emocional: habilidad para la resolución de problemas y el reconocimiento de las emociones de los demás.

- Facilitación emocional del pensamiento: capacidad de asociar las emociones con otras sensaciones (olor, sabor), también usar las emociones para facilitar el entendimiento; por ello las emociones pueden dirigir al pensamiento hacia la información más importante. Así mismo, sostiene que la felicidad permite el desarrollo de la creatividad y el razonamiento inductivo.

- Percepción emocional: Reconocimiento de las propias emociones y de los demás a través del lenguaje no verbal o la expresividad corporal.

2.2.1.3 La inteligencia emocional y el sistema inmunológico

Las emociones son base fundamental de diversos procesos físicos. Existe una interrelación directa entre el sistema inmunológico y las emociones, donde se resalta su importancia clínica. Tenemos emociones negativas y positivas que generan un impacto en la salud. Por ejemplo, las emociones negativas pueden elevar la presión arterial, causar ansiedad o disminuir las defensas; en el mejor de los casos, las emociones positivas pueden fortalecer nuestro organismo, ello no significa que sean la cura de una enfermedad, pero tienen un rol importante. La adecuada forma de explotar la inteligencia emocional no quiere decir estar alegre siempre, más bien es tener un balance, siempre pensando cómo afrontar esos difíciles episodios y salir bien ante dichas circunstancias, sin hacer daño a nadie (33).

2.2.1.4 Instrumentos de medición de la inteligencia emocional

Entre los instrumentos para la recolección de datos de la inteligencia emocional, tenemos:

- Emotional Competence Inventory (ECI) Es desarrollado por Boyatzus, Goleman, y Rhee, mide competencias emocionales y sociales, tiene 110 ítems divididas en las dimensiones: Autoconciencia, conciencia social, autogestión y habilidades sociales.

- Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): formada por 113 ítems dividido en las dimensiones: intrapersonal, interpersonal, la capacidad de adaptación, el estado de ánimo general y el manejo del estrés.

- Trait Meta-Mood Scale (TMMS):

Elaborada por el grupo de estudio de Salovey y Mayer. En su formato original está constituido por 48 ítems, con una escala de Likert, a través de dimensiones como la Atención a las emociones, claridad de la percepción y reparación emocional. El TMMS se ha difundido ampliamente, traducido a diversos idiomas; fue traducido al español por Fernández-Berrocal, Extremera, & Ramos en el 2004; conformada por 24 ítems teniendo como

dimensiones: Atención, Claridad y Reparación. Entre los cuales lograron una consistencia interna (alfa de Cronbach) de 0,90 y 0.86 para las dimensiones Atención, claridad y reparación, respectivamente (34).

2.2.1.4 La enfermería y la inteligencia emocional

El área de trabajo del personal asistencial de enfermería conjuga directamente con la ansiedad, debido a su entorno laboral relacionado con la muerte y la tensión, en un sistema de atención altamente demandante, expuesto a estrés constante. Por ello, es importante que el profesional de enfermería, desarrolle estrategias de gestión emocional que permitan desarrollar actitudes y habilidades emocionales para dominar el proceso de cuidar, que le permitan tener la predisposición de dar soporte a las necesidades del paciente, considerando el ámbito biológico, psicológico y social; y así brindar un buen cuidado y soporte emocional, prestando amabilidad, tranquilidad y afecto.

La solución del problema general de salud, entonces debe centrarse en la formación, dedicando mayor tiempo a la educación emocional, enseñando así habilidades sociales y personales (34).

El profesional de enfermería requiere ser competente emocionalmente para brindar un cuidado holístico (34).

2.2.2 Desempeño laboral:

Definición:

Es la conducta que tiene el empleado en cuanto al cumplimiento de sus deberes y obligaciones de manera competente, armoniza la experiencia adquirida y la preparación técnica, demuestra destreza en la ejecución, eficacia para decidir y mantiene relaciones interpersonales efectivas, también se define como evaluación del mérito o evaluación de los empleados (35).

Chiavenato, afirma que el desempeño laboral de un trabajador está comprendido por las acciones y el comportamiento observados en los empleados, además explica que el desempeño laboral es el pilar de toda organización, afirma que el desempeño laboral depende de la eficiencia y efectividad con la cual se desempeña el trabajador siendo esta necesaria para la empresa u organización, la cual si es positiva logra gran satisfacción laboral y el éxito de la empresa, en resumen, el desempeño se basa en el comportamiento del trabajador con su resultado en la empresa (36).

