



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
Escuela de Posgrado**

Tesis

**“La inteligencia emocional y el desempeño laboral en estudiantes de
segunda especialidad de emergencias y desastres en una
Universidad Privada de Lima,2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Presentado por:

**AUTOR: REYES QUIROZ, GIOVANNA ELIZABEH
CÓDIGO ORCID: ORG/0000-0002-6812-2499**

Asesor:

Dra. Vásquez Tomas Melba Rita

Lima, Perú

2022

Tesis

“La inteligencia emocional y el desempeño laboral en estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres en una universidad privada de lima 2021”

Línea de investigación

Procesos cognitivos: Psicología del aprendizaje

Asesor

Dra. Vásquez Tomas Melba Rita

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-2573-804X

DEDICATORIA

A mis padres Marcial Reyes Medina y Flor Quiroz de Reyes, que siempre están conmigo apoyándome, dándome sabios consejos para crecer personal y profesionalmente.

A las personas más importantes de mi vida, mis hijos Raúl Huapaya Reyes y Gabriela Huapaya Reyes por ser la fuerza que me impulsa a cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Norbert Wiener por permitirme el ingreso a sus ambientes y darme la oportunidad de culminar la maestría en docencia universitaria.

A mi asesora, Dra. Melba Rita Vásquez Tomas, quien, con su asesoría, orientación, profesionalismo y experiencia, fue la guía en todo el desarrollo del estudio.

A los estudiantes de la especialidad Cuidado enfermero en emergencias y desastres que fueron parte de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
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	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5 Limitaciones de la investigación.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	7
2.2 Bases teóricas.....	15
2.2.1. Inteligencia emocional	15
2.2.2. Desempeño laboral.....	17
2.3 Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general.....	19
2.3.2. Hipótesis Específicas	19
CAPITULO III: METODOLOGÍA	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque investigativo	20
3.3. Tipo de investigación.....	20

3.4 Diseño de investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1. Técnica.....	26
3.7.2 Descripción de Instrumentos.....	26
3.7.3. Validación de Instrumentos	28
3.7.4. Confiabilidad de Instrumentos.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos.....	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	32
4.1 Resultados	32
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	32
4.1.2 Prueba de hipótesis	44
4.1.3 Discusión de resultados.....	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1 Conclusiones	54
5.2 Recomendaciones	55
REFERENCIAS.....	57
ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	69
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	70
ANEXO 2: INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL.....	71
ANEXO 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	72
ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	74
ANEXO 5: APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA	78
ANEXO 6: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	79
ANEXO 7: CARTA DE APROBACION PARA LA RECOLECCION DE DATOS.....	81
ANEXO 9: INFORME DEL ASESOR DEL TURNITIN.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz operacional Inteligencia Emocional.....	24
Tabla 2 Matriz operacional Desempeño Laboral.....	25
Tabla 3 Ficha técnica del instrumento 1	27
Tabla 4 Ficha técnica del instrumento 2	28
Tabla 5 Juicios de expertos	29
Tabla 6 Confiabilidad de los instrumentos según alfa de Cronbach.....	29
Tabla 7 Escala valorativa de Inteligencia emocional, variable y dimensiones.....	33
Tabla 8 Escala valorativa Desempeño Laboral, variable y dimensiones.....	33
Tabla 9 Nivel de inteligencia emocional	34
Tabla 10 Nivel de la dimensión Autorregulación.....	35
Tabla 11 Nivel de la dimensión Motivación.....	36
Tabla 12 Nivel de la dimensión Empatía.....	37
Tabla 13 Nivel de la dimensión Habilidades Sociales.....	38
Tabla 14 Nivel de la variable Desempeño Laboral.....	39
Tabla 15 Nivel de la dimensión Satisfacción Laboral	40
Tabla 16 Nivel de la dimensión Compensaciones y beneficios.....	41
Tabla 17 Nivel de la dimensión Trabajo en equipo	42
Tabla 18 Nivel de la dimensión Comunicación.....	43
Tabla 19 Nivel de la dimensión Funciones Esenciales.....	44
Tabla 20 Prueba de normalidad	45
Tabla 21 Prueba hipótesis general	46
Tabla 22 Prueba hipótesis específica 1	47
Tabla 23 Prueba hipótesis específica 2	48
Tabla 24 Prueba hipótesis específica 3	49
Tabla 25 Prueba hipótesis específica 4	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de niveles de inteligencia emocional.....	34
Figura 2 Distribución de niveles de Autorregulación.....	35
Figura 3 Distribución de niveles de la dimensión Motivación	36
Figura 4 Distribución de niveles de la dimensión Empatía	37
Figura 5 Distribución de niveles de la dimensión Habilidades Sociales	38
Figura 6 Distribución de niveles de la variable Desempeño Laboral	39
Figura 7 Distribución de niveles de la dimensión Satisfacción Laboral.....	40
Figura 8 Distribución de niveles de la dimensión Compensaciones y beneficios	41
Figura 9 Distribución de niveles de la dimensión Trabajo en equipo.....	42
Figura 10 Distribución de niveles de la dimensión Comunicación	43
Figura 11 Distribución de niveles de la dimensión Funciones Esenciales	44

RESUMEN

Objetivo: El presente estudio de investigación tuvo como propósito, determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad emergencias y desastres, en una universidad privada de Lima 2021. Metodología: Tipo de investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño de investigación observacional (no experimental), descriptivo, correlacional, prospectivo y de corte transversal. Con una muestra constituida por 95 estudiantes de la referida especialidad. El instrumento utilizado para valorar Inteligencia Emocional, fue el ECI (Emotional Competence Inventory) adaptado por Gleydi Ciscely Herrera Farfán en el 2017, el cual se encuentra compuesto por 37 ítems, considera las dimensiones Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales, el instrumento que se utilizó para medir desempeño laboral fue el creado por Yabar en el 2016, el cual se encuentra compuesto en 25 ítems, considera las dimensiones: Satisfacción laboral, trabajo en equipo, compensaciones y beneficios, comunicación y funciones esenciales. Resultados: Se encontró relación significativa entre Inteligencia emocional y desempeño laboral, puesto que la significancia fue de $0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman de 0,548. Conclusión: La inteligencia emocional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad emergencias y desastres, de una universidad privada de Lima 2021.

Palabras claves: Inteligencia emocional, Desempeño laboral, control de emociones.

ABSTRACT

Objective: The purpose of this research study was to determine the relationship between emotional intelligence and job performance in emergency and disaster second-specialty students at a private university in Lima 2021. **Methodology:** Applied research type, quantitative approach, observational (non-experimental), descriptive, correlational, prospective and cross-sectional research design. With a sample consisting of 95 students of the aforementioned specialty. The instrument used to assess Emotional Intelligence was the ECI (Emotional Competence Inventory) adapted by Gleydi Ciscely Herrera Farfán in 2017, which is made up of 37 items, considers the dimensions Self-regulation, Motivation, Empathy and Social Skills, the instrument that was used to measure job performance was created by Yabar in 2016, which is composed of 25 items, considers the dimensions: job satisfaction, teamwork, compensation and benefits, communication and essential functions. **Results:** A significant relationship was found between emotional intelligence and job performance, since the significance was $0.000 < 0.05$ and Spearman's Rho was 0.548. **Conclusion:** Emotional intelligence is directly related to job performance in emergency and disaster second-specialty students from a private university in Lima 2021.

Keywords: Emotional intelligence, Work performance, control of emotions

INTRODUCCIÓN

En la actualidad tenemos que tener presente que las diferentes instituciones ven dentro de sus formas de desarrollo, el análisis de las formas de interacción de las personas, así como las relaciones que se van a ir presentando en el desarrollo de sus actividades laborales. Tenemos que considerar que el ambiente laboral ha sufrido un cambio que va en relación con los diferentes estados emocionales que pueden presentar los miembros de una organización y que el mal control de estas influye en el desarrollo de un buen desempeño laboral como lo menciona (Danvila y Sastre 2010).

Son cinco capítulos los que forman parte de la investigación. El Capítulo I: Planteamiento del problema, presenta la formulación del problema general, los problemas específicos, objetivo general y específicos; justificación teórica, práctica, metodológica y las limitaciones del estudio. El Capítulo II: Marco teórico, comprende los antecedentes y bases teóricas, presentación de hipótesis. El Capítulo III: Metodología, aborda los parámetros metodológicos para llevar a cabo el estudio, así como la definición de la población y muestra, criterios de inclusión y exclusión, aprobado mediante pruebas estadísticas; se presenta también alcances del procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos. El Capítulo IV: se encarga todo lo concerniente a los resultados y discusión del estudio, presentando el análisis descriptivo, contrastación de hipótesis y discusión de resultados. El capítulo V aborda las conclusiones y recomendaciones y finalmente se plasma las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En Latinoamérica se han realizado una serie de estudios sobre la forma en que la inteligencia emocional afecta el desempeño laboral de las personas. Es así que existen estudios realizados en realidades comparables con la peruana donde explican que la relación que se presenta es tan fuerte, que un decaimiento en alguna de las ramas de la función emocional puede deteriorar el campo laboral (Molina, 2020).

Así mismo en una investigación realizada en España, se analizó el desempeño laboral y el control de las emociones, evidenciándose que la presencia de un trabajo de gran complejidad, requiere un personal que desarrolle control de sus emociones, debido al estrés que se presenta. En tal sentido se llegó a la conclusión de que mientras más compleja es la actividad, mayor es la inteligencia emocional (Carmona et al, 2018). Por su parte Bonilla (2017), concluyo en sus investigaciones que el control de la inteligencia emocional debe ser un proceso contante para que se produzca acciones que le permitan establecer al empleado un mejor cumplimiento de sus metas, ya que el individuo es capaz de sentir al ser emocionalmente inteligente, pero también al

poseer una equilibrada regulación de sus emociones, le permite tomar decisiones de manera inmediata, sin la menor interferencia de las mismas.

Investigaciones nacionales hablan en la actualidad de que uno de los aspectos condicionante para el desenvolvimiento de las habilidades en el campo laboral y del estudiante, es el control de la inteligencia emocional, ya que las personas emocionalmente inteligentes gestionan mejor sus emociones y por consiguiente se relacionan en una forma mejor con los demás (Badaracco 2019).

Es así que la valoración de la inteligencia emocional en cuanto a sus dimensiones establece, que mientras mejor sea la relación de manejo entre cada una de ellas, permitirá mejorar las adaptaciones de la siguiente dimensión, pero con la concesión de un proceso controlado, en tal sentido estableció que mientras más ordenada sea el proceso, mejor será el desempeño laboral de las personas (Revelo 2017).

Bustamante y Deza (2019), en su estudio de Inteligencia emocional, determino que es más un proceso de aprendizaje, pues mejora las potencialidades de la persona y que el buen desempeño laboral solo es el reflejo del control. Todo esto es lo que nosotros mismos conocemos de nuestras maneras de comportarnos, el desarrollo de nuestras habilidades y el establecimiento de un sentimiento personal de amor propio que nos permite ser compasivos con la persona y las diferentes necesidades que se presentan en nuestro entorno.

Céspedes y Camacho (2018) plantearon un estudio de las dimensiones de Goleman en los profesionales, para el análisis de la inteligencia emocional, el cual reflejo que cada una de las diferentes herramientas que se usa para el control de las emociones, van a ser potenciadas con el estudio detallado de cada dimensión, por lo que se establece que dentro de las diferentes relaciones que se presentan entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral es directa.

Guillén (2018) establece dentro de sus definiciones que el proceso de la educación emocional está establecido mediante un trabajo continuo y permanente para potenciar habilidades, que mejoren el desarrollo emocional, todo esto se ve relacionado con las formas de la presentación de la persona, así mismo se establece que las necesidades sociales no se atienden de manera directa en las diferentes áreas sobre todo la académica, en donde se presenta el estrés, la depresión y los diferentes comportamientos de riesgo que se van a presentar en la persona.

Otro de los modelos que se analizan es el de Benito (2018) que establece que desde la llegada del siglo XX se han venido incrementando los casos para el análisis de los procesos educativos, para poder establecer las formas y modelos de manejo de los sentimientos y de las emociones de la persona, sobre todo en los jóvenes que se encuentran en las diferentes instituciones educativas, para después poder establecer las diferentes relaciones sociales que se encuentran presente en la cotidianidad.

De tal manera buscamos el establecer las formas de presentación que tienen los individuos para poder establecer soluciones a los problemas y poder adaptarse a las diferentes realidades incluyendo los procesos de inteligencia emocional, como el eje que establece las diferentes habilidades que se incrementan a lo largo del desarrollo de la vida (Goleman, 1998).

De allí la relevancia que la inteligencia emocional deba ser cultivada por los profesionales de enfermería, con la finalidad que mejore y perdure una acertada relación enfermera-paciente, que permita brindar cuidado de calidad, pues está constantemente sometida a situaciones de estrés y es relevante el manejo de sus emociones.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad emergencias y desastres en una universidad privada de Lima 2021

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad, Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima 2021?

¿Cómo se relaciona la dimensión motivación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima 2021?

¿Cómo se relaciona la dimensión empatía y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima 2021?

¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima 2021.

Determinar la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima 2021.

Determinar la relación entre la dimensión empatía y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima 2021.

