



**Universidad
Norbert Wiener**

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

Inteligencia emocional y desempeño laboral del
personal de enfermería de una clínica privada,
Lima 2022

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada
en Enfermería**

Presentado por:

Álvarez Tito, Kathy Miriam

Código Orcid: 0000-0002-1844-8714

Asesor: Dr. Fernández Rengifo, Werther Fernando

Código Orcid: 0000-0001-7485-9641

Línea De Investigación: Salud y Bienestar

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	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **ALVAREZ TTITO KATHY MIRIAM** 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 DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA 2022Asesorado por el docente: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo DNI ... 05618139ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641> tiene un índice de similitud de 19...(diecinueve) % con código __oid:14912:218881549__ _____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

ALVAREZ TTITO KATHY MIRIAM Nombres y apellidos del Egresado
DNI: 70916492

.....
Firma de autor 2

DNI:



.....
Firma

Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo
DNI: 05618139

Lima, ...28...de.....marzo..... de.....2023.....

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA
PRIVADA, LIMA 2022**

Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, A mi madre por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, a mis tías quienes han velado por mí durante este arduo camino para convertirme en una profesional. A mi padre quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional. A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

Agradecimiento

A mis padres, “Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro amados padres, como una meta más conquistada. Orgullosa de haberlos elegido mis padres y que estén a mi lado en este momento tan importante. Gracias por ser quienes son y por creer en mí”

Índice general

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice general	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos De La Investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal.....	5
1.5.2. Espacial.....	5
1.5.3. Recursos	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	8
2.2. Bases teóricas	10
2.2.2. Desempeño laboral.....	12
2.3. Formulación de hipótesis.....	15
2.3.1. Hipótesis general.....	15
2.3.1. Hipótesis específicas	15

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	16
3.1. Método de la investigación	16
3.2. Enfoque de la investigación.....	17
3.3. Tipo de investigación.....	17
3.4. Diseño de la investigación	17
3.5. Población, muestra y muestreo	18
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos	23
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	24
4.1. Resultados.....	24
4.1.1. Análisis descriptivos de los resultados.....	24
4.1.2. Análisis descriptivos a través de tablas cruzadas.....	28
4.1.3. Prueba de hipótesis.....	32
4.1.3. Discusión de resultados.....	35
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
5.1. Conclusiones.....	38
5.2. Recomendaciones	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48
Anexo 1: Matriz de consistencia	48
Anexo 2: Instrumentos	50

Índice de tablas

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la muestra según sexo.....	24
Tabla 2. Datos sociodemográficos de la muestra según edad	24
Tabla 3. Nivel de inteligencia emocional	25
Tabla 4. Nivel de atención a los sentimientos	25
Tabla 5. Nivel de claridad emocional.....	25
Tabla 6. Nivel de reparación de emociones.....	26
Tabla 7. Nivel de desempeño laboral	26
Tabla 8. Nivel de relaciones interpersonales	27
Tabla 9. Nivel de motivación	27
Tabla 10. Nivel de trabajo en equipo La clínica privada recomienda conocimientos básicos de inteligencia emocional, asertividad y empatía para desarrollar cambios en aspectos psicológicos y conductuales en beneficio personal.	27
Tabla 11. Tabla cruzada de inteligencia emocional y desempeño laboral	28
Tabla 12. Tabla cruzada de desempeño laboral y atención a los sentimientos	29
Tabla 13. Tabla cruzada de desempeño laboral y claridad emocional	30
Tabla 14. Tabla cruzada de desempeño laboral y reparación de emociones	31
Tabla 15. Prueba de normalidad	32
Tabla 16. Correlación de inteligencia emocional y desempeño laboral	33
Tabla 17. Correlación de atención a los sentimientos y desempeño laboral	33
Tabla 18. Correlación de claridad emocional y desempeño laboral.....	34
Tabla 19. Correlación de reparación de emociones y desempeño laboral.....	34

Resumen

Objetivo: determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022. **Metodología:** la investigación es de método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal, y de alcance descriptivo correlacional. La muestra fue de 83 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta aplicándose el cuestionario de inteligencia emocional TMMS-24 y desempeño laboral; se acudió a la prueba estadística paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson para determinar la correlación de las variables. **Resultados:** Se determinó un valor de ($r = ,465$; $p < ,000$) entre la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022. **Conclusiones:** se determinó que existe relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño laboral, enfermeras

Abstract

Objective: To determine the relationship between emotional intelligence and work performance of the nursing staff of a private clinic, Lima 2022. **Methodology:** The research is of a hypothetical deductive method, of a quantitative approach, of an applied type, of a cross-sectional non-experimental design, and of scope correlational descriptive. The sample was 83 nursing professionals. The technique was the survey applying the TMMS-24 emotional intelligence questionnaire and job performance; the parametric statistical test of the Pearson correlation coefficient was used to determine the correlation of the variables. **Results:** A value of ($r = .465$; $p < .000$) was determined between emotional intelligence and work performance of the nursing staff of a private clinic, Lima 2022. **Conclusions:** It was determined that there is a relationship between emotional intelligence and work performance of the nursing staff of a private clinic, Lima 2022.

Keywords: Emotional intelligence, job performance, nurses

Introducción

El capítulo I, se presenta el problema de investigación acompañada de la realidad problemática. Luego, se presenta el problema general y específicos; también, los objetivos generales y específicos, la justificación y las delimitaciones de la investigación. El capítulo II, se presenta el marco teórico, desarrollan los antecedentes a nivel internacional y nacional; luego, las bases teóricas e hipótesis general y específicas. El capítulo III, se presenta el desarrollo de la metodología, esta detalla el método de estudio, el enfoque, el tipo, el diseño experimental y el nivel de investigación; además, se presentan las variables y operacionalización. Terminando, se define la cantidad de la población y la muestra por medio de un muestreo; y luego describir las técnicas e instrumentos.

El capítulo IV, se presentan los resultados por medio del SPSS v25 en responder de manera estadística de manera descriptiva e inferencial. Luego, se empieza a la discusión de los resultados, en el cual se comparan los datos e información obtenida con otros datos e información presentados en los antecedentes y bases teóricas.

El capítulo V, se termina con las conclusiones, y se presentan recomendaciones de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Durante el tiempo de crisis de la pandemia, los profesionales de la salud estuvieron sujetos a una serie de circunstancias de forma desafiante, involucrando su cabida de elaboración a la resiliencia, contención y emoción por parte del desbordamiento y sobrecarga de la demanda asistencial de pacientes en los hospitales. Dicha crisis, provocó una gran presión emocional en áreas de atención directa, morales y éticas, ya que, los riesgos de infección eran continuos, los equipos de protección personal eran incómodos e insuficientes, escaso apoyo psicológico intensivo a enfermeros, médicos, familiares y pacientes (1).

En énfasis, la inteligencia emocional sugiere que las personas con mayor porcentaje de coeficiente intelectual tienden a presentar fuertes habilidades sociales, son aquellas personas que reconocen las emociones de otras personas, respondiendo de manera efectiva a las situaciones presentadas, donde a mayor presencia de buenas habilidades sociales, mayor será el desempeño laboral en la intervención enfermera y paciente (2).

En un reporte por la OMS, en el 2022, las situaciones emergentes en tiempos de pandemia causaron malestares en la gran mayoría de las personas, ya sean pacientes y personal de salud; refiriendo “sentir tristeza, ansiedad, trastorno de sueño, desesperación, cansancio, ira, dolor e irritabilidad; además, se realizó 129 investigaciones en 39 países, y el 22% de las personas de cada 1/5 ha experimentado vivir en zonas afectadas por conflictos en algún momento de sus vidas a lo largo de 10 años previos a sufrir ansiedad, depresión, trastorno bipolar, estrés postraumático y esquizofrenia (3).

Según la OTI y la OMS alertaron que, las largas jornadas laborales aumentan difusiones por accidentes cerebrovasculares y cardiopatía isquémica; de acuerdo con un análisis mundial, en el 2016 más de 398 mil personas perdieron la vida por causa de un

accidente cerebrovascular y más de 347 mil por cardiopatía isquémica como consecuencia a más de 55 horas de trabajo a la semana, incluso a más (4).

Asimismo, en un reporte por el Ministerio de Trabajo, en el 2021, en Lima más del 41% de las personas perdieron su trabajo en tiempo de pandemia, y el 48,7% ganaba igual o menos de 930 soles mensuales; por debajo del sueldo mínimo. Dicho de otra manera, este reporte presentó preocupación en los medios de emergencia sanitaria; durante la pandemia el 54,6% de los población limeña presentaron problemas para dormir (5).