De acuerdo a Gubman, sostiene que el desempeño laboral se demuestra en los resultados obtenidos del trabajo que realizan los empleados, las acciones que ponen en marcha para lograr las metas trazadas en la empresa, ello es fácil de apreciar mediante la observación y los resultados esperados por la empresa (35).

Engloban sus competencias profesionales y sus habilidades interpersonales para el logro de los resultados esperados.

El empleado precisa su rendimiento laboral según el trato brindado por sus empleadores. De modo que, si se requiere de un trabajador eficiente con desempeño laboral adecuado, la labor designada no debe sobrepasarse, pues la calidad no se logrará (36).

Importancia del desempeño laboral en la Inteligencia Emocional:

Según Robbins, la satisfacción en el trabajo es significativa pues crea un sentimiento positivo en el desempeño laboral. El desempeño en el trabajo comprende la interacción con los integrantes de trabajo, seguir normas, alcanzar estándares de desempeño, la satisfacción laboral de nuestro desempeño no solo es como uno se desarrolla en el trabajo, está muy sujeto también a la personalidad y cuan positivo es en el trabajo, mientras más satisfecho se sienta, será mejor el desempeño laboral (37).

2.2.2.1 Dimensiones que determinan el desempeño laboral:

Las dimensiones del desempeño laboral de acuerdo a Chiavenato, son dos: factores actitudinales y factores operacionales (37).

- Factores actitudinales: se rigen según las normas de conducta determinadas por la empresa, las cuales deben cumplirse por los miembros de la organización, son las siguientes:

- a) Actitud cooperativa: sostiene que el trabajo en equipo facilita el compañerismo y la reciprocidad

- b) Iniciativa: estar dispuesto para actuar anticipadamente y conseguir logros positivos, sin necesitar un requerimiento exterior.

- c) Responsabilidad: cumplir las obligaciones.

- d) Orientación de resultados: el empleador busca lograr resultados requeridos de forma eficiente.

- Factores operativos se divide en:

- a) Conocimiento del trabajo: significa que el trabajador conoce sus funciones, procesos, normas y estrategias de acuerdo a su puesto de trabajo.

- b) Calidad: Es un objetivo alcanzable, implica el esfuerzo constante de mejorar, hacer bien las actividades.

- c) Exactitud: Conseguir con fidelidad lo designado, en base al objetivo y evitar errores.

- d) Trabajo en equipo: interrelacionarse de manera efectiva con el grupo y lograr objetivos comunes

- e) Liderazgo: La capacidad de las personas de poder influenciar en los demás y alcanzar el logro de objetivos beneficiosos para el grupo.

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General:

Hi Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022

H0 No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022

2.3.2 Hipótesis Específicas

Hi Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Autoconocimiento emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Autoregulación emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Automotivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión empatía y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión habilidades sociales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022

3.METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El estudio será de método deductivo, porque es una investigación que parte de un conocimiento general para centrarse en lo particular, considerando el esquema de la investigación científica, el cual inicia con el planteamiento del problema, la formulación del mismo, los objetivos que se buscan alcanzar, formulación de las hipótesis generales y específicas, el procesamiento de los datos, el análisis de los resultados y finaliza con las conclusiones (38).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación será de enfoque Cuantitativo, por que describe y observa las variables de estudio, busca generar un aporte científico en cuanto a un hecho real, así mismo le interesa probar una hipótesis. En este sentido puede decirse que este enfoque, es secuencial y probatorio, analizado a través de un método estadístico, con resultados numéricos (39).

3.3. Tipo de investigación:

Este estudio será de tipo aplicada, porque permite analizar hechos en una realidad concreta, tal cual se encuentran las características particulares de los fenómenos para responder preguntas de investigación formuladas. Así mismo este tipo de investigación es objetiva, secuencial y real (41). El nivel de estudio o alcance será de tipo correlacional por que asocia dos variables, pretende analizar y cuantificar la relación que existe entre ambas, estas correlaciones se sustentan en hipótesis las cuales serán sometidas a prueba (41).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación será observacional no experimental por que analiza una muestra sin realizar ningún tipo de manipulación sobre esta, pues solo observa su comportamiento, características y las analiza, también será de corte, porque recolectará los datos en un solo momento o tiempo determinado (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población de una investigación se define como el universo que se desea estudiar (36); en este caso estará constituida entre 75 enfermeras y enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital Nacional de Lima-Perú durante el periodo de noviembre a diciembre de 2022.