Determinar la relación entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio permitió estructurar y sistematizar los diferentes conocimientos que se tienen actualmente de las emociones y su relación con el desempeño en el centro de labores, al mismo tiempo de presentar conocimientos teóricos más profundos de las diferentes dimensiones en donde se desarrolla la inteligencia emocional que establece las formas de conocer las emociones, llegar a comprender a los demás considerando sus sentimientos, para poder manejar las diferentes presiones que se presentan en relación al trabajo, con lo que se desarrollan habilidades que van de la mano con la empatía y las diferentes habilidades sociales desarrolladas (Goleman, 1995).

Asimismo, marca un inicio para la creación de investigaciones que permitan establecer las relaciones que existen entre las emociones y el desempeño laboral, donde este último implica cumplir a cabalidad las tareas encomendadas. (Yabar, 2016).

1.4.2. Metodológica

La investigación se realizó considerando el proceso de análisis de la información mediante la aplicación del cuestionario ECI que significa Emotional Competence Inventory, que se usa para la medición de los procesos de inteligencia emocional en la población, así como también se evaluó desempeño laboral por medio del cuestionario de medición que permitió recolectar la información de los profesionales de la segunda especialidad de emergencia y desastres. Para todos estos procesos de análisis se estableció el modelo hipotético deductivo no experimental, ya que todos los datos que fueron recolectados sirvieron para mejorar los estudios que sean venido desarrollando hasta la actualidad.

1.4.3. Práctica

Los hallazgos obtenidos de la investigación contribuyeron para proponer estrategias de mejora en las Instituciones de salud, en cuanto a los conocimientos sobre la relación de las variables consideradas en el estudio, como es inteligencia emocional y desempeño laboral, pues los enfermeros que trabajan en emergencia, casi siempre lo hacen bajo presión y estrés, por las características propias del servicio y deben aprender a controlar sus emociones, lo que contribuirá en una buena interacción con el paciente.

1.5 Limitaciones de la investigación

La encuesta fue realizada debido al aislamiento social por la pandemia COVID- 19, bajo la virtualidad. Otra de las limitaciones que se considera es la no participación activa de la muestra para la recolección de la información de manera virtual, ya que la gran mayoría de profesionales después de sus actividades laborales realizan las clases virtuales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Antecedentes internacionales

Esteves (2021), propuso como objetivo “*Verificar la relación entre la inteligencia emocional y sus facetas con el desempeño en prácticas académicas de los estudiantes de carreras de salud*”; la investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional; la muestra la constituyeron 74 estudiantes de una universidad en Sao Paulo; el instrumento que utilizó fue un cuestionario para medir Inteligencia Emocional con 3 subescalas, Evaluación de Estudiantes según sus Responsables de Prácticas Académicas (adaptado) para medir el desempeño en sus prácticas, como técnica para recolectar datos utilizó la encuesta; y entre los resultados obtuvo que existía relación entre las variables planteadas, dado que el valor de $p = 0,01$ menor a 0,05, y el Rho de Spearman fue de 0,093 una relación directa muy débil, llegando a la conclusión que la

inteligencia emocional tiene relación con el desempeño en las prácticas académicas de los participantes, por ello es importante que los aspectos de inteligencia emocional se refuercen a lo largo de la formación profesional, ya que el personal de salud se verá en un contexto laboral donde la presión y diversas situaciones requieren de un equilibrio emocional que les permitan desempeñarse adecuadamente en el mismo.

Alonazi (2020), el objetivo en la investigación fue: *“Explorar el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de las enfermeras que tratan directamente a pacientes diagnosticados con casos confirmados de COVID-19.”*, la metodología fue descriptiva y de enfoque cuantitativo y la muestra la conformaron 341 enfermeras de tres hospitales de Arabia Saudita; como instrumento hizo uso del cuestionario de WLEIS para evaluar IE, así también hizo uso del cuestionario de KOOPMANS para valorar desempeño laboral; los cuales suministrados por medio de encuestas en línea, y como resultado obtuvo que ambas variables presentaban una relación significativa y moderadamente positiva ($p < 0,05$, $r = 0,526$). Concluyendo que se evidenció vínculos sólidos entre inteligencia emocional y desempeño laboral de las enfermeras, asimismo propone que la inteligencia emocional debe ser considerada como un aspecto valioso entre las enfermeras y el mismo debe incluirse en las guías de práctica de atención y en las evaluaciones de desempeño.

Ramli y Novariani (2020), el estudio buscó *“Analizar el efecto de Inteligencia Emocional y Compromiso Organizacional con Desempeño laboral”*, para esta finalidad la metodología que utilizaron fue descriptivo con enfoque cuantitativo; la muestra fue de 251 empleados entre médicos, enfermeras, personal de farmacia y otros del Hospital Privado en Lampung, Indonesia; la encuesta fue utilizada como técnica de recojo de datos y como instrumentos para inteligencia emocional un cuestionario de 16 enunciados agrupados en 4 dimensiones; para compromiso

organizacional y desempeño laboral un cuestionario de 3 y 8 dimensiones respectivamente; como resultado obtuvieron primero que Inteligencia Emocional tiene un efecto positivo y significativo en el Desempeño Laboral ya que obtuvieron un coeficiente positivo = 0,47 y un valor de significación (valor p) de 0,000; como segundo hallazgo que Inteligencia Emocional influye también de forma positiva y significativa en el Compromiso Organizacional, puesto que el coeficiente positivo = 0,37 y un valor de significación (valor p) de 0,000; concluyendo que dentro de los beneficios positivos que conlleva poseer inteligencia emocional es desempeñarse en el mundo laboral de forma, procurando compromiso organizacional.

Domínguez (2017), planteo como propósito de su estudio *“Comprobar el nivel de inteligencia emocional de los estudiantes de 4 ciclo de enfermería de la USAL”*. Para su estudio estableció como proceso metodológico un modelo cuantitativo, descriptivo, transversal, considerando como muestra un total de 61 estudiantes de enfermería del ente universitario Salamanca, como instrumento tomó el cuestionario TMMS24 de tres dimensiones y dentro de sus resultados obtuvieron que el 22% presentan una adecuada atención, claridad y reparación. Un 15,3% presentan una adecuada claridad y reparación, pero la atención es nula, y un 11,9% debe mejorar las tres dimensiones, como conclusión establece que los integrantes de la muestra tienen cierto nivel de manejo de inteligencia emocional en relación a su nivel de conocimientos, lo que significa que es un aspecto que cuando es manejado de la manera adecuada puede mejorar los diferentes procesos de su vida cotidiana y su desempeño como profesionales.

Giménez (2016), en su estudio planteo como objetivo *“medir la relación entre la organización sobre las actitudes hacia la comunicación, empatía e inteligencia emocional de los enfermeros”*, para este fin la metodología fue de corte transversal y descriptivo, y participaron 414 enfermeras. La escala TMMS-24 fue el instrumento aplicado. Los hallazgos indicaron que las

enfermeras en actitudes hacia la comunicación, específicamente el factor cognitivo, están orientadas al cuidado del paciente y/o familiar, así también muestran predisposición para brindar la información referente a la recuperación y cuidados del paciente, y su trabajo se torna colaborativo con sus pares en el área sanitaria, sus puntuaciones obtenidas fueron de ($\bar{x}=4.49$; $DT=.82$), considerándose como altas puntuaciones; otro resultado fue la correlación estadísticamente significativa comunicación, empatía e inteligencia emocional de $p= 0,000$, como conclusión precisó que la empatía fue el factor que estuvo más presente en la forma de darse la comunicación, asimismo evidenció los factores de la organización que guardan relación directa con el establecimiento de las diferentes actitudes que se relacionan con los procesos de comunicación e inteligencia emocional.

Tagoe y Quarshie (2016), plantearon en el estudio el objetivo de “*Examinar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral entre las enfermeras en Accra, Ghana*”. Como metodología seleccionaron el enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, la muestra la conformaron 120 enfermeras, utilizaron la encuesta para el de recojo de datos y tomaron el Inventario de Inteligencia Emocional del Autoinforme de Schutte como instrumento y otro cuestionario para medir la Satisfacción Laboral. Los resultados fueron que el 69.2% eran mujeres y el 30.8% varones, el 76.7% tenían entre 20 y 40 años; obtuvieron mediante el coeficiente de Pearson (r) una correlación positiva significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, con un $p= 0,05$ y $r = 0,398$; los autores concluyen indicando que una enfermera que despliega un grado apreciable de inteligencia en el desempeño de su trabajo también es probable que informe mayores niveles de satisfacción laboral en el trabajo.

Antecedentes nacionales

Ustua (2021), planteó en su estudio el objetivo de: *“Hallar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano – Abancay”*; utilizando para ello como metodología el enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, correlacional y descriptiva; consideró como muestra de 37 trabajadores del centro de salud, la técnica fue la encuesta para recolectar los datos, y como instrumentos dos cuestionarios, uno de inteligencia emocional que constaba de 30 ítems y 5 dimensiones y otro de desempeño laboral conformado por 9 ítems con 2 dimensiones. Dentro de los hallazgos halló asociación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en trabajadores del referido centro de salud, considerando que el valor p fue 0.005 y con un Rho de Spearman de 0,452; así también halló que entre motivación y desempeño laboral había relación directa y significativa ($p=0.006$) y un Rho de Spearman de 0,441; otro hallazgo fue la existencia de relación significativa entre empatía y habilidades sociales con desempeño laboral, con valores de significancia de 0,008 y 0,009 y correlación de Spearman de 0,430 y 0,425 respectivamente; no siendo lo mismo para la dimensión autorregulación donde no existía relación significativa con desempeño laboral, ya que el valor de $p=0,286$. Como conclusión el autor precisa que entre inteligencia emocional y desempeño laboral existe relación directa.

Casquino (2021), el estudio realizado en Lima, planteó como objetivo *“Determinar la influencia de la empatía de los estudiantes de pre grado de enfermería de una Universidad Privada de Lima en la calidad de atención a los pacientes, en el año 2021”*, el autor desarrolló su estudio bajo un diseño no experimental, cuantitativo, participaron del estudio 260 estudiantes de enfermería, para recoger los datos utilizaron la encuesta y el instrumento fue un cuestionario integrado de 45 ítems, para medir ambas variables; encontró como hallazgo que había relación directa alta entre empatía con la atención a pacientes, tomando en cuenta que la correlación R

fue de 0,856, y con un valor de $p= 0,000$; concluyendo que los participantes del estudio, presentaban una marcada predisposición a comprender los sentimientos de los pacientes, así como sensibilidad frente a su sufrimiento, lo cual repercute en la calidad de atención a los pacientes de forma positiva.

Neyra (2020), su investigación presentó como objetivo “*Determinar de qué manera las habilidades sociales de la plana directiva influyen en el desempeño laboral en el Instituto del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI de Tacna en 2019*”; el estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, y de alcance correlacional; participaron 59 instructores como muestra, el instrumento que utilizó consistió en dos cuestionarios, el primero para medir habilidades sociales compuesto por 31 ítems distribuidos en 7 dimensiones, y del desempeño laboral compuesto por 29 ítems de 4 dimensiones, aplicado por medio de encuesta; ambos instrumentos con respuestas en escala de Likert; como resultado el autor halló que las habilidades sociales se vinculan de manera significativa con el desempeño laboral, dado que el valor de significancia fue de $p= 0,000$; y un coeficiente de Rho Spearman de 0,890. Como conclusión refiere que los participantes consideran que las habilidades sociales les permite tener un mejor desempeño laboral como docentes, ya que dichas habilidades representan un eje central en el proceso educativo y promueven la buena convivencia en el aula.

Camarena (2020), el objetivo en la investigación fue: “*Determinar la inteligencia emocional en enfermeros que laboran en un servicio de hospitalización COVID 19 del Hospital Nacional Dos de Mayo*”, mediante una metodología cuantitativa descriptiva transversal, considerando como población un total de 80 profesionales de enfermería, la encuesta fue utilizada como técnica y la escala TMMS-24 como instrumento, el cual consta de 3 dimensiones y 24 ítems,

dentro de los hallazgos encontró que la inteligencia emocional estaba en un nivel bajo con el 36,3%, en nivel excelente el 32,5% y en nivel adecuado el 31,3%. La percepción emocional se situó con el 43,8% en nivel bajo, así como la comprensión de emociones con el 30%. Llegando a la conclusión que los procesos de IE se encuentran en niveles bajos, siendo los más afectados la percepción y comprensión emocional.

Quintanilla (2019), el propósito en el estudio fue: *“Determinar la Inteligencia Emocional de alumnos del 7mo y 8vo ciclo de enfermería”*, como metodología fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, de corte transversal y descriptiva. 80 estudiantes de pregrado de una universidad de Lima fueron parte de la muestra, utilizó la escala TMMS-24, que fue aplicada por medio de una encuesta. Encontró como resultado que la IE estaba en nivel adecuado con el 80%, el 18.8% se situó en nivel bajo, y 1.2% nivel alto; así también el aspecto percepción emocional estuvo en nivel adecuado con el 80%, el 17,5% nivel bajo y el 2,5% en nivel alto; la comprensión de emociones también presentó un nivel adecuado con el 85% , finalmente la regularización de emociones con el 77,5% presentaba un nivel adecuado. El autor concluye indicando que de acuerdo a los hallazgos gran parte de los estudiantes tiene un nivel de inteligencia emocional adecuado.