Si bien es cierto, en el aspecto salarial, los bajos salarios involucran la necesidad por parte de las enfermeras, durante el impacto de la pandemia el incremento de la jornada de trabajo estuvo permanente en distintos ambientes altamente contaminante a la exposición de riesgos biológicos, sin contar con el desgaste mental y físico. Todo lo antes mencionado, ha inferido directamente en la calidad de vida y de asistencia prestada por parte del empleador (6).

De igual importancia, el efecto de la neuroeducación laboral en momentos de pandemia evidenció diversos desafíos en contribuir enseñanza y aprendizaje, debido a diferentes factores emocionales y contextuales que dieron paso a obstaculizar la aplicación en distintas metodologías de intervención entre enfermeros y pacientes. Eventualmente, la neurociencia genera un impacto positivo en el trabajador, ya que al ser estimulado por la interacción social y la vivencia de experiencias permitirán fortalecer las habilidades cognitivas y las destrezas socioambientales mediante la regulación emocional (7).

Después de todo, el cerebro al recibir influencias externas, internas e información da acceso a desencadenar las conductas más adecuadas en el momento determinado; por ello, el comportamiento se ve involucrado en las consecuencias del ambiente, experimentándose como negativas y positivas para la persona (8). En este sentido, la importancia de la labor

del personal sanitario es fundamental para enfrentar la sobrecarga de pacientes en el tiempo de pandemia; puesto que, se ha evidenciado que un 65% para tener éxito laboral se debe fundamentalmente a la influencia de la inteligencia emocional, no sólo actúa contigo mismo, sino con las personas a nuestro alrededor, siendo empáticos, influyendo en los demás e incluso poder persuadir situaciones adversas (9).

En resumidas palabras, de todo lo antes mencionado acerca de la realidad que se ha vivido en el tiempo de pandemia es preocupante; preocupante en el sentido que se deja de lado la prevalencia de afección que pueda presentar el personal sanitario cuando se presenta carga laboral, problemas de sueño, cambios de comportamiento por el exceso de trabajo, etc. De acuerdo con lo antes menciona, estos comportamientos conducen a la opresión física y psicológica que provoca que muchos profesionales de enfermería abandonen su lugar de trabajo; estas salidas contribuyen a la escasez ya notada en la fuerza laboral (10). Por tal motivo, al tener en cuenta dicha realidad existente, el estudio investigará al personal de enfermería de una clínica privada de Lima acerca de la influencia emocional en la vinculación al desempeño laboral. En el siguiente apartado, se formula el planteamiento de problema que se indagará en la investigación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión atención de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión claridad de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022?

1.3. Objetivos De La Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar la relación entre la dimensión atención de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Identificar la relación entre la dimensión claridad de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Identificar la relación entre la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La justificación teórica tuvo el propósito de la aportación de la escala de medición de Inteligencia Emocional TMMS-24 centrado en el modelo teórico de Salovey y Mayer y la escala de medición del desempeño laboral basado en el modelo teórico de Alles; además,

se sustentó por la teoría de Jean Watson. Dichos autores tuvieron importancia y relevancia para la sustentación del marco teórico a través de las contribuciones de conocimientos acerca de la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

1.4.2. Metodológica

Justificación metodológica, la investigación se enfocó en responder a los objetivos e hipótesis correspondientes, siendo una investigación hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal, y de alcance descriptivo correlacional, se aplicó los instrumentos correspondientes, los cuales fueron del cuestionario de inteligencia emocional TMMS-24 y desempeño laboral; dichos instrumentos fueron totalmente validados y confiables para su aplicación.

1.4.3. Práctica

A través de los resultados obtenidos se pudo identificar la frecuencia y relaciones correspondientes a los objetivos e hipótesis planteadas de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima; se generó alternativas de solución de acuerdo con los resultados obtenidos en la clínica privada de Lima

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación se desarrolló en el mes de Julio del año 2022, en el personal de enfermería de una clínica privada de Lima.

1.5.2. Espacial

La aplicación de los instrumentos inteligencia emocional TMMS-24 y desempeño labora, se realizó en el personal de enfermería de una clínica privada de Lima.

1.5.3. Recursos

La muestra estuvo dirigida al personal de enfermería de una clínica privada, donde la participación de la investigación fue totalmente voluntaria y mediante un consentimiento informado; la confiabilidad de los datos obtenidos fueron guardados por la investigadora. Pues bien, el recurso humano fue comprendido como el esfuerzo de la autora de la investigación en base a asesoría guiada de elaboración de datos de proyecto de tesis, quien trabajó en conjunto e interés científico propuestos por la Universidad Norbert Wiener como casa de estudios.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En su investigación del 2022, Nansuphawatt et al. (11) tuvieron como objetivo “explorar los niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral, así como las relaciones entre los dos, entre enfermeras de hospitales terciarios en la ciudad de Xishuangbanna, República Popular de China”. Realizaron un estudio transversal y de nivel correlacional; trabajaron una muestra de 296 profesionales de enfermería. En base a los resultados, lograron evidenciar que existe relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño a la tarea, ya que los valores de ($r = ,456$ $p < ,001$) y los valores de desempeño contextual de ($r = ,432$ $p < ,001$). Concluyeron que, las variables enfrentan una relación positiva, pero moderada.

En su investigación del 2022, Torres (12) tuvo como objetivo “determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral percibido en usuarios internos de un Hospital de Guayaquil, en tiempos COVID-19, 2021”. Realizó un estudio transversal y de nivel correlacional; trabajó con una muestra de 150 usuarios internos. En base a los resultados, determinó que existe relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los valores de ($r = ,574$ $p < ,000$). Concluye que, las variables enfrentan una relación positiva, pero moderada.

En su investigación del 2021, Zaman et al. (13) tuvieron como objetivo “determinar la asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales de la salud de Pakistán”. Realizaron un estudio transversal de nivel correlacional; trabajaron

una muestra de 360 profesionales de enfermería. En base a los resultados, determinaron que existe relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los valores de ($r= ,571$ $p < ,001$). Concluyeron que, las variables enfrentan una relación positiva, pero moderada.

En su investigación del 2020, Alonazi (14) tuvo como objetivo “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 de Arabia Saudita”. Realizó un estudio transversal y de nivel correlacional; trabajó una muestra de 340 profesionales de enfermería. En base a los resultados, determinó que existe relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los valores de ($r= ,526$ $p < ,000$). Concluye que, las variables enfrentan una relación positiva, pero moderada.

En su investigación del 2017, Al-Hamdan (15) tuvo como objetivo “determinar la correlación de la inteligencia emocional y el trabajo de desempeño entre los hospitales jordanos enfermeras registradas”. Realizó un estudio transversal y de nivel correlacional; con una muestra de 250 enfermeras. En el resultado, determinó que existe relación positiva baja entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los valores de ($r= ,250$ $p < ,000$). Concluye que, las variables enfrentan una relación positiva, pero bajo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En su investigación del 2021, Pérez (16) tuvo como objetivo “determinar la relación entre inteligencias emocionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardio pediatría de un Hospital de Lima, 2021”. Realizó un estudio transversal y de nivel correlacional; trabajó una muestra de 60 profesionales de enfermería. En base a los resultados, logró determinar que no existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los valores de ($r= ,163$ $p < ,212$) presentó un nivel de significancia

mayor a 0,05. Concluye que, las variables no enfrentan una relación positiva, ya que el nivel de significancia fue mayor a 0,05.

En su investigación del 2021, Mantilla y Vargas (17) tuvieron como objetivo “determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral de enfermeras(os) que laboran en la Clínica San Juan de Dios”. Realizaron un estudio transversal y de nivel correlacional; trabajaron una muestra de 104 enfermeras(os). En base a los resultados, determinaron una relación positiva pero baja entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los valores de ($r = ,039$ $p < ,000$). Concluyeron que, las variables enfrentan una relación positiva, pero muy bajo.

En su investigación del 2021, Ustua (18) tuvo como objetivo “encontrar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano – Abancay”. Realizó un estudio transversal y de nivel correlacional; trabajó una muestra de 37 trabajadores. En base a los resultados, determinó que, si existe relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los valores de ($r = ,452$ $p < ,000$). Concluye que, las variables enfrentan una relación positiva, pero moderada.

