



Universidad  
Norbert Wiener

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

Inteligencia emocional y el desempeño laboral del  
profesional de enfermería del servicio de emergencia  
del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo  
Essalud Arequipa 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista  
en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**

**Presentado Por:**

Milred Julissa Bolaños Castro

**Código ORCID:** 0000-0001-7583-8949

**Asesora:** Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

**Código ORCID:** 0000-000192864225

**Lima – Perú**

**2023**

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

Yo, ... **BOLAÑOS CASTRO MILRED JULISSA** egresado de la Facultad de .....Ciencias 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 EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUIN ESCOBEDO ESSALUD AREQUIPA 2022**"Asesorado por el docente: Mg.Rosa Maria Pretell Aguilar.

DNI ... 18150131 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> ..... tiene un índice de similitud de ( 14 ) (catorce) % con código \_oid:\_\_\_\_\_ oid:14912:223276763\_\_\_\_\_ 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

**BOLAÑOS CASTRO MILRED JULISSA** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....42005968

.....  
Firma de autor 2

DNI: .....



Firma

Mg.Rosa Maria Pretell Aguilar.

DNI: .....18150131.....

Lima, ...16...de.....abril..... de.....2023.....

**DEDICATORIA**

A Dios por bendecirme con su amor y protección.

A mis padres y hermanos por su apoyo condicional.

A mi hija Casandra y a mi novio Ricardo por su paciencia y motivación.

### **AGRADECIMIENTO**

A las docentes, que me transmitieron sus conocimientos y guiaron mi camino durante el proceso de formación.

**ASESORA:**  
**MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA**

**JURADO**

**Presidente: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña.**

**Secretaria: Dra. Milagros Lizbeth Utrunco Vera.**

**Vocal: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo.**

## ÍNDICE

1.1	Planteamiento del Problema .....	11
1.2	Formulación del Problema .....	14
1.2.1	Problema General .....	14
1.2.2	Problemas específicos .....	14
1.3	Objetivos de la Investigación .....	15
1.3.1	Objetivo General .....	15
1.3.2	Objetivos Específicos .....	15
1.4	Justificación .....	16
1.4.1	Justificación Teórica.....	16
1.4.2	Justificación Metodológica.....	17
1.4.3	Justificación Práctica .....	17
1.5	Delimitación de la Investigación .....	17
1.5.1	Temporal .....	17
1.5.2	Espacial: .....	18
1.5.3	Población o unidad de análisis. ....	18
<b>2</b>	<b>CAPITULO: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1	ANTECEDENTES .....	18
2.2	BASES TEÓRICAS .....	21
2.3	Hipótesis .....	28
2.3.1	Hipótesis General .....	28

2.3.2	Hipótesis específicas .....	28
<b>3</b>	<b>CAPITULO: METODOLOGÍA.....</b>	<b>30</b>
3.1	Método de Investigación. ....	30
3.2	Enfoque de Investigación. ....	30
3.3	Tipo de investigación. ....	30
3.4	Diseño de investigación.....	31
3.5	Población, muestra y muestreo.....	32
3.6	Variables y Operacionalización.....	32
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	35
3.7.1	Técnica. ....	35
3.7.2	Descripción de instrumentos. ....	35
3.7.3	Validación .....	37
3.7.4	Confiabilidad.....	37
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	38
3.9	Aspectos éticos .....	39
<b>4</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>40</b>
4.1	Cronograma de actividades. ....	40
4.2	Presupuesto.....	41
<b>5</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>42</b>

## ANEXOS

Anexos 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

Anexo 5: Informe del asesor de Turniting.

## RESUMEN

**Objetivo:** “Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de Enfermería”, población estará constituida por 90 profesionales de enfermería, que trabajan en el Servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo. Muestra: el total de la población, Diseño Metodológico: El tipo de investigación será aplicada. Diseño será observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. Instrumentos: Para evaluar la variable “Inteligencia Emocional ” se utilizará el inventario de Cociente Emocional BAR y para evaluar la variable “Desempeño Laboral ” se aplicará el cuestionario tomado de referencia el cuestionario de desempeño laboral desarrollado por la investigadora Machillanda (2005) .

La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento estadístico y análisis de datos: se realizará mediante técnicas descriptivas y frecuencias expresadas en porcentajes, el análisis estadístico será según sea su distribución a través de pruebas estadísticas paramétricas (Correlación de pearson) o no paramétricas (Correlación Rho de Spearman) .

**Palabras claves:** “Inteligencia Emocional”, “Desempeño laboral”, “Profesional de Enfermería” .

## ABSTRACT

**Objective:** "To determine the relationship that exists between emotional intelligence and the work performance of the Nursing professional", population will be made up of 90 nursing professionals, who work in the Emergency Service of the Carlos Alberto Seguin Escobedo National Hospital. Sample: the total population, Methodological Design: The type of research will be applied. Design will be observational, descriptive, correlational, prospective and cross-sectional. Instruments: To evaluate the variable "Emotional Intelligence" the BAR Emotional Quotient inventory will be used and to evaluate the variable "Job Performance" the questionnaire taken as a reference to the job performance questionnaire developed by the researcher Machillanda (2005) will be applied.

The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis: it will be carried out using descriptive techniques and frequencies expressed in percentages, the statistical analysis will be according to its distribution through parametric statistical tests (Pearson's correlation) or non-parametric (Spearman's Rho correlation).

Keywords: "Emotional Intelligence", "Work performance", "Nursing Professional"

## **1.-CAPITULO: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Los trabajadores de la salud vienen atravesando constantes cambios hoy en día, donde se tiene que convivir con la pandemia COVID 19, su inteligencia emocional y desempeño laboral se están viendo gravemente afectados en su desarrollo personal y laboral, la ausencia de conocimientos sobre la enfermedad perjudica el manejo y el grado de confianza en los conocimientos logrados por el personal de salud, y es por esta razón que el personal se encuentra desmotivado, con temor a desempeñar sus labores diarias de forma correcta. A nivel mundial los profesionales del campo de la salud están sometidos en su quehacer diario, a eventos complejos, estas situaciones están ligadas a una severa carga afectiva que puede llevar a estrés físico y psicológico, dificultades para la atención, deseo permanente de cumplir satisfactoriamente su trabajo y pérdida del placer por el mismo. (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) informa que aproximadamente a nivel mundial existen 59,2 millones de profesionales de salud remunerados, identificando una necesidad alta de personal sanitario a fin de lograr una cobertura en intervenciones requeridas que acceda lograr los “Objetivos de Desarrollo del Milenio” (ODM), considerando que 57 países poseen un déficit crítico de 2,4 millones de médicos y enfermeras (2).

En el ámbito internacional, se encontró un estudio de inteligencia en las emociones de los colaboradores del país de España en las áreas educativa y sanitaria, donde se demostró que el campo profesional tiene un grado de influencia en la inteligencia emocional como en la satisfacción de sus funciones, por otro lado, se

encontró que el tiempo de servicios prestados en su profesión no afectaba en la percepción de los profesionales y su bienestar laboral (3).

Para Chiavenato menciona que “el desempeño de los trabajadores se efectúa por medio de elementos ya definidos con un grado de valoración, es decir, son medios actitudinales, entre ellos se mantiene la responsabilidad, cooperativa, disciplina, habilidad, interés, seguridad, capacidad, factores de operación, creatividad, trabajo colaborativo, etc” (4).

En un estudio realizado en el hospital de Mapasingue Oeste ubicado en Guayaquil donde se refiere que el desempeño profesional era (69,0%) término medio debido a que no había mayores estimulantes o factores que pudieran ayudarlos a mejorar sus capacidades (5).