Arias y Bernaola (2018), plantearon en su investigación como objetivo *“Relacionar las emociones y el rendimiento en el área laboral del equipo que trabaja en salud y que se encuentra en el servicio de ginecobstetricia”*. Seleccionaron como metodología el enfoque cuantitativo y el nivel correlacional, diseño no experimental. La muestra que se establecieron fueron de 54 profesionales del servicio; el instrumento utilizado para valorar IE fue el test de Bar-on, que consta de 60 enunciados divididos en 5 escalas, y para desempeño laboral un cuestionario de 22 ítems, como técnica hicieron uso de la encuesta; como resultados encontraron

que el 35% se encuentran con un rendimiento en un nivel medio teniendo en consideración que el control de sus emociones se presenta con un rango bajo, mientras que los trabajadores que se encontraron con las características de control de las emociones elevadas tenían un mejor rendimiento en sus actividades laborales, así también hallaron que existía relación significativa y directa entre inteligencia emocional y el desempeño, laboral de los trabajadores de salud, siendo el valor $p=0,000$ y un Rho Spearman de 0,609; concluyendo que la IE es importante en la calidad de vida, puesto que permite a las personas prepararse para hacerle frente a diferentes eventos que se presentan en su quehacer diario.

Ramírez y Zavaleta (2018), determinaron como objetivo *“Establecer la interacción de las variables que van con el control de las emociones, así como el rendimiento de los empleados de una constructora en Trujillo”*. La metodología que se planteó para el desarrollo fue de alcance correlacional, no experimental. La población que se consideró 57 trabajadores de la empresa. Hicieron uso de un cuestionario dividido en dos partes, la primera de 37 items que evalúa el control de emociones y 39 items que miden rendimiento laboral. Llegaron a encontrar dentro sus resultados que había relación directa y significativa entre las variables estudiadas mediante la prueba de Rho con un nivel de 0,878; además concluyeron que la calidad de servicio, productividad van en relación directa con cada control de las emociones y que esto mejora el rendimiento en el trabajo en la población para que se desarrolle las dimensiones con un nivel elevado de desempeño laboral.

Acuña (2017), su estudio contempló como objetivo *“Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del Hospital Nacional Dos de Mayo”*. La metodología fue considerando el enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de alcance correlacional, seleccionaron a 120 empleados como población, quedando 92 participantes como

muestra. El instrumento fue dos cuestionarios compuesto por 30 ítems para cada una de las variables, utilizando la encuesta para aplicarlos. El resultado indicó por medio del Rho Spearman de 0,666 y un valor de p de 0,000 que ambas variables se relacionaban de forma positiva y significativa; llegando a la conclusión que el personal del referido hospital tiene un nivel adecuado de IE, evidenciándose con ello un buen nivel de desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Inteligencia emocional

Está representado por el conjunto de las emociones que son la causa fundamental de nuestros actos, así mismo establecen una programación automática de la forma de resolver los problemas y se perfecciona con la evolución del ser humano (Goleman, 1995).

Dimensiones de la Inteligencia emocional:

Autorregulación.

Esta dimensión hace referencias a las habilidades que se encarga del control de la parte más primitiva del ser humano el impulso, los sentimientos de duda que se van a encontrar en las zonas prefrontales del cerebro considerados como los centros ejecutivos (Goleman, 1998).

Motivación

Es el conjunto de sentimientos que se enfatizan para cubrir la necesidad de un sentimiento de confort. Se relaciona con la forma en que la persona controla las emociones y con su capacidad de sentirse entusiasmado de manera diaria para desarrollar actividades de la manera más satisfactoria (Herrera, 2016). Por otro lado, Turienzo (2016), cuando aborda la motivación lo vincula con el hecho que provoca “pasar de la inacción a la acción, transformar una actitud contemplativa a ser impulsores de los resultados, es la fuerza interior que inicia, mantiene y dirige la conducta de una persona con el fin de lograr un objetivo determinado” (p.28).

Empatía.

Permite establecer las cosas que los demás necesitan, analizar sus sentimientos, preocupaciones. Se establece con la comprensión de las necesidades de las otras personas y no solamente en la comprensión de las necesidades propias (Ustua, 2021). Aquí se debe de considerar que la colaboración es un fundamento de compromiso entre un grupo de personas para formar relaciones más sólidas y estables (Alarcón y Serrano, 2018).

Habilidades sociales.

Énfasis en la estructuración de las diferentes habilidades para la creación de relaciones con otras personas. Aquí se fundamenta en la creación de los lazos que mejoran el trabajo en equipo de las personas para aportar sus fortalezas, capacidades en un mercado laboral competitivo (Benito, 2018).

Inteligencia emocional en las organizaciones

Aquí se establece que las diferentes normas que rigen las instituciones van cambiando de acuerdo con el mundo laboral en el que se encuentran y que los rasgos que se valoran en la actualidad no solo están basados en la inteligencia, formación o experiencia, sino que también ponen en consideración nuestras experiencias que tenemos para relacionarlos con las personas (Goleman, 1998).

El desarrollo de las habilidades para controlar las emociones en el trabajo es importante en las relaciones del establecimiento de ambientes de trabajo donde se encuentren las personas con un estilo saludable de interacción y desarrollo ambiental adecuado (Flores, 2017).

La creación de una inteligencia emocional desde el enfoque de Salovey y Meyer permite que las personas aprendan a identificar entender y reconocer las formas de relacionarse con los

demás, de discriminar entre el pensamiento propio y la forma de guiar su orientación ante la sociedad de manera independiente (Fernández y Extremera, 2005).

2.2.2. Desempeño laboral

Es considerada como el rendimiento que presenta el personal al desarrollar sus actividades dentro de una organización, lo que conlleva a que sean cubiertas las necesidades tanto de la organización como del personal que labora dentro de la misma institución, en tal sentido va estar expresado por la combinación de la conducta y su desenvolvimiento con el logro de las metas (Chiavenato, 2008).

Dimensiones del desempeño laboral

Satisfacción laboral

Se describe como uno de los sentimientos que va a ser considerado como positivo que se debe de presentar en un puesto de trabajo que va estar medido por las diferentes características individuales, aquí los diferentes estudios establecen que un personal que piensa que el entorno laboral es bueno va presentar un buen desempeño laboral (Condori, 2017).

Compensaciones y beneficios

Las formas de compensación y los beneficios deben de ser considerados como algo justo para los empleados ya que esto permite que se encuentren satisfechos, así mismo en el establecimiento de las diferentes instrucciones que se den no pueden permitirse ambigüedades y se deben plantear de acuerdo con las expectativas que se desean obtener (Carmona y Rosas, 2017).

Trabajo en equipo

El desempeño que se presenta como característico en el desarrollo de un nivel elevado para la búsqueda de las mejores respuestas de forma rápida e innovadora esto va a confluir en la forma como se manejen los negocios y con el análisis de acuerdo a la demanda de la población que adquiere los servicios mediante el trabajo en equipo (Cruz y Vargas, 2017).

La comunicación

Se encuentra dentro de los fundamentos que establece las formas de guiar un proceso para modificarlo o cambiarlo, este proceso va a llegar a la influencia de manera directa del bienestar de una organización. Este proceso de comunicación es la parte principal del funcionamiento interno de la empresa ya que con este proceso se van a integrar todas las funciones gerenciales sobre todo para cumplir acciones fundamentales.

El desempeño de las personas de acuerdo a Chiavenato (2008), está controlado mediante definiciones, así como valores los cuales están compuestos por factores:

Factor actitudinal

Factor operativo

El desempeño se encuentra relacionado de manera directa con las diferentes competencias ya que desde el momento que ingresa a una organización una persona su principal objetivo es la mejora. Para esto las formas de estructurar y mejorar las actitudes de las personas que presentan en un periodo de tiempo determinado esto debe ser de manera comprensible y guiada, para poder establecer los medios de control de los objetivos que se han planteado (García, 2019)

Funciones esenciales

El considerar las formas de cómo evaluar el rendimiento de los colaboradores por parte

de los gerentes en el control de las habilidades y las competencias que se van a requerir de cada uno de los miembros para llegar a las metas que se van fijando a largo y corto plazo (Yabar, 2016).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres en una universidad privada de Lima 2021.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Existe relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres de una universidad privada de Lima 2021.

Existe relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres en una universidad privada de Lima 2021.

Existe relación entre la dimensión empatía y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres en una universidad privada de Lima 2021.

Existe relación entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres en una universidad privada de Lima 2021.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La investigación se desarrolló utilizando el método hipotético deductivo para poder establecer una serie de hipótesis y mediante el uso del modelo científico poder comprobar o rebatirlas, para luego establecer una serie de conclusiones que se confrontaron de manera directa con los hechos. En todo el proceso el orden partió de la observación, la deducción que se basó en el planteamiento de la hipótesis y el proceso de inducción que fue la verificación o comprobación (Hernández *et al*, 2014).

3.2. Enfoque investigativo

Como enfoque se utilizó el cuantitativo positivista, en donde lo que establece como principio la medición y cuantificación de los diferentes procesos, mediante el planteamiento de nuevas hipótesis y con la finalidad de poder construir nuevas teorías (Arias, 2012).

3.3. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo Aplicada, puesto que utilizó la teoría y el conocimiento existente y de esta manera estudiar una realidad, explicar, interpretar y compararla (González, 2017).

3.4 Diseño de investigación

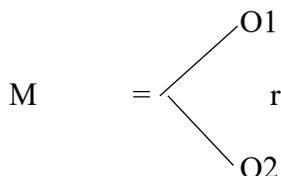
Se planteó un diseño no experimental, puesto que durante todo el proceso no se manipuló ninguna de las variables, ni la población, basándose de manera directa en el proceso de observar el fenómeno examinado en su estado real para poder establecer el respectivo análisis. (Hernández *et al*, 2014).

Nivel de investigación

En cuanto al nivel, se optó por el descriptivo correlacional, ya que el propósito fue descubrir nuevos hechos y significados de la investigación. De corte transversal porque se llevó a cabo con el mismo conjunto de variables durante un cierto periodo de tiempo, es decir en una sola instancia (Hernández *et al*, 2014).

Es correlacional porque permitió explorar hasta qué punto se relacionaban las dos variables del estudio

Se presenta:



Dónde:

M: Estudiantes de la segunda especialidad Emergencia y Desastres.

O1: Inteligencia emocional

O2: Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Se consideró como población a los 178 estudiantes que se encontraban cursando la segunda especialidad de emergencias y desastres de una universidad privada de Lima.

La población desde el punto de vista metodológico es establecida como el grupo que presenta una serie de características especiales que dan origen a nuevos datos (Hernández *et al*, 2014).

Muestra

La muestra fue conformada por 95 estudiantes del segundo y tercer ciclo de la especialidad emergencias y desastres de una universidad privada de Lima.

Dentro del ámbito metodológico es establecido como la selección de un grupo determinado, mediante el uso de fórmulas o de manera independiente (Hernández *et al*, 2014). Se consideró como aceptable según fórmula de determinación de 95 estudiantes que estudian segunda especialidad de emergencia y desastres donde la fórmula que se estableció fue para poblaciones finitas.

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Donde:

n= muestra que deseamos analizar

N= población total = 178

Z= Nivel de confianza =1.96

P = probabilidad de varianza = 0.5

e= margen de error =0.05

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{178 \times 1.95^2 \times 0.5 (1-0.5)}{(178-1) 0.05^2 + 1.95^2 \times 0.5 (1-0.5)}$$

n= 95

Criterios de inclusión y exclusión

Los parámetros de selección de la muestra establecieron las personas que fueron consideradas en el estudio y las que no fueron consideradas.

Criterios de inclusión:

- Estudiantes de segunda especialidad de emergencia y desastres de ambos sexos
- Estudiantes de segunda especialidad que estaban cursando el segundo y tercer ciclo
- Estudiantes de segunda especialidad que asistieron regularmente a clases
- Estudiantes de segunda especialidad que aceptaron firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes de segunda especialidad que son reingresantes, de promociones pasadas
- Estudiantes que en los controles de asistencia presenten más de 3 inasistencias

Muestreo

La técnica de muestreo utilizada fue probabilístico, aleatorio simple, ya que permite la selección de los casos probables que se deben de considerar para poder establecer los diferentes hallazgos de la población expresados en resultados. (Arias, 2012).

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia Emocional

Definición Operacional: Es el conjunto de emociones que son la causa fundamental de nuestros actos, así mismo establecen una programación automática de la forma de resolver los problemas y se perfecciona con la evolución del ser humano (Goleman, 1995).

