



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Enfermería

“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE CHANCAY Y SBS, HUARAL, 2022”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN
DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA

Presentado por:

AUTORA: GARCÍA SILVA, MAYRA GRISELL.

(ORCID: 0000-0001-8557-5759)

ASESORA: MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA.

(ORCID: 0000-0001-9286-4225)

LINEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD Y BIENESTAR

LIMA, PERÚ
2022

Dedicatoria

Dedico este escrito a mi padre, que es el ángel que siempre me acompaña en mi caminar.

A mi madre, por todas sus enseñanzas y motivación, por ser siempre mi inspiración para lograr lo que me propongo.

A mi amado esposo, por estar conmigo cuando el trabajo y el estudio ocupaban mi tiempo, por motivarme a continuar y lograr mis ideales.

A mi hermana y cuñado, por estar siempre dispuestos a apoyarme.

A mis adorados sobrinos, por su cariño, porque con sus alegrías y travesuras hicieron que mis días y noches de estudios sean más ligeras.

A mis queridas amigas, por siempre motivarme a desarrollarme como persona y profesional.

Gracias a ustedes este logro es posible.

Agradecimiento

Gracias a Dios por brindarme vida y salud, iluminarme el camino y guiarme día a día en mi labor de enfermera para servir con vocación en el marco de mis competencias.

A mi papito y abuelito que me acompañan día a día desde el cielo para seguir adelante con mis ideales.

A la Universidad Norbert Wiener, en especial a mi asesora la Mg. Rosa María Pretell Aguilar; por su continuo y acertado aporte científico para poder culminar con éxito.

ASESORA:

MG. ROSA MARÍA, PRETELL AGUILAR.

JURADO

Presidente: Dra. Susan Haydee Gonzáles Saldaña.

Secretario: Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera.

Vocal: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo.

INDICE

1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5 Delimitación de la investigación	6
1.5.1 Temporal	6
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Recursos	7
2. MARCO TEORICO	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Formulación de hipótesis	17
2.3.1 Hipótesis general	17
2.3.2 Hipótesis específicas	18
3. METODOLOGÍA	19
3.1 Método de la investigación:	19

3.2	Enfoque de la investigación:	19
3.3	Tipo de la investigación:	19
3.4	Diseño de la investigación:	19
3.5	Población, muestra y muestreo:	20
3.6	Variables y operacionalización:	21
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1	Técnica	23
3.7.2	Descripción de instrumentos	23
3.7.3	Validación del instrumento	25
3.7.4	Confiabilidad del instrumento	25
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9	Aspectos éticos	27
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	28
4.1	Cronograma de actividades	28
4.2	Presupuesto	29
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	30
	ANEXOS	38
	Anexo 1: Matriz de consistencia	39
	Anexo 2 : Instrumentos de investigación	40
	Anexo 3: Consentimiento Informado.	44

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo: “Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería”. Población: Será de 131 enfermeras (91 nombradas, 6 contratadas y 34 CAS COVID) que trabajan en el hospital de Chancay y SBS, Huaral. Muestra: Estará conformada por 98 personal asistencial de enfermería, se aplicará el muestreo probabilístico por conveniencia. Diseño metodológico: El tipo de investigación será de aplicada. El método será deductivo, observacional, descriptivo y transversal. El diseño que se utilizará será correlacional. Instrumentos: Para evaluar la variable: “Inteligencia Emocional”, se aplicará el cuestionario modificado por Moreano en el 2018, confiable mediante Alpha de Cronbach con 0.801 y para evaluar la variable: “Desempeño Laboral”, se aplicará el cuestionario modificado por Laureano y Campos en el 2021, confiable mediante Alpha de Cronbach con 0.953. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento y análisis de datos: Se realizará mediante la aplicación de la descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman para comprobar la hipótesis planteada en el estudio.

Palabras claves: “Inteligencia emocional”, “Desempeño laboral”, “Profesional de enfermería”.

ABSTRACT

This study aims to: "Determine the relationship between emotional intelligence and nursing professional job performance." Population: It will be 131 nurses (91 named, 6 contracted and 34 CAS COVID) who work at the Chancay and SBS hospital, Huaral. Sample: It will be made up of 98 nursing care personnel, probabilistic convenience sampling will be applied. Methodological design: The type of research will be applied. The method will be deductive, observational, descriptive and transversal. The design to be used will be correlational. Instruments: To evaluate the variable: "Emotional Intelligence", the questionnaire modified by Moreano in 2018 will be applied, reliable by Cronbach's Alpha with 0.801 and to evaluate the variable: "Work Performance", the questionnaire modified by Laureano and Campos will be applied. in 2021, reliable by Cronbach's Alpha with 0.953. The data collection technique will be the survey. Data processing and analysis: It will be carried out through the application of the statistical description that will present the results according to levels and the inferential statistics through the application of the Spearman's Rho test to verify the hypothesis proposed in the study.

Keywords: "Emotional intelligence", "Work performance", "nursing professional".

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En 2019, la Organización Panamericana de Salud (OPS) informó de que las enfermeras representaban más de la mitad del grupo humano del personal sanitario, lo que es fundamental en la transición hacia la cobertura sanitaria universal. Sin embargo, dada la alta demanda de servicios sanitarios, será difícil alcanzar los objetivos y metas fijados para 2030. Así mismo, la OPS señaló que los enfermeros están en primera línea y algunos lugares son los único que brindan atención directa a los pacientes, ante ello se considera necesaria la inversión en la dotación del personal de enfermería para así mejorar la cobertura al sistema sanitario en todo el mundo (1).

En el marco mundial ante la crisis generada en el sistema de salud como consecuencia de la pandemia por la COVID-19, organizaciones como la Organización Mundial de Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el consejo Internacional de Enfermería (CIE) reconocen el trabajo de los enfermeros denominándolos como la vertebra central de los sistemas de salud que está expuesta a la sobrecarga laboral debido al déficit de personal de salud, las condiciones inseguras de los hospitales agregándole a ello que no están bien remunerados conllevando muchas veces a un deficiente desempeño laboral y sean reducidos por el agotamiento que presenta el personal enfermero (2).

Por ello en el 2020 la OMS clasifica a los trabajadores de salud como personal sanitario que están frecuentemente expuestos a altos niveles de estrés durante la jornada de trabajo por interacciones frecuentes con personas que están enfermas y necesitan experimentar mucha carga emocional; además, deben disponer muchas veces de pocos recursos, materiales y/o equipos para poder brindar atención a los pacientes y mejorar su desempeño laboral (3).

El Marco Nacional de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral fue desarrollado por el Ministerio de Salud, por lo que promulgo las "Normas y Procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta Laboral", el cual viene siendo utilizado en la evaluación de desempeño a nivel de los establecimientos de salud. El desempeño de los empleados puede integrarse a la plataforma estratégica para dar cuenta del logro de los objetivos acordados, y como resultado se puede identificar el desempeño y la conducta laboral de los profesionales de la salud (4). La competencia de un trabajador define sus capacidad productiva demostrado en su trabajo, por ello es necesario que las instituciones programan capacitaciones basadas en competencias para sus empleados con el fin de lograr mejoras en sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales para tener un adecuado manejo de sus emociones, identificar el progreso real y el desempeño deseado (5).