La muestra es el subconjunto representativo de la población a investigar (42), sin embargo, en esta investigación se trabajará con la población en su totalidad, y no se usará muestra.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros con experiencia laboral en área crítica mayor o igual a 3 meses
- Personal de enfermería con o sin especialidad que laboren en el área de cuidados intensivos
- Personal de enfermería que acceda participar en el estudio de investigación, anticipada aceptación mediante la firma del consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería de licencia o vacaciones al realizarse la investigación.
- Personal de enfermería con cargo administrativo
- Enfermeros/as que no accedan a participar en el estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1

Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Inteligencia emocional	Es la capacidad de reconocer	Es la opinión del profesional de enfermería que labora en	Autoconocimiento	-Control de sí mismo -Regula emociones	0 Nunca 1. Algunas veces	-Óptimo (111-150) -Medio (70-110)

	nuestros propios sentimientos y de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones (29).	una unidad de cuidados intensivos sobre inteligencia emocional utilizando el cuestionario según lo descrito por Daniel Goleman. Siguiendo el criterio de calificación de 0,1,2 y 3 que corresponden a las escalas Nunca, Algunas veces, Frecuentemente, Siempre.	-Autocontrol -Decisión	2.Frecuente 3.Siempre	-Bajo (30-69)	
			Autoregulación	-Seguridad -Motivación -Asertividad		
			Automotivación	-Escucha -Identifica -Optimismo		
			Empatía	-Carismático -Entusiasta -Sociable		
			Habilidades sociales	-Afectivo -Afinidad -Social		
Desempeño Laboral	Rendimiento que expone el trabajador al realizar una actividad asignada. Está comprendido por las acciones y el comportamiento observados en los empleados, es el pilar de toda organización (35).	Es la opinión del profesional de enfermería que labora en una unidad de cuidados intensivos sobre el desempeño laboral utilizando el cuestionario según lo descrito por	Factores actitudinales	-Actitud cooperativa -Iniciativa -Responsabilidad -Orientación de Resultados	0. Nunca 1.Algunas veces 2.Frecuentemente 3.Siempre	Muy bajo (0 - 39) Bajo (40 - 65) -Regular (66 - 91) -Alto (92-117)

Chiavenato (2002) y adecuado y validado por para Perú por Ana Isabel Flores. Siguiendo el criterio de de calificación de 0,1,2 y 3 que corresponde n a las escalas Nunca, Algunas veces, frecuenteme nte, Siempre	Factores operativos	-Conocimiento del trabajo -Calidad -Exactitud
--	------------------------	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Las técnicas de investigación permiten al investigador profundizar en el tema de investigación. El instrumento de la encuesta es el cuestionario (43). En este estudio la técnica empleada será la encuesta, se aplicarán dos instrumentos para ambas variables. Para la inteligencia emocional se utilizará un cuestionario de 30 preguntas cerradas dimensionadas en 5 áreas; para la variable desempeño laboral se utilizará un cuestionario de 39 preguntas, dividido en 2 dimensiones.

3.7.2. Descripción de instrumentos

En este estudio la técnica empleada será la encuesta, se aplicarán dos instrumentos para ambas variables inteligencia emocional y desempeño laboral, respectivamente.

Para evaluar la variable inteligencia emocional, el mencionado instrumento será dimensionado de acuerdo a los criterios desarrollados por Daniel Goleman en 1999, adaptados a nuestra realidad por Ustua Huaman utilizado en su investigación en 2021 (26). Conformado por 30 preguntas divididas en las dimensiones autoconocimiento, autorrealización, automotivación, empatía y habilidades sociales, con 4 alternativas de respuesta de tipo Likert.

Para evaluar la variable desempeño laboral, el mencionado instrumento se dimensiono de acuerdo a los criterios desarrollados por Chiavenato, adaptados a nuestra realidad por Ana Flores utilizado en su investigación en 2017 (28). Este consta de 39 preguntas divididas en los siguientes sub grupos: orientación de resultados, disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, conocimiento del trabajo, calidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo, con 4 alternativas de respuesta de tipo Likert.

3.7.3. Validación

La validez, se denomina al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (44). Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, quienes evaluaron los instrumentos y lo calificaron de aplicables, estos fueron 3 profesionales de la salud con grados de magister en gestión de servicios de salud

3.7.4. Confiabilidad.

La confiabilidad se refiere al grado en que el instrumento es aplicado de forma repetida al mismo individuo u objeto y produce resultados iguales (44).