Caso diferente al de los trabajadores del Centro de Salud General Teófilo Dávila, Ecuador, donde se manifestó que un total del 14.5% del personal de enfermería emitían un grado de cansancio de emociones ante casos de dolencias, por tal motivo los medios psicosociales siempre influían en el desempeño de las funciones de los trabajadores del área de enfermería (6).

En el ámbito nacional se ubicó el caso de los trabajadores del área de Salud del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, año 2018, se manifestó que había relación directa entre las variables donde el desempeño laboral jugaba un papel importante en el rol de sus actividades puesto que la estimulación de motivación que recibían produjo que tenga un rendimiento laboral medio (7). Caso similar del área de Enfermería Servicio de Neonatología Hospital Nacional arzobispo Loayza, evidenciando que un total del 30.1% tenía un grado bajo, mientras que el 45% un nivel intermedio, finalizando en que el 10% poseía un grado muy decadente, puesto que para un adecuado desempeño tenía que existir una motivación óptima (8).

En un estudio de enfermeros en unidades de urgencias relacionado a estados emocionales y desempeño profesional, se confirma que su estado emocional sufre cambios en el transcurso del turno, lo que puede deberse al desgaste emocional y al estrés propio de la actividad de brindar asistencia, sobre todo en las unidades donde se exige habilidad y respuesta inmediata ante una emergencia. Al finalizar el turno en las unidades críticas el agotamiento es considerado como una variable de intensidad fuerte (9).

En la región Arequipa, existen pocos estudios sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de salud, teniendo en cuenta que es un factor importante en la gestión y desarrollo de los hospitales para lograr un trabajo excelente, optimo y una buena satisfacción laboral (10).

La presente investigación, nos ayudara a evidenciar cómo se encuentran las emociones de las enfermeras, como podemos mejorarlas y aprender a manejarlas en los diferentes ámbitos del quehacer diario de la enfermera, en especial en el área laboral, los resultados encontrados nos ayudaran a orientar actividades de capacitación, talleres, grupo de autoayuda para mejorar los factores interpersonales, intrapersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general, de esta manera se mejorara su desempeño laboral y este repercutirá en el cuidado y atención a los pacientes.

Por lo tanto, considerándose que aún no se han realizado estudios en relación a la inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital “Carlos Alberto Seguí Escobedo” - EsSalud, es que se ha interesado en realizar este trabajo de investigación y con los hallazgos encontrados se podrán tomar acciones y decisiones para mejorar el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de

emergencia, lo cual generará mayor aceptación por la población quien será atendida con calidad, eficiencia, amabilidad, responsabilidad, etc.

## 1.2 Formulación del Problema

### 1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, Arequipa ,2022?

### 1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión **Componente Intrapersonal** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de **Componente Interpersonal** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión **de Componente de la Adaptabilidad** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión **de Componente del Manejo de Tensión** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de **Componente del Estado de Ánimo General** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?

### 1.3 Objetivos de la Investigación

#### 1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre la dimensión **Componente Intrapersonal** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Precisar la relación que existe entre la dimensión de **Componente Interpersonal** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión de **Componente de la Adaptabilidad** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Establecer la relación que existe entre la dimensión de **Componente del Manejo de Tensión** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería

- Precisar la relación que existe entre la dimensión de **Componente del Estado de Ánimo General** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Justificación Teórica**

Las enfermeras en su labor cotidiana realizan actividades de acuerdo a las necesidades que presenten sus pacientes y en todo este proceso hay presencia de sentimientos y de emociones, sin embargo ellas poseen habilidades como el autocontrol, el liderazgo, la automotivación, la asertividad, el trabajo en equipo, lo cual les permite resolver los problemas que puedan presentarse en sus turnos, generando un apoyo para optimizar el desempeño laboral y de esta manera responder de forma adecuada a la tensión y estrés. Se reconoce que las emociones y manejo de ellos tiene una teoría que es usada como herramienta para efectuar y desarrollar habilidades sociales ya que es clave para los trabajadores del área de enfermería en su práctica profesional cotidiana.

La teórica Jean Watson nos dice que los cuidados y actividades que brindamos se basan en una armonía que existe entre cuerpo alma y mente y que de esta manera vamos a favorecer la relación paciente -enfermera, por lo tanto, el manejar nuestras emociones de manera adecuada repercutirá en el desempeño de nuestras funciones al cuidado de ellos.

### **1.4.2 Justificación Metodológica**

En el estudio se utilizará instrumentos validados, reconocidos y confiables que ayuden a la identificación y monitoreo de estos problemas en la inteligencia emocional del personal de enfermería, además nos será de mucha utilidad para poder realizar intervenciones de manera precoz, tomar mejores decisiones, evitando así ausentismo laboral y logrando brindar un buen desempeño profesional proyectado a la población, contribuyendo de esta manera a la investigación y optimización de la gestión de los servicios de salud en el área de enfermería.

### **1.4.3 Justificación Práctica.**

Los resultados de este proyecto de investigación contribuirán a la identificación de las emociones del profesional y su relación con el desempeño laboral, así mismo, su repercusión a nivel social y en la salud de las propias profesionales, lo cual nos permitirá mejorar la gestión y liderazgo de las enfermeras al interior de las instituciones de salud. Esto se reflejará en una adecuada atención a los pacientes que acuden al servicio de Emergencia de este Hospital.

## **1.5 Delimitación de la Investigación**

### **1.5.1 Temporal**

Se desarrollará entre noviembre y diciembre periodo 2022

### **1.5.2 Espacial:**

El estudio se realizará en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo ESSALUD – Arequipa servicio de Emergencia, ubicado en esquina de Peral y Filtro S/N Cercado.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis.**

Estará constituida por profesional de enfermería del Servicio de Emergencia.

## **2 CAPITULO: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 ANTECEDENTES**

#### **INTERNACIONALES**

**Sánchez et al (11 )** en su investigación en España 2021 tuvo como objetivo “ evaluar el papel mediador del compromiso laboral en el impacto directo de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los profesionales de la salud” Diseño y estudio: transversal en diferentes hospitales españoles durante la segunda mitad del año 2020. Muestra: 1549 profesionales sanitarios (62,1% mujeres; edad media 36,51 años) aplicaron la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law, la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht y el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual. Resultados: Evidenciaron que el deber con el trabajo tiene un impacto mediador entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Conclusiones: El autoconcepto más alto de inteligencia emocional

en los trabajadores conlleva a un mayor grado de compromiso, logrando así un mejor desempeño.

**Ribeiro (12)** en su investigación en el 2020 en Portugal, tuvo como objetivo “la relación del Desempeño de los Gerentes de Enfermería con su Inteligencia Emocional”. Diseño y estudio: cuantitativo, descriptivo, transversal, correlacional Muestra a 149 gerentes de enfermería. Instrumentos y técnica se desarrolló un instrumento de recolección de datos compuesto por la Escala de Percepción del Trabajo del Gerente de Enfermería (EPTGE) y la medición de la Meta- estado de emociones en los Rasgos (TMMS-24), versión portuguesa, "Inteligencia Emocional Percibida, Resultados se encontró que existe una relación entre la IE percibida por los gerentes de enfermería y su desempeño, es decir, a medida que aumentan los valores de la IE percibida, también aumentan los valores a nivel de desempeño Conclusiones: Se percibió una conexión directa entre las emociones y el desempeño de las enfermeras gestoras.