Debido al contexto de pandemia que nos ha tocado vivir en este bicentenario nos pone a reflexionar que nuestro sistema sanitario necesita un cambio y transformación de la salud, mejorar el acceso a la salud, cerrar brechas de personal, garantizar infraestructura, equipamiento y mantenimiento de los mismos para tener un futuro diferente y para que el personal de salud que pueda desarrollar las competencias básicas y adecuadas, así desempeñar de manera integral, continua y con calidez a los pacientes (6)

La inteligencia emocional (IE) es esencial para percibir el comportamiento de los individuos, ayuda a mejorar la comprensión de los sentimientos y el efecto que tendría en el comportamiento de las personas (7). Las habilidades de la IE en el ámbito laboral; es la capacidad que nos ayuda a reconocer las emociones, tiene el poder de cambiar los intentos, la eficacia de la gestión, la formación, explicar mejor el desempeño laboral de las personas y mantener un entorno afectuoso (8). Teniendo como fin resaltar en las personas su calidad de

vida, cognitivamente nos conlleva a explicar las diferentes situaciones según el entorno, permitiendo al jefe mejorar la motivación y las relaciones sociales con sus compañeros dentro de su entorno de trabajo (9).

El trabajo emocional forma parte del desempeño del día a día de la enfermera, porque al interactuar muestran sus emociones al empatizar con el paciente, familia, compañeros de trabajo, jefes y superiores durante una jornada laboral para que sea eficiente, eficaz y efectivo en el cumplimiento esencial para brindar una atención de calidad (10).

Por otro lado en el ámbito local los enfermeros del Hospital de Chancay y SBS, no son ajenos a esta tensión emocional el cual se incrementó durante la pandemia debido a la COVID-19 estando alertas en primera línea las 24 horas, atendiendo y brindando cuidado a los pacientes en sus diversas etapas de vida, lidiando con el dolor y el padecimiento de sus enfermedades crónicas, terminales e incluso la muerte, atribuyéndole a ello la presión laboral por los escasos recursos para afrontar esta situación y poder ser más ligera sus quehaceres diarios. Para tener una adecuada relación enfermera-paciente muchas veces tienen que controlar sus sentimientos para establecer una asertiva comunicación con el paciente y su familia durante su jornada laboral.

Por lo expuesto anteriormente el presente proyecto pretende investigar cómo se relaciona la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería a con las siguientes interrogantes:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?
2. ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?
3. ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?
4. ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?
5. ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional según la dimensión de habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

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

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
2. Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
3. Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
4. Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
5. Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Se fundamentará teniendo de base el método de sistema conductual de Dorothy Johnson, quien sostiene que la IE es esencial en la práctica diaria del personal de enfermería para desarrollar sus habilidades y poder desarrollarse como profesional brindando cuidado al paciente dentro del ámbito laboral. Con el estudio se identificará la relación de la IE y el desempeño laboral de los enfermeros que trabajan en el hospital de Chancay y SBS. Esto

ayudará a entender el comportamiento de los enfermeros según el análisis y observación actual dentro de la institución de salud pública que labora.

1.4.2 Metodológica

Porque servirá de guía para posteriores investigaciones, el estudio tiene importancia metodológica. Se utilizarán instrumentos validados y que han demostrado ser fiables para promover el interés por determinar el vínculo entre las variables en un escenario de investigación comparable. Del mismo modo, se documentará el perfil de gestión de enfermería y se contribuirá al avance científico de la línea de investigación en administración de servicios sanitarios.

1.4.3 Práctica

El objetivo de esta actividad es animar al equipo turquesa a reflexionar sobre la necesidad de utilizar la inteligencia emocional en su trabajo diario, así como a mejorar sus conexiones interpersonales y su rendimiento laboral en general. Dado que dentro de la institución el cual será objeto de estudio no existen estudios previos. El estudio orientará al jefe de departamento de enfermería y/o servicio conocer al personal a su cargo para gestionar estrategias de sensibilización y mejorar el manejo de sus emociones que brinde atención de calidad al usuario interno y externo. Así mismo podrá servir de referencia a los enfermeros identificando cual es la dimensión donde se tiene que trabajar más para fortalecer sus competencias logrando el empoderamiento de los enfermeros mediante una adecuada gestión de sus emociones durante su jornada laboral para así lograr con los objetivos estratégicos del hospital.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal:

El estudio se viene aplicando desde julio del 2021 hasta julio del 2022, la recolección de los datos será en mayo del 2022.

1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en el Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”. Hospital del MINSA - Perú, nivel 2 – II, perteneciente a la DIRESA de Lima Región, ubicado distrito Chancay, provincia Huaral, en la calle Mariscal Sucre s/n.

1.5.3 Recursos

Recursos Humanos: Asesor / estadístico / digitador.

Recursos materiales: Laptop / USB / hojas / fotocopias / materiales de escritorio.

Recursos técnicos: Internet / energía eléctrica.

Recursos financieros: Recursos propios.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Chunque (11) en el año 2021, en Cajamarca – Perú, realizó un estudio cuyo objetivo fue “establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud”. El enfoque utilizado fue un diseño cuantitativo descriptivo correlacional no experimental de corte transversal con un diseño cuantitativo descriptivo correlacional. La muestra la conformaron 60 personas. Los instrumentos empleados en este estudio fueron la escala de estado de ánimo TMMS-24 y la encuesta de rendimiento laboral. En este caso se empleó el enfoque de la encuesta. Según los resultados, existe una clara asociación entre la IE y el rendimiento en el trabajo. El 88% mostraron altos niveles de inteligencia emocional, mientras que sólo el 57% demostró altos niveles de rendimiento laboral.

Al respecto Torres et al. (12) en el año 2020, en Pucallpa – Perú, realizaron su investigación teniendo como objetivo “establecer la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño Laboral de los profesionales de la salud”. El enfoque utilizado fue cuantitativo, descriptivo y de naturaleza correlacional, diseño fue transversal no experimental. La muestra estuvo constituida por 125 personas. Los instrumentos utilizados fueron una escala de Likert con un rango de 1 a 5. Los resultados se demostraron sometiendo los datos a la prueba estadística Tau b de Kendall, con un valor p de 0,01 nivel de confianza 95% y un margen de error 5%. Este resultado indica que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, lo que está respaldado por los datos.

Por otra parte, Mantilla y Vargas (13) en el año 2020, en Arequipa - Perú, realizaron un proyecto de estudio cuyo objetivo fue “determinar el vínculo que hay entre la IE y el desempeño

laboral en enfermeras". El diseño de la investigación fue correlacional, no experimental, cuantitativo, descriptivo y de carácter transversal. La muestra fue de 82 enfermeras que se eligieron aleatoriamente. Se utilizó un cuestionario elaborado por Machillanda y validado y modificado por Vidal en 2018 en Perú, junto con la escala de evaluación de Inteligencia Emocional de Goleman, adaptada y validada por Villanueva En Perú en 2017. La encuesta fue el enfoque utilizado. Los resultados revelaron que el 63,6% de las enfermeras que proporcionaron una IE estándar tuvieron un excelente desempeño laboral, mientras que el 81,7% de las enfermeras que presentaron una buena IE tuvieron un alto desempeño laboral. Esto lleva a la conclusión de que las enfermeras con una IE suficiente tienen un rendimiento adecuado y emiten juicios acertados en el transcurso de la atención al paciente.