La confiabilidad de ambos instrumentos se realizó mediante la utilización de la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach y el programa estadístico SPSS, la inteligencia emocional obtuvo 0.886 de fiabilidad, el desempeño laboral demostró 0.812 de confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se gestionará la autorización del Director general de la Institución, a través de la Oficina de Capacitación y Docencia otorgarán la aprobación de la investigación, teniendo el permiso correspondiente se solicitarán los permisos de la jefatura de área Crítica, el Jefe de Servicio y el personal de enfermería para que puedan ser informadas de la intención en la realización del trabajo de investigación. Finalizada la recolección de información, se vaciará la información en un cuadro Excel SPSS versión 24, luego se procesará los datos estadísticamente, serán presentados en cuadros, tablas y gráficos con sus valores absolutos. Luego se buscará la correlación de las variables en estudio utilizando la prueba estadística de Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos:

Los encuestados estarán plenamente informados y otorgarán su consentimiento libre, pues este derecho se fundamenta en el respeto por la autonomía y protección de la persona (45).

La investigación estará sustentada en los siguientes principios bioéticos:

- Principio de Autonomía:

Es el principio del respeto a las opiniones y decisiones de las personas considerando su libertad de ser y actuar (45).

Este principio será aplicado en la investigación, pues cada participante podrá decidir su participación en el estudio.

- Principio de Beneficencia:

Es el principio que busca el mayor beneficio para la persona, sin ocasionar ningún daño (46). En el contexto de la investigación los participantes serán informados de los alcances que se obtengan al concluir el trabajo.

- Principio de No Maleficiencia

Se refiere a no hacer daño por encima de todo, este principio nos orienta a minimizar los riesgos porque no resulta ético ni lícito hacer mal a otros (46). En este caso el estudio es seguro y libre de riesgos para los participantes, asimismo no presentaran ningún riesgo durante su contribución, manteniendo su anonimato.

- Principio de Justicia:

Este principio esta referido al uso racional de los recursos disponibles que permitan el ejercicio pleno de sus derechos, así como no ser discriminados durante la participación en la investigación (46). En este estudio los investigados serán tratados con respeto e igualdad.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2022																2023							
	Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Resolución del título	x																							
2. Esquema del proyecto de investigación		x	x	x																				
3. Realización de la realidad problemática			X	x																				
4. Objetivos de la investigación				x																				

4.2 Presupuesto:

El trabajo será financiado por la investigadora, los insumos a usarse para el estudio serán: celular, papeles, bond, lapiceros, refrigerios, telefonía móvil, 2 horas de asesorías semanales, impresiones entre otros

PRESUPUESTO			
Descripción	Costo unitario	Cantidad	Costo total S/.
1. Materiales y útiles de oficina:			
Memoria USB de 16 GB	23.00	x 1	23.00
Paquete de papel bond A 4	11.00	x 2	22.00
Lapiceros azul y negro	2.00	x 2	4.00
Adaptación de memoria	28.00	x 1	28.00
Celular	350.00	x 1	350.00
2. Servicios			
Fotocopias	0.20	x 80	16.00
Refrigerios: Alimentos y bebidas	3.00 x 20	x 1	200.00
Internet	60.00	x 5	300.00
Asesorías	250	4	1000.00
Total			S/. 19430

5. REFERENCIAS:

1. Hernández-Vargas, Clara Ivette, Dickinson-Bannack, María Eloísa, Importancia de la inteligencia emocional en Medicina. Investigación en Educación Médica [Internet]. 2014;3(11):155-160.
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733966006>
2. Morales Castillejos, Lizbeth , Verónica, Yara Gracia, Landeros Olvera, Erick , Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. Revista CUIDARTE[Internet]. 2020;11(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359568727005>
3. Marquina R, Inteligencia emocional y calidad de vida en personal de salud de cuatro hospitales del sector público de Lima. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería, Universidad San Martín de Porres [internet] 2014. Peru. Disponible en: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/719/562>
4. Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Estudios Gerenciales,29(129), 445–455. Science Direct. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>

5. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factores con los resultados de salud mental entre los trabajadores de la salud asociados expuestos a la enfermedad por Coronavirus 2019. *JAMA Netw Open*. 2020;3(3): 203976. Disponible en: <https://es.jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2763229>
6. Organización Panamericana de la Salud. elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. Revisado: 1 de Junio de 2021. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
7. Medina Guillén LF, Quintanilla Ferrufino GJ, Juárez Pérez I, ShafickAsfura J. Exposición ocupacional al covid-19 en trabajadores de salud de Latinoamérica, mayo 2020. *RevCientCiencMed* 2020;23(2): 214-220 disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4260/426064022013/html/index.html>.
8. Taylor S. La psicología de las pandemias: preparación para el próximo brote mundial de enfermedades infecciosas. New Castle: Cambridge Scholars Publishing; 2019. Disponible en: <https://www.cambridgescholars.com/resources/pdfs/978-1-5275-3959-4-sample.pdf>
9. Gómez-Martínez, S, Gil-Julia, B, Abizanda-Campos, R, Ballester-Arnal, R, Ansiedad, depresión y malestar emocional en los profesionales sanitarios de las Unidades de Cuidados Intensivos. *Anales de Psicología* [Internet]. 2015;31(2):743-750. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16738685039>.
10. Benito, M. La inteligencia emocional en el ámbito enfermero. Repositorio documental Credos [Internet]. 2019. Disponible en: https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/139559/TFG_BenitoMaria_InteligenciaEmocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Herrera, D., Coria, G., Muñoz, D., Graillet, O., Aranda G., Rojas F., Hernández, E., Ismail, N. (2017) Impacto del estrés psicosocial en la salud. Centro de Investigaciones Cerebrales.