**Irbayea (13)** en su investigación en el 2019 en Jordania, tuvo como objetivo determinar “el efecto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de las enfermeras en los hospitales de enfermería jordanos”. Diseño y estudio: cuantitativo, descriptivo, transversal correlacional Muestra: 384 enfermeras elegidas al azar de hospitales jordanos. Instrumentos y técnicas. se evaluaron a través de un instrumento desarrollado por Brackett & Geher (2006) que tiene (7) ítems y (5) ítems de escala desarrollados por Koopmans et al. (2013) fueron adoptados y utilizados en este estudio para poder medir el desempeño laboral, se hizo uso de la denominada escala Likert. Resultados. Las finalidades encontradas manifestaron un efecto directo de la inteligencia emocional dentro del eje cimiento de actividades de las enfermeras del centro de salud ya

mencionado, esto debido a que resulto siendo correcto Conclusiones: Se constató una conexión directa y fuerte en las dos variables expuestas del centro de salud jordano.

## **NACIONALES**

**Villanueva (14)** en su investigación del año 2017 en Lima Perú tuvo como objetivo: “establecer la relación que se percibe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores del centro regulador de Urgencias y emergencias Nacional – EsSalud 2017”, Diseño del estudio el método empleado fue el hipotético deductivo, de tipo básica descriptivo y correlacional, transversal; la Muestra; el grupo escogido fue de 50 profesionales del centro medio de Urgencias y emergencia Nacional (CRUEN), Instrumento y técnica, para el estudio se hizo uso de un cuestionario para las dos variables que requerían del manejo de la escala de Likert, Resultados se logró percibir que el 24% de las personas entrevistadas tenían una inteligencia emocional adecuada, mientras que el 32% tenían un desempeño laboral eficiente, el 46% término medio y el 22% bajo o deficiente. Conclusiones: se consiguió que la presente variable referida a las emociones está conectada concretamente con el desempeño de funciones.

Pérez (15) en su investigación del año 2021 en Lima Perú tuvo como objetivo: “determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima” Diseño del estudio el método usado fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional; La muestra estuvo formado por un grupo de 60 trabajadores del área de enfermería que laboraban en el servicio de Cardio terapia.

Instrumento y técnica se hizo uso de un cuestionario de TMMS-24 para examinar la IE en mención al examen del desempeño laboral, haciendo uso de dicho cuestionario que está formado por 22 interrogantes cerrados. Resultados: Evidenciaron una conexión concreta de ambas variables abarcando un nivel directo mínimo Conclusiones: no se percibió relación directa de las variables expuestas del área de enfermería.

**Muñoz, (16)** en su investigación del año 2019 en Lima - Perú tuvo como objetivo: “determinar y analizar los niveles, características y correlaciones de la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de médicos y enfermeras del Hospital Nacional Loayza.”. Diseño del estudio descriptivo, transversal y correlacional; la **Muestra** estuvo formado por un grupo de 41 enfermeras, 51 médicos. Instrumento y Técnica, se hizo uso del cuestionario EQ-I. de Bar- ON y otro para el desempeño laboral; Resultados y Conclusiones: El debido control de las emociones en los colaboradores del centro de salud Loayza se centró en una relación significativa puesto a la edad. En base al desempeño profesional se hizo una examinación que se ubicaba en un grado alto, puesto que las enfermeras tenían el mismo nivel, es entonces, que había relación de las variables expuestas.

## 2.2 BASES TEÓRICAS

### 2.2.1 Inteligencia Emocional

El modelo Goleman, se ha venido perfeccionando con el pasar del tiempo, la última versión , nos dice, que la inteligencia emocional está formada por cuatro dimensiones como son el conocimiento de sí mismo relacionado al autoconocimiento emocional y reconocer como las emociones influían en el desempeño laboral, puesto que la autorregulación refería como el sujeto controlaba su medio intrínseco para su propia

ayuda y en general, de otro lado, la conciencia social se enfocaba en determinar buenas conexiones interpersonales y el manejo de las relaciones mismas. Por ende, el cuestionario usado en diversas instituciones como el instrumento fueron abarcados por 2 aptitudes: la primera la inteligencia intrapersonal con 3 subescalas para el autoconocimiento, motivación, autocontrol, medio interpersonal (comportamiento social) con dos subescalas para habilidades sociales y empatía (17).

Según el método de Bar-On refiere que la inteligencia emocional es “aquella variedad de comportamientos, habilidades, capacidades no cognitivas que incidían en el poder de la persona para conseguir éxito en el control de sus funciones y exigencias del área” (18).

**Según Mayer y Salovey**, refieren que la inteligencia de emociones es: “toda capacidad de los individuos para reconocer y hallar las emociones de forma óptima y concreta, tal como ser la facultad para comprenderlo y percibirlo de una manera más buena, por ende, se refleja la habilidad de variar, moderar el ímpetu personal y hacia los demás” (19).

Dichos conocedores de la inteligencia emocional toman como este modelo de 4 ramas interrelacionadas: la primera la percepción emocional que es cuando estas emociones son percibidas y manifestadas, teniendo a la integración emocional cuando estas acciones se ubican en el medio cognitivo, así mismo, la comprensión emocional cuando las señales emocionales en las relaciones personales son entendidas debido a que controlan la emoción y pensamientos que difunden el aumento emocional, personal, intelectual (20).

### **Importancia de la Inteligencia Emocional**

Por otro lado, la inteligencia emocional se transformó en uno de los temas más básicos para el desarrollo de la persona hoy en día, es un punto decisivo para ubicar un

equilibrio en la vida y quehacer, puesto que el manejo de emociones abarca un grado de impacto en el comportamiento y organismo (21).

### **Teoría de Enfermería**

En la “teoría de Jean Watson: la filósofa y ciencia de asistencia” nos dice lo primordial e importante que es la teoría de la inteligencia emocional para las enfermeras en sus labores profesionales diarias. Así mismo, la teoría de Watson es parte de la Escuela del Caring (protección) ya que las teorías de dicha escuela “idean que el personal de salud enfatice la mejora de la calidad de la protección de clientes si se logra producir los medios espirituales, de cultura, que son incorporados a los conocimientos relacionados a las mismas” (22).

### **Dimensiones de la inteligencia emocional: Modelo de Bar-On**

#### **Componente intrapersonal (CIA). -**

Medio que tiene integrado los componentes siguientes: la comprensión emocional de uno, que es aquella capacidad para lograr entender los propios sentimientos y emociones, poder diferenciar y reconocer la razón, el asertividad es esa habilidad para difundir o emitir las creencias, pensamientos sin tener que dañar los sentimientos de otros y poder avalar los propios sin ser destructivos. Seguidamente el autoconcepto es esa habilidad para comprender, respetar, aceptarse como somos, reconociendo nuestros defectos, errores, así como ver las limitaciones y acceso, la autorrealización es esa capacidad para efectuar lo que uno puede lograr, percibir emociones de seguridad de uno mismo, reflejado en las acciones y ser personas independientes de sus emociones para decidir propiamente (23).

**Componente Interpersonal.** - Dicho componente es el que nos ayuda a poder relacionarnos con nuestro entorno por medio de la interacción, juega un rol básico en la

posibilidad de generar empatía para comprender los demás, así como integrarnos con los individuos con que nos relacionamos. El individuo desarrolla la inteligencia por tener cualidades como: el poder de empatía, comprender las emociones, escucha activa, poder de interactuar con los demás (24).

**Componentes de adaptabilidad:** Es esa capacidad para reconocer y conceptualizar los problemas, producir e integrar soluciones adecuadas, tal como examinar la correspondencia entre las personas que perciben, viven, la realidad, por ende, la flexibilidad es esa habilidad para efectuar los ajustes de las emociones, pensamientos, comportamientos a situaciones y medios variados (25).