Herrera (2016) adaptó y evaluó a través del instrumento ECI (Emotional Competence Inventory) la inteligencia emocional, el cual se encuentra compuesto por 37 ítems, y cuatro

dimensiones: Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales. En la que se considera como criterios de calificación: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Tabla 1

Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICION	ESCALA VALORATIVA
D1: Autorregulación	- Adaptación - Calma - Aceptación - Integridad	1,2,3,4,5,6,7,8		
D2: Motivación	- Compromiso - Iniciativa - Optimismo	9,10,11 12,13,14,15, 16,17	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre.	De 37 a 86 puntos: Bajo De 87 a 136 puntos: Medio De 137 a 185 puntos: Alto
D3: Empatía	- Aceptación - Comprensión - Consideración - Ayuda	18,19,20, 21,22,23,24		
D4: Habilidades Sociales	- Estrategias - Cooperación - Comunicación - Trabajo en equipo	25,26,27,28,29, 30,31,32,33,34,35, 36,37		

Nota: Elaboración propia

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Operacional: Es considerada como el rendimiento que presenta el personal al desarrollar sus actividades dentro de una organización, lo que conlleva a que sean cubiertas las necesidades tanto de la organización como del personal que labora dentro de la misma

institución, en tal sentido va estar expresado por la combinación de la conducta y su desenvolvimiento con el logro de las metas (Chiavenato, 2009).

Yabar (2016) evaluó el desempeño laboral a través de un instrumento el cual encuentra compuesto en 25 ítems, considera las dimensiones: satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales.

En la que se considera como criterios de calificación: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Tabla 2

Matriz operacional de la variable Desempeño Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICION	ESCALA VALORATIVA
D1: Satisfacción Laboral	- Necesidades Laborales - Clima Laboral - Seguridad Laboral - Oportunidades	1,2,3,4,5,	Ordinal	
D2: Compensaciones y beneficios	- Promoción - Reconocimiento - Recompensas - Ascensos - Incentivos	6.7,8,9,10	1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Indiferente	De 25 a 58 puntos: Bajo De 59 a 92 puntos: Medio
D3: Trabajo en equipo	- Colaboración - Relación - Comunicación	11,12,13,14,15	4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo.	De 93 a 125 puntos: Alto
D4: Comunicación	- Relación - Motivación - Participación	16.17.18,19,20		

	- Evaluación	
	- Desempeño	
	- Metas	21.22.23.24
D5: Funciones Esenciales	- Toma de decisiones	.25
	- Recursos	

Nota: Elaboración propia

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Fue la encuesta, para fines del estudio la técnica utilizada, mediante la cual se mantendrá una relación directa con cada uno de los participantes para recolectar la información necesaria.

El establecimiento del instrumento de la recolección de datos se dio mediante el análisis de las preguntas que permitan medir cada una de las variables (Arias, 2012).

3.7.2 Descripción de Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios elaborados en Google forms, en donde se maneja que se encuentra dentro de los manejos de base de datos gratuita en para la búsqueda en data.

Inteligencia emocional:

Se utilizó el instrumento ECI (Emotional Competence Inventory) adaptado por Gleydi Ciscely Herrera Farfán en el 2016, el cual se encuentra compuesto por 37 ítems, considera las dimensiones Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales. El tiempo de aplicación es de 10 a 15 minutos.

Contiene preguntas con las categorías "1 = nunca" a "5 = siempre".

Pautas interpretativas.

Nivel Bajo: (37-86)

Nivel Medio: (87- 136)

Nivel Alto: (137-185)

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento 1

FICHA TÉCNICA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	
Nombre del instrumento:	ECI (Emotional Competence Inventory)
Autor:	Goleman 1998) adaptado también por Rosales (2014).
Adaptación peruana	Gleydi Ciscely Herrera Farfán (2016)
Sujetos de aplicación	Estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres.
Objetivos:	Conocer el nivel de inteligencia emocional
Forma de administración	Colectivo
Significación	Consta de 37 preguntas, cada una con 5 alternativas que van de 1 a 5
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

Nota: Elaboración propia

Desempeño laboral:

Se utilizará el instrumento creado por Yabar el 2016 y que fue adaptado por Bayona en el 2018. La conformación del instrumento se encuentra compuesto en 25 ítems, considera las dimensiones: satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales. El tiempo de aplicación es de 10 a 15 minutos.

Pautas Interpretativas

Bajo: (25-58)

Medio: (59-92)

Alto: (93-125)

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento 2

FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO LABORAL	
Nombre del instrumento:	Desempeño Laboral
Autor:	Yabar (2016)
Sujetos de aplicación	Estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres
Objetivos:	Conocer el desempeño laboral del personal subalterno
Forma de administración	Colectivo
Significación:	Consta de 25 preguntas, con cinco alternativas que van de 1 a 5.
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

Nota: Elaboración propia

3.7.3. Validación de Instrumentos

El instrumento de valoración de la inteligencia emocional ECI (Emotional Competence Inventory) adaptado por Gleydi Ciscely Herrera Farfán en el 2016 en el Perú, ya se encuentra validado en sus diferentes dimensiones. La estructura se encuentra fundamentada en las dimensiones de Goleman en su libro que desarrollo sobre la inteligencia emocional.

El instrumento elaborado por Yabar en el 2016, correspondiente a Desempeño laboral fue validado mediante la aprobación de los expertos los cuales realizaron la valoración de las diferentes interrogantes que se consideraron fundamentales para la aplicación del estudio. Obteniendo una calificación entre aceptable y excelente:

Tabla 5*Juicios de expertos*

Experto	Instrumento 2: Desempeño Laboral
Mg. Augusto Cesar Mescua Figueroa	Aplicable
Mg. Milagros Uturnco Vera	Aplicable
Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña	Aplicable
Dra. María Hilda Cárdenas Fernández	Aplicable
Mg. Werther Fernández Rengifo	Aplicable

Nota: Elaboración propia**3.7.4. Confiabilidad de Instrumentos**

Instrumento Inteligencia Emocional ECI (Emotional Competence Inventory) adaptado por Gleydi Ciscely Herrera Farfán en el 2017.

El valor que se obtuvo de las pruebas estadísticas realizadas, presenta un nivel de confiabilidad excelente con los resultados que se sacaron de la muestra con un nivel en la variable operacional de alfa de Cronbach de 0,945.

Instrumento de Desempeño Laboral

La confiabilidad del instrumento encargado de la evaluación del desempeño laboral, elaborado por Yabar en el 2016, fue establecido como aceptable mediante la prueba de alfa de Cronbach con un valor del 0,968.

Tabla 6*Confiabilidad de los instrumentos según alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Grado de confiabilidad
Inteligencia Emocional	0,945	Muy alto
Desempeño Laboral	0,968	Muy alto

Nota: Elaboración propia.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El plan inició contando con la autorización de una universidad privada de Lima con el fin de aplicar las encuestas a los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres.

Para el desarrollo se estableció un análisis descriptivo e inferencial; la aplicación de los instrumentos fue detallada en periodos de tiempo para el desarrollo de cada uno de los cuestionarios con una duración de ambos de 30 minutos, se realizó una evaluación de los cuestionarios recolectados y se verificó la información obtenida.

Después de obtenida la data se procedió al ordenamiento de los datos en la plataforma de Excel para luego ser exportados para el desarrollo y análisis en la plataforma del SPSS 25.

Se realizó la prueba de normalidad, donde por ser la muestra mayor a 50 participantes se trabajó con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual determinó el estadístico utilizado en la prueba de hipótesis, el Rho de Spearman.

La representación de todos los datos estadísticos fue presentada en relaciones de frecuencia, figuras, tablas con sus representaciones individuales.

Considerando a Hernández, Fernández y Baptista 2014, los autores refieren que la estadística inferencial es una de las que nos permite el desarrollo de la investigación, permite que se pueda hacer el contraste de la veracidad de la hipótesis, para poder establecer relaciones entre la población, la muestra o el universo en relación a los resultados obtenidos.

3.9. Aspectos éticos

La confidencialidad de los estudiantes de segunda especialidad fue respetada, así como los derechos de autor de los instrumentos. Para esto, se hace mención del periodo de tiempo de realizada por primera vez los instrumentos con sus consideraciones para evitar el plagio dejando

la fuente de origen en la bibliografía. Se consideró el consentimiento informado de los participantes. Se presentó mediante los fundamentos de la realización de los procedimientos los principios de respeto por la persona en mantener su libre participación en el proceso de brindar la información, el de no maleficencia ya que la información será utilizada para la mejora del desempeño laboral, así como el desarrollo de las inteligencias emocionales, y el principio de confidencialidad ya que solo el investigador tuvo acceso a la información para desarrollar el estudio. Se utilizó el programa TURNITIN, software que promueve un estilo de redacción original, mediante la detección del plagio, obteniendo una valoración baja lo cual determinó que el estudio no contenía similitudes.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivos de los resultados

Este apartado fue presentado tomando en cuenta todos los datos recolectados de las encuestas de desempeño laboral, así como de inteligencia emocional que fueron aplicados a los participantes del estudio, quienes forman parte de la segunda especialidad de emergencias y desastres de una universidad privada de Lima, 2021.

Primero se presentó cada variable y dimensiones, con su respectiva escala valorativa y luego se pasó a presentar los resultados de la distribución de acuerdo a cada nivel planteado.

4.1.1.1. Escala valorativa de las variables

Los resultados de la escala valorativa de la variable Inteligencia emocional y sus cuatro dimensiones se aprecian en la tabla 7, en la misma la variable alcanzó puntajes entre 112 y 185; en cuanto a las dimensiones llegan a puntajes que se encuentran entre 22y 65, así también quedaron determinados sus tres niveles.

Tabla 7*Escala valorativa de Inteligencia emocional, variable y dimensiones*

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Min	Max	Bajo	Medio	Alto
Inteligencia emocional	112	185	37-86	87-136	137-185
Autorregulación	24	40	8-18	19-29	30-40
Motivación	27	45	9-21	22-34	35-45
Empatía	22	35	7-16	17-26	27-35
Habilidades sociales	39	65	13-30	31-48	49-65

Nota: Elaboración propia

Del mismo modo, la tabla 8 presentó, la escala valorativa de la variable Desempeño Laboral y la de sus cinco dimensiones, los puntajes de la variable mínimo y máximo van de 64 a 125, y los puntajes de sus dimensiones oscilan entre 6 y 25, determinando sus tres niveles bajo, medio y alto.

Tabla 8*Escala valorativa Desempeño Laboral, variable y dimensiones*

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Min	Max	Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral	64	125	25-58	59-92	93-125
Satisfacción laboral	9	25	5-11	12-18	19-25
Compensaciones y beneficios	6	25	5-11	12-18	19-25
Trabajo en equipo	15	25	5-11	12-18	19-25
Comunicación	12	25	5-11	12-18	19-25
Funciones esenciales	12	25	5-11	12-18	19-25

Nota: Elaboración propia

4.1.1.2 Variable Inteligencia emocional: Resultados del análisis descriptivo

La tabla 9, así como la figura 1 mostraron la frecuencia de niveles de la variable inteligencia emocional, observándose en mayor parte que los participantes del estudio presentan

nivel de inteligencia emocional alto con 99% que representa a 94 estudiantes, mientras que el 1,1% presenta un nivel medio, así mismo ningún estudiante presento un nivel bajo.

Tabla 9

Nivel de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0.0
	Medio	1	1.1
	Alto	94	99.0
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 1

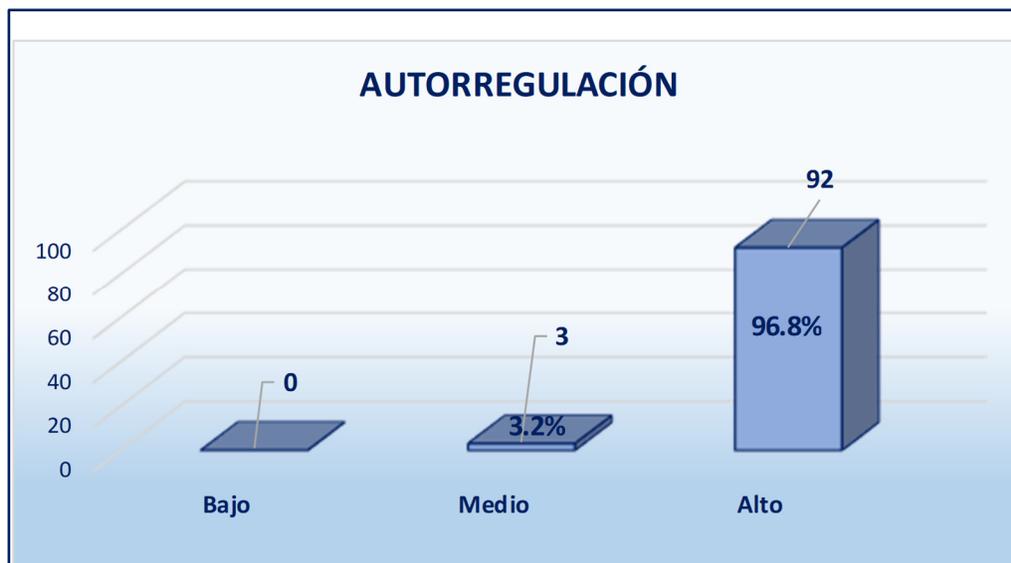
Distribución niveles inteligencia emocional



Se mostró también los resultados de la dimensión autorregulación, en la cual se tiene que ningún estudiante de la muestra se encuentra en el nivel bajo de esta dimensión, mientras que un 3,2 % de estudiantes presento un nivel medio, así como el 96,8%, se encontró en el nivel alto, estos hallazgos se aprecian en la figura 2, tabla 10.