En su investigación del 2019, Muñoz (17) tuvo como objetivo “determinar las características, niveles de la inteligencia emocional y del desempeño profesional, y la relación entre estas dos variables, en los médicos y enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”. Realizó un estudio transversal y de nivel correlacional; trabajó una muestra de 92 profesionales. En base a los resultados, determinó que, si existe relación positiva alta entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los valores de ($r = ,703$ $p < ,000$). Concluye que, las variables enfrentan una relación positiva alta.

En su investigación del 2018, Moreano (19) tuvo como objetivo “determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería, en el Centro Médico Naval Santiago Távora Callao”. Realizó un estudio transversal y de nivel correlacional; trabajó una muestra de 107 profesionales de enfermería. En base a los resultados, determinó que existe relación positiva alta entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los valores de ($r = ,879$ $p < ,000$). Concluye que, existe relación entre las variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es una habilidad mental que integra las percepciones de las emociones, el manejo de las emociones, la comprensión de las emociones y la facilitación de la fluidez emocional del pensamiento interno de la persona (20).

Por otro lado, la Inteligencia se define como la habilidad de una persona en resolver problemas y sobre todo en la capacidad de entender, analizar y tomar las decisiones óptimas acorde a la situación (21). Asimismo, la inteligencia emocional consiste en la competencia de reconocer sentimientos propios, percibir, evaluar y expresar emociones y el control sobre estos (22).

Los aspectos de la inteligencia emocional se relacionan con el conocimiento de las propias emociones, bajo la frase socrática de “conócete a ti mismo”; es decir, busca el autoconocimiento de la persona; el manejo de las emociones, el cual permite que estas emociones seas manejadas adecuadamente; la automotivación como el impulso a que el individuo a alcanzar su metas y objetivos y el reconocimiento de las emociones de los demás, el cual se logra a través de la empatía (23).

Por otra parte, se distinguen dos modelos de medición de las emociones: las escalas de capacidad y las escalas de clasificación. En cuanto a la escala de capacidad, exige al individuo que demuestre el reconocimiento de sus emociones internas y que procesen información respecto a dicha emoción. En cambio, la escala de clasificación requieren que el individuo examine y califique sus emociones de acuerdo a una serie de afirmaciones (24).

Por consiguiente, la inteligencia emocional proporciona al individuo herramientas para tener la capacidad de percibir, analizar y comprender tanto sus propias emociones como el de los demás, en beneficio propio y crear así un ambiente de armonía con el entorno (21).

2.2.1.1. Dimensión de atención

La atención a los sentimientos es aquella dimensión que brinda herramientas para que el individuo pueda identificar y comprender acerca de las emociones. Asimismo, brinda la capacidad de etiquetar emociones y la de los demás (25). Asimismo, la atención se define por permitir centrarse en aquellas manifestaciones de las emociones (26).

2.2.1.2. Dimensión de claridad

La claridad se puede conceptualizar como la capacidad de las personas en caracterizar sus emociones con el fin de brindarles atención y valorar sus sentimientos (27). Estudios indican que un alto nivel de claridad emocional se relaciona a la comprensión de regular el impacto de las emociones en la actividad fisiológica, también brinda indicios de bienestar emocional. En cambio, las personas con baja comprensión son propensas a enfermedades psicopatológicas como ansiedad y depresión, trastorno de personalidad múltiple, entre otros (28).

2.2.1.3. Dimensión de regulación de las emociones

Son aquellos procesos cognitivos responsables de monitorear, evaluar, modificar las reacciones emocionales, en especial en sus características intensiva y temporal, con el propósito de alcanzar un mayor dominio de las emociones, ya sea positiva o negativa (29).

Asimismo, existen dos enfoques en la reparación de las emociones: micro y macro; el enfoque de nivel micro consiste en enfatizar las estrategias cognitivas o conductuales que se utilizan al momento de manifestar la emoción; por otra parte, el enfoque de nivel macro abarca la habilidad y capacidad del individuo en responder a las emociones de manera adaptativa y efectiva (30).

Por otro lado, la regulación de las emociones se centra en la respuesta de cada individuo acerca de la capacidad de control que tiene de sus emociones y las enfrenta de manera positiva (26).

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral gestiona la evaluación de una persona por medio de la supervisión y alineación personal entre sus actividades principales de objetivos y metas, siendo medidas por el conocimiento y capacidad de los trabajadores (31).

El desempeño laboral es aquel comportamiento que los empleados manifiestan durante el horario laboral. Asimismo, es una unidad de medida sobre el desempeño en el entorno ocupacional, puesto que indica qué tan bien un empleado se desenvuelve en el trabajo. Además, el desempeño laboral evalúa aspectos como la competencia específica al trabajo asignado, la reacción del trabajador frente a tareas específicas, el comportamiento ante las tareas principales y el nivel de compromiso ante los trabajos asignados (32).

El desempeño laboral establece a la eficiencia como un elemento para lograr los objetivos institucionales, capacitar trabajadores de alto nivel, lograr su mayor competitividad de la mejora para la calidad de vida (33).

Adicional a ello, el desempeño laboral consiste en los siguientes factores que influyen en el comportamiento individual: motivación, idoneidad o ambiente de trabajo, establecimiento de metas, reconocimiento del trabajo, participación de los empleados, capacitación y desarrollo profesional (34).

2.2.2.1. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales radica en aquellas relaciones establecidas entre dos personas o más y que forma parte esencial en la sociedad y en ámbitos específicos de ella como el ámbito laboral (35).

Asimismo, se establece dos tipos de relaciones interpersonales en el aspecto laboral: las relaciones entre pares y la relación entre jefes; la relación interpersonal entre pares se genera entre dos individuos de un ambiente laboral, pero que comparten el mismo nivel jerárquico y que mantienen algún tipo de relación, desde amical hasta cordial. Por otra parte, la relación entre jefes se da entre las relaciones entre el trabajador y un jefe, siendo característica de ella, la existencia de subordinación jerárquica (36).

En consecuencia, la relación interpersonal en el ámbito laboral tiene como objetivo lograr la equidad en el trabajo, logrando un ambiente de armonía que influya en mejorar el desempeño y productividad de la empresa y, por ende, el desarrollo del trabajador. Las relaciones interpersonales indica también, que el contacto que establezcan los trabajadores es imprescindible en el logro de las metas empresariales (37).

2.2.2.2. Motivación

La motivación son factores internos o externos que impulsa a un individuo a tomar determinada acción, se establece la existencia de dos tipos de motivos: los motivos internos

y externos. Los motivos internos se originan por el interés propio de un individuo hacia algún propósito que logre generar una sensación de satisfacción, autonomía, libertad, eficiencia, capacidad o agrado; la motivación interna se encuentra relacionada al bienestar personal. En cambio, la motivación externa es el interés del individuo hacia los incentivos y recompensas que se generan en el ambiente, ya sea beneficios, afecto, reconocimiento, entre otros (38).

La motivación en el ámbito laboral es la acción a voluntad del individuo, quien, por medio del esfuerzo propio, busca conseguir las metas de la empresa a fin de satisfacer las necesidades individuales. En el ámbito personal, esta motivación busca satisfacer las necesidades de autorrealización, mejorar las condiciones laborales y satisfacer las necesidades propias, dichos elementos incidirá en la reacción del empleado y su desempeño en la empresa (39).

No obstante, existen 5 pilares fundamentales en la motivación laboral: el salario, la colaboración, el buen trato laboral, la posibilidad de ascenso y el reconocimiento del trabajo (40).

2.2.2.3. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es aquella actividad realizada entre dos o más individuos de una organización con el propósito de alcanzar un objetivo en común (41). Por otro lado, la existencia de 5 elementos del trabajo en equipo: cooperación, cohesión, eficacia colectiva, conflictos, coordinación y comunicación. La cooperación abarca las capacidades y motivaciones de los encargados del trabajo en equipo, esta puede constar de las actitudes, creencias y sentimientos. La cohesión indica el grado de compromiso de los miembros del equipo hacia los objetivos que se quieren alcanzar.

Mientras que la eficiencia colectiva describe cuán eficiente es el desempeño del grado del equipo. En cambio, el conflicto, en contraposición a la coordinación, es la

incompatibilidad existente entre los intereses, creencias y punto de vista entre los miembros del equipo. La coordinación se define como la capacidad de articulación entre distintos colaboradores de un proyecto. Finalmente, la comunicación es aquel proceso en el que los comunicadores envían y reciben información simultánea a través de vías de comunicación, este elemento es importante puesto que una buena comunicación en un trabajo en equipo puede incidir en el desempeño de esta (42).