**Componentes del manejo del estrés:** Medio que refiere cuando un individuo puede lograr o ser capaz de aguantar la tensión sin perder el control, conservando siempre la calma, raras veces expresando comportamientos de impulsividad, así como laborar bajo presión efectuando bien sus funciones. Es decir, se engloba que la capacidad de comprender la presión para manejar los impulsos. Al interior de dicho componente se tiene que referir que la Tolerancia y estrés, los cuales apoyaron a mantener situaciones diferentes, casos estresantes y emociones fuerte sin derrumbarse, así mismo, manejar controlar los impulsos y actuar frente a otras emociones (26).

**Componente del estado de ánimo.** - Considerada por Bar-On como esa motivación de la persona para desarrollarse en la vida, incorporando sus capacidades de felicidad y optimismo (27). Dicho componente menciona la habilidad de integrarse a las variaciones y resolver problemas personales y sociales, alcanzando un equilibrio emocional en su vida diaria (28).

### **2.2.2 Desempeño laboral**

#### **Definiciones conceptuales de Desempeño Laboral**

**Robbins y Timothy** mencionan que el desempeño laboral “es todo medio eficiente del personal que desarrolla su labor al interior de las organizaciones, siendo esta esencial para la organización en la obtención de metas, generando que el empleado una función de satisfacción y motivación laboral. Es entonces, que el desempeño es toda habilidad o capacidad que posee un trabajador al efectuar su función y mejorar sus recursos para realizar sus tareas en un tiempo limitado con mayor calidad, lo cual termina siendo de beneficio en la organización (29).

Dicho desempeño laboral es todo comportamiento real de los trabajadores, quiere decir, dentro del ambiente laboral y técnico, como las conexiones interpersonales que dan en un aspecto de atención de salud y dolencias de un grupo de personas donde el elemento de espacio incide de forma vital. De otro lado, se percibe una relación directa entre los factores que se caracteriza en el desempeño profesional y los que establecen la calidad total de los servicios de salud (30).

#### **Teorías del Desempeño Laboral**

El Modelo de Desempeño de Campbell nos emite que “el desempeño de una persona es tomado en cuenta “toda actividad, mas no solo como la finalidad de dicha acción”. De acuerdo con dicho autor se perciben tres elementos básicos del comportamiento que son: primero el conocimiento declarativo que llega a ser las situaciones, acciones, conocimiento de los procesos y desempeño que es una mezcla de información declarativa con el conocimiento como parte de algo y finalmente la motivación donde se dan tres juicios o decisiones que son la dirección, amplitud y persistencia. También nos menciona los componentes del desempeño que serían: pericia

en tareas específicas y no básicas del puesto, manifestar el esfuerzo, actividades de interacción presencial, escrita, conservando la disciplina personal, acceder al desempeño del equipo y los trabajadores de dirección y supervisión (31).

**Teoría de la finalidad o de las metas** este medio fue dado por Locke emitiendo que “determina un rol de motivación que tiene relación con las intenciones de los trabajadores en el momento de aplicar sus habilidades o tareas”. Los trabajadores buscan una meta a través de acciones que incluyen un nivel de esfuerzo que determina el desempeño. El objetivo es todo lo que una persona quiere. El objetivo es centrarse en la motivación para impulsar la acción o el rendimiento. Según esta teoría, las metas llevan a una persona a desempeñarse de cierta manera para lograr sus metas, aplicando un nivel de competencia (32).

### **Factores del desempeño laboral**

Este desempeño se rige por factores que cada institución mide, ya que determinan el éxito propuesto. Si los trabajadores se sienten valorados por sus líderes, estarán más comprometidos con los objetivos de la organización. Por lo tanto, las relaciones empáticas con los empleados y la toma de decisiones deben continuar. El desempeño de este trabajador debe ser monitoreado en busca de tendencias. Entonces, la aplicación precisa necesita análisis teórico y validación. Reconocer el medio incluido investigando su perfil y características. Estas técnicas combinan grupos de interés y conocimiento personal para medir el desempeño. La conclusión ayuda a examinar y mejorar el rendimiento. Las evaluaciones muestran las fallas de los trabajadores. Estos exámenes brindan nuevas oportunidades para los empleados dentro de la empresa, como promociones, reconocimiento de habilidades y más. (33).

## **Evaluación del desempeño laboral**

Para el autor Chiavenato, menciona que es la percepción que se tiene respecto al desempeño que tiene una persona en su área laboral y el potencial que tiene. La evaluación se considera como aquel proceso que ayuda a la estimular el valor y las cualidades que tienen los individuos (34).

## **Dimensiones del Desempeño Laboral**

### **Dimensión Competencia profesional.**

Es un proceso donde se hace uso de las habilidades juicios, conocimiento de la profesión. La persona que es profesional de enfermería debe tener un rendimiento en sus labores donde integre habilidades, conocimientos, juicios, para ofrecer una protección de calidez y calidad. Según la competencia profesional se menciona que es todo medio donde la persona hace uso concreto de sus habilidades para dejar la mejor percepción frente a los demás o al grupo que busca impresionar como satisfacer, en este caso un ejemplo podría ser los clientes ya que son ellos quienes van en busca de un servicio que tiene que ser cumplido, por ende, la competencia de cada persona es esencial ya que a través de ella muestra su desempeño manifestando sus juicios, habilidades, conocimientos para brindar cuidado y comprensión hacia los demás (35).

### **Dimensión de Motivación Profesional**

La motivación siempre ha formado parte de nuestra vida ya sea en el ámbito familiar o laboral en la que nuestras actividades están orientadas a objetivos que se tienen que cumplir. Los profesionales de enfermería se enfrentan día a día con situaciones o circunstancias que puedan afectar de manera directa a su persona. Así como no es una acción normal enfrentar un dolor ajeno y ser fuerte al afrontar una muerte, dichas emociones que demuestran tristeza o a veces alegrías son aquellas que conforman el

campo profesional de enfermería afectan en menor o mayor grado su motivación, la cual tiene un rol básico en el campo laboral, debido a que gran parte de las enfermeras hallan en sus áreas de labor un componente de superación personal, debiéndose en gran medida a la eficiencia de los medios de motivación (36).

## 2.3 Hipótesis

### 2.3.1 Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo Arequipa ,2022.

#### **Hipótesis Nula**

No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo Arequipa ,2022.

### 2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión **Componente Intrapersonal** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **Componente Interpersonal** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **Componente de la Adaptabilidad** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **Componente del Manejo de Tensión** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de **Componente del Estado de Ánimo General** de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.

### **3 CAPITULO: METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de Investigación.**

La investigación presente uso un método hipotético deductivo, el cual considera la existencia de aseveraciones llamadas hipótesis y su posterior comprobación al confrontarse con los hechos ya conocidos (37).

#### **3.2 Enfoque de Investigación.**

El enfoque cuantitativo es un grupo de proceso probatorios y secuenciales. Todas las etapas puestas anteceden a los demás y no se logra omitir los pasos. Seguidamente hay un orden riguroso y concreto, que es parte de un pensamiento limitado, se generan objetos e interrogantes de estudio, donde se analizan por la literatura y solo así se forma un marco teórico. Es así, que de las interrogantes se dan las hipótesis y se establecen las variables para seguir con el trazo de una medida que busca probarlas donde se miden variable por variable para establecer las mediciones conseguidas haciendo uso de métodos estadísticos, culminando se emiten las conclusiones en mención a la hipótesis (38).