Tabla 10*Nivel dimensión Autorregulación*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0.0
	Medio	3	3.2
	Alto	92	96.8
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia**Figura 2***Distribución de niveles de Autorregulación*

La Tabla 11 y figura 3, podemos observar que la mayor parte de los estudiantes que participaron en el estudio, se encuentran en un nivel alto de motivación, con 97,9%, mientras que el 2,1% se encontraba en nivel de motivación medio, por último no se encontró a ningún estudiante en el nivel bajo.

Tabla 11*Niveles dimensión Motivación*

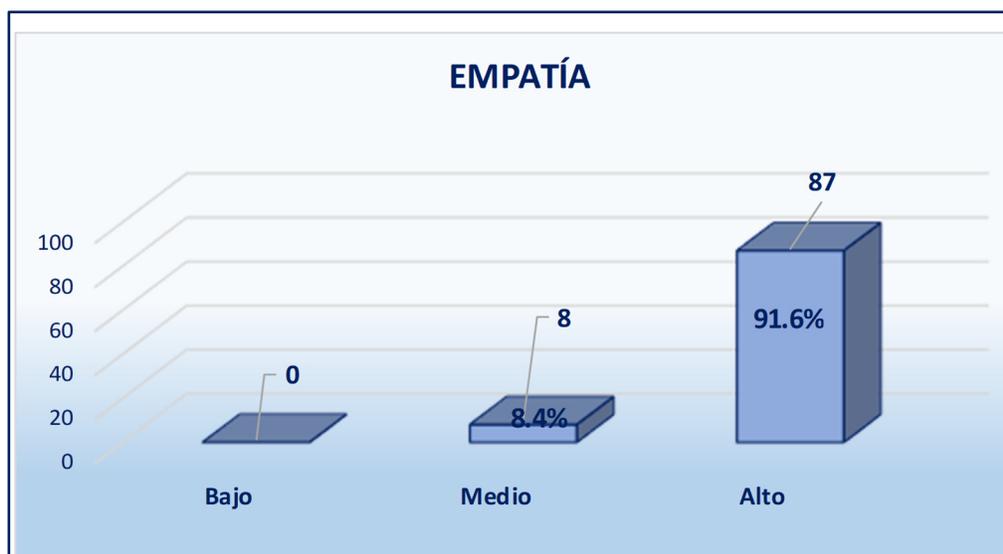
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0.0
	Medio	2	2.1
	Alto	93	97.9
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia**Figura 3***Distribución de niveles dimensión Motivación*

Los hallazgos de la dimensión empatía se aprecian en la figura 4 y tabla 12 y en de ella se precisa que el 91.6 % de los estudiantes de especialidad, presentaron un nivel alto de empatía, mientras que el 8,4% llegaron a un nivel de empatía medio y al igual que las dos dimensiones anteriores no se encontró a ningún estudiante en nivel bajo.

Tabla 12*Niveles dimensión Empatía*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0.0
	Medio	8	8.4
	Alto	87	91.6
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia**Figura 4***Distribución de niveles de la dimensión Empatía*

De acuerdo a la información mostrada en la tabla 13 y figura 5 se tiene que la mayoría de los estudiantes de la especialidad emergencias y desastres presentan un nivel alto en habilidades sociales con un 94.7%, mientras que el 5.3 % presentaron un nivel medio, no encontrando a ningún estudiante en el nivel bajo de la indicada dimensión.

Tabla 13*Niveles dimensión Habilidades sociales*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0.0
	Medio	5	5.3
	Alto	90	94.7
	Total	95	100.0

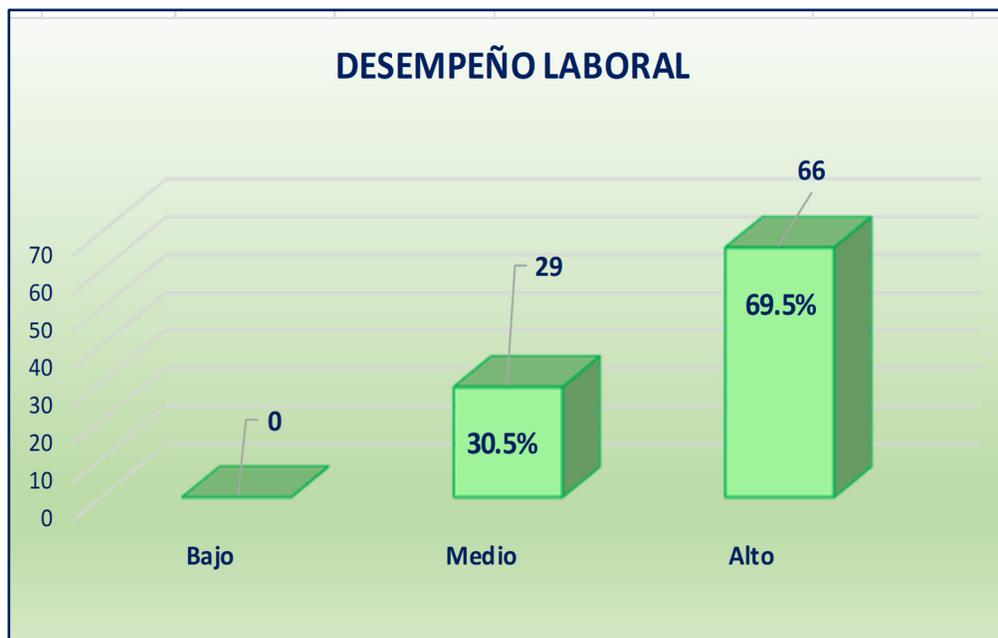
Nota: Elaboración propia**Figura 5***Distribución de niveles dimensión Habilidades sociales*

4.1.1.3 Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral

Otro resultado se presenta en la tabla 14 y figura 6, referente al Desempeño Laboral, en la misma se tiene que la mayor parte de los estudiantes que fueron parte de la investigación, presentan un nivel de desempeño laboral alto con 69,5%, mientras que un 30,5 % de estudiantes presento un nivel de desempeño laboral medio, asimismo ningún estudiante se encuentra en el grupo de nivel bajo.

Tabla 14*Niveles de la variable Desempeño laboral*

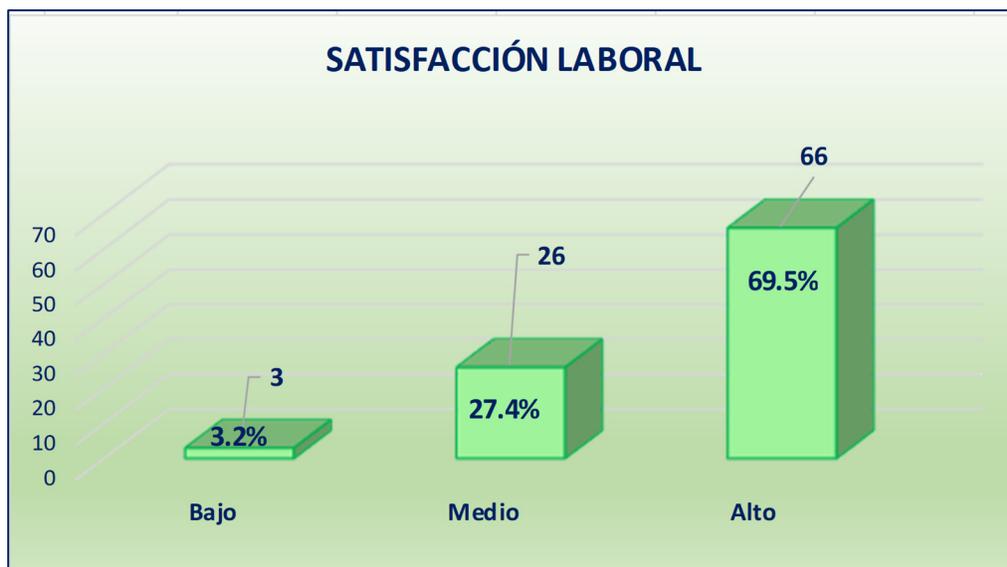
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0.0
	Medio	29	30.5
	Alto	66	69.5
	Total	95	100.0

Nota: elaboración propia**Figura 6***Distribución de niveles variable Desempeño Laboral*

Del mismo modo se presentaron los resultados en la tabla 15 y figura 7 de la dimensión satisfacción laboral, de la cual se precisa que el 69.5%, lo que significa 66 estudiantes, se encuentran en nivel alto, un 27.4 % que corresponde a 26 estudiantes presento un nivel medio, y por último el 3.2% es decir 3 estudiantes se situaron en el nivel bajo de la dimensión satisfacción laboral.

Tabla 15*Nivel de la dimensión Satisfacción Laboral*

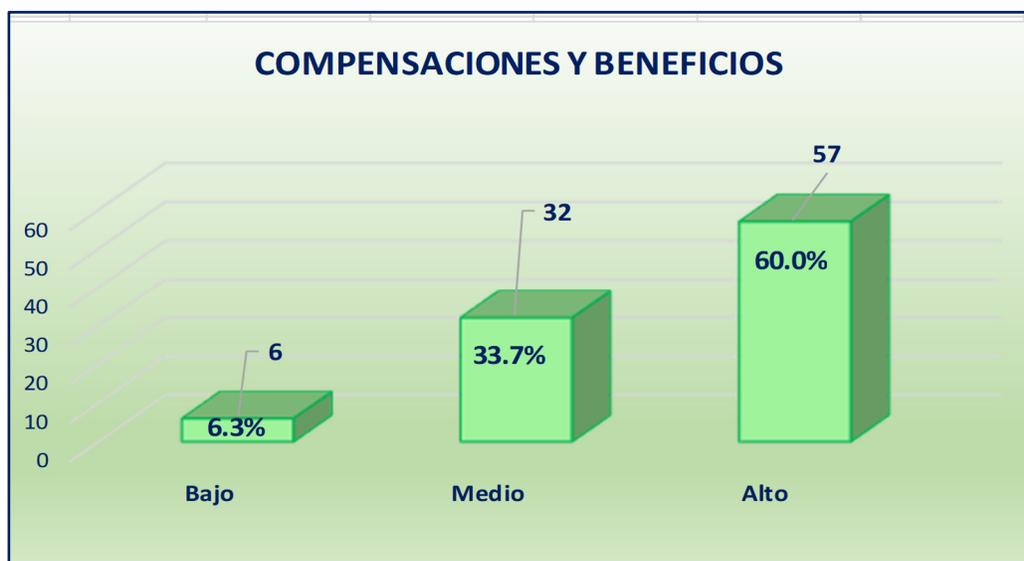
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	3	3.2
	Medio	26	27.4
	Alto	66	69.5
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia**Figura 7***Distribución de niveles dimensión Satisfacción Laboral*

La tabla 16 y figura 8, se aprecian los resultados de la frecuencia de los niveles de la dimensión Compensaciones y beneficios, se observa que la mayor parte de los estudiantes de segunda especialidad en emergencias y desastres, presentan un nivel alto con el 60%, mientras que un 37.7 % de estudiantes presento un nivel medio, y el 6.3% se situó en el nivel bajo de la dimensión compensaciones y beneficios.

Tabla 16*Nivel de la dimensión Compensaciones y beneficios*

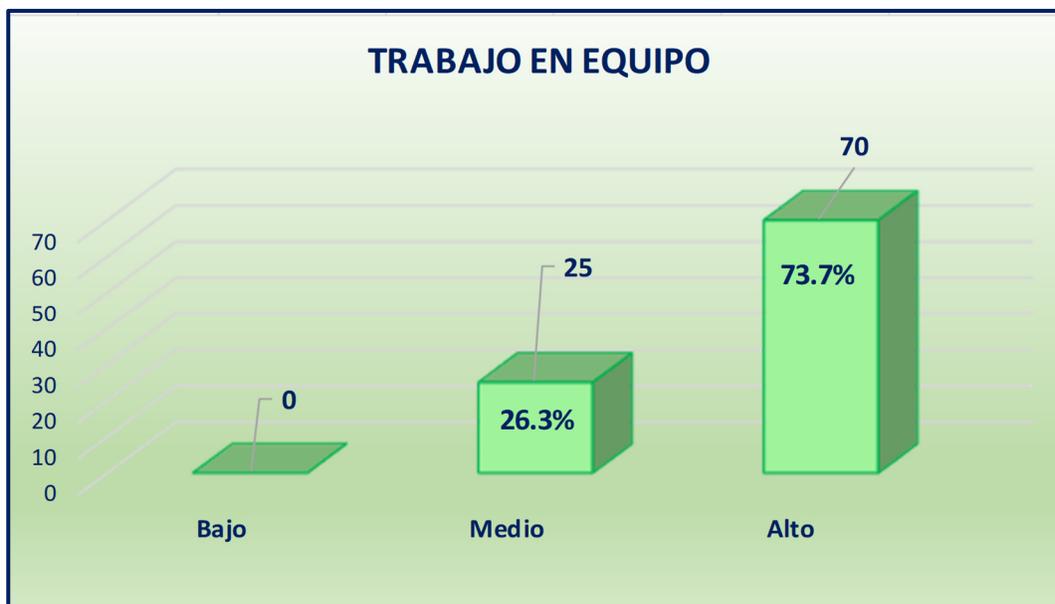
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	6	6.3
	Medio	32	33.7
	Alto	57	60.0
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia**Figura 8***Distribución de niveles de la dimensión Compensaciones y beneficios*

Continuando con la presentación de resultados descriptivos, en la tabla 17 y figura 9, se aprecia que el 73.7% de los estudiantes de segunda especialidad en emergencias y desastres, presentan un nivel alto en cuanto a la dimensión trabajo en equipo; un 26.3 % de estudiantes presento un nivel medio, asimismo ningún estudiante se encuentra en el grupo de nivel bajo de la indicada dimensión.