El trabajo en equipo se puede clasificar en modalidades multidisciplinaria, interdisciplinaria y transdisciplinaria. El equipo multidisciplinario es aquel grupo conformado por integrantes de diferentes disciplinas enfocadas a solucionar un problema. El equipo interdisciplinario se agrupa por profesionales o técnicos de distintas disciplinas que realizan tareas acordes a su formación disciplinaria. Mientras que el equipo transdisciplinario reúne a miembros de diferentes áreas de conocimiento para un solo objetivo de desarrollo grupal (43).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

2.3.1. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre la dimensión atención de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

H₀: No existe relación entre la dimensión atención de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión claridad de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

H₀: No existe relación entre la dimensión claridad de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

H₀: No existe relación entre la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación tuvo el aporte del método hipotético deductivo, porque realiza deducciones acerca de situaciones hipotéticas para lograr organizar ideas que luego serán llenadas en una conclusión general, dando respuesta al problema inicial (44).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, porque es utilizada por medio de la recolección de datos la medición numérica para probar o responder una hipótesis de investigación con la finalidad de determinar pautas de comportamiento (45).

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación se basó por ser de tipo aplicada, porque tiene como propósito resolver un problema o un enfoque específicos, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento necesario para su implementación y así enriquecer el desarrollo cultural y científico (46).

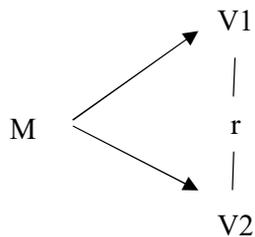
Asimismo, la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, ya que se describirá de la mejor forma acerca del tema en función a datos estadísticos recolectados para demostrar la frecuencia en la cual se encuentre la población, además, tendrá el propósito de medir cada variable para analizar y cuantificar la vinculación de la mismas, siendo representadas para responder problemas y objetivos (45).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación fue representada por el diseño no experimental; por tanto, es aquel diseño que no existen condiciones ni estímulos experimentales que estén sometidas a las variables de estudio, donde los sujetos de estudio serán evaluados en función a su naturaleza

sin ser alterado ninguna situación de esta. Asimismo, fue transversal, porque recogió datos en un determinado momento y únicamente una sola vez (46).

Donde el diseño es:



M= Muestra de estudio

V1= Inteligencia emocional

V2: Desempeño laboral

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población es conocida por ser un conjunto finito de sujetos que comparten características comunes o similares relacionadas entre sí (46). Por tal motivo, la investigación contó con una cantidad de 105 profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima.

Criterio de inclusión

- Personal de enfermería que pertenezca a la clínica privada.
- Personal de enfermería que participen voluntariamente.
- Personal de enfermería de ambos sexos.

Criterio exclusión

- Personal de enfermería que no desee participar voluntariamente.
- Personal de enfermería que no complete las encuestas de manera correcta.
- Personal de enfermería que no pertenezcan a la clínica privada.
- Personal de enfermería que no laboró durante pandemia pero si pertenecen a la clínica privada.

3.5.2. Muestra

La muestra es conocida por ser un subgrupo que considera una parte representativa de la población. Asimismo, se trabajó con una muestra de 83 profesionales de enfermería. A continuación, se dio a conocer la formula donde se considera la muestra representativa de la investigación.

$$n = \frac{Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 * p * q}{d^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

α = Alfa (máximo error tipo I)

$1-(\alpha) /2$ = Nivel de confianza

Z (1- α /2) = Z de (1- α /2)

p = probabilidad de éxito (Se asume p = 0.500).

q = probabilidad de fracaso (Se asume q = 0.500).

d = precisión (se asume 0.05)

Al reemplazar valores se obtiene lo siguiente: Tamaño de la muestra n = 83

3.5.3. Muestreo

Se utilizó la técnica del muestreo probabilístico aleatorio simple; el muestreo probabilístico se basa en involucrar la selección de las unidades de tal forma que dichas unidades tendrán la misma posibilidad para ser elegidos, considerándose ser estadísticamente representativas, lo cual se cuenta con una formula estadística.

3.6. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional es una habilidad mental que integra las percepciones de las emociones, el manejo de las emociones, la comprensión de las emociones y la facilitación de la fluidez emocional del pensamiento interno de la persona (20).	Se medirá a través de tres dimensiones, atención a los sentimientos, claridad emocional y reparación de emociones, mediante la aplicación de un cuestionario al personal de enfermería de una clínica privada en el año 2022.	Atención	Atenderse a sí mismo y con los demás acerca de los sentimientos y emociones.	Escala Ordinal	Bajo [24-56]
			Claridad	Tomar en consideración la conciencia de las propias emociones y de los demás.	1. Nada de acuerdo 2. Algo de acuerdo 3. Bastante de acuerdo	Regular [57-88]
			Regulación de emociones	Establecer espacios en las regularidades de los estados emocionales prolongados positivos y negativos.	4. Muy de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Bueno [89-120]
Desempeño laboral	El desempeño laboral gestiona la evaluación de una persona por medio de la supervisión y alineación personal entre sus actividades principales de objetivos y metas, siendo medidas por el conocimiento y capacidad de los trabajadores (31).	Se medirá a través de tres dimensiones, relaciones interpersonales, motivación y trabajo en equipo, mediante la aplicación de un cuestionario al personal de enfermería de una clínica privada en el año 2022.	Relaciones interpersonales	Actitudes, manejo de conflictos y comunicación.		Deficiente [18-42]
			Motivación	Incentivos, competencias y aptitudes.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Regular [43-67]
			Trabajo en equipo	Compromiso, liderazgo y metas.		Excelente [68-90]

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Cómo técnica de investigación se consideró oportuno la encuesta, ya que se centra por ser un conjunto de preguntas en relación a una o más variables a medir por medio de un cuestionario (45).

3.7.2. Descripción de instrumentos

La escala de inteligencia emocional (TMMS-24) es un instrumento reducido de la escala original TMMS-48 creado principalmente por Salovey y Mayer en 1995; y tuvo como adaptación en España por Fernández, Extremera y Ramos en el 2004. Por otro lado, adaptada a nivel peruano por Pérez, Quispe, Tuesta en el 2020; a su vez, la escala posee 24 ítems, establecida por 3 dimensiones, donde cada dimensión mantiene una composición de 8 ítems: atención, compuesta por los ítems 1 al 8, claridad, compuesta por los ítems 9 al 16, y la regulación de emociones compuesta por los ítems 17 al 24. Asimismo, es de escala Likert de alternativas múltiples desde 1= nada de acuerdo hasta 5 = totalmente de acuerdo; presentando una escala valorativa de puntuaciones de nivel bajo [24-56], Regular [57-88], y Bueno [89-120] (26).

El cuestionario desempeño laboral fue creado y adaptado por Ccoscco en el 2020; a su vez, la escala posee 18 ítems, establecido por 3 dimensiones, cada dimensión mantiene una composición de relaciones interpersonales con 1, 2, 3, 4, 5 y 6 ítems, motivación con 7, 8, 9, 10, 11 y 12, trabajo en equipo con 13, 14, 15, 16, 17 y 18. Asimismo, es de escala Likert de alternativas múltiples desde 1 = nunca hasta 5 = siempre; presentando una escala valorativa de puntuaciones de nivel deficiente de [18-42], regular de [43-67], y excelente de [68-90] (47).

3.7.3. Validación

La escala original Trait Meta-Mood Scale (TMMS-48) elaborado por Salovey y Mayer (1995), el instrumento tiene la finalidad de medir la autopercepción de la inteligencia emocional; presentando una consistencia de contenido aceptable para su libre utilización. Asimismo, fue traducido y adaptado al español por Fernández, Extremera y Ramos (2004) presentando aceptación aceptable en cuando a una validez de contenido y su libre utilización. Por otro lado, se adaptó al contexto peruano por Pérez, Quispe y Tuesta (2020) quienes trabajaron las propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional (TMMS-24) versión reducida, demostraron que la escala presentó una apropiada distribución de los datos en la población aplicada, determinando su utilización a la población peruana es aceptable; recomendaron eliminar el ítem 5 por presentar un índice de homogeneidad de 0,03; dejando entender que no afectará en lo absoluto con la confiabilidad del instrumento (26). Finalmente, el cuestionario de desempeño laboral fue validado por 3 criterio de jueces, quienes determinaron que el instrumento es relevante, claro y pertinente para su libre utilización a la población peruana (47).