#### **3.3 Tipo de investigación.**

El estudio direcciona a resolver problemas que manifiestan los procesos de distribución, producción, consumo y circulación de bienes y servicios de toda acción del hombre. Tiene esa denominación de aplicada debido a que en función al estudio básico,

fundamental, puro es las ciencias fácticas o formales se generan problemas o hipótesis de labor para resolver los problemas de la vida productiva dentro de un grupo de personas, tiene como finalidad producir mayor conocimiento con el uso directo y en un tiempo limitado en la sociedad o medio productivo, hay un impacto indirecto en el incremento de nivel de vida de la población y la generación de puestos de labor (39)

### 3.4 Diseño de investigación

Diseño observacional, descriptivo, correlacional y transversal.

**Observacionales:** son aquellos estudios que no tiene intervención por parte del investigador. Siendo divididos en descriptivos que logran ser el reporte de situaciones, serie de casos, investigaciones transversales y analíticas como el estudio de casos y manejo de una investigación cohorte (40).

**Descriptivo:** Se da cuando se detallan los elementos básicos del objeto de investigación, promedios, frecuencias, deduciendo los parámetros con intervalos de confianza (41).

**Correlacional:** Este estudio tiene la finalidad de identificar la relación o nivel de conexión que se percibe entre diversos conceptos, variables, categorías en un contexto específico, por ende se escogerán dos casos. La investigación correlacional, examina el grado de vinculo de dos o más variables, mide cada una, posterior, cuantifica y sintetiza la relación. Estas correlaciones se manifiestan en hipótesis sometidas a exámenes (42).

**Transversal:** Estos se clasifican como una investigación observacional de base personal que tiene como dos propósitos: analítico y descriptivo. Identificado como estudio de prevalencia o encuesta transversal pues tiene como finalidad el poder

reconocer la frecuencia de una condición o dolencia de un grupo de personas a las cuales se está enfocado, se hace uso de diseños básicos en epidemiología. Debido a que los diseños transversales llegan a incorporar a los sujetos con y sin condición en un tiempo establecido, en este diseño el investigador no efectúa ninguna intervención (43).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

**Población.** Estará constituida por 90 profesionales de Enfermería del área de Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo.

**Muestra.** Dado que la población es finita la muestra estará constituida por 90 profesionales de Enfermería.

**Los criterios de inclusión son:**

- Enfermeras asistenciales con régimen laboral 276,728,1057 regular y Covid.
- Que se encuentren laborando presencialmente.
- Que acepten voluntariamente a participar firmando un consentimiento informado.

**Los criterios de exclusión son:**

- El personal de enfermería que no apoyaron en la investigación y no firmaron la petición.
- Profesionales de Enfermería que se encuentren de vacaciones o licencia.
- Enfermeras que estén cumpliendo labores administrativas.

### **3.6 Variables y Operacionalización**

**Variable 1. *Inteligencia Emocional***

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Es la capacidad de identificar las propias emociones, aceptarlas y darlas a conocer a los demás, y de esta manera dirigir los comportamientos logrando así metas a nivel personal, familiar y laboral (44).	Es la capacidad de identificar las propias emociones, aceptarlas y darlas a conocer a los demás, y de esta manera dirigir los comportamientos de las profesionales enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo a quienes se les medirá las dimensiones de los componentes Intrapersonal, Interpersonal, adaptabilidad, manejo de tensión y estado de ánimo en general, mediante el cuestionario de Inventario Emocional de BAR –ON (45).	Intrapersonal	Conocimiento de sí mismo Seguridad Autoestima Autorrealización Independencia Empatía	Ordinal	130 a más Capacidad emocional marcadamente alta.
		Interpersonal	Manejo de relaciones Responsabilidad social Solución de problemas		115-129: Capacidad emocional muy desarrollada y alta.
		Adaptabilidad	Prueba de la realidad Flexibilidad		86-114: Capacidad emocional promedio y adecuada
		Manejo de tensión	Tolerancia Control de los impulsos		70-85: Capacidad emocional debajo del promedio.
		Estado de ánimo general	Felicidad Optimismo		69 a menos: Capacidad emocional extremadamente baja.

---

**Variable 2. Desempeño Laboral**


---

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Conjunto de tareas que realiza el trabajador durante el cumplimiento de sus funciones, con el objetivo de alcanzar productividad, eficiencia y eficacia en las actividades encomendadas y de esta manera lograr el mejor rendimiento personal y profesional de los trabajadores (46).	Conjunto de tareas que realizan los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo durante el cumplimiento de sus funciones, a quienes se les medirá las dimensiones de competencia y motivación profesional mediante el cuestionario de Desempeño laboral (47).	Competencia profesional	Capacidad cognitiva Capacidad afectiva Capacidad sicomotora	Ordinal	Bueno :114 -152 Regular :76-113 Malo: 38-75
		Motivación profesional	Motivación intrínseca Motivación extrínseca		

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica.

Para ambas variables se utilizará la técnica de encuesta

#### 3.7.2 Descripción de instrumentos.

##### **A.-Cuestionario para el estudio de Inteligencia Emocional.**

Se ha tomado de referencia el “Inventario Emocional de BAR -ON” el cual procede del estudio de investigación de Inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima 2016 elaborado por Br. Judith Mays Vela (45).

Está constituido por 133 reactivos tipo Likert en cinco dimensiones y quince subdimensiones.

-Dimensión Componente Intrapersonal 41 ítems, componente interpersonal 27 ítems, componente de la adaptabilidad 27 ítems, componente del manejo de tensión 22 ítems, componente del estado de animo de general 15 ítems.

**Cada respuesta tiene una puntuación en una escala del 1 al 5 cuya calificación es de la siguiente manera:** Rara vez o nunca (1), pocas veces (2), a veces (3), muchas veces (4), con mucha frecuencia (5).

**Categorías y rangos considerados son:** capacidad emocional marcadamente alta e inusual 130 puntos a mas, capacidad emocional muy desarrollada y alta 115 a 129 puntos, capacidad emocional promedio y adecuada de 86 a 114 puntos, capacidad

emocional por debajo del promedio, necesita mejorar de 70 a 85 puntos, capacidad emocional extremadamente baja de 69 puntos a menos.

### **B.-Cuestionario para el estudio de Desempeño Laboral:**

Se ha tomado de referencia el cuestionario de desempeño laboral desarrollado por la investigadora Machillanda (2005) validado y adaptado por Vidal Sopla Perú (2018) el cual procede del estudio de investigación Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral En Enfermeras(Os) De La Clínica San Juan De Dios Arequipa, 2020 el cual fue elaborado por Mantilla E, et al (47).

Está constituido por 38 reactivos tipo Likert en dos dimensiones y cinco subdimensiones: Dimensión Competencia Profesional con 24 ítems y Dimensión Motivación Profesional con 14 ítems.

Cada respuesta tiene una puntuación en una escala del 1 al 4 cuya calificación es de la siguiente manera: Dimensión Competencia Profesional definitivamente no (1), probablemente no (2), indeciso (3), probablemente (4).

Dimensión Motivación Profesional nada motivado (1), ni motivado ni desmotivado (2), medianamente motivado (3), altamente motivado (4).

Los niveles y rangos considerados son: desempeño laboral bueno de 114 a 152 puntos, desempeño laboral regular de 76 a 113 puntos y desempeño laboral malo de 38 a 75 puntos.

### **3.7.3 Validación**

#### **Validación del Cuestionario para el estudio de Inteligencia Emocional**

La validez de los instrumentos se realizó mediante la validación de contenido, posteriormente se aplicó una validez de constructo, dichos resultados fueron satisfactorios ya que la dimensiones tenían una correlación que oscilaban entre 0.61 a 0.92 respectivamente (45).

#### **Validación del Cuestionario de Desempeño Laboral**

El medio de validación se dio por el análisis factorial junto con el coeficiente de concordancia de Kendall cuyo valor de P es menor al 0.05 lo cual nos confirma la validez del cuestionario como “aprobado” (47).