Tabla 17*Nivel dimensión Trabajo en equipo*

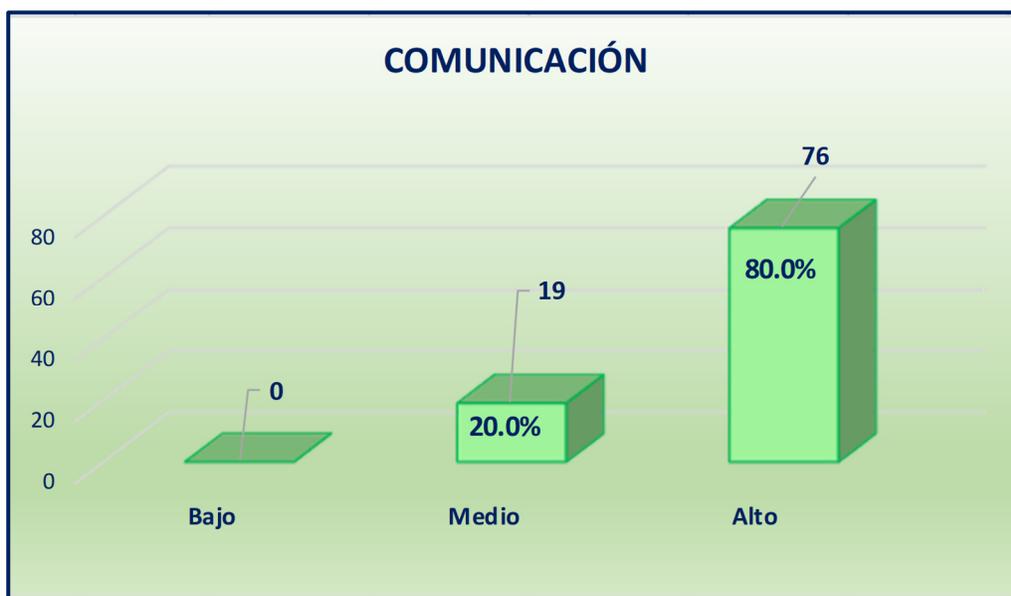
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0.0
	Medio	25	26.3
	Alto	70	73.7
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia**Figura 9***Distribución de niveles de la dimensión Trabajo en equipo*

En la tabla 18 y figura 10, la mayor parte de los estudiantes de segunda especialidad en emergencias y desastres, presentan un nivel alto en la dimensión comunicación, el 80%, se sitúa en este nivel, mientras que el 20 % de estudiantes presento un nivel medio; en el nivel bajo no se halló a ningún estudiante en la dimensión comunicación.

Tabla 18*Nivel de la dimensión Comunicación*

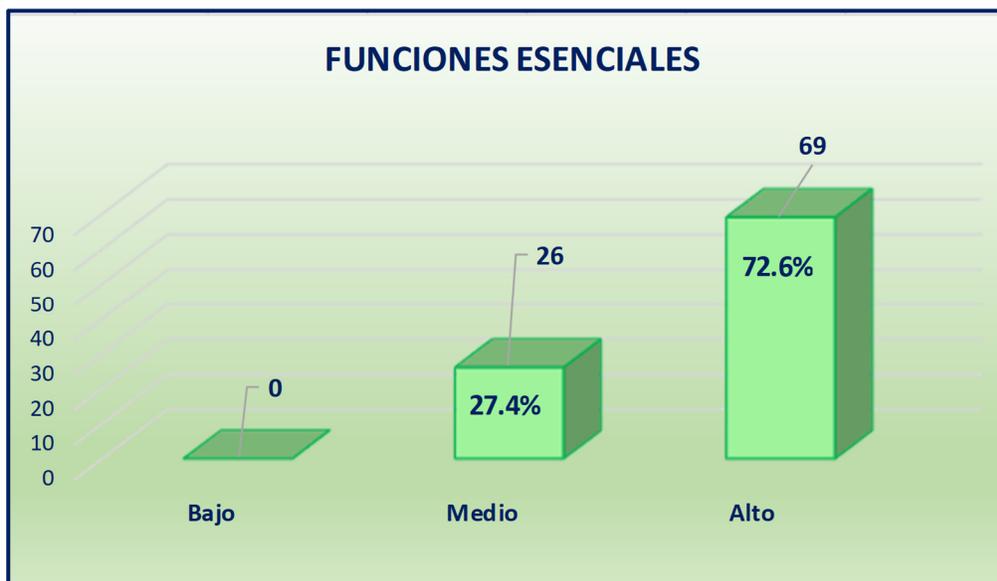
		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0.0
	Medio	19	20.0
	Alto	76	80.0
	Total	95	100.0

Nota: elaboración propia**Figura 10***Distribución niveles dimensión Comunicación*

Por último, terminando el análisis descriptivo se presenta en la tabla 19 y figura 11, los resultados de la frecuencia de cada nivel de la dimensión Funciones esenciales, en esta se puede apreciar que el 72.6% de los estudiantes de segunda especialidad en emergencias y desastres, presentan un nivel alto en esta dimensión, mientras que un 27.4% de estudiantes presento un nivel medio, asimismo ningún estudiante se encuentra en el grupo de nivel bajo.

Tabla 19*Nivel de la dimensión Funciones Esenciales*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0.0
	Medio	26	27.4
	Alto	69	72.6
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia**Figura 11***Distribución niveles dimensión Funciones Esenciales*

4.1.2 Prueba de hipótesis

4.1.2.1 Prueba de normalidad

La tabla 20 presenta los resultados de la prueba de normalidad, tomando en consideración el tamaño de la muestra que fue de 95 estudiantes, ya que esta fue mayor a 50; se utilizó el estadístico de Kolmogorov Smirnov, de acuerdo a los resultados de la prueba se aprecia que la variable Inteligencia emocional presentó un valor de sig. de 0,001 y la variable Desempeño laboral un valor de sig. fue 0,003; por lo que al ser valores de significancia

menores a 0,05 (nivel de significancia) se establece que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que corresponde realizar la prueba de hipótesis con un modelo no paramétrico, el cual es el Coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,079	95	,001	,935	95	,000
Autorregulación	,140	95	,000	,928	95	,000
Motivación	,149	95	,000	,885	95	,000
Empatía	,161	95	,000	,891	95	,000
Habilidades sociales	,097	95	,028	,949	95	,001
Desempeño laboral	,107	95	,003	,939	95	,000
Satisfacción laboral	,156	95	,000	,919	95	,000
Compensaciones y beneficios	,133	95	,000	,921	95	,000
Trabajo en equipo	,133	95	,000	,932	95	,000
Comunicación	,181	95	,000	,914	95	,000
Funciones esenciales	,131	95	,000	,929	95	,000

Nota: Elaboración propia

Para definir la toma de decisión, se tomó en cuenta los criterios:

De ser el resultado $p > \alpha \rightarrow$ Queda aceptada H_0

De ser el resultado $p < \alpha \rightarrow$ Queda aceptada H_a

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

H_a : Los datos no presentan distribución normal

H_0 : Los datos presentan distribución normal

4.1.2.2 Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres en una universidad privada de Lima 2021.

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres en una universidad privada de Lima 2021.

Tabla 21

Prueba de hipótesis general

			Inteligencia Emocional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,548**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	95	95
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,548**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Se aprecia de acuerdo a la tabla 21 que el valor de significancia fue de $p= 0,000 < 0,05$, lo que significa que la relación es significativa y con lo que se establece que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima 2021; asimismo de acuerdo al resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman que fue 0,548, se establece que esta relación es positiva y directa.

4.1.2.3 Prueba de hipótesis específica

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima, 2021

H0: No existe relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima, 2021

Tabla 22

Prueba hipótesis específica 1

			Autorregulación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Autorregulación	Coefficiente de correlación	1.000	,452**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	95	95
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,452**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados en la tabla 22, corresponde al contraste de la hipótesis específica 1, en la misma se tiene que el valor de significancia fue de $p= 0,000 < 0,05$, lo que quiere decir que la relación es significativa y con lo que se establece que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre autorregulación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres en una universidad privada de Lima 2021, por otro lado de acuerdo al resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman que fue 0,452, se establece que esta relación es positiva y directa.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021.

H0: No existe relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 23

Prueba hipótesis específica 2

			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,417**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	95	95
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,417**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De igual forma en la tabla 23 se aprecia los resultados de la hipótesis específica 2, donde el valor de p fue 0,000 menor a 0,05, en este sentido se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo que significa que existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastre en una universidad privada de Lima 2021, asimismo en concordancia al grado de Rho Spearman que fue de 0,417 se determina que esta relación es positiva y directa.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación entre la dimensión empatía y desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima, 2021.

H0: No existe relación entre la dimensión empatía y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima, 2021.

Tabla 24*Prueba de hipótesis específica 3*

			Empatía	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Empatía	Coefficiente de correlación	1.000	,480**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	95	95
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,480**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado que se observa en la tabla 24, corresponde al contraste de la hipótesis específica 3, en la misma se obtuvo que la significancia fue de $p=0,000 < 0,05$, bajo este resultado se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, precisando que existe relación significativa entre empatía y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima, 2021; asimismo tomando en cuenta el grado Rho de Spearman que fue 0,480, queda determinado que la relación entre empatía y desempeño laboral es directa y positiva.

Hipótesis específica 4

H4: Existe relación entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima, 2021.

H0: No existe relación entre la dimensión habilidades sociales y desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres en una universidad privada de Lima 2021

Tabla 25*Prueba hipótesis específica 4*

			Habilidades sociales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1.000	,519**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	95	95
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,519**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por último la tabla 25, muestra el resultado de la prueba de hipótesis específica 4, en donde la significancia fue $p= 0,000 < 0,05$, decidiendo de acuerdo a este resultado rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, precisando con ello que existe relación entre habilidades sociales y desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima, 2021; asimismo la relación de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman que fue de 0,519 establece que esta relación es directa y positiva.

4.1.3 Discusión de resultados

En cuanto a la discusión de la investigación, primeramente se encontró en la hipótesis general que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres de una universidad privada de Lima 2021, considerando que la significancia fue de 0,000; así también esta relación es directa considerable, tomando en cuenta que el Rho de Spearman arrojó como grado de correlación 0,548; coincidiendo ello con los hallazgos de Acuña (2017), quien en su investigación buscó determinar si existía relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del Hospital

Nacional Dos de Mayo; su estudio realizado en 92 empleados de este nosocomio, encontrando que entre ambas variables la relación era directa y positiva con un Rh Spearman 0,666, es decir a mejor nivel de inteligencia emocional, mejor el desempeño laboral del sujeto; lo cual permite precisar lo resaltado por Goleman (1998) que la inteligencia emocional es primordial en todo el quehacer de las personas, puesto que son el conjunto de emociones que determinan los actos, siendo este un factor que permite resolver problemas casi de manera automática y siendo el centro laboral el lugar idóneo de acuerdo a Chiveanato (2009), el escenario donde la combinación de la conducta y su desenvolvimiento con el logro de las metas, el que exprese un favorable desempeño como trabajador dentro de las organizaciones.

Por su parte en referencia a la primera hipótesis específica, se encontró relación significativa entre el factor autorregulación y desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres de una universidad privada de Lima 2021, ya que el nivel de significancia fue 0,000 menor a 0,05; y la correlación de Spearman de 0,452 estableciendo con ello que la relación era positiva y directa media; concordando el hallazgo con el estudio de Ramírez y Zavaleta (2018), quien en su investigación tuvo como finalidad hallar la relación entre el control de las emociones con el rendimiento de los empleados de una constructora en Trujillo, su estudio fue realizado con 57 trabajadores de la empresa y como resultado encontró que existía una relación directa y significativa entre las variables con un Rho Spearman de 0,872, concluyendo el autor que a mejor control de las emociones por parte de los trabajadores, elevaba la calidad del servicio y la productividad, dando como resultado un buen desempeño laboral; de acuerdo a Goleman (1998), la autorregulación de las emociones es una habilidad que se encarga de controlar el impulso, lo que llevaría a la persona a tener mejor dominio sobre la forma como reacciona ante determinadas situaciones.

Sobre la hipótesis específica 2, al contrastarla se halló que si existía relación entre motivación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres en una universidad privada de Lima 2021; teniendo como evidencia que la significancia fue de 0,000 menor que 0,05 y el Rho de Spearman fue de 0,417 lo que permitió establecer que la relación era significativa y positiva media; coincidiendo este resultado con el estudio de Ustua (2021), quien encontró que existía una relación directa entre la dimensión motivación de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud en Abancay, con significancia de 0,006 y Rho de Spearman de 0,441; lo cual podría deberse, de acuerdo a lo indicado por Herrera (2016) y Turienzo (2016), a que la motivación es la capacidad que permite a la persona realizar sus actividades de forma entusiasta y activamente, con la finalidad de lograr sus objetivos satisfactoriamente, llevado ello al ámbito laboral, se tendría que un trabajador motivado, realizará sus labores con esmero, a tiempo, cumpliendo cabalmente las funciones asignadas, lo que conllevaría a tener un desempeño laboral favorable.