3.7.4. Confiabilidad

La escala de inteligencia emocional TMMS-24 presentó niveles de confiabilidad en su versión adaptada a nivel peruano por Pérez, Quispe y Tuesta (2020) dando a conocer una confiabilidad en la atención de ,88; claridad de ,89; y en la regulación de emociones con ,87; apoyándose también en la confiabilidad de Omega de McDonald, donde atención presento una confiabilidad de ,82; claridad de ,78; y regulación de las emociones con ,86. Por otro lado, el cuestionario de desempeño laboral presentó confiabilidades aceptables y apropiadas, donde el desempeño laboral presentó una confiabilidad de ,95, en sus dimensiones, relaciones interpersonales de ,79, motivación de ,94, trabajo de equipo de ,85 (47).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Plan de procesamiento

En base al plan de procesamiento de la investigación, está dio inicio presentando el consentimiento informado a la clínica privada en donde se aplicó los instrumentos por medio de la encuesta. Luego, se aplicó la encuesta de manera presencial, presentando el instrumento a los profesionales de enfermería e indicándoles por medio de un consentimiento informado que la participación a la investigación es totalmente voluntaria. Una vez, concluido la recolección de los datos por medio de la participación de los profesionales de enfermería se procedió a trasladar los datos a una hoja Excel para decodificar las puntuaciones totales de las variables y dimensiones. Finalmente, una vez obtenido los datos completos y requeridos en la hoja de Excel esta fue trasladada al programa SPSS v25 para elaborar las tablas y gráficos correspondientes en responder a las hipótesis planteadas en la investigación.

3.8.2. Análisis de datos

Partiendo de lo antes mencionado por medio del traslado de los datos al programa SPSS v25, está tuvo un análisis de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que por ser una muestra representativa mayor a 50; además, la prueba realiza la comparación de las funciones de distribución de acumulación observada que estuvieron representadas por las variables y dimensiones, donde respondieron que la distribución de los datos eran normales (48); en caso la distribución de los datos al ser normal, se recomendó el coeficiente de correlación de Pearson quien trabaja la estadística paramétrica; es decir donde ambos responden a inferencias de una hipótesis planteada por la investigación (49).

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía

Este principio representa todo proceso de realización de esta investigación, puesto que al contactar al personal de enfermería se considerará la voluntad y se respetó de su decisión en todo momento para la libre participación en la investigación; además, los participantes fueron libres de elegir entre participar o no participar. Asimismo, se presentó una información correcta y veraz acerca de la investigación.

Principio de beneficencia

El presente trabajo de investigación se realizó de acuerdo con los códigos de ética, con el compromiso fundamental de no dañar a ninguno del personal de enfermería en curso de la presentación de la encuesta y responder a los instrumentos establecidos por la investigación.

Principio de no maleficencia

Se inició explicado a todos los participantes del personal de enfermería, que en la misma los datos registrados por medio de la encuesta no serán expuestos por ninguna manera a algún tipo de riesgo o peligro.

Principio de justicia

A cada uno de los participantes del personal de enfermería, se les trató en todo momento con adecuado respeto, cordialidad e igualdad a todos por igual.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 1.

Datos sociodemográficos de la muestra según sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	61	73,5%
	Masculino	22	26,5%
	Total	83	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 1, respecto al sexo, el 61 (73,5%) fue femenino y el 22 (26,5%) fue masculino.

Tabla 2.

Datos sociodemográficos de la muestra según edad

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	20 a 30 años	29	35,4%
	31 a 40 años	42	51,2%
	41 a 50 años	8	9,8%
	Mayores de 51 años	3	3,7%
	Total	83	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 2, se evidencia el resumen de los datos obtenidos del personal de enfermería, donde el 29 (35,4%) presentó edades entre 20 a 30 años, el 42 (51,2%) presentó edades entre 31 a 40 años; el 8 (9,8%) presentó edades entre 41 a 50 años, y el 3 (3,7%) mayores de 51 años.

Tabla 3.

Nivel de inteligencia emocional

Inteligencia emocional			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	9	10,8%
	Regular	55	66,3%
	Bueno	19	22,9%
	Total	83	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 3, se evidencia el resumen de la escala de inteligencia emocional obtenidos por el personal de enfermería, donde el 9 (10,8%) presentó un nivel bajo, el 55 (66,3%) un nivel regular y el 19 (22,9%) un nivel bueno.

Tabla 4.

Nivel de atención a los sentimientos

Atención a los sentimientos			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	26	31,3%
	Regular	47	56,6%
	Bueno	10	12%
	Total	83	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 4, se evidencia el resumen del nivel de atención a los sentimientos, obtenidos por el personal de enfermería, donde el 26 (31,3%) presentó un nivel bajo, el 47 (56,6%) un nivel regular y el 10 (12%) un nivel bueno.

Tabla 5.

Nivel de claridad emocional

Claridad emocional			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	15	18,1%
	Regular	59	71,1%
	Bueno	9	10,8%
	Total	83	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5, se evidencia el resumen del nivel de claridad emocional obtenidos por el personal de enfermería, donde el 15 (18,1%) presentó un nivel bajo, el 59 (71,1%) un nivel regular y el 9 (10,8%) un nivel bueno.

Tabla 6.

Nivel de reparación de emociones

Reparación de emociones			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	11	13,3%
	Regular	34	41%
	Bueno	38	45,8%
	Total	83	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 6, se evidencia el resumen del nivel de reparación de emociones obtenidos por el personal de enfermería, donde el 11 (13,3%) presentó un nivel bajo y el 34 (41%) un nivel regular y el 38 (45,8%) un nivel bueno.

Tabla 7.

Nivel de desempeño laboral

Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0%
	Regular	21	25,3%
	Bueno	62	74,7%
	Total	83	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 7, se evidencia el resumen del nivel de desempeño laboral obtenidos por el personal de enfermería, donde el 0 (0%) no presentó un nivel bajo, el 21 (25,3%) un nivel regular y el 62 (74,7%) un nivel bueno.

Tabla 8.

Nivel de relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	1	1,2%
	Regular	40	48,2%
	Bueno	42	50,6%
	Total	80	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 8, se evidencia el resumen del nivel de relaciones interpersonales obtenidos por el personal de enfermería, donde el 1 (1,2%) presentó un nivel bajo, el 40 (48,2%) un nivel regular y el 42 (50,6%) un nivel alto.

Tabla 9.

Nivel de motivación

Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0%
	Regular	42	50,6%
	Bueno	41	49,4%
	Total	83	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 9, se evidencia el resumen del nivel de motivación obtenidos por el personal de enfermería, donde el 0 (0%) no presentó un nivel bajo, el 42 (50,6%) un nivel regular y el 41 (49,4%) un nivel bueno.

Tabla 10.

Nivel de trabajo en equipo

Trabajo en equipo			
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0%
	Regular	27	32,5%
	Bueno	56	67,5%
	Total	83	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 10, se evidencia el resumen del nivel de trabajo en equipo obtenidos por el personal de enfermería, donde el 0 (0%) no presentó un nivel bajo y el 27 (32,5%) un nivel regular y finalmente el 56 (67,5%) un nivel bueno.

4.1.2. Análisis descriptivos a través de tablas cruzadas

Tabla 11.

Tabla cruzada de inteligencia emocional y desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Inteligencia Emocional	Bajo	0 0%	7 77,8%	2 22,2%	9 100,0%
	Regular	0 0%	14 25,5%	41 74,5%	55 100,0%
	Bueno	0 0%	0 0,0%	19 100,0%	19 100,0%
Total		0 0%	21 25,3%	62 74,7%	83 100,0%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 11, en la tabla cruzada indica que, el 0% de los encuestados, consideran que, si la inteligencia emocional es baja, el desempeño laboral es bajo, el 77,8% de los encuestados consideran que, si la inteligencia emocional es baja, el desempeño laboral es regular, el 22,2% de los encuestados consideran que, si la inteligencia emocional es baja, el desempeño laboral será bueno; asimismo, el 0% de los encuestados considera que, si la inteligencia emocional es regular el desempeño laboral es bajo, el 25,5% de los encuestados consideran que, si la inteligencia emocional es regular, el desempeño laboral será regular, y el 74,5% de los encuestados consideran que, si la inteligencia emocional es regular, el desempeño laboral será regular.

Tabla 12.