### **3.7.4 Confiabilidad.**

#### **Confiabilidad del Cuestionario de Inteligencia Emocional**

Se aplicó el alfa de Crombach 0.93 con 133 ítems que nos indica que es un instrumento altamente confiable (45).

#### **Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral**

Se utilizó el coeficiente Alfa de Crombach para la escala tipo Lickert, con índices de confiabilidad de 0.89 reflejando una confiabilidad ALTA (fuerte), siendo muy satisfactorios ya que supera el 60% en todos los casos (47).

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **Procedimiento de recolección de datos**

Se llevará a cabo con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener y la autorización de la jefatura correspondiente, además del consentimiento informado de la población muestral, respetando el aspecto ético que debe seguir toda investigación, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

Una vez obtenida la autorización se procederá a aplicar los instrumentos auto administrados sobre inteligencia emocional y desempeño laboral.

#### **Procesamiento estadístico y análisis de datos**

Para el procesamiento de la información y análisis de los datos:

- Se codificarán los cuestionarios.
- Se ingresará las respuestas del instrumento a una base de datos.
- Se realizará el análisis estadístico a través del uso del programa SPSS "Statistical Package for the Social Sciences"
- El análisis estadístico de los datos será realizado mediante técnicas descriptivas y las frecuencias expresadas en porcentaje.
- Los datos obtenidos serán analizados estadísticamente según sea su distribución a través de pruebas estadísticas paramétricas (Correlación de Pearson) o no paramétrica (correlación Rho de Spearman).

### **3.9 Aspectos éticos**

De acuerdo a la reglamentación planteada para esta investigación, se tomara en cuenta los aspectos éticos con respecto a las profesionales de enfermería ,para lo cual se cuenta con la autorización de las autoridades correspondientes del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo ESSALUD Arequipa; se aplicara el consentimiento informado manteniendo la reserva y el anonimato, así como el respeto al profesional en todo momento siendo muy cautos con los resultados para evitar susceptibilidades. Además, se ha respetado la autoría en la redacción del presente informe, tomando en cuenta los criterios de la guía de citado y referenciación estilo Vancouver (Resolución N° 106-2021-R-UPNW).

## 4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

## 4.1 Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2021			2022									2023		
	OCT	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	AGO.	SET.	OCT.	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	
Identificación del problema	■														
Revisión bibliográfica	■														
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.		■													
Elaboración de los objetivos (General y específicos)		■													
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)		■													
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)		■													
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)			■												
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)			■												
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)				■											
Elaboración de la población, muestra y muestreo.				■											
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.				■											
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)					■										
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.					■										
Elaboración de los aspectos éticos.					■	■									
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)					■	■									
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.						■									
Elaboración de los anexos.						■									
Revisión Final de proyecto.						■	■	■							
Aprobación del proyecto.									■	■					
Aplicación del trabajo de campo.										■	■	■	■	■	
Redacción del informe.											■	■	■	■	

**LEYENDA:** Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



## 4.2 Presupuesto

RUBROS	MATERIALES	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO (S/.)	
				UNITARIO	TOTAL
<b>EQUIPOS</b>	USB	Unidad	01	60.00	60.00
	Subtotal				
<b>UTILES DE ESCRITORIO</b>	Hojas Bond A-4	Millar	02	12.00	24.00
	Bolígrafos	Unidad	05	2.00	10.00
	Tampón	Unidad	01	15.00	15.00
	Post It	Unidad	02	5.00	10.00
	Sobres de Manila	Docena	02	5.00	10.00
	Archivador de Palanca	Unidad	01	15.00	15.00
Subtotal					84.00
<b>SERVICIOS</b>	Impresiones	Hojas	200	0.5	100
	Fotocopias	Hojas	1000	0.2	200
	Empastados	Unidad	04	25.00	100.00
Subtotal					400.00
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Estadístico	Mes	01	700.00	700.00
	Subtotal				
<b>OTROS</b>	Transporte	Mes	50	2.00	100
	Internet	Horas	140	1.5	210
	Imprevistos	Mes			150
Subtotal					460.00
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>				<b>S/. 1704</b>	

## 5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Jiménez N, Romero M, Ponce JA, Ramírez L, Palomo J, Gomez J. The Relationship between Mindfulness and Emotional Intelligence as a Protective Factor for Healthcare Professionals : Systematic Review. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2021 May 4;18(10):5491. Disponible en: <http://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34065519/>
2. Chen L, Evans D, Evans T, Sadana R, Stilwell B, P T. Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial – OMS. [Online].; 2006. Disponible en: [who.int/whr/2006/whr06\\_es.pdf? ua=1](http://who.int/whr/2006/whr06_es.pdf?ua=1).
3. Moral M, Ganso S. Inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. 1st ed. España: Universidad de Oviedo ; 2018.
4. Chiavenato I. Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. Decima ed. Mexico: (McGraw-Hill; 2017.
5. Yaguar S. estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019.
6. Sanchez B. Implicaciones educativas de la inteligencia emocional psicología educativa Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2018.
7. Retamozo R.. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. [Online].; 2018 [cited 2020 Abril 12. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21232/Retamozo> .
8. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Rev. Horiz. Med. 2017 Abril; 17(4).

9. Vásquez E, Vásquez P. Inteligencia Emocional y su relación con el desempeño laboral en profesionales de salud de la microred de Cajamarca-Categoría I3. 2019. Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urreló, Tesis profesional; 2019
10. Figueiredo M, Deguer M. Estados emocionais de enfermeiros no desempenho profissional em unidades críticas. Revista da Escola de Enfermagem da USP. 2004; 38(1): p. 161-167.
11. Sanchez M, Sadovyy M, Bresó E. Profesionales de la salud en medio de la pandemia de COVID-19: cómo la inteligencia emocional puede mejorar el rendimiento laboral a través del papel mediador del compromiso laboral. Revista de Medicina Clínica [Internet]. 2021; 10:4077. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/jcm10184077>
12. Ribeiro LM. Inteligência Emocional e Desempenho – Um Estudo em Enfermeiros Gestores. 2020. [Tesis Magistral]. Coimbra, Portugal: Universidad de Coimbra. 2020
13. Irbayea SM. The Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of Nurses in Jordanian Hospitals. International Journal of Engineering Research And Management (IJERM) [Internet]. 2019. Disponible en: [https://www.ijerm.com/download\\_data/IJERM0605017.pdf](https://www.ijerm.com/download_data/IJERM0605017.pdf)
14. Villanueva RM. Inteligencia emocional y el desempeño laboral en el Centro Regulator de Urgencias y Emergencias Nacional – EsSalud 2017 [Tesis Magistral]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo 2017.
15. Pérez BA. Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021 [Tesis Magistral]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo 2021.
16. Muñoz RM. La inteligencia emocional y el desempeño profesional en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2019 [Tesis Magistral]. Lima, Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal. 2019