Universidad

Veracruzana, México. <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html>

12. Nieto, E., Hernández, Ma. A., Garza, B., Hernández, V. y Sánchez, M. (2019) Correlación entre los aspectos personales y laborales con el desgaste profesional de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Revista Lux Médica*. <https://revistas.uaa.mx/index.php/luxmedica/article/view/2798>
13. Rosenstein AH, Stark D. Inteligencia emocional: una herramienta crítica para comprender y mejorar el comportamiento que impacta en la atención al paciente. *J Psychol Clin Psiquiatría*. 2015; 2(1):1-4. doi: <https://doi.org/10.15406/jpcpy.2015.02.00066>
14. Cámara Rubén, Cunha E, Rodríguez A. Inteligencia emocional: factores influyentes e impacto en los enfermeros de cuidados intensivos. *Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste*, vol. 19, e33229, 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.15253/2175-6783.20181933229>
15. Pinto S. Carga laboral en las enfermeras del servicio de Oncología del Hospital Goyeneche Arequipa; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2768>
16. Prado J. Factores de riesgo ocupacional del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Casimiro Ulloa. Lima: [Tesis posgrado] Facultad de Medicina, universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/61>.
17. Huamán A, Tanco Y. Inteligencia Emocional y estrés laboral en Enfermeras del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. Tesis. Lima Perú. 2018. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1900>
18. Abarca Y, Apaza T, Carrillo G, Espinoza M. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Rev Cubana Enfermer* [Internet].

- 2021 Mar [citado 2022 Jun 12] ; 37(1): e3531. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003&lng=es. Epub 01-Mar-2021.
19. Palza E. Inteligencia Emocional y su relación con la Satisfacción Laboral del Enfermero-Hospital Hipolito Unanue Tacna. Tesis. Tacna -Perú. 2014. Disponible en:http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2062/479_2014_palza_mamani_em_facs_enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Camarena L, Inteligencia Emocional en Enfermeros que laboran en un servicio de Hospitalización Covid 19 del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020. Universidad Privada Norbert Wiener. Disponible en:
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3788/T061_46992019_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Quintana D, Tarqui C, Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao Perú. Arch. med; 20(1): 123-132, 2020. Disponible en:
<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
22. Huarcaya V. Consideraciones sobre la Salud Mental en la Pandemia de Covid-19. RevPeruMedExp Salud Publica. 2020;37(2):327-34. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n2/1726-4642-rins-37-02-327.pdf>
23. Park S-H, Park M-J. Los efectos de la inteligencia emocional, el entorno laboral de enfermería en el desempeño laboral de enfermería en enfermeras clínicas. Journal of Digital Convergence [Internet]. 2018 Apr 28;16(4):175–84. Kunsan, Corea del Sur. Disponible en:
<https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.4.175>
24. Alonazi, Wadi B. “The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis.” Psychology research and behavior management vol. 13 749-757. 22 Sep. 2020. Disponible en: doi:10.2147/PRBM.S263656

25. Alsufyani, Abdulaziz Mohsen et al. "Impact of emotional intelligence on work performance: The mediating role of occupational stress among nurses." *Journal of nursing scholarship: an official publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 10.1111/jnu.12790. 1 Jun. 2022, Disponible en:10.1111/jnu.12790
26. Ustua J. *Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay 2020*. [tesis para obtener el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57373/Ustua_HJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
27. Moreano N. *La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval "Santiago Távora" Callao*. 2018. [tesis para obtener el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23351/Moreno_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
28. Flores A. *Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez en el año 2017*. [Tesis para obtener el título profesional de administración]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10202/flores_fa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Hernández-Vargas, CI; Dickinson M. *Importancia de la inteligencia emocional en Medicina Investigación en Educación Médica*, vol. 3, núm. 11, 2014, pp. 155-160 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733966006>