Tabla cruzada de desempeño laboral y atención a los sentimientos

		Atención a los sentimientos			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Desempeño laboral	Bajo	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
	Regular	12	9	0	21
		57,1%	42,9%	0,0%	100,0%
	Bueno	14	38	10	62
		22,6%	61,3%	16,1%	100,0%
Total		26	47	10	83
		31,3%	56,6%	12,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 12, en la tabla cruzada indican que, el 0% de los encuestados consideran que, si el desempeño laboral es bajo, la atención a los sentimientos será baja, el 0% de los encuestados considera que si el desempeño laboral es bajo, la atención a los sentimientos será regular, el 0% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bajo, la atención a los sentimientos será buena, el 57,1% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es regular la atención a los sentimientos será baja, el 42,9% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es regular, la atención a los sentimientos será regular, el 0% de los encuestados considera que, si el desempeño es regular, la atención a los sentimientos será buena, el 22,6% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bueno, la atención a los sentimientos será baja, el 61,3% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bueno, la atención a los sentimientos será regular, el 16,1% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bueno, la atención a los sentimientos será buena.

Tabla 13.

Tabla cruzada de desempeño laboral y claridad emocional

		Claridad emocional			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Desempeño laboral	Bajo	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
	Regular	7	14	0	21
		33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	Bueno	8	45	9	62
		12,9%	72,6%	14,5%	100,0%
Total		15	59	9	83
		18,1%	71,1%	10,8%	100,0%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 13, en la tabla cruzada indican que, el 0% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bajo, la claridad a la emoción será baja, el 0% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bajo, la claridad emocional será regular, el 0% de los encuestados considera que, si el desempeño labora es bajo, la claridad emocional será buena, el 33,3% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es regular, la claridad emocional será baja, el 66,7% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es regular, la claridad emocional será regular, el 0% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es regular, la claridad emocional será buena, el 12,9% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bueno, la claridad emocional será baja, el 72% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bueno, la claridad emocional será regular, el 14,5% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bueno, la claridad emocional será buena.

Tabla 14.

Tabla cruzada de desempeño laboral y reparación de emociones

		Reparación de emociones			Total
		Bajo	Regular	Bueno	
Desempeño laboral	Bajo	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Regular	7 33,3%	12 57,1%	2 9,5%	21 100,0%
	Bueno	4 6,5%	22 35,5%	36 58,1%	62 100,0%
	Total	11 13,3%	34 41,0%	38 45,8%	83 100,0%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 14, en la tabla cruzada indican que, el 0% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bajo, la reparación de emociones será baja, el 0% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bajo, la reparación de emociones será regular, el 0% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bajo, la reparación de las emociones será buena, el 33,3% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es regular, la reparación de los emociones será baja, el 57,1% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es regular, la reparación de emociones será regular, el 9,5% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es regular, la reparación de emociones será buena, el 6,5% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bueno, la reparación de emociones será baja, el 35,5% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bueno, la reparación de emociones será regular, el 58,1% de los encuestados considera que, si el desempeño laboral es bueno, la reparación de emociones será buena.

4.1.3. Prueba de hipótesis

Contraste de Kolmogorov-Smirnov para la prueba de normalidad

Tabla 15.

Prueba de normalidad

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov							
		Inteligencia emocional	Atención a los sentimientos	Claridad emocional	Reparación de emociones	Desempeño laboral	Relaciones interpersonales	Motivación	Trabajo en equipo
N		83	83	83	83	83	83	83	83
Parámetros normales ^{a,b}	Media	77,6506	22,3253	27,3133	28,0120	70,7229	23,2651	23,4217	24,0361
	Desviación estándar	15,63956	5,66140	6,52935	6,66533	9,05715	3,29110	3,42915	3,52844
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,071	,107	,063	,075	,135	,099	,174	,171
	Positivo	,071	,107	,047	,066	,063	,068	,094	,060
	Negativo	-,049	-,066	-,063	-,075	-,135	-,099	-,174	-,171
Estadístico de prueba		,071	,107	,063	,075	,135	,099	,174	,171
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,020 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,001 ^c	,045 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 15, la prueba de K-S determinó la relación de la distribución de datos mediante el nivel de significancia asintótica, presentó valores mayores, regulares y bajos a 0,05; demostrando que, la distribución de los datos es normal en la inteligencia emocional, desempeño laboral, y sus dimensiones. Lo anterior, recomienda utilizar la estadística paramétrica de coeficiente de correlación de Pearson para dar respuesta a las hipótesis planteadas en el estudio.

Contraste de hipótesis general

Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Tabla 16.

Correlación de inteligencia emocional y desempeño laboral

Inteligencia emocional y desempeño laboral	Valor	Sig. (unilateral)	N.º de casos válidos
Pearson	,465 ^{***}	,000	83

Nota: Elaboración propia

En la tabla 16, dado que existe relación entre las variables, el valor de la prueba ($r = ,465$) indica un grado de correlación positiva moderada; además, el nivel de significancia es un $p < 0,05$; determinando que, existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la dimensión de la atención a los sentimientos de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Tabla 17.

Correlación de atención a los sentimientos y desempeño laboral

Atención a los sentimientos y desempeño laboral	Valor	Sig. (unilateral)	N.º de casos válidos
Pearson	,350 ^{***}	,001	83

Nota: Elaboración propia

En la tabla 17, dado que existe relación entre la dimensión y la variable, el valor de la prueba ($r = ,350$) indica un grado de correlación positiva baja; además, el nivel de

significancia es un $p < 0,05$; determinando que, existe relación entre la atención a los sentimientos y el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima, 2022.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la dimensión de la claridad emocional de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Tabla 18.

Correlación de claridad emocional y desempeño laboral

Claridad emocional y desempeño laboral	Valor	Sig. (unilateral)	N.º de casos válidos
Pearson	,285 ^{***}	,004	83

Nota: Elaboración propia

En la tabla 18, dado que existe relación entre la dimensión y la variable, el valor de la prueba ($r = ,285^{***}$) indica un grado de correlación positiva baja; además, el nivel de significancia es un $p < 0,05$; determinando que, existe relación entre la claridad emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada, Lima, 2022.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la dimensión de la reparación de emociones de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Tabla 19.

Correlación de reparación de emociones y desempeño laboral

Reparación de emociones y desempeño laboral	Valor	Sig. (unilateral)	N.º de casos válidos
Pearson	,471 ^{***}	,000	83

Nota: Elaboración propia

En la tabla 19, dado que existe relación entre la dimensión y la variable, el valor de la prueba ($r = ,471$) indica un grado de correlación positiva moderada; además, el nivel de significancia es un $p < 0,05$; determinando que existe relación entre la reparación de emociones y el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima, 2022.

4.1.3. Discusión de resultados

En respuesta al objetivo general, los resultados demostraron que existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada; con valores de ($r = ,465$; $p < ,000$), indicando una correlación positiva moderada. Los resultados antes mencionados reflejan semejanza a los estudiados internacionalmente por:

Nansuphawatt et al. (2022), quienes evidenciaron valores de ($r = ,456$; $p < ,000$), indicando una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las tareas en enfermeras de un hospital de China (11). Por otro lado, la continuidad de semejanza de los resultados se refleja con los hallados por Torres (2022), quien evidenció valores de ($r = ,574$; $p < ,000$), indicando una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en usuarios internos de enfermería de un hospital en Ecuador (12). Asimismo, los resultados obtenidos se asocian con los encontrados por Zaman et al. (2021), quienes evidenciaron valores de ($r = ,571$; $p < ,000$), indicando una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de Pakistán (13). Finalmente, se hallaron semejanzas de resultados en el estudio de Alonazi (2020), quien evidenció valores de ($r = ,526$; $p < ,000$), indicando una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en enfermeras de Arabia Saudita.

Los resultados antes mencionados también se reflejan semejanza a los estudiados nacionalmente por:

Ustua (2021), quien evidenció valores de ($r = ,452$; $p < ,000$), indicando una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud en Apurímac (18). Asimismo, estudios como de Muñoz (2019) y Moreano (2018) determinaron valores de ($r = ,703$; $p < ,000$) y de ($r = ,879$; $p < ,000$), indicando una correlación positiva alta entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital y centro médico de Lima. Asimismo, el 66,3% del personal de enfermería presentó una prevalencia de nivel regular en cuanto a inteligencia emocional; a su vez, el 74,7% del personal de enfermería presentó una prevalencia de nivel regular en cuanto a al desempeño laboral. Estos resultados explican que, la inteligencia emocional son como las habilidades mentales; es decir, integran las percepciones de las emociones, el manejo de las emociones, la comprensión de las emociones y la facilitación de la fluidez emocional del pensamiento interno de la persona (20). Mientras tanto, el desempeño laboral es la gestión de evaluar a una persona por medio de la supervisión y alineación personal entre sus actividades principales de objetivos y metas, siendo medidas por el conocimiento y capacidad de los trabajadores (31).