En la prueba de la tercera hipótesis específica, se obtuvo como resultado que si existe relación entre el factor empatía y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres en una universidad privada de Lima 2021, con significancia de 0,000, es decir menor a 0,05 y Rho de Spearman de 0,480, estableciendo que la relación es significativa y directa; lo cual guarda concordancia con lo hallado por Casquino (2021), quien en su estudio busco determinar si la empatía de los estudiantes de enfermería influía en la calidad de atención a los pacientes, encontrando que había relación directa alta entre empatía con la atención a pacientes, con un coeficiente de correlación $R = 0,856$, y significancia de 0,000; lo cual lleva a precisar que la empatía según Alarcón y Serrano (2018) al

ser una habilidad que permite reconocer lo que los demás necesitan, entendiendo sus sentimientos, preocupaciones y sufrimientos; resultaría necesaria para que los estudiantes de especialidad en enfermería brinden un mejor cuidado al paciente, así como establezcan relaciones interpersonales positivas con sus pares o jefes, lo cual los llevaría a generar satisfacción y un desempeño óptimo en su trabajo.

Por último la cuarta hipótesis busco establecer si existe relación entre el factor habilidades sociales y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres de una universidad privada de Lima 2021, se encontró que si existe la relación siendo significativa y directa, considerando que el valor de significancia fue de 0,000 y el Rho de Spearman de 0,519; lo cual coincide con los resultados del estudio de Neyra (2020), hallo que las habilidades sociales influía en el desempeño laboral de la plana directiva del instituto SENATI, así encontró que ambas variables se relacionaban significativamente ($p=0,000$); y Rho Spearman = 0,890; Chiavenato (2009) en ese sentido refiere que un trabajador cuando posee habilidades sociales se comunica de manera asertiva, trabaja en equipo cooperando, motiva a los demás, resuelve conflictos en el área donde trabaja; lo cual promueve desempeño laboral favorable.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primero: Se determinó que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima, 2021, basado en los valores estadísticos de un coeficiente de Rho Spearman de $= 0,548$ y un nivel de significancia de $p = 0,000$, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y significativa.

Segundo: Se logro determinar que existe relación entre el factor autorregulación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021, de acuerdo al coeficiente de Rho Spearman de $0,452$ y un nivel de significancia de $p = 0,000$, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y significativa.

Tercero: Se determinó que existe relación entre motivación y desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima 2021, de acuerdo al Rho de Spearman $0,417$ y un nivel de significancia de $p = 0,000$, precisando que la relación es positiva y significativa.

Cuarto: Se logro determinar que existe relación entre el factor empatía y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021, basado en. los valores estadísticos de un coeficiente de Rho Spearman de 0,480 y un nivel de significancia de $p = 0,000$, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y significativa.

Quinto: Se determinó que existe relación entre el factor habilidades sociales y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021, basado en. los valores estadísticos de un coeficiente de Rho Spearman de 0,519 y un nivel de significancia de $p = 0,000$, lo que indica que la relación entre las variables es positiva y significativa.

5.2 Recomendaciones

Primero: La universidad debe fomentar programas de capacitación sobre inteligencia emocional, dirigido a los docentes y estudiantes de las especialidades de enfermería, lo cual permita a los participantes analizar de manera objetiva cuales son los aspectos que repercuten en su forma de sentir, entender y proceder con las personas de su ámbito laboral.

Segundo: Es recomendable que se incorpore dentro de la curricula de las carreras de salud, talleres sobre la manera de gestionar las emociones, los mismos que ayuden a los profesionales en formación a fortalecer aspectos como la autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; necesarias para lograr que se desempeñen favorablemente en su centro de labores.

Tercero: Se recomienda a los docentes fomentar durante el desarrollo de sus asignaturas, diversas estrategias didácticas, como el trabajo en equipo, o el estudio de casos, incentivando con

ello que los estudiantes pongan en práctica el control y dominio de sus emociones, con la finalidad de prepararlos para enfrentar situaciones en el contexto laboral.

Cuarto: Es recomendable que los profesionales de especialidad de enfermería, asistan a capacitaciones o talleres sobre inteligencia emocional, puesto que el conocimiento de cómo gestionar sus emociones les permitirá establecer mejores relaciones, un mejor desempeño como trabajadores de la salud y un estado emocional equilibrado, lo cual les beneficiará en muchos aspectos de su vida.

Quinto: Se recomienda realizar otros estudios sobre el rol que tiene la inteligencia emocional y cómo afecta este al desempeño laboral, en la formación de los estudiantes de diversas especialidades relacionadas al área de salud, haciendo énfasis a los aspectos que disminuyen o mejoran la inteligencia emocional, ya que el mismo es crucial para que brinde una atención y cuidado al paciente de calidad, el mismo que es parte de un óptimo desempeño laboral

REFERENCIAS

- Acuña, E. (2017): *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2016*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16055/Acu%C3%B1a_SE.pdf?sequence=1
- Alarcón, L. y Serrano, M. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores del hotel Kuntur Wasi del distrito de Cabanaconde de la provincia de Caylloma Arequipa, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]
- <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6791/THal hulj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alonazi, W. (2020). El impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral durante la crisis de COVID-19: un análisis transversal. *Investigación en Psicología y Manejo del Comportamiento*, 13, 749-757.
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7520462/>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Episteme
- https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Arias, M. y Bernaola, J., (2018). *Inteligencia Emocional y desempeño laboral del profesional de*

salud en los servicios de hospitalización del departamento de gineco obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrion. Callao 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3970>

Badaracco, C. (2019). *Estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral docente en la Escuela Académico Profesional de Odontología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener. 2015.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2836013>

Bayona, J. (2018). *Relación de la profesionalización y el desempeño organizacional de Mypes familiares de transporte terrestre de carga de bienes fiscalizados de Lima 2018.* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e25c7687-b9b5-467c-abd0-2b39bb8c31a6/content>

Benito, S. (2018). *Inteligencia Emocional como Factor Influyente del Estrés en Enfermería.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Madrid] https://repositorio.uam.es/xmlui/bitstream/handle/10486/684680/benito_%20de%20la%20fuen_%20saratfg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Berrios, P., Landa, J. y Aguilar, M. (2006). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios. *Revista de enfermería*, 15(54), 1-10. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962006000200006

Borsic, Z. y Riveros, A. (2018). La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior. *Revista de contadores de México*, 1-18. <http://132.248.164.227/congreso/docs/xxii/docs/3.04.pdf>

- Bonilla, G. (2017). Inteligencia emocional en estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba. Marzo-Julio 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]
- <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4402/1/UNACH-FCEHT-TG.P-EDUC-2017-000042.pdf>
- Buendía- Arias X., Zambrano-Castillo, L. y Alirio, E. (2016). El desarrollo de competencias investigativas de los docentes en formación en el contexto de la práctica pedagógica. *Folios*, 47, 179-195. <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n47/0123-4870-folios-47-00179.pdf>
- Bustamante, L. y Deza, L. (2015). *Propuesta de un programa de Inteligencia Emocional basado en la Teoría de Goleman para optimizar el Desempeño Laboral en los Docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa "San Lorenzo" del Distrito de José Leonardo Ortiz, Provincia de Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
- <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6655/BC-2113%20DEZA%20LOPEZ-BUSTAMANTE%20SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrejos, V. y Montenegro, J. (2017). *Nivel de competencias investigativas de los docentes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Señor de Sipán Chiclayo 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
- <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3050/Cabrejos%20-%20Montenegro.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

- Camarena, L. (2020). *Inteligencia emocional en enfermeros que laboran en un servicio de hospitalización Covid 19 del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener]
http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/3788/T061_46992019_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carmona Fuente, P., Vargas-Hernández, J. y Rosas-Reyes, R. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 2(3),53-68.
<https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>
- Carmona-Fuente, P. y Rosas-Reyes, R. (2017). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Revista LIDER* 19(31), 107-118
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7302242>
- Casquino, I. (2021). *Influencia de la empatía en la calidad de atención a pacientes, de estudiantes de enfermería de una universidad privada de Lima – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5139/T061_15352068_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Céspedes y Camacho (2018). Habilidades socio-emocionales: un elemento esencial en el policía como mediador en Colombia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 14(2), 279-296.
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v14n2/1794-9998-dpp-14-02-279-296.pdf>
- Condori, N. (2017). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca – 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruano Unión].

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/886/Nataly_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Cornejo, M.(2012). Calidad de servicio y atención al usuario: La experiencia del Servicios de Registro Civil e Identificación de Chile. *XVII Congreso Internacional del CLAD*, 1-17.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C2695F06B9B934E605257C380077B8A2/\\$FILE/corneral.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C2695F06B9B934E605257C380077B8A2/$FILE/corneral.pdf)

Cruz, I. y Vargas, A. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del gimnasio Nueva América*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Los Libertadores]
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1240/cruzivonne2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Cruzata-Martínez, A., Bellido-García, R., Velázquez-Tejeda, M. y Alhuay-Quispe, J.(2018). La tutoría como estrategia pedagógica para el desarrollo de competencias de investigación en posgrado. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 9-34
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.252>

Chiavenato I. (2008). *Gestion del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

De la Torre, B. (2019). *La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Empresa Nicoll Perú S.A. en el año 2018*. Lima. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres]
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4883/delatorre_abj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez, J. (2017). *La Inteligencia Emocional en alumnos de 4º de Enfermería de la USAL*

[Tesis de Licenciatura, Universidad de Salamanca]

https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/137587/TFG_DominguezValleros_InteligenciaEmocionalAlumnosEnfermeria.pdf?sequence=1

Esteves, F. (2021). *Inteligência emocional e avaliação de desempenho em estágio acadêmico de cursos da área da saúde*. [Tesis de Maestría, Universidade Federal de São Carlos]

<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/14529>

Fernandez, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(39), 63-93.

<https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>

Férreo, M. (2016). *Impacto del programa PIEI en los niveles de inteligencia emocional de supervisores de equipos de trabajo y en el desempleo laboral de su equipo en un centro de llamadas*. [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]

<https://eprints.ucm.es/37674/>

Flores, G. (2017). *Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM – Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6015/Flores_lg.pdf?sequence=3&isAllowed=y

García, P. (2019). Inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 2-11.

<https://n9.cl/98pvn>

Giménez, M. (2016). *Actitudes hacia la comunicación, inteligencia emocional y empatía en estudiantes del Grado en Enfermería*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Valencia]

<https://roderic.uv.es/handle/10550/54130>

Goleman, D. (1994). *Inteligencia emocional de la empresa*.

<https://www.casadellibro.com/libro-inteligencia-emocional-en-la-empresa/9788490709214/9083504>

Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional*. CODAGIC

<http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia%20Emocional%20%20Daniel%20Goleman.pdf>

González, T. (2017). *Modelo para el desarrollo de competencias investigativas con enfoque interdisciplinario en tecnología de la salud*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Ciencias Médicas de La Habana].

<http://tesis.sld.cu/FileStorage/000592-55FE-Tania%20Rosa.pdf>

Guillén, M. (2018). *Nivel de inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo*. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional de Trujillo]

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11794/2E519.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw

Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Herrera, G. (2016). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de San Martín, Región san Martín, 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/400/Gleydi_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luna, J. y Ramos, Y. (2018). *Investigación formativa y logro de competencias investigativas en estudiantes de la carrera de Telecomunicaciones e Informática de la Universidad Nacional de Educación*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]

http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5463/Lourdes_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matta, E. (2017). *Estilos de aprendizaje y competencias investigativas en los médicos residentes de la especialidad medicina familiar y Comunitaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [Tesis de Maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle].:

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1455/TM%20CE-Du%203165%20M1%20-%20Matta%20Solis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Molina, M. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila_MolinaOtero_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Moral, M. y Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en los trabajadores españoles. *Psicología desde el Caribe*, 35 (1),18-32.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/213/21359522002/21359522002.pdf>

- Murcia, J. (2015). *Propuesta didáctica para desarrollar competencias investigativas en estudiantes de carreras técnicas profesionales en el centro de investigación, docencia y consultoría administrativa- Cidca- Bogotá*. [Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada]
- <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7059/TESIS%20MAESTRIA%20CATALINA%20MR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neyra, R. (2020). *Habilidades sociales de la plana directiva y su influencia en el desempeño laboral en el Instituto del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, Tacna, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]
- http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4114/287_2020_neyra_condori_re_espg_maestria_en_gerencia_y_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orué-Arias E. (2010). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 2(1), 90-106.
- https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1607/sme_v2n1_art8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Páez, J. (2016). *Desarrollo de competencias investigativas basadas en la concepción sistémica del ambiente en estudiantes de la escuela normal superior de Montería*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]

<https://docplayer.es/71715764-Desarrollo-de-competencias-investigativas-basadas-en-la-concepcion-sistemica-de-ambiente-en-estudiantes-de-la-escuela-normal-superior-de-monteria.html>

Pincay-Aguilar, I., Candelario-Suarez, G., y Castro-Guevara, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Psicología UNEMI*, 2(2), 32-40.