30. Rivas Tovar, Luis Arturo, Trujillo Flores, Mara Maricela. Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales [Internet]. 2005;15(25):9-24. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802502>
31. Goleman D. La inteligencia Emocional en la práctica. Editorial Bantam Books; 2003. [consultado 16 de Diciembre de 2022]. Disponible en: [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Gerencia/\[PD\]%20Libros%20%20Inteligencia%20emocional%20en%20la%20practica.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Gerencia/[PD]%20Libros%20%20Inteligencia%20emocional%20en%20la%20practica.pdf)
32. Mercedes M. La inteligencia emocional en el ámbito enfermero. Universidad Europea-Madrid. España.2021. Disponible en: <https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/127/MercedesCruellas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Giménez M, Sales R, Prado V. Actitudes hacia la comunicación, inteligencia emocional y empatía en enfermería. [Tesis doctoral]. España: Universitat de Valencia; 2016. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10550/54130>
34. Federación de Enseñanza. La Inteligencia Emocional. Temas para la Educación [Internet]. 2011;12:12. Availablefrom: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7866.pdf>
35. Zuta AN, Castro LL, Zela PL. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista INvestigaciónValdiziana. [en línea] 2018; 12(3): p. 157-164. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>
36. Chenet ZM, Bollet RF, Vargas EJ, Canchari FY. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. Revista Cultura Viva Amazónica. [en línea] 2019; 4(3): p. 5-9. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/153/140>

37. Peña RH, Villón PS. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*. [en línea] 2018; 3(7): p. 177-192. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
38. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. México D.F.: Editorial Mc Graw-Hill; 2003. [consultado 2022 agosto 13]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
39. Díaz S. Metodología de la investigación científica; 2007.
40. Maya E. Métodos y técnicas de investigación. México. Universidad Nacional Autónoma de México;2014. [consultado 2022 setiembre 12]. Disponible en:http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
41. Hernández R, Fernández C. Metodología de la investigación; 2010.
42. López P. Población Muestra y Muestreo. Punto Cero. [Internet]. 2004;9(8): 69-74. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
43. Tamayo M. El proceso de la investigación científica; 2002.
44. Hernández, R Méndez, S., Mendoza, C. (2017). Fundamentos de Investigación. McGraw-Hill.
45. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística: BussinessSupport Aneth.; 2018.
46. Escobar T, Aristizabal T. Los principios en la bioética: fuentes, propuestas y prácticas múltiples. *Revista Colombiana de Bioética* [Internet] 2011;6():76-109. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189222553006>

6. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: H_1 Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022</p> <p>H_0 No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022</p>	<p>Variable 1: Inteligencia Emocional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento emocional • Auto regulación emocional • Automotivación • Empatía. • Relaciones interpersonales. <p>Variables 2:</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Este estudio será de tipo aplicada.</p> <p>El alcance será de tipo correlacional</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>El diseño de investigación será observacional no experimental, de corte transversal (35).</p>

Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas	Desempeño	Población, muestra y muestreo
¿Qué relación existe entre la dimensión Autoconocimiento emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?	Establecer la relación que existe entre la dimensión Autoconocimiento emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Autoconocimiento emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.	Laboral Dimensiones: • factores actitudinales • factores operacionales	La población estará constituida entre 75 licenciados en enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital Nacional de Lima-Perú durante el periodo de noviembre a diciembre de 2022.
¿Qué relación existe entre la dimensión Autoregulación emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?	Establecer la relación que existe entre la dimensión Autoregulación emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.	Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Autoregulación emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.		

laboral en laborales en profesionales del servicio de Cuidados Intensivos de
 profesionales de enfermería del servicio un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.
 enfermería del servicio de Cuidados Intensivos
 de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional
 de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

Lima-Perú, 2022?

¿Qué relación existe Establecer la relación que Hi. Existe relación estadísticamente
 entre la dimensión existe entre la dimensión significativa entre la dimensión
 Automotivación y Automotivación y Automotivación y desempeño laboral en
 desempeño laboral en desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio
 profesionales de profesionales de de Cuidados Intensivos de un Hospital
 enfermería del servicio enfermería del servicio de Nacional Lima-Perú, 2022.

de Cuidados Intensivos Cuidados Intensivos de
 de un Hospital Nacional un Hospital Nacional
 Lima-Perú, 2022? Lima-Perú, 2022.

¿Qué relación existe entre la dimensión Empatía y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?

Establecer la relación que existe entre la dimensión Empatía y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión empatía y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

¿Qué relación existe entre la dimensión habilidades sociales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022?

Establecer la relación que existe entre la dimensión habilidades Sociales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión habilidades sociales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022.

de Cuidados Intensivos Cuidados Intensivos de
de un Hospital Nacional un Hospital Nacional
Lima-Perú, 2022? Lima-Perú, 2022.