En respuesta al objetivo específico 1, con valores de ($r = ,350$; $p < ,000$), indicando una correlación positiva baja entre la atención a los sentimientos y el desempeño laboral. Los resultados antes mencionados discrepan semejanza con los hallados por Pérez (2021), quien evidenció valores de ($r = ,063$; $p > ,050$), indicando una correlación positiva muy baja y no significativa, determinando que no existe relación entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en enfermeras de un hospital de Lima (16). Asimismo, el 56,6% del personal de enfermería presentó una prevalencia de nivel regular en cuanto a la atención a los sentimientos. Esto demuestra que, el personal de

enfermería identifica y comprende sobre las emociones; además, brindan la capacidad de etiquetar o reconocer emociones y la de los demás (25).

En respuesta al objetivo específico 2, con valores de ($r = ,285$; $p < ,000$), indicando una correlación positiva baja entre la caridad emocional y el desempeño laboral. Asimismo, no reflejan semejanza con los hallados por Pérez (2021), quien evidenció valores de ($r = ,158$; $p > ,050$), indicando una correlación positiva muy baja y no significativa, determinando que no existe relación entre la dimensión comprensión de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en enfermeras de un hospital de Lima (16). Asimismo, el 71,1% del personal de enfermería presentó una prevalencia de nivel regular en cuanto a la claridad emocional. Estos resultados reflejan que, el personal de enfermería se puede conceptualizar la capacidad de otras personas en caracterizar sus emociones con el fin de brindarles atención y valorar sus sentimientos (27).

En respuesta al objetivo específico 3, con valores de ($r = ,471$; $p < ,000$), indicando una correlación positiva moderado entre la reparación de emociones y el desempeño laboral. Finalmente, tampoco reflejan semejanza con los hallados por Pérez (2021), quien evidenció valores de ($r = ,148$; $p > ,050$), indicando una correlación positiva muy baja y no significativa, determinando que no existe relación entre la dimensión regulación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en enfermeras de un hospital de Lima (16). Asimismo, el 45,8% del personal de enfermería presentó una prevalencia de nivel regular en cuanto a la reparación de emociones. Estos resultados sintetizan que, el personal de enfermería se centra en la respuesta de cada persona acerca de la capacidad de control que tiene de sus emociones y las enfrenta de manera positiva (26).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero

Se determinó la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022; alcanzando valores de ($r = ,465$; $p < ,000$).

Segundo

Se identificó la relación entre la dimensión atención de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022., alcanzando una correlación de Rho de Spearman de ($r = ,350$; $p < ,000$).

Tercero

Se identificó la relación entre la dimensión claridad de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022., alcanzando una correlación de Rho de Spearman de ($r = ,285$; $p < ,000$).

Cuarto

Se identificó la relación entre la dimensión regulación de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022., alcanzando una correlación de Rho de Spearman de ($r = ,471$; $p < ,000$).

5.2. Recomendaciones

Primero

Se recomienda que la clínica privada realice estudios experimentales aplicables a todos los servicios de capacitación en relación con la inteligencia emocional para evaluar el impacto en los profesionales de la salud.

Segundo

Se recomienda a la clínica privada considerar los resultados del desempeño laboral en la elaboración de programas educativos que promuevan la cultura organizacional, interactiva y las tareas laborales para maximizar las actividades de enfermería.

Tercero

Se recomienda a la clínica privada que los jefes de áreas o departamentos de enfermería tendrían la oportunidad de utilizar la información obtenida de la investigación como base para mejorar su propia gestión, promover las habilidades emocionales de las enfermeras y lograr resultados positivos.

Cuarto

Se recomienda a la clínica privada brindar conocimientos básicos de inteligencia emocional, asertividad y empatía para desarrollar cambios en aspectos psicológicos y conductuales en beneficio personal.

REFERENCIAS

1. Buitrago F, Ciurana R, Fernández M, Tizón J. COVID-19 pandemic and mental health: Initial considerations from spanish primary health care. *Aten Primaria* [Internet]. 2021;53(1):89–101. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2020.06.006>
2. Cherry K. Utilizing Emotional Intelligence in the Workplace [Internet]. VeryWell mind. 2020. Available from: <https://www.verywellmind.com/utilizing-emotional-intelligence-in-the-workplace-4164713>
3. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en las situaciones de emergencia [Internet]. 2022. Available from: https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health?gclid=Cj0KCQjwy5maBhDdARIsAMxrkw3VtSNDvJh048LF7x8HkjLqgDoA3Z9wbZhgqawjfrwyCH0tHS_RFfUaAnDqEALw_wcB
4. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. [Internet]. 2021. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
5. Garay K. Exclusivo: trastornos mentales se duplicaron y hasta triplicaron en pandemia [Internet]. Agencia peruana de noticias. 2021. Available from: <https://andina.pe/agencia/noticia-exclusivo-trastornos-mentales-se-duplicaron-y-hasta-triplicaron-pandemia-video-850255.aspx>
6. Loyola T, Pinheiro A, Brito C, Mesquita S, Bezerra E. El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: una revisión narrativa de la literatura. *Enfermería Glob*

- [Internet]. 2021;20(3):530–42. Available from:
<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.454061>
7. Palma S, Monroy L, Castillo J, Guillén D, Balán I. Efecto de la Neuroeducación en tiempos de Pandemia. Rev Académica CUNZAC [Internet]. 2021;4(1):59–64. Available from: <https://doi.org/10.46780/cunzac.v4i1.33>
 8. Martos C. Relación entre cerebro y conducta: ¿somos nuestro cerebro? [Internet]. Neuron UP. 2022. Available from:
<https://www.neuronup.com/neurociencia/relacion-entre-cerebro-y-conducta-somos-nuestro-cerebro/#:~:text=El cerebro recibe información e,positivas o negativas para nosotros.>
 9. Pérez A. La influencia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral [Internet]. OBS Business School. 2017. Available from:
<https://www.obsbusiness.school/blog/la-influencia-de-la-inteligencia-emocional-en-el-ambito-laboral>
 10. White D, Grason S. Journal of Comprehensive Nursing Research and Care The Importance of Emotional Intelligence in Nursing Care. J Compr Nurs Res Care [Internet]. 2019;1(2):1–3. Available from: <https://doi.org/10.33790/jcnrc1100152>
 11. Nansuphawatt K, Apiradee X, Nantsupawat G. Emotional Intelligence and Job Performance of Nurses in Tertiary Hospitals of Xishuangbanna City , the People ' s Republic of China. Rev enfermería C [Internet]. 2022;49(1):38–47. Available from:
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cmunursing/article/view/256801>
 12. Torres E. Inteligencia emocional y Desempeño Laboral percibido en usuarios internos de un hospital de Guayaquil, en tiempos COVID-19, 2021 [Internet]. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo; 2022. Available from:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80397>

13. Zaman N, Memon K, Zaman F, Khan K, Shaikh S. Role of emotional intelligence in job performance of healthcare providers working in public sector hospitals of Pakistan. *J Mind Med Sci* [Internet]. 2021;8(2):245–51. Available from: <https://doi.org/10.22543/7674.82.P245251>
14. Alonazi WB. The impact of emotional intelligence on job performance during covid-19 crisis: A cross-sectional analysis. *Psychol Res Behav Manag* [Internet]. 2020;13:749–57. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7520462/>
15. Al-Hamdan Z, Oweidat I, Al-Faouri I, Codier E. Correlating Emotional Intelligence and Job Performance Among Jordanian Hospitals' Registered Nurses. *Nurs Forum* [Internet]. 2017;52(1):12–20. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27194022/>
16. Pérez B. Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardipediatria de un Hospital de Lima, 2021 [Internet]. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70280>
17. Muñoz R. La inteligencia emocional y el desempeño profesional en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza [Internet]. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal; 2019. Available from: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4969>.
18. Ustua J. Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay 2020 [Internet]. Tesis de maestria, Universidad César Vallejo; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57373>