17. Trujillo M, Rivas LA. Orígenes evolución y modelos de inteligencia emocional. INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales. [Internet] 2005. [acceso 20 de noviembre del 2021] p. 18-19. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>
18. Bar-On, R. El inventario de inteligencia emocional. [Internet] 2018. [acceso 20 de noviembre del 2021] p. 8-9. Disponible desde: [https://web.teaediciones.com/ejemplos/baron\\_extracto-web.pdf](https://web.teaediciones.com/ejemplos/baron_extracto-web.pdf)
19. Mayer, J. y Salovey, P. ¿Qué es la inteligencia emocional? Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators. Revista de psicología y educación [Internet] 1998. [acceso 20 de noviembre del 2021] p. 35-36. Disponible desde <http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/4.pdf>
20. Bisquerra R. Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de Investigacion Educativa [Internet] 2003. [acceso 21 de noviembre del 2021] p. 18-20. Disponible en [file:///C:/Users/JCuellar/Downloads/2\\_1\\_Educ\\_emocional\\_competenc\\_bas.pdf](file:///C:/Users/JCuellar/Downloads/2_1_Educ_emocional_competenc_bas.pdf)
21. Hernández, C. I. y Dickinson, M. E. Importancia de la inteligencia emocional en Medicina. Investigación en Educación Medica [Internet] 2014 [acceso 22 de noviembre del 2021] p. 155-160. Disponible en <file:///C:/Users/JCuellar/Downloads/S2007505714727425.pdf>
22. Izquierdo E. Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana Machín Revista Cubana de Enfermería. [ Internet] 2015 [ acceso 23 de noviembre del 2021] p. Disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000300006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000300006)
23. Ugarriza, N. La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. Persona, (4), [Internet] 2001 [acceso 23

- de noviembre del 2021] p. 129-160. Disponible en: <http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/817>
24. García R. Inteligencia interpersonal e intrapersonal: definiciones y ejemplos. [ Internet] 2018 [ acceso 24 de noviembre del 2021] Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/corporativo/neuropsicologia/inteligencia-interpersonal-intrapersonal/>
25. García M, Giménez S, La Inteligencia Emocional Y Sus Principales Modelos: Propuesta de un modelo integrador. Revista Interamericana de Psicología. Volumen 39 [ Internet] 2010 [ acceso 24 de noviembre del 2021] p.44-50 Disponible en: [file:///C:/Users/JCuellar/Downloads/DialnetLaInteligenciaEmocionalYSusPrincipalesModelos-3736408%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/JCuellar/Downloads/DialnetLaInteligenciaEmocionalYSusPrincipalesModelos-3736408%20(1).pdf)
26. Reyes C, Carrasco Iris Inteligencia emocional en estudiantes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Revista Apuntes de Ciencia Y Sociedad [ Internet] 2014 [ acceso 25 de noviembre del 2021] p.88-95 Disponible en: <file:///C:/Users/JCuellar/Downloads/DialnetInteligenciaEmocionalEnEstudiantesDeLaUniversidadN-5124755.pdf>
27. Fragoso R. Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, Revista Iberoamericana de Educación Superior, vol. VI, núm. 16, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México [ Internet] 2014 [ acceso 25 de noviembre del 2021] p.110-125 Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>
28. Gabel R. Inteligencia Emocional Perspectivas y aplicaciones ocupacionales Lima: Universidad ESAN, [Internet] 2005[acceso 26 de noviembre del 2021] p.33– (Serie Documentos de Trabajo n. ° 16). Disponible en: [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/517/documentos\\_de\\_trabajo\\_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/517/documentos_de_trabajo_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

29. Timothy., R. &. (2013). Comportamiento organizacional. Mexico: 15ta edicion.Editoral Mexicana,S.A de C.V
30. Salas R, MS, Díaz M, Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud Revista Cubana de Educación Médica Superior. 2012; 26(4) 604-617  
Artículo De Revisión Rationale for the competency and the work performance in the national health care system Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba.
31. Marchant Competencias y Evaluación de Desempeño, Santiago de Chile 2012, Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado
32. Ramirez R. Diseño del trabajo y desempeño laboral Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2013.
33. Toala S, Osejos D, Quiñones M. Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones. Ciencias. 2017 Abril; 2(1).
34. Chiavenato I. Administración de Recursos Humano Mexico: Editorial McGraw- Hill; 2013.
35. Sopla, V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo Gustavo Lanatta Lujan. Bagua y del hospital de apoyo Santiago 66 Apóstol. Utcubamba Amazonas (2017) [licenciado]. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas; 2017
36. Lastres R,Vilca B., Silvia. Motivación en enfermería. 2013
37. Gordillo M. Aguilar G. y Zambrano K. El método deductivo en la Generación de datos confiables en el estudio de la Población afrodescendiente, Machala 2018. [examen Complexivo] Machala; Universidad Técnica de Machala; 2018.Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12258/1/ECUACS%20DE00008.pdf>
38. Roberto, Fernández C, Carlos & Baptista L. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo sus similitudes y diferencias, “Capítulo 1. Definiciones de los enfoques

- cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias” en Metodología de la investigación, sexta edición, McGraw Hill Education, México, 2014, pp.2-21.
39. Nieto E. Tipos De Investigación 2018. Disponible en: Core.ac.uk
40. Quito C, Pichincha E. Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria José Lozada Centro de Investigación en Mecatrónica y Sistemas Interactivos, Universidad Tecnológica Indoamérica, 2014. Disponible en: uti.edu.ec
41. Monjarás Ávila AJ, Bazán Suarez AK, Pacheco- Martínez ZK, Rivera Gonzaga JA, Zamarripa Calderón JE, Cuevas Suárez CE. Diseños de Investigación. ICSA [Internet]. 5 de diciembre de 2019 [citado 25 de noviembre de 2021];8(15):119-22. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908>
42. Ortiz-Campillo L, Ortiz-Ospino L. E, Coronell-Cuadrado R. D, Hamburger-Madrid K, Orozco-Acosta E. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Revista Latinoamericana de Hipertensión [Internet]. 2019;14(2):187-193. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170263775012>
43. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de corte transversal. Rev. Médica Sanitas [Internet]. 2 de julio de 2018 [citado 25 de noviembre de 2021];21(3):141-7. Disponible en: [//revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368](http://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368).
44. Mikulic IM, Crespi M, Caballero R. Construcción de un inventario de inteligencia emocional percibida para adultos. Ciencias Psicológicas [Internet]. 2018 May 9 [cited 2022 Nov 19];121. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i1.1602>
45. Mays J. Inteligencia emocional y clima organizacional en las áreas administrativas de la Universidad Privada del Norte, Lima 2016. [Tesis Magistral]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

46. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado. 2020 Dec 31;7(1):54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
47. Mantilla EY, Vargas AP. Inteligencia Emocional Y Desempeño Laboral En Enfermeras(Os) De La Clínica San Juan De Dios Arequipa, 2020 [Tesis de Grado]. Arequipa Perú: Universidad Nacional de San Agustín.

## **ANEXOS**

## ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, Arequipa ,2022?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo Arequipa ,2022. Hipótesis Nula: No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo Arequipa ,2022.</p>	<p>VARIABLE 01: Inteligencia Emocional(IE)</p> <p>DIMENSIONES: D1: Componente Intrapersonal. D2: Componente Interpersonal. D3: Componente de la Adaptabilidad. D4: Componente del Manejo de Tensión. D5: Componente del Estado Animo General.</p> <p>VARIABLE 01: Inteligencia Emocional(IE)</p> <p>DIMENSIONES: D1: Competencia Profesional. D2: Motivación Profesional.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN: Hipotético Deductivo. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativo DISEÑO: Observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo, transversal. POBLACIÓN Y MUESTRA: La muestra estará conformada por 90 enfermeras asistenciales del servicio de emergencia, siendo muestreo no probabilístico por conveniencia INSTRUMENTOS: Se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para medir la variable:” inteligencia emocional”, será Inventario del Cociente Emocional de Bar-On Para medir la variable: desempeño laboral, se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento g el cuestionario para medir desempeño laboral modificado por Machillanda (2005).</p>
<p>ESPECIFICO</p> <p>1.- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Componente Intrapersonal de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación existe entre la dimensión de Componente Interpersonal de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la dimensión Componente Intrapersonal de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la dimensión de Componente Interpersonal de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>ESPECIFICO</p> <p>1.¿Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Componente Intrapersonal de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>2. ¿Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de Componente Interpersonal de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?</p>		

3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de Componente de la Adaptabilidad de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?	3. Determinar la relación que existe entre la dimensión de Componente de la Adaptabilidad de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.	3.¿Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de Componente de la Adaptabilidad de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?		
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de Componente del Manejo de Tensión de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?	4. Determinar la relación que existe entre la dimensión de Componente del Manejo de Tensión de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.	4.¿ Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de Componente del Manejo de Tensión de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería ?		
5. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de Componente del Estado de Animo General de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería ?	5. Determinar la relación que existe entre la dimensión de Componente del Estado de Animo General de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.	5. ¿Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de Componente del Estado de Animo General de inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería?		