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos:

Instrucciones: Analiza cada una de las preguntas y siga las indicaciones, marque con “X” la respuesta que usted crea adecuada. Es importante que responda con la mayor sinceridad.

Sexo: (M) (F) Edad..... Condición Laboral (Nombrado) (Contratado)

Tiempo de Servicio.....

4 SIEMPRE 3 CASI SIEMPRE 2 A VECES 1 NUNCA

N°	ITEM	VALORACIÓN			
		4	3	2	1
	AUTOCONOCIMIENTO				
1.	Reconoce con facilidad sus propias emociones				
2.	Identifica con rapidez el factor /evento desencadenante de su emoción.				
3.	Es consciente del efecto que tiene su comportamiento sobre los demás.				
4.	Expresa con facilidad sus sentimientos (alegría, tristeza, enojo, etc.) a las personas cercanas a Usted.				
5.	Cuando identifica sus necesidades solicita abiertamente lo que requiere.				
6.	Mantiene control de sus reacciones.				
	AUTOREGULACIÓN				
7.	Sabe decir “No” cuando algo no le conviene				
8.	Se recupera con facilidad de los malos momentos.				
9.	Reacciona positivamente ante situaciones nuevas e inesperadas.				
10.	Cuando se encuentra en un ambiente o situación estresante se mantiene calmado.				
11.	Procura aprender de sus errores y faltas.				
12.	Cuando tiene que hablar en público y se siente nervioso domina con facilidad sus emociones y canaliza su energía de forma positiva.				
	AUTOMOTIVACIÓN				
13.	Considera que puede realizar bien un trabajo sin necesidad de ser estimulado.				
14.	Ante la adversidad mantiene una actitud positiva.				
15.	Hace las cosas lo mejor que puede.				
16.	Realiza bien su trabajo y se esfuerza sin esperar ser recompensado por ello				
17.	Está orgulloso (a) de sus logros y aportes.				

18.	Posee iniciativa propia para empezar las actividades que le brindan satisfacción.				
EMPATIA					
19.	Tiene la capacidad de escuchar a otra persona sin emitir juicios o dar consejos durante la conversación.				
20.	Sabe identificar los sentimientos de los demás				
21.	Puede dejar a un lado su punto de vista y ponerse en el lugar de la(s) persona(s)				
22.	Al escuchar a otras personas se interesa por lo que sienten.				
23.	Ofrece su ayuda cuando los demás tienen problemas.				
24.	Percibe con facilidad las necesidades de los demás.				
HABILIDADES SOCIALES					
25.	Se le facilita afrontar una crítica sin molestarse				
26.	Cuando dicen algo que le molesta o no es de su agrado lo expresa abiertamente con respeto				
27.	Es capaz de ser amable e iniciar una conversación con una persona que recién acaba de conocer.				
28.	Habla de usted mismo con confianza a las demás personas.				
29.	Cuando trabajo en equipo se adapta fácilmente y coopera.				
30.	Posee la habilidad para establecer y mantener relaciones amistosas.				

FICHA TECNICA:

Nombre: Cuestionario de Inteligencia Emocional

Autor: Goleman (1996)

Objetivo del instrumento: Evaluar la Inteligencia Emocional de los trabajadores

Población: Personal médico, asistencial y auxiliar del Centro de Salud

Tiempo: 20 minutos, aproximadamente.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Lea y siga las instrucciones detenidamente sobre las preguntas de desempeño laboral y marque con “x” la respuesta que crea más conveniente.

Sexo: (M) (F) Edad..... Condición Laboral (Nombrado) (Contratado)

Años de Servicio.....

Nunca: 0 Algunas veces: 1 frecuentemente: 2 Siempre: 3

ÁREA DEL DESEMPEÑO	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
	0	1	2	3
1. Termina su trabajo oportunamente en los plazos señalados a función de la normativa institucional.				
2. Cumple con las tareas que se le asigna.				
3. Realiza eficazmente su trabajo.				
4. Cuando recibo una orden, cumplo con prontitud sin buscar excusas para aplazar el asunto.				
DISCIPLINA				
5. Realizo las labores de acuerdo a lo planificado.				
6. Me gusta ordenar las cosas.				
7. No me molesta el desorden.				
8. Con que frecuencia llega tarde.				
9. Falta continuamente al trabajo.				
ACTITUD COOPERATIVA				
10. Se muestra amable y respetuoso con los usuarios (asegurados) y				