19. Moreano N. La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “ Santiago Távara ” Callao. 2018 [Internet]. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo; 2018. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23351>
20. Cerón D, Pérez-Olmos I, Ibáñez M. Inteligencia emocional en adolescentes de dos colegios de Bogotá. / Emotional intelligence (EI) in adolescents from two schools in Bogotá. *Rev Colomb Psiquiatr* [Internet]. 2011;40(1):49–64. Available from: [https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(14\)60104-9](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(14)60104-9)
21. Egido M. La psicologización de la educación: Implicaciones pedagógicas de la inteligencia emocional y la psicología positive. *Educ XXI* [Internet]. 2018;21(1):303–20. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466014.pdf>.
22. Valenzuela-Santoyo A, Portillo-Peñuelas S. Inteligencia emocional en educación primaria y su relación con el rendimiento académico. *Rev Electrónica Educ* [Internet]. 2018;22(3):1–15. Available from: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-3.11>
23. Bueno A. La inteligencia emocional: exposición teórica de los modelos fundantes. *Rev Seres y Saberes* [Internet]. 2019;6:57–62. Available from: <http://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1816>
24. Maccann C, Jiang Y, Brown L, Double K, Bucich M. Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis. *Psychol Bull* [Internet]. 2020;146(2):150–86. Available from: <https://doi.org/10.1037/bul0000219>
25. Fernández P, Cabello R. La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. *Rev Int Educ Emoc y Bienestar* [Internet]. 2021;31–46. Available from: <http://ri.ibero.mx/handle/ibero/6043>

26. Pérez J, Tuesta Y, Quispe J. Propiedades psicométricas de la escala de Inteligencia Emocional TMMS-24 en adultos de Lima Metropolitana, 2020. *PSIQUEMAG/ Rev Científica Digit Psicol* [Internet]. 2020;9(2):60–8. Available from: <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v9i2.219>
27. Boden M, Thompson R. Meta-Analysis of the Association between Emotional Clarity and Attention to Emotions. *Emot Rev* [Internet]. 2017;9(1):79–85. Available from: <https://doi.org/10.1177/1754073915610640>
28. Klein RJ, Robinson M. Signals and their detection: Basic perceptual sensitivity as a foundation for emotional clarity. *Pers Individ Dif* [Internet]. 2021; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110991>
29. Stifter C, Augustine M. Emotional Regulation. *Handb Emot Dev* [Internet]. 2019; Available from: <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-17332-6>
30. Tull M, Vidaña A, Betts J. Emotion regulation difficulties in PTSD. *Emot Posttraumatic Stress Disord Etiol Assessment, Neurobiol Treat* [Internet]. 2020;1(2):295–310. Available from: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-816022-0.00010-7>
31. Alles M. Desempeño por Competencias evaluación 360° [Internet]. Granica S.A, editor. Argentina; 2005. Available from: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/03/Desempeño-por-competencias-evaluacion-de-360-2ed-Martha-Alles.pdf>
32. Fogaca N, Barbosa M, Campos M, Pereira L, Coehlo F. Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Perform Improv Q* [Internet]. 2018;24(3):55–76. Available from:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/piq.21248>

33. Olinda K, Mori C. Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2020;1(2):684–703. Available from:
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
34. Reyes J, Huilcapi M, Montiel P, Mora J, Naranjo D. Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sci Rev Prod Ciencias e Investig* [Internet]. 2018;2:15–22. Available from: 10.29018/issn.2588-1000vol2iss7.2018pp15-22
35. Martínez R. Las relaciones interpersonales en la empresa. *Real Empres* [Internet]. 2017;(3):37–8. Available from: <https://www.mederi.com.co/content/relaciones-interpersonales-en-el-clima-laboral#:~:text=Las relaciones interpersonales en el,y con ello incrementar la>
36. Bejarano M. Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Rev Investig en Psicol* [Internet]. 2020;22:313–28. Available from:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162707>.
37. Paredes L. Relaciones Interpersonales en el bienestar laboral. *Univ Marian* [Internet]. 2017;4:18–23. Available from:
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364>
38. Estrada L. Motivación y emoción [Internet]. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina; 2018. Available from:
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3541/138MOTIVACIÓN Y EMOCIÓN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

39. Peña H, Villón S. Motivación laboral: elemento fundamental en el éxito organizacional. *Rev Sci* [Internet]. 2017;3:177–92. Available from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
40. Colavita L. La motivación en el trabajo. *Visión Rural* [Internet]. 2018;141:1–2. Available from: https://repositorio.inta.gob.ar/xmlui/bitstream/handle/20.500.12123/11620/INTA_CRBsAsSur_EEABalcarce_Colavita_LD_Motivación_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Cervantes G, Muñoz G, India A. El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Rev Espac* [Internet]. 2020;41:27. Available from: <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
42. Dinh J, Salas E. Factors that influence teamwork. In: *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Team Working and Collaborative Processes* [Internet]. Wiley Blackwell; 2017. p. 13–41. Available from: <https://doi.org/10.1002/9781118909997.ch2>
43. Ayoví J. Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Rev Científica FIPCAEC* [Internet]. 2019;4:58–76. Available from: <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/70>
44. Stephanie L, Quintero F. La importancia del uso de ejemplos hipotético-deductivos en la enseñanza de las ciencias. *Góndola, Enseñanza y Aprendiz las Ciencias* (Bogotá, Colomb [Internet]. 2007;2(1):23–6. Available from: <https://doi.org/10.14483/23464712.5302>
45. Hernández R, Fernández C, Baptista M. *Metodología de la investigación* [Internet]. 6th ed. México D.F.: Mc Graw-Hill; 2014. Available from:

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

46. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. 1st ed. Enfoques Consulting EIRL. Arequipa: Enfoques Consulting Eirl; 2021. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
47. Ccoscco A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima - 2020. Tesis de licenciatura, Univeridad Norbert Wiener; 2020.
48. Flores C, Flores K. Pruebas Para Comprobar La Normalidad De Datos En Procesos Productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk Y Kolmogórov-Smirnov. Period Semest [Internet]. 2021;23(2):83–97. Available from: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/3412237018.pdf>.
49. Martínez R, Leonel C, Martínez M, Pérez A. El coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman caracterizacion. Rev Habanera Ciencias Medicas [Internet]. 2009;8(2). Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis General H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022. H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.</p>		Atención	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, corto transversal</p> <p>Población: 105 profesionales de enfermería</p> <p>Muestra: 83 profesionales de enfermería</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión atención de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la dimensión atención de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas H₁: Existe relación entre la dimensión atención de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022. H₀: No existe relación entre la dimensión atención de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.</p>	Inteligencia emocional	Claridad	
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión claridad de la inteligencia emocional y desempeño laboral del</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión claridad de la inteligencia emocional y desempeño laboral del</p>	<p>H₁: Existe relación entre la dimensión claridad de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal</p>	Desempeño laboral	Regulación de emociones	
				Relaciones interpersonales Motivación	

personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022?

personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

H₀: No existe relación entre la dimensión claridad de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

¿Cuál es la relación entre la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022?

Identificar la relación entre la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

H₀: Existe relación entre la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Trabajo en equipo

Anexo 2: Instrumentos

Escala de medición de Inteligencia Emocional TMMS-24

Datos personales:

Sexo: Hombre ___ Mujer ___ Edad: _____

Tiempo de servicio: _____

	Ítems	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a cómo me siento.					
9	Tengo claro mis sentimientos.					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre sé cómo me siento.					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13	A menudo me doy cuenta de mi sentimiento en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento.					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

“Cuestionario de desempeño laboral de Ccoscco”

Datos personales:

Sexo: Hombre ____ Mujer ____ Edad: _____

Tiempo de servicio: _____

	Situaciones	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Usted muestra una comunicación asertiva con los pacientes?					
2	¿Demuestra atención a las necesidades del resto del trabajo en las instituciones?					
3	¿La institución toma en cuenta las actitudes de proactividad personal?					
4	¿Usted cree que el comportamiento del trabajador posee eficacia?					
5	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienen un problema en el trabajo?					
6	¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros les motiva a tener mejor desempeño en su trabajo?					
7	¿Los incentivos siempre se le dan al alcanzar una meta en la institución?					
8	¿Cuándo realiza un buen trabajo es recompensado por sus superiores?					
9	¿Dentro de sus aptitudes tienes la capacidad de adaptarse a diferentes puestos laborales?					
10	¿Usted tiene la capacidad de desarrollar sus tareas laborales de la mejor manera?					
11	¿Cree usted que el conocimiento de las tareas le permite mejorar su desempeño laboral?					
12	¿Usted toma decisiones acertada de acuerdo con su conocimiento, experiencia en el trabajo?					
13	¿Usted está acostumbrado a liderar el equipo de trabajo?					
14	¿Usted considera que el liderazgo en equipo es fundamental para lograr los propósitos del grupo?					
15	¿Usted cumple con las metas establecidas que le asignan?					
16	¿Las metas propuestas por la institución son fáciles de alcanzar en trabajo de equipo?					
17	¿Los integrantes de los equipos de trabajo están comprometidos a realizar sus tareas laborales?					
18	¿El esfuerzo realizado por los miembros de equipo de trabajo permite cumplir las actividades asignadas?					