Por último, Guillen (14) en el año 2018, en Trujillo – Perú, realizó el estudio con el objetivo de “determinar si existe una relación entre el grado de inteligencia emocional y el desempeño de las enfermeras”. El enfoque utilizado fue descriptivo cuantitativo, correlacional y transversal. Un total de 33 enfermeras fueron incluidas en el estudio. Los instrumentos para la recogida de datos fueron el cuestionario "Inventario de IE (BarOn)", que se utilizó para evaluar el grado de inteligencia emocional, y el cuestionario "Feedback 360°", que se utilizó para evaluar el rendimiento laboral. La encuesta fue el método utilizado. Según los resultados, el 69,7% de las enfermeras encuestadas tenía un alto grado de IE y el 63,6% tenía un rendimiento laboral excelente. Concluyendo que hay asociación entre la inteligencia emocional y la eficacia laboral entre enfermeras.

Antecedentes Internacionales

Nandar (15) en el año 2019, en Birmania, emprendió un proyecto con el objetivo de “examinar la relación entre la inteligencia emocional y la dedicación profesional de las

enfermeras, así como la relación entre el compromiso y el rendimiento laboral de las enfermeras”. En la investigación se utilizaron enfoques cuantitativos, descriptivos y correlacionales. Se incluyeron 209 enfermeras en la población de muestreo del estudio. Se utilizó una escala de Likert de cinco puntos para evaluar a los participantes. Se utilizó la encuesta como método de recogida de información. Los resultados revelaron que la IE influye considerablemente en la dedicación profesional y el rendimiento laboral de las enfermeras.

Así mismo, Haryono et al. (16), en el año 2018, en Indonesia, realizaron su estudio con el objetivo de “examinar la relación entre la inteligencia emocional y espiritual y el rendimiento de las enfermeras”. Se utilizaron enfoques cuantitativos, descriptivos y correlacionales. Un total de 129 enfermeras fueron incluidas en el estudio. Los instrumentos utilizados fueron una escala de Likert que iba de 1 a 5, Para analizar los datos se utilizó el Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM). La encuesta se utilizó para recopilar información para este estudio. Los resultados revelaron que la inteligencia emocional y la inteligencia espiritual tuvieron un impacto favorable y estadísticamente significativo en el compromiso organizacional en el trabajo. Por otra parte, la IE tiene una influencia beneficiosa en el rendimiento de los empleados, y el apoyo organizativo ayuda a gestionar el vínculo entre las emociones y el rendimiento. Como resultado, se ha identificado la asociación más fuerte entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Inteligencia Emocional (IE)

Definiciones Conceptuales de Inteligencia Emocional

Fernández y Cabello (17), en su investigación menciona a Salovey y Mayer quienes definieron la IE como la facultad que poseen los individuos para describir, analizar y entender

sus propios sentimientos, así como las de los demás, y responder de acuerdo con las circunstancias en cualquier escenario de nuestra vida cotidiana. Similar a la definición que planteo Goleman, para generar y regular acciones emocionales en nosotros mismos e interpersonales.

Teorías de la Inteligencia Emocional

Teoría de la inteligencia emocional de Goleman

Dentro de la psicología moderna se encuentra dentro las teorías más importantes, la cual resalta Alonso (18) en su artículo en el cual detalla que según Goleman toda persona desarrolla habilidades, aptitudes e intereses que la diferencian de las demás; sin embargo, la habilidad, comprender y gestionar las emociones de manera equilibrada debe ser fundamental para todos, permitiendo mejores relaciones sociales, el logro de metas y objetivos y una perspectiva adecuada sobre el estrés o la frustración.

Así mismo plantea que hay personas que tienen un coeficiente intelectual bajo pero son capaces de conectarse socialmente con los demás, empatizar y actuar de manera asertiva, lo que resulta en una vida plena. Por ello Goleman afirma que las capacidades racionales no son la más importantes dentro del crecimiento psicológico y la superación personal. El tomar una decisión muy importante en nuestra vida personal y profesional es pensar bien para poder lograr los objetivos trazados (18).

Modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson

Basándose en el modelo de sistema conductual de Dorothy Johnson (19), la cual propone como objetivo coordinar y representar estructuras y procesos orgánicos a través de la respuesta a cambios en los estímulos sensoriales, en cuyo caso es necesario analizar cómo el

comportamiento humano es influenciado por presencia real o supuesta de otros organismos sociales.

Según Raile y Marriner (20) en su escrito “Modelo de Enfermería” establecen que el modelo conductual de Johnson plantea dentro de su metaparadigma los siguientes conceptos: Persona: quien se interrelaciona constantemente y mantiene la adaptación con el entorno. Entorno: Es todo lo que tiene un impacto en el comportamiento de las personas. Salud: Es el estado holístico del ser humano. Enfermería: Es quien mantiene la armonía entre la salud y la enfermedad.

Dimensiones de la Inteligencia Emocional

Goleman (21), establece que la IE se puede organizar bajo cinco componentes que se detallan a continuación:

Dimensiones 1: Autoconocimiento

Cuando hablamos de autoconocimiento se refiere a los conocimientos que tenemos de nosotros mismos, es saber conocer las emociones, cualidades y defectos que tenemos ante alguna situación. Es de gran valor en el desarrollo personal, para poder establecer relaciones armoniosas con los demás y así poder lograr nuestros objetivos (22).

Dimensiones 2: Autorregulación

Viana y Porto (23), en su artículo plantearon que la autorregulación emocional se refiere a un proceso dinámico que está indisolublemente ligado a los esfuerzos conscientes para controlar el comportamiento, los sentimientos y las emociones con el fin de lograr una meta.

Dimensiones 3: Motivación

Azogue y Barrera (24), en un acápite de su artículo propone que dentro de todo aprendizaje la motivación intrínseca es la principal fuente de inspiración para las personas

teniendo voluntad de éxito, responsabilidad, actitud positiva y honestidad para perseguir nuevas metas.

Dimensiones 4: Empatía

La empatía es la cualidad que mantiene una relación equilibrada con la capacidad de prestar atención, entender y brindar apoyo emocional a las personas. Es la capacidad suficiente que se tiene para reconocer las diferentes emociones de los que están a nuestro alrededor, además de brindar una perspectiva afectiva y cognitiva del otro que nos expresa sus emociones (25).

Dimensiones 5: Habilidades sociales

Según Aire (26), en su estudio planteó que las habilidades sociales son una herramienta importante para gestionar, administrar y tener una adecuada productividad. Las personas que poseen esta capacidad mantienen una comunicación asertiva con las personas que se relacionan. Ante lo manifestado, se concluye que poseer estas habilidades permiten a la persona desenvolverse según sus intereses dentro de un determinado contexto.

Instrumentos de evaluación

Existen distintos instrumentos para evaluar la inteligencia emocional. Entre los test de más prestigio tenemos:

- 1.- Inventario de cociente emocional (EQ-i: Emotional Quotient Inventory) de Bar-On en el año 1997 (27).
- 3.- Inventario de cociente emocional (ECI: Emotional Competence Inventory) (28).