compañeros de trabajo.				
11. Brinda una adecuada orientación a los pacientes.				
12. Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo.				
13. Utilizo un buen vocabulario en el trabajo.				
14. Escucho la opinión de los demás.				
INICIATIVA				
15. Propone nuevas ideas para mejorar los procesos de trabajo.				
16. Se muestra asequible al cambio				
17. Es proactivo				
18. Tiene gran capacidad para resolver problemas y anticiparse a los conflictos.				
RESPONSABILIDAD				
19. Asume las consecuencias de las actividades realizadas en su trabajo				
20. Llega puntualmente al centro de salud.				
21. ¿Persiste hasta que alcance la meta fijada?				
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO				
22. Planifica con anticipación sus actividades.				
23. Hace uso de indicadores para				

lograr metas establecidas.				
24. Se preocupa por alcanzar las metas propuestas.				
25. El esfuerzo que realizas va acorde con los objetivos del centro de salud.				
26. Realiza bien su trabajo y tareas relacionadas con el puesto que desempeña.				
CALIDAD				
27. Comete errores al realizar su trabajo.				
28. Hace uso racional de los Recursos				
29. Requiere de una supervisión frecuente en los trabajos que realiza.				
30. Necesito mínima supervisión en el trabajo				
31. Es profesional y competente en el trabajo que realiza.				
32. Se muestra cortés y educado en el trato hacia los demás.				
33. Hago mi trabajo lo mejor posible				
EXACTITUD				
34. ¿Siempre se si el trabajo está bien o mal?				
TRABAJO EN EQUIPO				
35. Muestra una actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.				
36. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.				
37. Apoyo los programas de mejoramiento de la empresa.				

LIDERAZGO				
38. ¿Los líderes son importantes dentro del centro de salud?				
39. Ud. se considera un líder dentro del centro de salud?				

FICHA TECNICA:

Nombre: Cuestionario de “Desempeño Laboral”

Autor: Chiavenato (2002)

Adaptación Peruana: Ana Isabel Flores Flores

Objetivo del instrumento: Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores

Población: Personal médico, asistencial y auxiliar del Centro de Salud

Tiempo: 20 minutos, aproximadamente.

Anexo 3 CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir su participación, debe conocer y comprender los siguientes términos:

Título del trabajo: Inteligencia emocional y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima-Perú, 2022

Nombre del investigador: Lic. Daniela Ramos Mendoza

Propósito y descripción de la investigación: El propósito es determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cuidados intensivos de un hospital nacional, Lima-Perú, 2022

Participación voluntaria: La participación en este trabajo de investigación es voluntaria. Tienes la plena libertad de decidir si deseas o no participar del estudio. Si decide participar del estudio, lo podrá hacer sin tener que dar motivo alguno, no se tomará ningún tipo de represalias o sanciones en contra de tu persona.

Procedimientos: Si acepta participar en la investigación, se le entregará un instrumento que consta de un cuestionario con 30 preguntas relacionado a la inteligencia emocional y el desempeño laboral

Beneficios: Con tu participación se busca tener un panorama amplio acerca de la inteligencia emocional y el desempeño laboral que se desarrolla en el servicio donde laboras

Riesgos y molestias: No tendrá ningún riesgo físico, ni emocional para su persona, pues solo desarrollará el cuestionario.

Privacidad: A fin de proteger su privacidad, la información y datos obtenidos serán codificados y no llevará su nombre, ni sus iniciales; así conservaremos la información y su consentimiento. Su nombre no figurará en ninguna publicación o informe sobre esta investigación, los datos sólo sirven para fines establecidos en el estudio.

Remuneración: No recibirá ninguna remuneración por participar en este estudio.

¿DESEAS PARTICIPAR EN EL PRESENTE ESTUDIO?

Confirmando que he leído las declaraciones consignadas en este consentimiento informado, ratifico que la investigadora de realizar el estudio me ha explicado las actividades a desarrollar, y también confirmo que he tenido la posibilidad de hacer preguntas relacionadas al estudio y estoy satisfecho con las respuestas y explicaciones, tuve el tiempo y la posibilidad de leer la información, y decidir si acepto participar o no en el presente estudio.

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado**

Nombre y apellidos (en letra imprenta):

Firma: _____

Numero de Celular: _____

Correo Electrónico: _____

Fecha: _____

ANEXO 4: INFORME DE ORIGINALIDAD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

AUTOR

DANIELA MILAGROS RAMOS MENDOZA,

RECuento DE PALABRAS

10132 Words

RECuento DE CARACTERES

62785 Characters

RECuento DE PÁGINAS

59 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

123.4KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 20, 2022 3:21 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 20, 2022 3:24 PM GMT-5● **14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)