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### Inventario de Cociente Emocional BAR ON (45)

Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_

Sexo \_\_\_\_\_ Área \_\_\_\_\_ Tipo de contrato-----

Fecha \_\_\_\_\_ Años de servicio:-----

Dicho cuestionario abarca un grupo de frases precisa que logran efectuar una descripción de uno mismo (a). Es entonces, que tienes que indicar en qué medida cada oración que se emite a continuación es verídica, según a como se siente, piensa, actúa, la mayor parte del tiempo.

Hay cinco respuestas por cada frase:

Rara vez o nunca es mi caso (1)

Pocas veces es mi caso (2)

A veces es mi caso (3)

Muchas veces es mi caso (4)

Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso (5)

#### INSTRUCCIONES

Lee detenidamente todas las frases y escoge UNA de las cinco opciones, la más adecuada según tú, escogiendo entre los números (1 al 5) que son parte de la respuesta que seleccionaste de acuerdo a tu situación. Marca con el aspa el número. Si una de las frases no tiene nada que ver con tu persona, de igual forma responde considerando como te sientes, actúas, percibes si fueras parte de la situación. Notaras que algunas frases no emiten todos los datos básicos, por más que estés seguro (a) escoge la respuesta más cercana a tu pensar. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni otras respuestas como “malas o “buenas”. Emite una respuesta verdadera, sincera, de acuerdo a como eres, no existen tiempos cortos, pero por favor se rápido y constata responder TODAS las oraciones dadas.

ITEM	Inteligencia emocional	ESCALA				
		1	2	3	4	5
I	Componente intrapersonal					
	Conocimiento de sí mismo					
1	No soy capaz de expresar mis ideas.					
2	Creo que he perdido la cabeza.					
3	Me es difícil entender como me siento.					
4	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
5	No me siento bien conmigo mismo(a).					
6	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
7	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
8	Nunca he mentado.					
9	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
10	Soy impulsivo(a).					
	Seguridad					
11	Reconozco con facilidad mis emociones.					
12	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
13	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
14	Me tengo mucho respeto.					
15	Nada me perturba.					
16	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
17	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
18	Me es difícil describir lo que siento.					
	Autoestima					
19	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
20	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
21	No tengo confianza en mí mismo(a).					
22	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
23	Soy consciente de cómo me siento.					
24	No me entusiasman mucho mis intereses.					
25	Me deprimó.					
26	Prefiero seguir a otros que ser líder.					
27	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
28	Soy una persona muy extraña.					
29	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
30	Tengo mal carácter.					
	Autorrealización					
31	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
32	Generalmente espero lo mejor.					
33	En general me siento motivado para continuar adelante ,incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.					

34	Nunca he violado la ley.					
35	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
36	Estoy contento(a) con la forma que me veo.					
	Independencia.					
37	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
38	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
39	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
40	Disfruto de las cosas que me interesan.					
41	Tengo tendencia a depender de los otros.					
42	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					
II	Componete interpersonal:					
	Empatía					
43	Me gusta ayudar a la gente.					
44	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
45	La gente no comprende mi manera de pensar.					
46	Mis amigos me confían sus intimidades.					
47	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos(as).					
48	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
	Manejo de relaciones					
49	Me agradan las personas que conozco.					
50	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
51	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
52	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
53	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
54	Pienso bien de las personas.					
55	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
56	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
57	Me es difícil llevarme con los demás.					
58	Se cómo mantenerme la calma en condiciones difíciles.					
59	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
60	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
61	Creo en mi capacidad para manejarlos problemas más difíciles.					
62	No mantengo relación con mis amistades.					
	Responsabilidad social.					

63	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
64	Me importa lo que puede sucederte a los demás.					
65	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
66	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.					
67	Soy capaz de respetar a los demás.					
68	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
69	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.					
III	Componente de la adaptabilidad:					
	Solución de problemas					
70	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
71	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
72	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
73	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
74	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
75	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
76	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
	Prueba de la realidad					
77	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
78	No puedo soportar el estrés.					
79	En mi vida no hago nada malo.					
80	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten					
82	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
83	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
84	Me es difícil ser realista.					
	Flexibilidad.					
85	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
86	En general, me resulta difícil adaptarme.					
87	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					

88	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
89	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
90	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.					
91	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
92	Soy sensible a los sentimientos de otras personas.					
93	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
94	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
95	Intento no herirlos sentimientos de los demás.					
96	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
IV	Componente del manejo de la tensión:					
	Tolerancia					
97	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
98	Hago cosas muy raras.					
99	No disfruto de lo que hago.					
100	La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.					
101	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
102	Tiendo a exagerar.					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
105	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
	Control de los impulsos.					
106	Soy incapaz de demostrar afecto.					
107	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
108	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
109	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
110	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
111	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
112	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
113	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
114	Soy impaciente.					
115	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
116	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
117	Me pongo ansioso(a).					
118	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
V	Componente del estado de ánimo general:					

	Felicidad					
119	Me es difícil sonreír.					
120	Estoy contento(a) con mi vida.					
121	Soy una persona divertida.					
122	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					
123	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
	Optimismo					
124	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
125	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
126	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
127	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
128	He logrado muy poco en los últimos años.					
129	Considero que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
130	Me gusta divertirme.					
131	No tengo días malos.					
132	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
133	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					

**CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA (47)**

**INSTRUCCIONES:**

Seguidamente, hallara un grupo de enunciados con relación a su desempeño laboral. Se pide la respuesta honesta al respecto. Posteriormente de leer detalladamente cada enunciado, marque con la X la opción que sea parte de su respuesta.

**DIMENSION**

**COMPETENCIA**

**PROFESIONAL**

DEFINITIVAMENTE NO	PROBABLENTE NO	INDECISO	PROBABLEMENTE SI
1	2	3	4

**DIMENSION DE MOTIVACION PROFESIONAL**

NADA MOTIVADO	NI MOTIVADO ,NI DESMOTIVADO	MEDIANAMENTE MOTIVADO	ALTAMENTE MOTIVADO
1	2	3	4

ITEM	Desempeño laboral	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Competencia profesional					
	Capacidad cognitiva					
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica					
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica					
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica					
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica					
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica					
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece el desempeño en la unidad clínica					
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica					
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica					
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.					
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica					
	Capacidad afectiva					
11	La comunicación verbal que establezco con mis supervisores facilita mi desempeño					
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño					
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosa, facilitan mi desempeño					

14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño					
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño					
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño					
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilitan mi desempeño					
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño					
	Capacidad psicomotora					
19	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica					
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.					
21	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.					
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica					
23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica					
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica					
II	Dimensión Motivación personal					
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir					
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir.					
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.					
28	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.					
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional e forma eficiente me hace sentir					
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.					

	Motivación extrínseca					
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.					
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir					
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hace sentir.					
34	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir					
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.					
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir.					
37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.					
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.					

**ANEXO 3****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

CONSENTIMIENTO Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre del participante

---

Firma y N° DNI