2.2.2 Desempeño Laboral

Definiciones Conceptuales de Desempeño Laboral

Chiavenato (29), presta atención al hecho de que el desempeño laboral se refiere a cómo los empleados realizan su trabajo, lo cual es importante para lograr las metas de la organización. Por tal motivo define la productividad de un empleado como producir, producir, preparar y realizar el trabajo en menos tiempo, con mejor calidad y con menos esfuerzo.

El desempeño de un profesional de la salud suele estar determinado por la carga de trabajo, el pago adecuado y puntual, los incentivos económicos y el permiso para mejorar sus habilidades; la mejora de la infraestructura y las condiciones de trabajo de menor riesgo laboral afectan la calidad de la atención brindada (30).

Herrera (31), en su estudio lo define como la capacidad y el compromiso de las personas para realizar actividades poniendo en práctica las indicaciones específicas de su puesto, así como la compatibilidad del trabajo en grupo, permiten el buen trabajo y, en consecuencia, la satisfacción laboral.

Teorías del Desempeño Laboral

Teoría bifactorial de Frederick Herzberg

Salazar y Bello (32) En su estudio, afirmaron que la teoría bifactorial establece que la motivación de una persona para su desempeño laboral dentro de una organización se basa en factores motivacionales (intrínsecos) más que en factores de mantenimiento (extrínsecos). Los motivadores intrínsecos se denominan así porque tienen su origen dentro de cada persona y se sustentan en su propia actividad productiva. Los factores de mantenimiento son externos ya que dependen de factores fuera del control del trabajador.

Por lo tanto, Guzmán et al. (33), cita a Herzberg quien establece que la motivación en el trabajo influye en el rendimiento de las personas para desarrollarse en su labor diaria. Es importante resaltar que la base de esta teoría es la motivación.

Teoría del Cuidado humanizado – Jean Watson

Watson establece que el cuidador brinda atenciones a través de cuidados específicos a la persona en todos sus aspectos de vida. Por ende es un enfoque moral, ético y espiritual de enfermería en la cual existe relación entre el alma, cuerpo y mente. (34).

Según Watson los conceptos metaparadigmáticos son: Salud: definida como la unidad y armonía de mente, cuerpo y alma Se refiere al grado de consistencia entre la percepción y la experiencia mismas. Persona: considera a la persona como una unidad de mente, cuerpo, espíritu y naturaleza, refiriéndose a la personalidad está ligada a la mente. Entorno: Nos da a saber que el trabajo de una enfermera es cuidar el medio ambiente e incluyendo autopercepciones, creencias, expectativas y datos históricos (Pasado, presente y futuro). Enfermería: Para Watson, implica conocimientos, ideas, Valores, filosofía, compromiso y acción, con cierta pasión. Nos dice que la práctica diaria de las enfermeras debe estar basada en valores Humanismo, entendemos los sentimientos de los demás siendo capaces de Exprésalos en términos de cómo otros los experimentan. Sabemos que las enfermeras deben tener conocimientos científicos para poder realizar las actividades, pero la naturaleza de la enfermera ayuda a incorporar el aprendizaje al cuidado (35)

El cuidado humanizado se debe brindar de manera permanente y es necesario implementar estrategias, planes mejora continua y formación para concientizar a los cuidadores para que traten bien a los pacientes con un enfoque basado en valores humanos. El desempeño

laboral en enfermería se sustenta bajo la teoría de Jean Watson con la atención y cuidado humanizado, la cual es una necesidad que urge en la jornada de trabajo de los establecimientos de salud. Para ello la enfermera requiere desarrollo de su IE para establecer la relación enfermera – paciente (36).

Dimensiones del Desempeño laboral

Huamán (37) en su investigación menciona a Gil (2007) quien plantea que las competencias laborales parten de las características y comportamientos de las personas de acuerdo con las capacidades relacionadas con el trabajo realizado. Así mismo, en este sentido menciona a Chiavenato (2007) considerando una visión integral de los componentes de la competencia laboral en las enfermeras planteando las siguientes dimensiones:

Dimensiones 1: Competencias Cognitivas

Sáez y Ruiz (38) en su artículo plantearon a las competencias cognitivas como un vínculo de compromiso que poseen las personas que se originan mediante los procesos orientados a analizar y comprender la información dentro de la calidad del trabajo profesional, el cual es trascendental en el desempeño laboral del día a día en la toma de decisiones en mejora de su organización. Así mismo, Gemio (39) plantea en su investigación que las competencias cognitivas en enfermería se pueden definir como la capacidad que se tiene para utilizar sus conocimientos, habilidades y buen juicio para mejorar la productividad en beneficio de las personas quien se le brinda el cuidado.

Dimensiones 2: Competencias actitudinales y sociales

Santa (40) nos menciona que las competencias actitudinales establecen relación en el “saber-ser” en un determinado contexto. Es un elemento esencial dentro de nuestro desempeño

profesional, permitiendo desenvolverse con habilidad y certeza de manera eficaz trabajando en equipo haciendo más loable las actividades diarias con mayor facilidad y menos contratiempos.

Por otro lado Vallejos (41) en su investigación mencionaron a Cohen y Coronel (2009) quienes definieron la competencia social como conjunto de conductas, aptitudes que tienen las personas para socializarse con empatía y realizar lo que se designa con buen desempeño desenvolviéndose acorde a sus capacidades dentro del mundo laboral.

Dimensiones 3: Competencia Técnica

Hurtado (42) plantean que la competencias técnicas garantizan la responsabilidad y el cumplimiento de las tareas en el ejercicio profesional. Son las capacidades para trabajar en equipo y poseer de ciertas habilidades y aptitudes para trabajar de forma coordinada. Es la capacidad que se adquiere al desarrollar las actividades, es una experiencia formativa que se va adquiriendo a lo largo de la vida del trabajador para dar soluciones a problemas.

Instrumentos de evaluación

Dentro de los instrumentos para medir el desempeño laboral tenemos:

- 1.- Evaluación competencia para directores públicos - SERVIR (43)
- 2.- La evaluación de desempeño laboral 360° (44).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.

H0 No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE1 Existe relación estadísticamente y significativa entre inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.

HE2 Existe relación estadísticamente y significativa entre inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.

HE3 Existe relación estadísticamente y significativa entre inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.

HE4 Existe relación estadísticamente y significativa entre inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.

HE5 Existe relación estadísticamente y significativa entre inteligencia emocional según la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación:

Será el método hipotético deductivo; se aplicará desde lo común a lo específico y poder obtener conclusiones específicas de la investigación (45).

3.2 Enfoque de la investigación:

Será cuantitativo, el cual se fundamenta en ser ordenado y probatorio, los cuales pueden ser analizados mediante pruebas estadísticas y representados en tablas o gráficos (46).

3.3 Tipo de la investigación:

Será de tipo aplicada, se describirá como se busca conocer si el conocimiento que se tiene de un hecho tiene el mismo efecto en otra determinada población (47).

3.4 Diseño de la investigación:

Es la forma como se desarrollará la recolección y análisis de los datos que se empleará en el estudio (48). Será de diseño no experimental, correlacional, descriptivo y transversal.

No experimental, porque no manipula los fenómenos se plasman tal como se presentan para ser analizados en el contexto original (49).

Correlacional, porque se busca conocer la relación o comportamiento de una variable en relación con la otra con los mismos participantes y en un determinado contexto (50).

Descriptivo, porque se identificará las características aplicando el cuestionario de escala de Likert a la muestra seleccionada y poder así recoger los datos (51).

Transversal, la recolección de los datos se realiza una sola vez y en un momento determinado por el investigador (52).

3.5 Población, muestra y muestreo:

Población: Se considerará a todos los enfermeros (nombrados (91), contratados (6) y CAS COVID (34)), siendo un total de 131 enfermeros que laboran en el Hospital de Chancay y SBS.

Muestra: Estará conformada por 98 enfermeros asistenciales que laboren en el hospital de Chancay y SBS. La muestra viene a ser una parte de la población donde todos tienen la opción de ser elegidos pero se rigen a ciertas especificaciones de la investigación (53). Se determinó aplicando la siguiente fórmula:

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

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza 1.96 (95%)

p= Probabilidad de éxito (0.5)

N = Tamaño de la población

e= Error estimado = 0.05

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 131 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (131 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 131 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (130) + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$

$$n = 98$$

Muestreo: Se realizará el muestreo probabilístico según conveniencia de criterios.

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras (os) asistencial que deseen participar firmando el consentimiento.
- Personal asistencial de Enfermería nombrado, contratado y tercero, con más de 6 meses en el hospital de Chancay.

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras (os) que rechacen participar y no firmen el consentimiento.
- Personal asistencial de Enfermería de licencia, aislamiento, vacaciones, que realicen labor administrativa, descanso médico, internas / alumnos / practicantes.
- Enfermeras (os) que tengan menos de 6 meses laborando en el hospital de Chancay y SBS.

3.6 Variables y operacionalización:

Variable 1: Inteligencia Emocional

Definición conceptual: Es la capacidad que tienen los individuos para percibir sus sentimientos y la de los demás, así mismo estimula y supervisa la emotividad de ellos mismos de tal manera que se pueda manejar adecuadamente las relaciones entre los grupos humanos (54).

Definición Operacional: Es la capacidad que poseen los profesionales de enfermería para percibir sus sentimientos y la de los demás; que laboran en el hospital de Chancay y SBS, Huaral, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: “autoconocimiento”, “autorregulación”, “motivación”, “empatía” y “habilidades sociales”.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es el comportamiento observado en los empleados, es el proceso que lleva al éxito o al fracaso a una institución, es la capacidad que tienen las persona para generar trabajo en tiempo determinado. El nivel del desempeño laboral se considera si se logran las metas establecidas de la organización (55).

Definición Operacional: Es la forma como se desenvuelven los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de Chancay y SBS, Huaral, el cual será medido a través de un instrumento que evalué las dimensiones: “competencias cognitivas”, “competencias actitudinales y sociales” y “competencias de capacidad técnica”.

Operacionalización de variables

Variable: Inteligencia Emocional

DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles)	
“Autoconocimiento”	- Autocontrol.	(6 ítems) 1,2,3,4,	Ordinal	Óptima (111-150)	
	- Decisión.	5,6.			
“Autorregulación”	- Seguridad.	(6 ítems) 7,8,9,10.			
	- Motivación.	11.			
	- Control.	12.			
“Motivación”	- Actitud positiva.	(6 ítems) 13,14.15.	Ordinal	Media (70-110)	
	- Iniciativa.	16,17,18			
“Empatía”	- Carisma.	(6 ítems) 19,20.		Ordinal	Baja (30-69)
	- Entusiasta.	21,22.			
	- Social.	23,24.			

		(6 ítems)
“Habilidades sociales”	- facilitar.	25,26.
	- Amabilidad.	27,28.
	- Empatía.	29,30.

Variable: Desempeño laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles)
“Competencias Cognitivas”.	- Responsabilidad.	(8 ítems)	Ordinal	Bajo. (0-21)
	- Autonomía eficaz.	1,2, 3,4,		
	- Método de trabajo.	5,6,7,8.		
“Competencias Actitudinales y Sociales”.	- Empatía.	(7 ítems)	Ordinal	Medio. (22-42)
	- Respeto	9,10,11, 12,13,14,15.		
“Competencias de Capacidad Técnica”.	- Responsabilidad. - Compromiso de trabajo.	(6 ítems) 16,17, 18,19,20,21.		Alto. (43-63)

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para medir la “Inteligencia Emocional” y “Desempeño Laboral” utilizaremos la encuesta que se aplicará a los participantes.

3.7.2 Descripción de instrumentos

a) Instrumento para medir la Variable Inteligencia emocional:

El instrumento que se utilizará para encuestar a los enfermeros del Hospital de Chancay, sobre “inteligencia emocional”, será el cuestionario. Para medir la variable inteligencia

emocional se aplicará el cuestionario que fue diseñado por Goleman en el año 1996, “Cuestionario de Inteligencia Emocional”, modificado por Moreano (56), en Perú en el año 2018, en su trabajo: “La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távora” Callao. 2018”.

Este instrumento contiene un total de 30 ítems, distribuido en 5 dimensiones: “Autoconocimiento” (6 ítems), “autorregulación” (6 ítems), “automotivación” (6 ítems), “empatía” (6 ítems) y “habilidades sociales” (6 ítems). Empleándose la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2) y Nunca (1). Se utilizará las siguientes escalas de evaluación: Inteligencia emocional optima (111 – 150), Inteligencia emocional media (70 – 110) e Inteligencia emocional baja (30 – 69).

b) Instrumento para medir la Variable Desempeño Laboral:

El instrumento que se utilizará para medir el “desempeño laboral” de los profesionales de enfermería será el cuestionario. El instrumento fue diseñado por Diaz y Gavidia (57) en el año 2013, modificado por Laureano y campos (58) en Trujillo - Perú en el año 2021, en su trabajo: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo”.

Consta con un total de 21 ítems con 3 dimensiones: “Competencias cognitivas” (8 ítems), “Competencias actitudinales sociales” (7 ítems), “Competencias de capacidad técnica (6 ítems). Se emplea la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Nunca (0), Algunas veces (1), Frecuentemente (2) y Siempre (3). Se utilizará las siguientes escalas de evaluación: Desempeño laboral bajo (0 – 21), Desempeño laboral medio (22 – 42) y Desempeño laboral alto (43 – 63).

3.7.3 Validación del instrumento

a) Validación de la Variable Inteligencia emocional:

Para medir esta variable se utilizará: “El cuestionario de inteligencia emocional” validado según protocolos utilizado por Moreano (56) en el año 2018 mediante juicio de expertos, los cuales fueron 03: una juez con grado académico de doctora y dos jueces con grado de magister, quienes calificaron el instrumento con una valoración de “Muy alto”.

b) Validación de la Variable Desempeño laboral:

Para medir esta variable se utilizará: “El cuestionario para medir el desempeño laboral”, validado en el año 2021 por Laureano y Campos (58), por medio de la prueba estadística de correlación de Pearson obteniendo un valor de 0.72 calificando que el instrumento contiene los reactivos suficientes y necesarios.

3.7.4 Confiabilidad del instrumento

a) Confiabilidad de la Variable Inteligencia emocional:

Se desarrolló mediante prueba piloto a 30 enfermeras. Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.801, definiéndolo como confiabilidad alta (56).

b) Confiabilidad de la Variable Desempeño laboral:

Se desarrollo mediante prueba piloto a 21 enfermeras. Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.953, definiéndolo como confiabilidad alta (58).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

a) Plan de procesamiento de datos:

Para el procesamiento de datos de la presente investigación, se considerará previamente los siguientes pasos:

- Una vez que sea aprobado el proyecto por el comité de ética de la unidad de posgrado de la universidad Norbert Wiener, se solicitara el permiso.
- Una vez autorizado el permiso, se procederá a solicitar el permiso mediante una solicitud dirigida al director del Hospital de Chancay - Unidad de apoyo a la Docencia e Investigación y poder coordinar con la jefatura de enfermería.
- Se agendará una cita con la jefatura del departamento de enfermería y nos pueda brindar los roles de los enfermeros de todos los servicios asistenciales y las facilidades para tener el acceso al campo clínico asistencial.
- La aplicación de los instrumentos se efectuará considerando los criterios de selección planteados.
- Una vez obtenido los datos de los profesionales de enfermería y el permiso se coordinará con el jefe enfermero de los servicios para acudir interdiario en los diferentes turnos de labores.
- Antes de aplicar los instrumentos se procederá a hacer firmar los consentimientos informados a los participantes seleccionados.
- Para medir la inteligencia emocional, cabe indicar que el tiempo promedio para aplicar los instrumentos será de 25 a 30 minutos para que puedan responder los ítems formulados.
- Para la aplicación del instrumento que medirá el desempeño laboral se realizará mediante la observación, se acudirá a los servicios y en coordinación con la jefa aplicar la ficha de observación a cada participante seleccionado en un periodo de 20 a 25 minutos.
- Una vez obtenido la información, se trabajará en una tabla matriz en el Microsoft Excel 2021, en el cual luego serán procesadas mediante el paquete estadístico SPSS 27.0, según los valores obtenidos se elaborarán las tablas y/o figuras según correspondan.

b) Análisis de datos:

Cuando se tengan los datos se procesarán y serán analizados mediante el análisis estadístico. La descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial para comprobar la hipótesis planteada en el estudio mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman.

3.9 Aspectos éticos

Se realizará basándose en los principios bioéticos del Código de ética de enfermería (59) los cuales son:

El principio de la justicia: Los profesionales de enfermería serán tratados todos cordialmente con respeto e igualdad. Así también los datos que se obtengan serán legítimos.

El principio de la autonomía: Para su participación y se respetará cual sea la decisión de participar en el estudio.

El principio de la beneficencia: Los participantes tendrán conocimiento de los objetivos del estudio la cual una vez concluida aportará en beneficio de mejora en el potencial de los enfermeros.

El principio de la no maleficencia: La investigación no afectará a los participantes mediante alguna acción negligente poniendo en riesgo su integridad ya que se realizará con fines académico. Se mantendrá en anónimo y confidencia toda la información recabada.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2021												AÑO 2022												
	JUL.		AGO.		SET.		OCT.		NOV.		DIC.		ENE.		FEB.		MAR.		ABR.		MAY.		JUN.		JUL.
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
Identificación del problema.																									
Revisión bibliográfica.																									
Elaboración de la situación problemática, Formulación del problema.																									
Elaboración de los Objetivos (General y específicos).																									
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y practica).																									
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos).																									
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables).																									
Elaboración de las hipótesis (General y específicos).																									
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)																									
Elaboración de la población, muestra y muestreo.																									
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.																									
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y Confiabilidad).																									
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.																									
Elaboración de los aspectos éticos.																									
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)																									
Elaboración de las referencias bibliográficas según normas Vancouver.																									
Elaboración de los anexos.																									
Aprobación del proyecto.																									
Aplicación del trabajo de campo.																									
Redacción del informe final.																									

Leyenda: Actividades Cumplidas



Actividades por Cumplir



4.2 Presupuesto

Presupuesto Detallado

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR	
			PRECIO UNITARIO S/.	PRECIO TOTAL S/.
EQUIPOS				
Laptop HUAWEI (Nueva)	Unidad	1	3500	3500
USB	Unidad	1	60	60
ÚTILES DE ESCRITORIO				
Hojas A4 Bond	Millar	1	12	12
Bolígrafos	Caja	1	15	15
Tampón	Unidad	1	10	10
postines adhesivos	Unidad	5	2	10
MATERIAL BIBLIOGRAFICO				
Textos	Unidad	1	40	40
Impresiones	Hoja	200	0.50	100
Fotocopias	Hoja	100	0.20	20
RECURSOS HUMANOS				
Asesor	Hora	3	100	300
Estadístico	Hora	2	250	500
Digitador	Hora	3	100	300
OTROS				
Transporte	Pasaje	15	10	150
Alimentación	Unidad	60	10	600
Servicio de telefonía móvil	Llamadas	50	1	50
Internet	Hora	2000	0.50	1000
Luz	KWh.	1000	0.80	800
Imprevistos				500
			TOTAL S/.	7967

Presupuesto Global

N°	ITEMS	COSTO
1	EQUIPOS	S/. 3560
2	UTILES DE ESCRITORIO	S/. 47
3	MATERIAL BIBLIOGRAFICO	S/. 160
4	RECURSOS HUMANOS	S/. 1100
5	OTROS (GASTO DE CAMPO)	S/.3100
TOTAL DE GASTOS		S/. 7967

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Online].; 2019 [cited 2021 junio 24]. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es.
2. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Online].; 2020 [cited 2021 junio 23]. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
3. World Health Organization. Occupational health: Stress at the workplace. [Online].; 2020 [cited 2021 Junio 23]. Available from: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>.
4. Ministerio de Salud. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016. [Online].; 2017 [cited 2022 abril 24]. Available from: <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>.
5. Conexión ESAN. La capacitación y el desarrollo de competencias. [Online].; 2016 [cited 2022 abril 17]. Available from: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-capacitacion-y-el-desarrollo-de-competencias>.
6. Tarazona A. La salud en el bicentenario y perspectivas para un nuevo sistema de salud. Acta Médica Peruana. 2021 Abril - junio; 38(2).
7. Estrada M, Monferrer D, Rodriguez A, Moliner M. Does emotional intelligence influence academic performance? The role of compassion and engagement in education for sustainable development. [Online].; 2021 [cited 2022 abril 14]. Available from: <https://doi.org/10.3390/su13041721>.

8. Hamdan Z, Oweidat I, Faouri I, Codier E. Correlating Emotional Intelligence and Job Performance Among Jordanian Hospitals' Registered Nurses. [Online].; 2016 [cited 2021 junio 23]. Available from: <https://doi.org/10.1111/nuf.12160>.
9. Marquina R. Inteligencia emocional y calidad de vida en el personal de salud de cuatro hospitales del sector público de Lima. [Online].; 2014 [cited 2021 junio 23]. Available from: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/719>.
10. Vahidi M, Areshtanab H, Bostanabad M. The Relationship between Emotional Intelligence and Perception of Job Performance among Nurses in North West of Iran. [Online].; 2016 [cited 2021 Junio 23]. Available from: <https://doi.org/10.1155/2016/9547038>.
11. Chunque S. inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal que labora en un Centro de Salud de Nivel 1 - IV de Cajamarca – 2020. [Online].; 2021 [cited 2022 abril 12]. Available from: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1722>.
12. Torres E, Fretel N, Coral M, Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. [Online].; 2021 [cited 2022 abril 12]. Available from: <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>.
13. Mantilla E, Vargas A. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020. [Online].; 2020 [cited 2022 abril 15]. Available from: http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12857/ENmacaey_vapaap.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
14. Guillen M, Benites G. Nivel de inteligencia emocional y su relación con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo, 2016. [Online].; 2016 [cited 2021 junio 27]. Available from: <https://1library.co/subject/desempeno-laboral-de-las-enfermeras>.

15. Nandar Y. Emotional Intelligence, Career Commitment and Job performance of Nurses at Yangon General Hospital. [Online].; 2019 [cited 2022 abril 12]. Available from: <https://acortar.link/ckLYyB>.
16. Haryono S, Rosady F, MdSaad M. Effects of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Performance Among Temporary Nurses at Abdul Riva'i Regional General Hospital, Berau District, East Kalimantan Province, Indonesia. [Online].; 2018 [cited 2021 junio 28]. Available from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3348298.
17. Fernández P, Cabello R. La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. [Online].; 2021 [cited 2022 abril 24]. Available from: http://ri.iberro.mx/bitstream/handle/iberro/6043/RiEEB_01_01_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
18. Alonso D. Inteligencia Emocional, Daniel Goleman. Con-Ciencia Serrana Boletín Científico de la Escuela Preparatoria Ixtlahuaco. 2019; 1(1).
19. Fernández E. Evolución de los cuidados de enfermería desde Florence Nightingale. [Online].; 2018 [cited 2022 abril 15]. Available from: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/30534/TFG-H1254.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
20. Raile A, Marriner A. Modelo y teorías en enfermería. Novena edición ed. Barcelona - España: ELSEVIER; 2018.
21. Goleman D. La Inteligencia Emocional. 5366th ed. Argentina: Edición de Vergara S. A.; 1995.
22. Centro de Estudios de Psicología. Autoconocimiento: aprende a conocerte mejor. [Online].; 2019 [cited 2022 abril 24]. Available from: <https://cepsicologia.com/autoconocimiento/>.

23. Viana H, Porto A. Instrumentos de autorregulação emocional: uma revisão de literatura. *Avaliação Psicológica*. 2018 julio - setiembre; 17(3).
24. Azogue J, Barrera H. La motivación intrínseca en el aprendizaje significativo. *Polo del conocimiento*. 2020 Junio; 5(6): p. 99 - 116.
25. Anguís B. Empatía, mucho más que ponerse en el lugar del otro. [Online].; 2020 [cited 2022 abril 24]. Available from: <https://psicologiaymente.com/psicologia/empatia>.
26. Aire F. Estrategias psicológicas para mejorar las habilidades sociales. [Online].; 2022 [cited 2022 abril 24]. Available from: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2422/1/T026_42757525_M.pdf.
27. Sainz M, Ferrándiz C, Fernández C, Ferrando M. Propiedades psicométricas del inventario de cociente emocional EQ-I:YV en alumnos superdotados y talentosos. [Online].; 2014 [cited 2021 julio 17]. Available from: <https://doi.org/10.6018/rie.32.1.162501>.
28. Boyatzis R, Goleman D, Rhee K. Competencia de agrupación en inteligencia emocional: conocimientos del Inventario de competencia emocional (ECI). [Online].; 2000 [cited 2021 julio 17]. Available from: http://www.eiconsortium.org/pdf/eci_acticle.pdf.
29. Chiavenato I. *Gestión del talento humano*. 3rd ed. Monterrey - México: The McGraw-Hill S.A.; 2009.
30. Quintana D, Taqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. [Online].; 2020 [cited 2021 julio 09]. Available from: https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html#redalyc_273862538013_ref21.
31. Herrera C. La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los servicios públicos del registro de la propiedad del Caanton la Troncal. [Online].; 2022 [cited 2022

- abril 24]. Available from: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5893/1/CRISTIAN%20EFRAIN%20HERRERA%20CUEVA.pdf>.
32. Salazar A, Bello B. Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IIES-Manabí, Ecuador. [Online]. Manabí - Ecuador; 2021 [cited 2022 abril 15]. Available from: <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i10.3197>.
 33. Guzmán G, Sánchez W, Placencia M, Silva J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista Ciencias Economicas y Administrativas*. 2020 julio - diciembre; 6(12).
 34. Chiroque P. Percepción del cuidado humanizado enfermero en pacientes hospitalizados por Covid 19. [Online].; 202 [cited 2022 abril 24. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9350>.
 35. Vásquez G, León G. Cuidado humanizado de enfermería en la atención de pacientes ingresados en los hospitales públicos de la ciudad de Milagro – Ecuador. *Revista Universitaria con proyección científica, académica y social*. 2022 enero; 6(1).
 36. Guizado C. Cuidado humanizado que brinda el profesional de enfermería según la teoría de Jean Watson en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima. [Online].; 2020 [cited 2022 abril 15. Available from: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4249>.
 37. Huamán Z. Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017. [Online].; 2020 [cited 2022 abril 25]. Available from: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11624>.

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3324/Flores%20Ort%C3%ADz%2C%20Jackeline%20Criss.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

44. Sharmely A. La Evaluación de 360 grados y la gestión del Talento Humano de la Policía Nacional del Perú - 2018. [Online].; 2018 [cited 2021 julio 09]. Available from: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4498/CHUCTAYA%20ALONSO%20SHARMELY%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1>.
45. Prieto E. El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. Cuadernos de Contabilidad. Cuadernos de contabilidad 46. 2018 octubre; 18(46).
46. Artiles L, Otero J, Barrios I. Metodología de la investigación - Para las ciencias de la salud La Habana: Editorial Ciencias Medicas; 2008.
47. Tamayo M. El proceso de la Investigación Científica. Cuarta Edición ed. México: Limusa; 2004.
48. Bernardo C, Encinas C, Menacho M. Metodología de la Investigación Científica. Primera Edición ed. Perú UAd, editor. Lima - Perú: Universidad Autonoma del Perú; 2015.
49. Barrachina J, Moreno J, Huéscar E. Diseño y validación de una escala observacional sobre el estilo motivador docente. Cuadernos de Psicología del deporte. 2022 enero; 22(2): p. 67 - 80.
50. Cortes M, Iglesias M. Generalidades sobre metodología de la investigación. 1st ed. 2 I, editor. México: Universidad Autonoma del Carmen; 2004.
51. Martinez H. "Manual de metodología de investigación. la investigación como proceso en la universidad" 978-958-99777-0-5 I, editor. Valledupar - Colombia: UDES; 2010.
52. Arias J. Diseño y metodología de la investigación. 1st ed. 978-612-48444-2-3 I, editor. Lima - Perú: Enfoques Consulting; 2021.

53. Santiesteban E. Metodología de la Investigación Científica Lenin” U“I, editor. Las Tunas: Editorial Académica Universitaria (Edacun); 2014.
54. Montañez M. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia Covid 19 el Hospital General de Zona No. 1 Aguascalientes. [Online].; 2022 [cited 2022 abril 24. Available from: <http://hdl.handle.net/11317/2228>.
55. García S. Motivación y desempeño laboral den las enfermeras del hospital de Supe. [Online].; 2020 [cited 2022 abril 24]. Available from: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4519>.
56. Moreano N. La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao. 2018. [Online].; 2018 [cited 2021 junio 27]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23351>.
57. Díaz I, Gaviria K. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015. [Online].; 2013 [cited 2022 abril 25]. Available from: <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/1264>.
58. Laureano M, Campos C. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. [Online].; 2021 [cited 2022 abril 25]. Available from: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2992169>.
59. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Online].; 2009 [cited 2021 setiembre 9]. Available from: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional según la dimensión de habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>5. Identificar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>GENERAL</p> <p>H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.</p> <p>H0 No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>HE1 Existe relación estadísticamente y significativa entre inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.</p> <p>HE2 Existe relación estadísticamente y significativa entre inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.</p> <p>HE3 Existe relación estadísticamente y significativa entre inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.</p> <p>HE4 Existe relación estadísticamente y significativa entre inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.</p> <p>HE5 Existe relación estadísticamente y significativa entre inteligencia emocional según la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y SBS, Huaral, 2022.</p>	<p>VI: Inteligencia Emocional (IE)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Autoconocimiento. D2: Autorregulación. D3: Motivación. D4: Empatía. D5: Habilidades sociales.</p> <p>VD: Desempeño Laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Competencia cognitiva. D2: Competencia actitudinales y sociales. D3: Competencia técnica.</p>	<p>Tipo de investigación. Nivel aplicado. Método y diseño de investigación. Método: Deductivo, observacional, descriptivo trasversal. Diseño: Correlacional. Población y muestra: 131 enfermeras: (91 nombradas, 6 contratadas y 34 CAS COVID). La muestra será de 98 personal asistencial de enfermería, siendo de muestreo probabilístico por conveniencia.</p> <p>Instrumentos: La variable: “inteligencia emocional”, se medirá mediante el Cuestionario, modificado por Moreano (2018).</p> <p>Para medir la variable: “desempeño laboral”, será el cuestionario, modificado por Laureano y Campos (2021).</p> <p>Como técnica de recolección de datos será la encuesta y como instrumentos se aplicarán dos cuestionarios con preguntas y varias alternativas, dirigidos a las enfermeras del Hospital de Chancay y SBS.</p>

Anexo 2 : Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (56)

Leer detenidamente y marque con una “x” en el espacio a la derecha la opción que considere más apropiada y refleje su forma de pensar. Es muy importante que responda con la mayor sinceridad posible.

Sexo: (M) (F) **Edad:**..... **Condición Laboral:** (N) (C) **Años de Servicio:**.....

	4 SIEMPRE	3 CASI SIEMPRE	2 A VECES	1 NUNCA			
Nº	ITEM			VALORACIÓN			
	“AUTOCONOCIMIENTO”			4	3	2	1
1	Reconoce con facilidad sus propias emociones						
2	Identifica con rapidez el factor /evento desencadenante de su emoción.						
3	Es consciente del efecto que tiene su comportamiento sobre los demás.						
4	Expresa con facilidad sus sentimientos (alegría, tristeza, enojo, etc.) a las personas cercanas a Usted.						
5	Cuando identifica sus necesidades solicita abiertamente lo que requiere.						
6	Mantiene control de sus reacciones.						
	“AUTORREGULACIÓN”						
7	Sabe decir “No” cuando algo no le conviene						
8	Se recupera con facilidad de los malos momentos.						
9	Reacciona positivamente ante situaciones nuevas e inesperadas.						
10	Cuando se encuentra en un ambiente o situación estresante se mantiene calmado.						
11	Procura aprender de sus errores y faltas.						
12	Cuando tiene que hablar en público y se siente nervioso domina con facilidad sus emociones y canaliza su energía de forma positiva.						
	“MOTIVACIÓN”						
13	Considera que puede realizar bien un trabajo sin necesidad de ser estimulado.						

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

Gracias por su participación.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL (58)

A continuación, encontrará 21 preguntas donde se le pide marcar con la sinceridad posible. Le pedimos su colaboración respondiendo a cada uno de ellos según su perspectiva, teniendo en cuenta que sus criterios de evaluación son:

SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	ALGUNAS VECES	NUNCA			
3	2	1	0			
Nº	“COMPETENCIA COGNITIVA”	ESCALA				
		3	2	1	0	
1	¿Conozco las diferentes patologías del área de trabajo?					
2	¿Aplico mis conocimientos correctamente en la práctica?					
3	¿Actúo oportunamente en la toma de decisiones del cuidado del paciente?					
4	¿Brindo cuidados de enfermería adecuados según la necesidad del paciente?					
5	¿Utilizo los equipos e instrumentos de forma adecuada?					
6	¿Reconozco los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?					
7	¿Valoro y planifico los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?					
8	¿Registro en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?					
	“COMPETENCIA ACTITUDINALES Y SOCIALES”					
9	¿Brindo soporte emocional al paciente?					
10	¿Explico los procedimientos al paciente antes de realizarlo?					
11	¿Mantengo buena relación interpersonal con los pacientes y el equipo de trabajo?					
12	¿Respeto la privacidad del paciente?					
13	¿No comento con las demás personas la situación del paciente?					
14	¿No brindo información confidencial sobre la salud del paciente sin autorización médica?					

15	¿Respeto las opiniones y sugerencias del equipo multidisciplinario?				
“COMPETENCIA TÉCNICA”					
16	¿Verifico la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplico correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18	¿Preparo el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realizo el cambio de guantes después de realizar cada procedimiento?				
20	¿Practico las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplico las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Gracias por su participación.

Anexo 3: Consentimiento Informado.**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Con el debido respeto y estima personal me presento a Ud. saludándolo cordialmente, y al mismo tiempo informarle que estoy realizando este estudio con la finalidad de “determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional en enfermería”.

Como profesional de enfermería, usted ha sido elegido(a) como participante, donde sus experiencias y conocimientos son fundamentales en el desarrollo del proyecto de estudio, le solicito que manifieste sus respuestas con franqueza y sinceridad en el llenado del cuestionario.

Se les garantiza que es una encuesta ANÓNIMA que permanecerá en estricta confidencia. Si desea se le hará conocedor por parte del investigador sobre los resultados, habiendo finalizado el estudio.

Al firmar, usted indica que ha comprendido la importancia del proyecto y decide voluntariamente participar, el cual significa el gran valor del avance y el progreso de nuestra carrera profesional.

Atentamente:

LIC. GARCIA SILVA, MAYRA GRISELL.

Firma del profesional de Enfermería:

Participante.