<https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol2iss2.2018pp32-40p>

Quintanilla, F. (2019). *Inteligencia emocional en alumnos del 7mo y 8vo ciclo de enfermería de la universidad Norbert Wiener-2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener]

http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3757/T061_46535796_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ramli, A. y Novariani, F. (2020). Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Performance in the Private Hospital. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 151, 280-284.

https://www.researchgate.net/publication/345409594_Emotional_Intelligence_Organizational_Commitment_and_Job_Performance_in_the_Private_Hospital

Ramírez, J. y Zavaleta, V. (2018). Inteligencia emocional y desempeño laboral en una constructora Privada, 2017. *Revista de Ciencia y Tecnología*.14(4). 67-79.

<http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2162>

Revelo, O. (2017). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral docente en el I.A.R.O.*

Yungay 2016. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro].

http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4056/Tesis_55477.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, E. (2019). *Estrategia metodológica para la gestión de la formación de la competencia investigativa en el proceso docente educativo en el nivel de la carrera profesional de economía de la universidad nacional de Cajamarca*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4169/BC-TES-TMP-2984.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, Y. y Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, 30(1), 51-64
<https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/?format=pdf&lang=es>
- Segarra, M. y Bou, J. (2005). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento con figuración del conocimiento estratégico. *Revista de Economía y Empresa*, 52(1), 175-195.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274043>
- Silva, K. y Pérez, J. (2016). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa novedades B&V S.A.C. de la ciudad de Trujillo en el periodo 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego].
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2327>
- Tagoe, T. y Quarshie, E. (2016). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among nurses in Accra. *Wiley Nursing Open*, 4, 84–89.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/nop2.70>
- Troncoso, R. (2018). *La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina del Cusco].

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2629/Rodrigo_Tesis_bac_hiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivacion*. Alienta

<https://n9.cl/aqzl>

Ustua, J. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57373/Ustua_HJ-SD.pdf?sequence=4

Ventura, L. y Ramos, P. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral internas/os de enfermería del hospital regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Agustín de Arequipa]

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6472/ENvehalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

White, E. (2007). *Mente carácter y personalidad 2*.

[https://egwwritings-a.akamaihd.net/pdf/es_1MCP\(1MCP\).pdf?addHeader](https://egwwritings-a.akamaihd.net/pdf/es_1MCP(1MCP).pdf?addHeader)

Yabar, K. (2016). *Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red La Molina -Cieneguilla*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2593/YABAR_K.pdf;jsessionid=838AA28824B9C47106398A3174F45B3D?sequence=1

ANEXO N°1 Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseños metodológicos
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres en una Universidad Privada de Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad, Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión empatía y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres en una Universidad Privada de Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021 Determinar la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021 Determinar la relación entre la dimensión empatía y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima, 2021 Determinar la relación entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres en una universidad privada de Lima 2021</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una universidad privada de Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación entre la dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad privada de Lima, 2021. Existe relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad privada de Lima, 2021. Existe relación entre la dimensión empatía y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad privada de Lima, 2021. Existe relación entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad privada de Lima, 2021</p>	<p>Variable 1: Inteligencia Emocional</p> <p>Dimensiones: Autorregulación Motivación Empatía Habilidades Sociales</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: Satisfacción Laboral Compensación y Beneficios Trabajo en equipo Comunicación Funciones esenciales</p>	<p>Tipo de Investigación: Descriptivo Correlacional</p> <p>Método y Diseño de la Investigación: Investigación Aplicada</p> <p>No experimental Transversal</p> <p>Población y Muestra: Población: 178 estudiantes de la segunda especialidad emergencias y desastres. Muestra: 95 estudiantes de la segunda especialidad emergencias y desastres</p>

ANEXO N° 2: INSTRUMENTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INSTRUCCIONES:

La presente ficha de recolección de información presenta una serie de interrogantes donde usted deberá establecer si la oración que se le presenta es verdad o no en relación con lo que siente, piensa o realiza sus actividades la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1 nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre 5. Siempre.

N°	INTELIGENCIA EMOCIONAL	PUNTAJES				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	Autorregulación					
1	Tengo facilidad para adaptarme a las distintas actividades laborales.					
2	Mantengo la calma ante situaciones difíciles.					
3	Me considero una persona honesta.					
4	Soy leal a mis valores y principios.					
5	Me agradan las situaciones nuevas y desafiantes.					
6	Considero la opinión de otras personas para desarrollar mis habilidades.					
7	Acepto mis errores.					
8	Me considero una persona íntegra.					
	Motivación					
9	Estoy comprometido con los objetivos de la institución.					
10	Cumplo con mis obligaciones laborales.					
11	Tengo iniciativa para hacer más de lo que se me pide.					
12	Realizo mi trabajo sin esperar recompensa.					
13	Ejecuto proyectos y/o actividades atractivas e interesantes.					
14	Me siento motivado cuando alcanzo mis objetivos.					
15	Soy optimista al realizar mis actividades de trabajo.					
16	Motivo a los demás en el desempeño de sus actividades.					
17	Busco soluciones de manera optimista, cuando se presentan problemas en mi trabajo.					
	Empatía					
18	Aprovecho las cualidades de mis compañeros para mejorar el trabajo.					
19	Acepto a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento.					
20	Comprendo a mis compañeros de trabajo.					
21	Reconozco el potencial de mis compañeros de trabajo.					
22	Acepto las prácticas culturales de mis compañeros de trabajo.					
23	Considero el efecto de los valores en la cultura de las personas.					
24	Ayudo a las personas que se encuentran en dificultades.					
	Habilidades Sociales					
25	Propongo estrategias para mejorar las actividades sociales de la institución.					
26	Fomento la unidad para el cumplimiento de objetivos.					
27	Promuevo la cooperación entre compañeros.					
28	Tengo habilidad para comunicarme con los demás.					
29	Soy cuidadoso y amable al momento de hablar.					
30	Considero la opinión de los demás para resolver conflictos.					
31	Disfruto del trabajo en equipo.					
32	Tengo facilidad para convencer a la gente.					
33	Tengo el apoyo y simpatía de la gente.					
34	Demuestro un comportamiento adecuado en mi área de trabajo.					
35	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
36	Ayudo a las personas a resolver sus conflictos.					
37	Utilizo el diálogo para resolver conflictos.					

Fuente: Gleydi Ciscely Herrera Farfán (2017)

ANEXO N° 2: INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

Revise cuidadosamente cada una de las interrogantes y mediante la selección de un aspa (X), marque uno de los recuadros teniendo en consideración la tabla que se muestra a continuación:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Items	Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. Satisfacción laboral					
1	La Institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.					
2	Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
3	La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores.					
4	Se interesan por su situación personal que Ud. atraviesa.					
5	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.					
	DIMENSIÓN 2. Compensaciones y beneficios					
6	En esta Institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
7	Las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la institución.					
8	En esta Institución existe suficiente recompensa por hacer un buen trabajo					
9	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
10	Las promociones y ascensos en la Institución se manejan de una manera justa.					
	DIMENSIÓN 3. Trabajo en equipo					
11	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.					
12	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.					
13	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la Institución.					
14	En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.					
15	En esta Institución existe individualismo y la cooperación es pobre.					
	DIMENSIÓN 4. Comunicación					
16	La comunicación es adecuada en la institución					
17	El personal comunica libremente sus ideas.					
18	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.					
19	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas					
20	Existe participación y colaboración en forma conjunta entre personal y institución.					
	DIMENSIÓN 5. Funciones Esenciales.					
21	Existe un seguimiento o evaluación del desempeño de los trabajadores.					
22	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
23	Se cumple con las metas u objetivos establecidas por la Institución.					
24	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
25	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos para tener un buen desempeño en el puesto.					

Fuente: Yabar (2014), adaptado por (Bayona, E.2018)

ANEXO 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Aprobación de jueces de expertos

Juez N° 01

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Dra. Susan Gonzales Saldaña

DNI:43575794

Especialidad del validador: Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Juez N° 02

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Werther Fernández Rengifo DNI: 05618139

Especialidad del validador: Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Juez N°3

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: AUGUSTO CÉSAR MESCUA FIGUEROA

DNI: 09929084

Especialidad del validador: Metodólogo – Psicología de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Juez N° 04

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández

Pas: 114238186

Especialidad del validador: Doctorado en Salud y cuidado Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Juez N° 05

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Milagros Lizbeth Usturunco Vera.....

DNI: 44551282.....

Especialidad del validador: Maestría en Gerencia en Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO 1: Resultado de la prueba piloto de 30 unidades de estudio del instrumento de Inteligencia Emocional.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	37

En el cuestionario uno, se puede evidenciar que los 37 elementos del instrumento de inteligencia emocional, cuentan con un nivel de confiabilidad muy alto, ya que así lo arrojo, los resultados de Alfa de Cronbach, con un puntaje de 0,945. Esto hace efectivo la utilización del presente instrumento.

CUESTIONARIO 2: Resultado de la prueba piloto de 30 unidades de estudio del instrumento de Desempeño Laboral.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	25

En el cuestionario dos, se puede evidenciar que los 30 elementos del instrumento de desempeño laboral, cuentan con un nivel de confiabilidad muy alto, ya que así lo arrojo los resultados de Alfa de Cronbach, con un puntaje de 0,968. Esto hace efectivo la utilización del presente instrumento.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DESEMEPEÑO LABORAL
MEDIANTE PRUEBA BINOMIAL

ITEM	JUEZ N°1			JUEZ N°2			JUEZ N°3			JUEZ N°4			JUEZ N°5			SUMATORIA	PROBALIDAD
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0.0000305176
																Σ	0.000762939

Nota: No esta de acuerdo = 0, si está de acuerdo = 1; P= Pertinencia, R= Relevancia, C= claridad

Se ha considerado:

- 0 = Si la respuesta es negativa.
 1 = Si la respuesta es positiva.
 N = Número de Jueces Expertos.

$$P = \frac{\sum p}{N^{\circ} \text{ de items}} = \frac{0.000762939}{25} = 0.0000305176$$

INTERPRETACION

Obteniendo un valor $p = 0.0000305176$, siendo $< \alpha 0.05$; se determina que la prueba binomial que se ha aplicado al instrumento de observación es válida en su contenido según la apreciación de los 5 jueces, es decir los ítems observados son pertinentes, relevantes y claros.

ANEXO 5: APROBACION DEL COMITÉ DE ETICA



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

Lima, 12 de diciembre de 2021

Investigador(a):

Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Exp. N° 1270-2021

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: “**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ESTUDIANTES DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA 2021**” V01, el cual tiene como investigador principal a **Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz**.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes

Presidenta del CIEI- UPNW

ANEXO 6: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN MEDICA

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Título : **“La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres en una universidad privada de Lima ,2021”**

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres en una universidad privada de Lima ,2021” . Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz. El propósito de este estudio es Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los estudiantes de segunda especialidad Emergencias y Desastres, en una Universidad Privada de Lima 2021. Su ejecución ayudará/permitirá estructurar y sistematizar los diferentes conocimientos que se tienen actualmente de las emociones y su relación con el desempeño en el centro de labores.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

Se realizará la toma de sus datos personales

Los resultados del procedimiento serán codificados usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

La toma de datos puede demorar unos 30 minutos.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de participación, mínimo 100 palabras)*

Su participación en el estudio No Generara ningún tipo de riesgo de su salud o seguridad.

Beneficios: *(Detallar los riesgos de participación, mínimo 150 palabras)*

Usted se beneficiará **No se considerará beneficio económico**

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

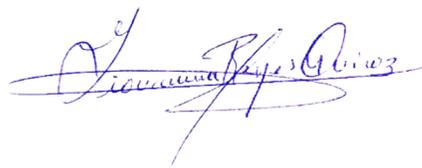
Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante la **encuesta**, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con **Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz**, teléfono: **941978530** o con el **5327229** y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité. etica@uwiener.edu.pe

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.



Investigador

Nombres Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

DNI: 25755035

Participante:

Nombres

DNI:

ANEXO 7: CARTA DE APROBACION DE LA INSTITUCION PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Lima, 17 de noviembre del 2021

Dra. Susan Gonzáles Saldaña,

Directora de la EAP de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener

Asunto: Solicitud de autorización de la institución para la aplicación del instrumentó de recolección de datos

Es grato dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente y solicitar la autorización de la institución en donde realizare el estudio de investigación titulado: "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ESTUDIANTES DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA 2021" con el fin de obtener la autorización iniciar las actividades para la aplicación del instrumentó de recolección de datos.

Investigador responsable: GIOVANNA ELIZABETH REYES QUIROZ

Facultad o Unidad a la que pertenece: POSGRADO

Línea de Investigación: educación superior: Procesos Cognitivos. Psicología del aprendizaje.

Agradeciendo su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,



Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz
DNI: 25755035



**Universidad
Norbert Wiener**
Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña
DIRECTORA (E) DE LA ESCUELA ACADEMICO
PROFESIONAL DE ENFERMERIA

ANEXO 9: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN