



**Universidad
Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

Tesis

Competencias emocionales y desempeño laboral de las enfermeras de la
unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

Para optar el Grado académico de:

Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Cornelio Mauricio, Eva Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5922-0687>


Asesor: Mg. Millones Gomez, Segundo German

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

Línea de investigación general: Salud y bienestar

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **CORNELIO MAURICIO EVA ELIZABETH** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "**Competencias emocionales y desempeño laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023**" Asesorado por el docente: Segundo German Millones Gomez con DNI 10690269 con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140> tiene un índice de similitud de (19) (DIECINUEVE)% con código oid:14912:283852976 verificable en el reporte de originalidad del software Tumin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor 1
 Eva Elizabeth Cornelio Mauricio
 DNI:

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Segundo German Millones Gomez
 DNI: 10690269

Lima, 6 de noviembre de 2023

DEDICATORIA

A Dios, por darme el privilegio de esta vida.

A mis padres, por estar en los momentos que más necesitaba.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi asesor, Mg Segundo German Millones Gomez, por brindarme su apoyo y orientación para el desarrollo de la presente investigación, asimismo, a la Universidad Norbert Wiener, por los conocimientos que adquirí cada día que pasé en mi casa de estudios.

ÍNDICE

	Pág.
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
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. Limitaciones.....	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes	8
2.2. Bases Teóricas.....	12
2.3. Formulación de hipótesis.....	12
3. METODOLOGÍA	19
3.1. Método de investigación	19
3.2. Enfoque investigativo.....	19
3.3. Tipo de investigación	19
3.4. Diseño de la investigación.....	21
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables de estudio	22
3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos	25
3.8. Procesamiento y análisis de datos	27
3.9 Aspectos éticos.....	27
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	29
4.1. Resultados.....	29
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	29
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	35

4.1.3. Discusión de resultados	41
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
5.1. Conclusiones	44
5.2. Recomendaciones.....	45
ANEXOS.....	59
Anexo 1. Matriz de consistencia	58
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	59
Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos.....	65
Anexo 4. Consentimiento informado para participar en investigación científica.....	66
Anexo 5: Reporte de similitud de Turnitin.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1.- Operacionalización de variable: Competencias emocionales	22
Tabla 2.- Operacionalización de la variable: Desempeño laboral	23
Tabla 3.- Análisis de variables sociodemográficas	28
Tabla 4.- Competencias emocionales en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023	29
Tabla 5.- Competencias emocionales según dimensiones en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023	30
Tabla 6.- Desempeño laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023	31
Tabla 7.- Desempeño laboral según dimensiones en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023	32
Tabla 8.- Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en los datos de variables y dimensiones	33
Tabla 9.- Correlación de Spearman entre las competencias emocionales y el desempeño laboral de las enfermeras	34
Tabla 10.- Correlación de Spearman entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral de las enfermeras.	35
Tabla 11.- Correlación de Spearman entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral de las enfermeras	36
Tabla 12.- Correlación de Spearman entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral de las enfermeras	37
Tabla 13.- Correlación de Spearman entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras	38
Tabla 14.- Correlación de Spearman entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo y el desempeño laboral de las enfermeras	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Figura 1.- Competencias emocionales en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023	29
Figura 2.- Competencias emocionales según dimensiones en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023	30
Figura 3.- Desempeño laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023	31
Figura 4.- Desempeño laboral según dimensiones en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023	32

Resumen

Objetivo: Analizar las competencias emocionales y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras de la UCI de un hospital de Lima, 2023. **Método:** La investigación tiene enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal; se aplicó un cuestionario validado para cada una de las variables, la muestra fue de 80 profesionales de enfermería. **Resultados:** Para la variable competencias emocionales, el 75.00% de los participantes fue clasificado en el nivel logradas, el 23.75% en el nivel en proceso y un 1.25% en el nivel inicio. Para la variable desempeño laboral, el 82.50% evidenció un nivel bueno y el 17.50% un nivel regular. Se halló un Rho de Spearman igual a 0.679 con una Sig=0.00, demostrándose que existe relación significativa entre las competencias emocionales y el desempeño laboral.

Conclusión: Se determina la existencia de relación directa y significativa entre las competencias emocionales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en la UCI de un hospital de Lima. Asimismo, se determinó la relación entre cada una de las dimensiones de la variable competencias emocionales y el desempeño laboral.

Palabras claves: Desempeño laboral, competencias emocionales, competencias intrapersonales.

Abstract

Objective: Analyze emotional competencies and their relationship with the work performance of ICU nurses in a hospital in Lima, 2023. **Method:** The research has a quantitative, descriptive and transversal approach; A validated questionnaire was applied for each of the variables, the sample was 80 nursing professionals. **Results:** For the emotional competencies variable, 75.00% of the participants were classified at the achieved level, 23.75% at the in-process level and 1.25% at the beginning level. For the job performance variable, 82.50% showed a good level and 17.50% a regular level. A Spearman's Rho equal to 0.679 was found with a Sig=0.00, demonstrating that there is a significant relationship between emotional competencies and job performance.

Conclusion: The existence of a direct and significant relationship between emotional competencies and the work performance of nursing professionals who work in the ICU of a hospital in Lima is determined. Likewise, the relationship between each of the dimensions of the emotional competencies variable and job performance was determined.

Keywords: Job performance, emotional competencies, intrapersonal competencies.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El deterioro en el desempeño laboral del profesional de salud está determinado por condiciones individuales y organizacionales que se manifiesta a través de la disminución en el logro de las metas inherentes a su puesto de trabajo (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) informó que en todo el planeta existen alrededor de 28 millones de enfermeros, sin embargo, aún hay carencia de 5,9 millones de profesionales. El déficit es mayor en África, Asia Sudoriental, Mediterráneo Oriental y en algunos países de América Latina, siendo este resultado un indicador de cómo el desempeño laboral del profesional de enfermería no llega a niveles adecuados (2).

Los factores motivacionales resultan ser muy importantes en el desarrollo del desempeño laboral, lo cual es sustentado en que los trabajadores para maximizar su motivación y eficiencia deben darse cuenta de que sus esfuerzos en el trabajo les reportan una valoración positiva, disfrutando de las recompensas (3).

En Ecuador, una publicación en el 2020 destacó que el desempeño laboral es el resultado de alcanzar las competencias laborales que requiere un profesional de enfermería, integrando conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que permiten alcanzar los resultados esperados, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio (4).

En Perú, en el 2018 una investigación en enfermeras en áreas críticas durante la autoevaluación del desempeño laboral identificó que 76,9% referían un nivel regular, con relación a la evaluación por pares el 53,8% presentó un nivel regular y 16,9 % deficiente, con respecto a la evaluación por el jefe se encontró que el 72,3% presentó un nivel regular y 15,4 % deficiente desempeño laboral (5).

En Ecuador, en el 2019 una investigación resaltó las competencias necesarias para un desempeño exitoso de profesionales de medicina y enfermería; que estas no deben ser desarrolladas solamente para un dominio técnico o cognitivo de los profesionales sino también para un desarrollo personal, encontrando que las que más destacaban eran las competencias emocionales (6).

En México, en el 2022 una investigación destacó que se debe trabajar promoviendo las competencias emocionales de los enfermeros lo que se verá reflejado en un buen desempeño de sus funciones, por lo tanto en la recuperación de sus pacientes. Las competencias emocionales son una parte esencial de los enfermeros que les permitirá conocerse y autorregularse durante su labor con el paciente, cuando desarrolle adecuadamente las competencias requeridas para mejorar su desempeño laboral (7).

También en Perú, en Lima en el 2022 se encontró que la mayoría de los internos de enfermería presentaron competencias emocionales logradas, destacando la dimensión asociada al estado de ánimo e intrapersonal; un resultado diferente se encontró en las dimensiones manejo del estrés e interpersonal en la que evidenciaron encontrarse en inicio (8).

La problemática de las competencias emocionales se puede sustentar con una publicación realizada el año 2021 en Ecuador sobre competencias emocionales que

determinó que los profesionales de enfermería presentaron muy pobre desarrollo de las competencias emocionales, en especial en las dimensiones del área interpersonal con una media de 2,77 para gestión de conflicto y 3,22 para empatía (9).

Respecto a la problemática del desempeño laboral, en el Perú una publicación sobre la situación de los servicios de salud reportó que los recursos humanos en el sector llegan a unos 265 539 trabajadores, lo que representa un recurso humano en salud por cada 125 habitantes en el país, considerando profesionales de enfermería, médicos, técnicos de enfermería, entre otros. Resultado que es más crítico si se considera que en el país existen aproximadamente 44 790 profesionales de enfermería, quienes representan el 16,9% del total de profesionales de salud. El incremento de la demanda de pacientes ha generado un déficit de recursos humanos, este incremento en la demanda ha afectado el desempeño laboral de las enfermeras (10). Una investigación realizada en el año 2020 determinó que el 82,7% de los profesionales de enfermería mostraron un desempeño laboral medio a bajo, destacando que 1 de cada 4 profesionales presentó un desempeño laboral bajo (11).

En el Perú, la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD, durante el año 2019 aplicó 51 sanciones económicas relacionadas a una mala atención, llegando a un total de S/ 6 065 882 donde un 69% corresponde a instituciones privadas y el 31% restante a instituciones públicas, encontrando que el principal motivo de estas sanciones económicas está relacionado al desempeño laboral de los profesionales de salud (12).

Ante lo expuesto, se hizo necesario proponer:

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relacionan las competencias emocionales y el desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima en el 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relacionan las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima?

¿Cómo se relacionan las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima?

¿Cómo se relacionan las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima?

¿Cómo se relacionan las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima?

¿Cómo se relacionan las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un hospital de Lima?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre las competencias emocionales y el desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos un hospital de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima.

Identificar la relación entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima.

Identificar la relación entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima.

Identificar la relación entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima.

Identificar la relación entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

De manera teórica el estudio se centra en la necesidad de actualizar los

conceptos sobre competencias emocionales y desempeño laboral que requiere todo profesional de un hospital de Lima, esto permitirá ratificar, actualizar e incluso ajustar las teorías existentes sobre dichas variables. La investigación es muy importante por la responsabilidad que los profesionales tienen durante sus actividades en la unidad de cuidados intensivos (UCI) de un hospital de Lima. Según Vera, el cuidar se entiende como el fenómeno que abarca diferentes fases en la evolución humana. Para los pacientes que son atendidos en UCI se requiere un cuidado más delicado como es en el caso de recién nacidos, en quienes sufren accidentes, presentan malestar, en la vejez e incluso antes de la muerte.

1.4.2. Metodológica

Metodológicamente la investigación permite actualizar y validar los cuestionarios propuestos y aplicados en este proceso. Los resultados han permitido cuantificar de manera adecuada las variables competencias emocionales y desempeño laboral de las enfermeras. Los cuestionarios actualizados, adaptados y validados por sus autores originales y otros investigadores ayudaron en la aplicación de estos en la realidad actual que vive el hospital, permitiendo así realizar futuras investigaciones en diferentes hospitales. Asimismo, seguir las pautas metodológicas permiten desarrollar la presente investigación con el respectivo rigor científico.

1.4.3. Práctica

Los resultados de la investigación permiten que los profesionales de enfermería que laboran en UCI cuenten con información real y actualizada de las variables competencias emocionales y desempeño laboral, permitiendo a los profesionales que laboran en UCI fortalecer la atención de los pacientes sin descuidar al profesional como ser humano.

1.5. Limitaciones

No existían estudios similares que analicen la relación entre competencias emocionales y desempeño laboral en personal de salud, destacándose la poca o nula información sobre competencias emocionales en profesionales de enfermería que laborean en la UCI de un hospital de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Sanchez-Gomez et al. (13), en España 2021, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “evaluar el papel mediador del compromiso laboral en el impacto directo de la inteligencia emocional (IE) en el desempeño laboral de los profesionales de la salud”. Un estudio cuantitativo-correlacional con una muestra de 1549 trabajadores de salud. la IE se correlacionó significativamente con todas las variables de compromiso (vigor: $r = 0,39$; dedicación: $r = 0,33$; absorción: $r = 0,32$). Por otro lado, la IE se correlacionó con todas las variables de desempeño laboral (desempeño de tareas: $r = 0,42$; desempeño contextual: $r = 0,36$; conducta laboral contraproducente: $r = \pm 0,25$), así como con la puntuación general denominada desempeño laboral ($r = 0,48$). Concluyen, Se evidencia el requerimiento de los profesionales de salud en la necesidad de desarrollar las competencias emocionales sustentada en la alta demanda emocional.

Al-hasan et al. (14), en Malasia 2019, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “efecto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de enfermeras en hospitales jordanos”. Estudio cuantitativo-descriptivo, correlacional con una muestra de 384 enfermeras. Resultados: Las competencias asociadas al éxito profesional se agrupan en tres: Competencias emocionales, técnicas o cognitivas, las más destacadas fueron las competencias emocionales con una frecuencia de 739, seguido de las competencias socio morales con 248. Concluyen, la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de las enfermeras en los hospitales jordanos.

Ludeña (15), en Ecuador 2019, realizó un estudio con el objetivo de “Determinar el grado de relación entre la satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica”. Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional con una muestra de 35 empleados del Centro de Salud. Resultados: Se identificó un nivel de satisfacción del 72,7%, lo que representa un desempeño laboral satisfactorio, se identificó una correlación de 0,576 entre la satisfacción y desempeño laboral significativa (menor que 0.05). Concluye, existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Mora et al. (16), en Ecuador 2019, realizaron un estudio con el objetivo de “Exponer un análisis de interrelación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral para demostrar cuantitativamente que gran parte de los factores que afectan el desempeño dependen propiamente de la satisfacción laboral”. Estudio cuantitativo transversal con muestra de 80 adultos. Se determinó relación entre satisfacción y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0,838 y un p-valor de 0,0007 menor que 0,05. Concluye, se evidenció relación significativa entre el desempeño y la satisfacción.

Enrique et. al. (17) en el 2019, en Ecuador, con el objetivo: “Analizar el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional San Pedro, Departamento de Usulután, febrero a septiembre del 2019”. Estudio cuantitativo y transversal con muestra de 150 profesionales de enfermería, emplearon un cuestionario. Resultados: Al analizar la participación de los profesionales de enfermería sobre las malas relaciones interpersonales en el ámbito laboral se identificó relación significativa con el grado de satisfacción que experimentan.

Concluye, las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería.

Muñoz. (18), en el 2019, en Perú, con el objetivo de “Determinar y analizar los niveles, características y correlaciones de la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de médicos y enfermeras del Hospital Nacional Loayza”. Estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, transversal con muestra de 51 médicos y 41 enfermeras, emplearon dos cuestionarios conformados por 60 y 16 ítems. Resultados: Se identificó una relación directa y significativa entre la Inteligencia emocional y el Desempeño profesional entre los profesionales de enfermería con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.703, esta relación resulto más alta en el grupo de edad de 41 a 50 años con 0.887. Concluye: Se determinó relación significativa entre Inteligencia emocional y el Desempeño profesional.

Torres et. al. (19), en el 2021, en Perú, con el objetivo: “establecer la relación entre Inteligencia Emocional y desempeño Laboral de los profesionales de la salud de un Hospital de Pucallpa”. Estudio cuantitativo, transversal, descriptivo-correlacional con muestra de 125 profesionales de salud. Resultados: Con respecto a la inteligencia emocional el 67.2% (84) presentó un nivel medio, el 28.0% (35) presento un nivel alto. El desempeño laboral presento un nivel bueno en el 70.4% (88), el 19.2% (27) presento un nivel excelente, la inteligencia emocional presenta relación significativa con el desempeño laboral, sobre la base del estadístico Tau b de Kendall (valor de $p = 0.01$ menor que 0.05). Concluye, los profesionales de la salud de un Hospital de Pucallpa, presentan relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Pérez (20) en el 2021, en Perú, con el objetivo: “determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima”. Estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, transversal con muestra de 60 profesionales de enfermería y empleó un instrumento de 24 ítems para cuantificar la inteligencia emocional y 22 ítems para el desempeño laboral. Resultados: con respecto al desempeño laboral, el 43.3% presento un nivel regular, 38.3% fue clasificado en el nivel bueno del desempeño laboral; Se identifico que no existe relación significativa (P valor =0.212 mayor que 0.05) entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Concluye, no existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional no mostraron relación significativa entre profesionales de enfermería del servicio de cardiopediatría.

Salazar (21), en el año 2019, realizaron un estudio cuyo objetivo fue: “Determinar el nivel de desempeño laboral y la calidad de atención del profesional de Enfermería en el Hospital del MINSA en Cajamarca”. Estudio no experimental, correlacional y transversal con muestra de 60 enfermeras. Resultados: el 35% resultó calificada con un nivel bajo de desempeño laboral, el 30% en el nivel medio alto, el 18% en el nivel alto y el 17% en el nivel medio bajo. Concluye: El desempeño laboral medio alto y medio bajo corresponde al 65% de las enfermeras.

Chaparro (22), el año 2019, realizó un estudio con el objetivo de “Analizar si las Competencias emocionales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Social Qali Warma, Puno, 2017”. El estudio realizado

fue cuantitativo-correlacional con una muestra de 77 trabajadores. Método: Se consideró dos cuestionarios conformados por 22 ítems para las competencias emocionales y 8 ítems sobre desempeño laboral. Resultados: el 89,6% presentó competencias emocionales en el nivel regular, seguido de un 6,5% en el nivel bueno de las competencias emocionales, el desempeño emocional que más destacó fue el nivel deficiente con un 68,8%, seguido del nivel regular con un 29,9%. Concluye que mediante la prueba Chi cuadrado determinó relación significativa entre competencias emocionales y desempeño laboral (valor $p=,000$).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Competencias emocionales

Definiciones

Para la Real Academia de la lengua española el término competencia es: “Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” (23).

Las competencias emocionales son una capacidad aprendida, sustentada en la inteligencia emocional, asociada a un rendimiento destacado en el centro de trabajo. Dominar una competencia emocional, como lo es el servicio de atención al cliente, no solo es tratar adecuadamente a un cliente, sino también es desarrollar una serie de potencialidades para resolver diversos tipos de conflictos (24).

Bisquerra et al. (25) considera que las competencias emocionales son el conjunto conocimientos, capacidades, habilidades como aspecto importante de la empleabilidad que requiere un profesional para realizar todas sus actividades con un alto nivel de calidad y eficacia.

Tejada (26) definió las competencias como el conjunto de conocimientos, procedimientos y aptitudes, que son adquiridos como resultado de la experiencia formativa y profesional, gracias a los hechos ocurridos cada día, y que le permitieron resolver conflictos y dificultades de manera exitosa.

Los profesionales de enfermería deben identificar que la inteligencia emocional tiene efecto positivo en lo que respecta a la calidad de la atención, trabajo en equipo, la conciencia de uno mismo, la resiliencia, entre otros aspectos relacionados al área intrapersonal de la competencia emocional (27).

Para Freire et al. (28) sostiene que las competencias emocionales son reconocidas en el mundo laboral porque refuerzan las posibilidades de empleo entre los profesionales.

2.2.2 Variable competencias emocionales

Las competencias emocionales deben entenderse como el conjunto de capacidades y habilidades que son necesarias para realizar las actividades diarias con calidad y eficacia; que para ser cuantificadas se pueden analizar según las siguientes dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, estado de ánimo y manejo del estrés (29).

2.2.3 Referencia histórica de las competencias emocionales

Chomsky en 1950, citado por Bustamante (30) incorpora el término competencia lingüística; afirmando que existe un hablante-oyente ideal, comprendiendo y produciendo oraciones gramaticalmente correctas; aunque no refleja directamente la competencia explica lo que el hablante sabe efectivamente.

White en 1959, citado por Romero (31), propone en su publicación la necesidad de competencias, definiéndola como la habilidad del individuo para relacionarse con su medio ambiente, mediante una conducta encaminada al reconocimiento, las que son

generadas por el mismo profesional por su sentimiento de eficiencia en el dominio de la tarea realizada.

El impacto teórico se puede sustentar en:

Teoría de BarOn: BarOn (1997) propone que define la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que generan una notable influencia en la habilidad de las personas para poder adaptarse y enfrentar los desafíos y problemas de su entorno. Permite su análisis bajo las componentes: intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general (32).

Goleman: La inteligencia emocional permite a las personas tomar conciencia de sus propias emociones, comprendiendo los sentimientos de los demás, tolerando sus frustraciones y permitiendo trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social (33).

2.2.4 Dimensiones de las competencias emocionales de las enfermeras de UCI

Se considera el desarrollo de las siguientes dimensiones:

Intrapersonal: Esta dimensión cuantifica como el profesional de enfermería tiene conciencia de sus emociones, sus habilidades y acciones que la conforman, tales como: autoconciencia emocional, autoconcepto y autoactualización (34).

Interpersonal: Esta dimensión cuantifica como el profesional de enfermería considera la conciencia social y las relaciones interpersonales como su punto clave, las habilidades y actitudes como: empatía, dominio de sus relaciones interpersonales y su responsabilidad social (35). Esta dimensión permite identificar como la dimensión interpersonal en los profesionales de enfermería es cuantificada según los indicadores empatía, manejo de relaciones interpersonales, responsabilidad social, búsqueda de ayuda y recursos, respeto por los demás (36).

Adaptabilidad: Esta dimensión cuantifica como el profesional de enfermería maneja y se adapta al cambio. Las habilidades y competencias que la determinan son: estrategias para solucionar problemas, prueba de la realidad y flexibilidad (37).

Manejo de Estrés: En esta dimensión se considera manejar y regular las emociones, considera las habilidades: tolerancia al estrés y control de impulsos (38).

Estado de ánimo: Esta dimensión cuantifica como el profesional de enfermería se relaciona con esta dimensión, se caracteriza por la motivación que tiene el profesional para manejarse en la vida, integrando las habilidades: optimismo y forma en que busca y mantiene la felicidad (39).

2.2.5 Variable desempeño laboral en enfermeros que trabajan en UCI

El desempeño laboral es definido como el grado de actividad alcanzado por el trabajador respecto a los objetivos y metas planteadas por la institución que lo ha empleado. El desempeño laboral está relacionado a cualidades y habilidades que debe poseer un trabajador y con la naturaleza del trabajo (40).

El desempeño laboral esta caracterizado por el rendimiento de un trabajador con respecto a su puesto de en qué labora, teniendo en consideración las actividades que debe realizar con respecto a las metas que debe alcanzar (41).

El desempeño laboral está relacionado con el poder de alcanzar las metas y objetivos institucionales a un costo menor, pero con eficacia, habilidad. Autonomía e iniciativa (42).

Así también, el desempeño laboral se podrá analizar mediante la evaluación de sus capacidades profesionales de cada trabajador, con la finalidad del éxito de las organizaciones, basándose en el profesionalismo de cada trabajador y el correcto accionar en su entorno o centro laboral (43).

El desempeño laboral de los profesionales de enfermería esta referida a la eficacia de la enfermera en el desempeño de sus funciones y la responsabilidad que debe mostrar durante la atención del paciente (44).

Existen diferentes factores que pueden afectar el desempeño laboral de las enfermeras, incluidos los altos niveles de tensión laboral relacionados a la falta de habilidades, capacitación, mala comunicación y apoyo del supervisor (45).

Para Huaynasi (46) el desempeño laboral es el trabajo que realiza cada profesional y su comportamiento en base a las metas establecidas por el hospital.

2.2.6 Referencia histórica del desempeño laboral

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), durante la década de los ochenta estuvo promoviendo en los países de la región una evaluación de la educación del personal de salud, considerando sus competencias y desempeño como una vía para obtener información durante su actividad laboral con el fin de identificar necesidades en su formación (47).

El año 2006 se presentó una metodología destinada a evaluar el desempeño laboral del profesional enfermero destinada a dar solución dificultades en la formación (48).

Robbins (49) explica cómo el desempeño laboral es una manifestación de las diferentes competencias laborales que alcanza un trabajador, tales como: conocimiento, habilidades, experiencia, sentimientos, actitud, motivación, características de la persona y sus valores.

El impacto teórico se puede sustentar en:

Teoría de Chiavenato: Esta teoría propone que una buena administración es el resultado de un adecuado proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los recursos de una

institución, Por ello, la administración de todos los recursos de una institución son la clave para su éxito. Sobre esta base se han desarrollado las dimensiones Desempeño de tareas Desempeño contextual y Desempeño adaptativo (50).

2.2.7 Dimensiones del desempeño laboral

Desempeño de tareas: Esta dimensión permite cuantificar las funciones relacionadas a la variable desempeño laboral, caracterizada por las acciones que realiza el trabajador en la institución donde labora, considera los indicadores: Puntualidad responsabilidad, calidad de servicio y servicio al paciente (50).

Desempeño contextual: Esta dimensión permite cuantificar las funciones relacionadas a la variable desempeño laboral, caracterizada por acciones que no están relacionadas a las funciones de su puesto, pero que apoyan al éxito en la empresa. Considera los indicadores: Valor agregado, Proactividad, Iniciativa y Relaciones Interpersonales (51).

Desempeño adaptativo: Esta dimensión permite cuantificar las funciones relacionadas a la variable desempeño laboral, caracterizada por la actitud del trabajador en relación al cambio y adaptación en un determinado lugar y espacio, Considera los indicadores: Influencia técnica, Trabajo bajo presión, Adaptación a circunstancias y Habilidad para aprender (52).

2.2.8 Instrumentos sobre desempeño laboral

Loyola (53), en el año 2013, basado en la teoría de Gilbert (2003), definió el desempeño laboral como el esfuerzo físico y también intelectual que permite el desarrollo de acciones creativas aplicando instrumentos y técnicas que garantizan el generar bienes y servicios. Sobre esta base construyó un instrumento para cuantificar el desempeño laboral que está compuesto por 43 ítems, posteriormente fue validado por Zarate (54) en el año 2016,

mediante un juicio de expertos compuesto por tres investigadores. Para la confiabilidad considero las 3 dimensiones: logro de metas (Alfa de Cronbach de 0.871), iniciativa (Alfa de Cronbach de 0.727), relaciones interpersonales (Alfa de Cronbach de 0.943).

Altamirano (55), el año 2021, basado en la teoría de Callista Roy, quien señala que la persona se adapta constantemente mediante la interrelación entre sus partes. Sobre esta teoría se define el desempeño laboral como Conducta auténtica del profesional como realiza sus deberes relacionados al puesto. Considera su preparación y habilidad técnica, experiencia, toma de decisiones, buenas relaciones interpersonales, entre otros. Lo cual permitió construir un instrumento para cuantificar el desempeño laboral que está compuesto por 22 ítems clasificados en: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, realizo la validación mediante un juicio de expertos compuesto por tres investigadores, la confiabilidad la sustento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.854.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_I: Existe relación significativa entre las competencias emocionales y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H₀: No existe relación significativa entre las competencias emocionales y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

2.3.2. Hipótesis específicas

H_{i1}: Existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H01: No existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

Hi2: Existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H02: No existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

Hi3: Existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H03: No existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

Hi4: Existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H04: No existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

Hi5: Existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H05: No existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

La presente investigación consideró para su aplicación el método hipotético-deductivo, lo cual es sustentado en que la información recopilada en la muestra de investigación permitió la demostración de las hipótesis planteadas, identificando el tipo y nivel de relación que se presentó entre las competencias emocionales y el desempeño de las enfermeras que laboran en UCI de un hospital de Lima (56).

3.2. Enfoque investigativo

Para la demostración de las hipótesis propuestas en la investigación se aplicó herramientas matemáticas/estadísticas adecuadas, esto permitió afirmar que el enfoque de la presente investigación fue cuantitativo (57).

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación fue clasificada como aplicada, tipo de investigación que es apoyada en investigaciones básicas que permiten solucionar problemas prácticos, respaldándose en hallazgos, descubrimientos y soluciones que fueron planteados en el objetivo de la investigación (58).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio fue de diseño no experimental, ya que no se realizaron cambios en los profesionales de enfermería que participaron en la investigación. La investigación fue de nivel correlacional para analizar la relación entre las variables competencias emocionales y desempeño laboral, fue también de corte transversal porque los profesionales de enfermería completaron sus encuestas en un solo momento durante la jornada laboral en UCI de un hospital de Lima (59).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población analizada fue constituida por todos los enfermeros que laboran en UCI de un hospital ubicado en Lima, el total de profesionales de enfermería en este servicio es de 135 (N=135).

Criterios de inclusión:

Participaron todos los enfermeros que laboraban en UCI de un hospital de Lima, cada uno manifestó su deseo de participar en la investigación firmando su consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Los enfermeros que no firmaron su consentimiento informado, o que habiéndolo firmado expresaron su deseo de no continuar participando en la investigación.

Aquellos que se encontraban de vacaciones o de licencia.

Muestra:

Tamayo (60), describe la muestra como una parte representativa de la población cuyos elementos poseen probabilidad equivalente para ser considerado en el grupo de estudio, la fórmula para estimar la proporción poblacional está dada por:

$$n = \frac{N(Z_{\alpha})^2(p)(1-p)}{d^2(N-1) + (Z_{\alpha})^2(p)(1-p)}$$

Donde, N=135, $Z_{\alpha/2}=1.96$ asociado al nivel de significancia del 5%, $p=0.857$ (61) proporción poblacional, $d= 0.05$ precisión para la investigación.

$$n = \frac{135(1.96^2)(0.857)(1-0.857)}{(0.075^2)(135-1) + (1.96^2)(0.857)(1-0.857)} = 80$$

Para el desarrollo de la investigación se consideró la participación de 80 enfermeras que laboran en UCI y que cumplieron los criterios de selección propuestos.

Para la investigación se aplicó el muestreo aleatorio simple.

Unidad de Análisis. – Cada profesional de enfermería que labora en UCI y que ha cumplido con los criterios propuestos.

3.6. Variables de estudio

Variable 1.- Competencias emocionales. A continuación, se detalla la matriz de operacionalización para la variable competencias emocionales.

Tabla 1. Operacionalización de variable: Competencias emocionales

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa		
Competencias emocionales	Es el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades como aspectos importantes de la empleabilidad, que requiere un profesional para realizar todas sus actividades con un alto nivel de calidad y eficacia (62)	Se refiere al conjunto conocimientos, capacidades y habilidades, que deben tener las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, necesarias para realizar las actividades de cuidado al paciente, que serán medidos con el instrumento para evaluar las competencias emocionales elaborado por Farfán.	Intrapersonal	Autoconcepto, autoconciencia emocional, autorrealización, independencia, asertividad.	Variable tipo: Cualitativa	En inicio: 28 a 65		
			Interpersonal	Responsabilidad social, empatía, interpersonales, respeto por los demás, manejo de relaciones, búsqueda de ayuda				
			Adaptabilidad	Flexibilidad, estrategia de solución, prueba de realidad			En proceso: 66 a 103	
			Manejo de estrés	Control de impulso, tolerancia del estrés, gestión de las emociones.			Ordinal	Logradas: 104 a 140
			Estado de ánimo	Optimismo, buscar y mantener la felicidad.				

Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Desempeño laboral	Es el trabajo que realiza cada profesional y su comportamiento en base a las metas establecidas por el hospital (63).	Es el trabajo que realiza cada enfermera de la unidad de cuidados intensivos y su comportamiento en base a las metas establecidas por un hospital de Lima; que será medido con el instrumento para evaluar el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en UCI elaborado por Guerra.	Desempeño de tareas	Puntualidad responsabilidad, calidad de servicio y servicio al paciente	Tipo de variable: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Bueno: 89-120 Regular: 57-88 Malo: 24-56
			Desempeño contextual	Puntualidad responsabilidad, calidad de servicio y servicio al paciente		
			Desempeño adaptativo	Influencia técnica, Trabajo bajo presión, Adaptación a circunstancias y Habilidad para aprender		

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para la evaluación de las competencias emocionales y el desempeño laboral se consideró la aplicación de una encuesta, a través de dos instrumentos. La encuesta es definida como la aplicación que se realiza de un cuestionario al grupo representativo o universo estudiado (64).

3.7.2. Descripción de los instrumentos

Instrumento para competencias emocionales del enfermero de UCI: El instrumento para evaluar las competencias emocionales fue elaborado por Farfán (65) en el año 2022, sobre la base del Inventario de BarOn, está compuesto por un total de 28 ítems clasificados en cinco dimensiones, cada ítem presenta como opciones de respuesta: Nunca (1), Pocas veces (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), Cada profesional de enfermería que participará en la investigación necesitará en promedio 20 minutos para completar el cuestionario. El puntaje total encontrado al entrevistar a cada profesional de enfermería permite clasificar sus competencias emocionales como: En inicio (de 28 a 65 puntos), en proceso (de 66 a 103 puntos) y competencias logradas (de 104 a 140 puntos).

Instrumento para desempeño laboral del enfermero de UCI: El instrumento para evaluar el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en UCI, fue elaborado por Guerra (66) en el año 2021 y adaptado por Huaynasi (67) el mismo año para evaluar el desempeño de los profesionales de enfermería que laboran en UCI, está compuesto por 24 ítems divididos en tres dimensiones, cada ítem presenta como opciones de respuesta: Nunca (1), Pocas veces (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), Cada profesional

que participe en la investigación necesitará en promedio 20 minutos para completar el cuestionario. El puntaje total encontrado al entrevistar a cada profesional de enfermería permite clasificar el desempeño laboral como: desempeño laboral malo (de 24 a 56 puntos), desempeño laboral regular (de 57 a 88 puntos) y desempeño laboral bueno (de 89 a 120 puntos).

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Competencias emocionales del enfermero de UCI

El instrumento sobre competencias emocionales fue validado por Farfán (68) mediante un juicio de expertos integrada por siete investigadores de amplia experiencia, evaluaron nueve criterios, mediante la prueba binomial que proporcionó un coeficiente de 0,026 menor que 0.05, el instrumento sobre competencias emocionales es válido.

Instrumento 2: Desempeño laboral del enfermero de UCI

La validez del instrumento sobre desempeño laboral fue realizada por Uturunco (69) mediante un juicio de expertos integrada por tres investigadores de amplia experiencia y los resultados consolidados mediante la prueba del coeficiente de V de Aiken obtuvieron un valor 0.98, lo cual significa que el instrumento cuenta con una excelente validez.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se detalla a continuación:

Confiabilidad del instrumento sobre competencias emocionales del enfermero de UCI

El instrumento sobre competencias emocionales evidenció un coeficiente alfa de Cronbach de fiabilidad igual a 0,879, se concluye que el cuestionario es confiable (70).

Confiabilidad del instrumento sobre desempeño laboral del enfermero de UCI

La confiabilidad del instrumento sobre desempeño laboral se cuantificó mediante el coeficiente alfa de Cronbach reportando un valor de 0,881, que garantiza que este instrumento es confiable (71).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Cada una de las enfermeras que participó en la investigación completaron los instrumentos sobre competencias emocionales y desempeño, esta información fue ingresada al programa estadístico SPSS Versión 25. El análisis fue realizado en dos etapas, la primera es descriptiva mediante tablas y gráficos univariados. La segunda etapa es la inferencial, para ello se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, según este resultado se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman que resultó ser la más adecuada.

3.9 Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la investigación se respetaron en todo momento los parámetros legales y morales establecidos por la Universidad Norbert Wiener. Previamente fue sometida la propuesta de investigación al Comité de Ética y fue aprobado por las autoridades de la universidad. La autora respetó en todo momento lo establecido por la declaración de Helsinki sobre los derechos de los seres humanos.

El autor garantizó que en el desarrollo de toda la investigación se respetaron los siguientes aspectos éticos:

Beneficencia, todo profesional de enfermería que labore en UCI y que participó en la investigación al responder los cuestionarios sobre competencias emocionales y desempeño laboral permitió identificar como se presentan actualmente estas variables, los resultados son en beneficio tanto de los mismos profesionales como de los pacientes que ellas atiendan.

Autonomía, cada enfermera que participó en la investigación tuvo total libertad para responder los instrumentos de investigación y podía retirarse en cualquier etapa sin perjuicio alguno.

Justicia, cada enfermera durante su participación en la investigación recibió exactamente el mismo trato, no existió diferencias ni discriminación.

No maleficencia, las enfermeras durante su participación no sufrieron daño, en especial en lo que respecta a los factores físicos, psicológicos y moral. Respetando en todo momento la opinión de las enfermeras.

4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

A continuación, se detallan los resultados encontrados al analizar la muestra de 80 profesionales de enfermería de un hospital de Lima.

Tabla 3. Características sociodemográficas de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

	Frecuencia	Porcentajes
Estado civil		
Soltero	34	37.8
Conviviente	24	26.7
Casado	21	23.3
Divorciada	1	1.1
Edad		
27 a 36	38	42.2
37 a 48	27	30.0
49 a 59	15	16.7
Especialización		0
Si	28	31.1
No	52	57.8
Posgrado		
No tiene	47	52.2
Maestría	31	34.4
Doctorado	2	2.2

Interpretación: En estado civil destaca el grupo de solteros con un 37.8% (34) de los participantes, seguido de convivientes con un 26.7% (24). Respecto a la edad se encontró un promedio de 39.7 años con una desviación estándar de 8.1 años, destaca en esta variable el grupo de 27 a 36 años con un 42.2% (38.) de los participantes, seguido del grupo de 37 a 48

años con un 30 %. El 31.1% de los enfermeros contaba con al menos una especialidad, así también, el 34.4% (31) presentó grado de magíster.

Tabla 4. Competencias emocionales en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
En inicio	1	1.25%
En proceso	19	23.75%
Logradas	60	75.00%
Total	80	100.00%

Interpretación: Respecto a la variable competencias emocionales se encontró que el 75 % (60) de los profesionales fueron clasificados en el nivel logradas, el 23.75% (19) fueron clasificados en el nivel en proceso y el 1.25% (1) fue clasificado en el nivel de inicio.

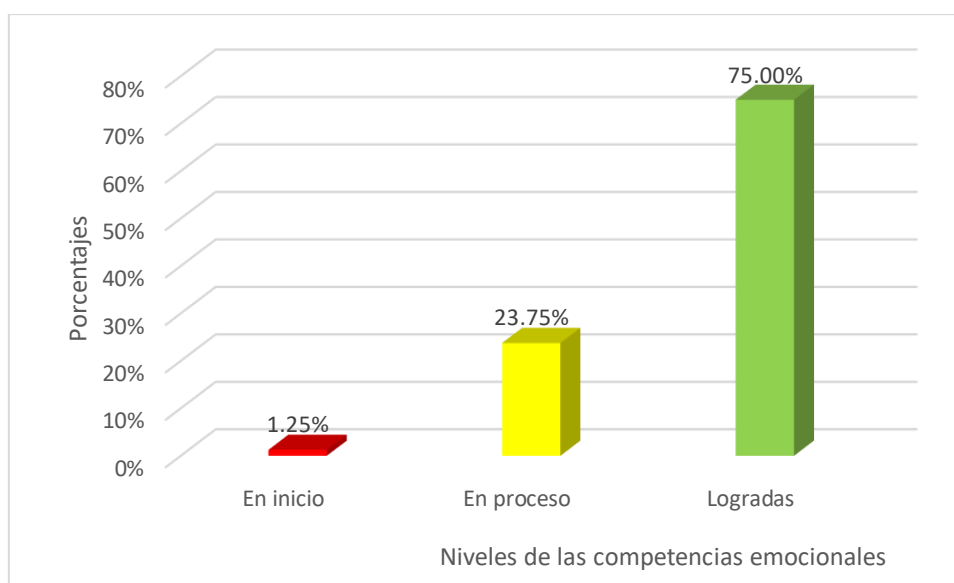


Figura 1. Competencias emocionales en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

Tabla 5. Competencias emocionales según dimensiones en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

	Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo de estrés		Estados de ánimo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
En inicio	4	5.00%	4	5.00%	4	5.00%	5	6.25%	0	0.00%
En proceso	36	45.00%	44	55.00%	40	50.00%	27	33.75%	11	13.75%
Logradas	40	50.00%	32	40.00%	36	45.00%	48	60.00%	69	86.25%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Interpretación: Respecto a las dimensiones de las competencias emocionales, se encontró que la dimensión con mayor respuesta positiva fue estado de ánimo con un 86.25% de respuesta logradas, seguido de la dimensión manejo de estrés con un porcentaje de 60% en respuesta logradas.

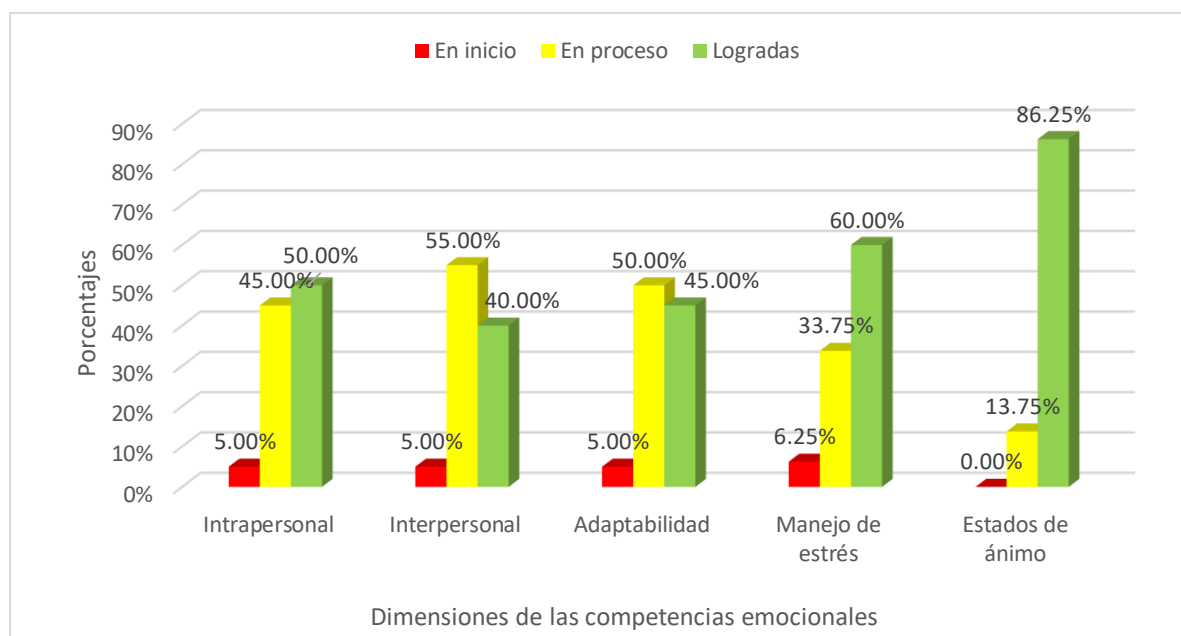


Figura 2. Competencias emocionales según dimensiones en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

Tabla N° 6. Desempeño laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Malo	0	0.00%
Regular	14	17.50%
Bueno	66	82.50%
Total	80	100.00%

Interpretación: Respecto a la variable desempeño laboral se encontró que el 82.50% (66) de los profesionales fueron clasificados en el nivel bueno, el 17.50% (14) fue clasificado en el nivel regular y ningún profesional de enfermería fue clasificado en el nivel malo.

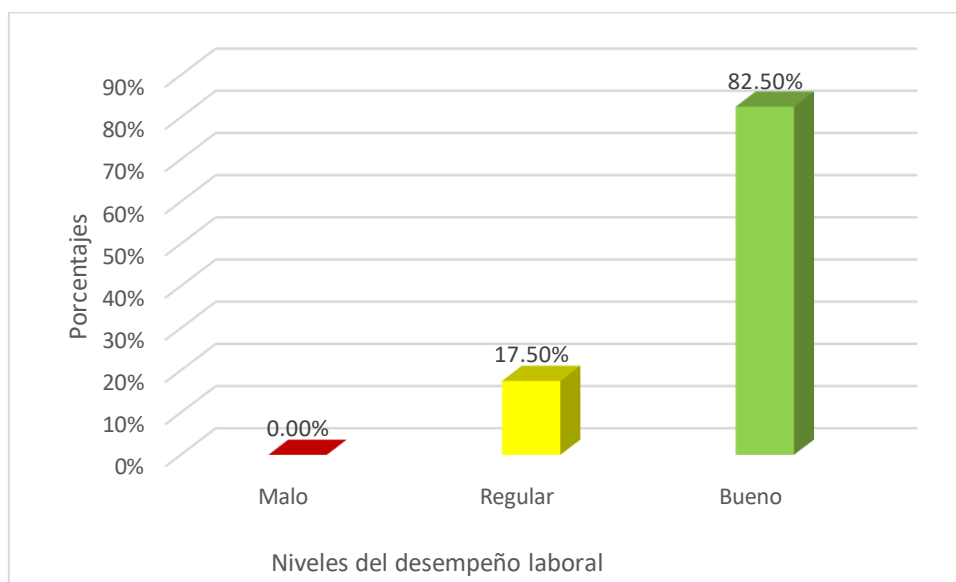


Figura 3. Desempeño laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

Tabla 7. Desempeño laboral según dimensiones en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

	Desempeño de tareas		Desempeño contextual		Desempeño adaptativo	
	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Regular	11	13.75%	12	15.00%	16	20.00%
Bueno	69	86.25%	68	85.00%	64	80.00%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

Interpretación: Respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se encontró que la dimensión con mayor respuesta positiva fue desempeño de tareas con un 86.25% de respuesta en el nivel bueno, seguido de la dimensión desempeño contextual con un porcentaje de 85% de respuestas en el nivel bueno.

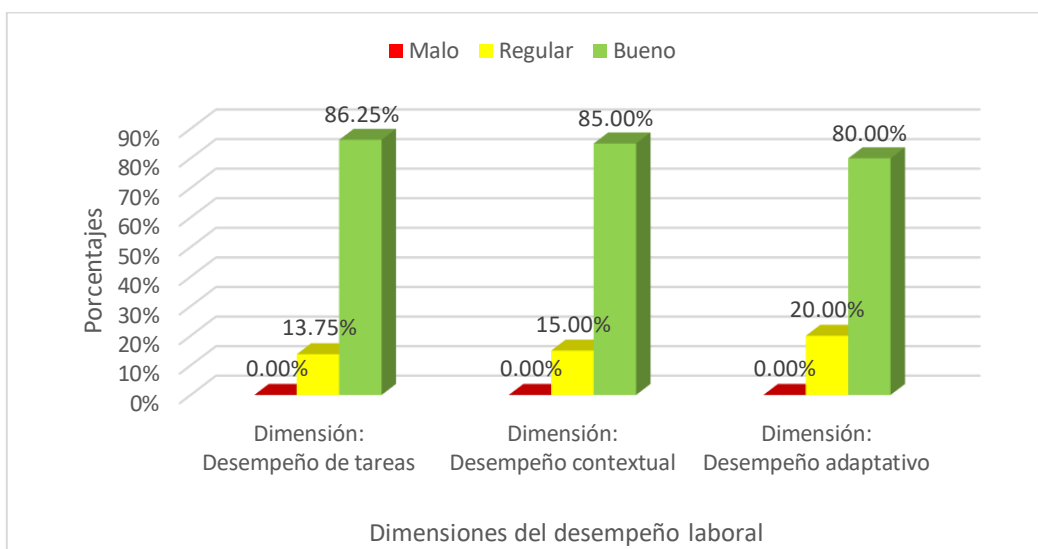


Figura 4. Desempeño laboral según dimensiones en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

Prueba de normalidad

Ho: Los datos analizados cumplen el requisito de normalidad

H1: Los datos analizados no cumplen el requisito de normalidad

Tabla N° 8. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en los datos de variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Distribución
	Estadístico	gl	Sig.	
Competencias emocionales de enfermeras	,304	80	,000	No normal
Intrapersonal	,280	80	,000	No normal
Interpersonal	,216	80	,000	No normal
Adaptabilidad	,240	80	,000	No normal
Manejo del estrés	,303	80	,000	No normal
Estado de animo	,382	80	,000	No normal
Desempeño laboral	,262	80	,000	No normal
Desempeño de tareas	,238	80	,000	No normal
Desempeño contextual	,371	80	,000	No normal
Desempeño adaptativo	,328	80	,000	No normal

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Como todos los valores de Sig son menores que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que los datos analizados no cumplen el requisito de normalidad, para analizar la relación entre las variables propuestas en los objetivos de la investigación se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

HI: Existe relación significativa entre las competencias emocionales y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H0: No existe relación significativa entre las competencias emocionales con el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5 \%$ de margen máximo de error

Estadístico de prueba : Rho de Spearman

Regla de decisión : $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Tabla N° 9. Correlación de Spearman entre las competencias emocionales y el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023.

		Competencias emocionales de enfermeras	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias emocionales de enfermeras	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,679**
		N	80
Desempeño laboral		Coficiente de correlación	,679**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Interpretación: Como la Sig=0.00 siendo menor que $p=0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que existe relación significativa entre las competencias emocionales y el desempeño laboral de las enfermeras en la UCI de un hospital de Lima, esta relación es clasificada como moderada ($\rho=0.679$).

Prueba de hipótesis específica 1

Hi1: Existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H01: No existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

Tabla 10. Correlación de Spearman entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023.

			Dimensión intrapersonal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión intrapersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: Como la Sig=0.00 es menor que $p=0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI de un hospital de Lima; esta relación es clasificada como moderada ($\rho=0.566$).

Prueba de hipótesis específica 2

Hi2: Existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H02: No existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

Tabla 11. Correlación de Spearman entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

			Dimensión interpersonal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: Como la Sig=0.00 es menor que $p=0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima; esta relación es clasificada como moderada ($\rho=0.589$).

Prueba de hipótesis específica 3

Hi3: Existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad con el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H03: No existe relación estadísticamente significativa entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

Tabla 12. Correlación de Spearman entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

			Dimensión adaptabilidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: Como la Sig=0.00 es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima; esta relación es clasificada como moderada (rho=0.519).

Prueba de hipótesis específica 4

Hi4: Existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés con el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H04: No existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

Tabla 13. Correlación de Spearman entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

			Dimensión manejo de estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión manejo de estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Interpretación: Como la Sig=0.00 es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima; esta relación es clasificada como moderada ($\rho=0.490$).

Prueba de hipótesis específica 5

Hi5: Existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo con el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

H05: No existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima.

Tabla 14. Correlación de Spearman entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo y el desempeño laboral de las enfermeras.

			Dimensión estado de ánimo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión estado de ánimo	Coefficiente de correlación	1,000	,294*
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,294*	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	80	80

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

Interpretación: Como la Sig=0.008 es menor que $p=0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo y el desempeño laboral en enfermeras de la UCI de un hospital de Lima; esta relación es clasificada como baja ($\rho=0.294$).

4.1.3. Discusión de resultados

Para el desarrollo de la investigación se analizaron las variables competencias emocionales y desempeño laboral de los enfermeros que trabajan en la UCI de un hospital de Lima, se consideró la participación de 80 profesionales de enfermería que laboran en dicha unidad y se propuso como objetivo general analizar las competencias emocionales y su relación con el desempeño laboral en enfermeros de la UCI de un hospital de Lima, a continuación, se desarrolla la discusión de los resultados.

Respecto a la variable competencias emocionales se encontró que el 75 % de los profesionales fueron clasificados en el nivel logrados, el 23.75% fue clasificado en el nivel en proceso y el 1.25% fue clasificado en el nivel de inicio. Un resultado muy superior al encontrado por Chaparro (71) quien solamente identificó un 6.5% en el nivel bueno y un 89.6% con competencias emocionales en el nivel regular, resultado que concuerda con la teoría propuesta por Bisquerra quien resalta que las competencias emocionales son un aspecto importante que requiere un profesional para realizar todas sus actividades con un alto nivel de calidad y eficacia.

Para la variable desempeño laboral la investigación permitió identificar que el 82.50% de los profesionales fueron clasificados en el nivel bueno, el 17.50% en el nivel regular y ningún profesional de enfermería fue clasificado en el nivel malo. Este resultado es muy similar al encontrado por Lima et al. (72) quien identificó un desempeño laboral alto en el 97,5% y 2,5% en el nivel medio. Sin embargo, difieren al encontrado por Salazar (73) quien determinó que el 35% resultó calificada con un nivel bajo de desempeño laboral, el 30% en el nivel medio alto, el 18% en el nivel alto y el 17% en el nivel medio bajo, este resultado del desempeño laboral concuerda con lo propuesto por Zuta con respecto a las metas alcanzadas por los trabajadores.

Con respecto al objetivo general se determinó mediante el coeficiente de correlación de Spearman que existe relación significativa entre las competencias emocionales con el desempeño laboral,

esta relación fue clasificada como directa y moderada ($\rho=0.679$) a la vez es significativa con $\text{Sig}=0.00$ menor que 0.05 . En este sentido, pero con trabajadores del Programa Social Qali Warma, Chaparro (74) mediante la prueba Chi-cuadrado determinó relación significativa entre competencias emocionales y desempeño laboral (valor $p=,000$).

Respecto al objetivo específico 1 se determinó que existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral de los enfermeros, esta relación fue significativa ya que $\text{Sig}=0.00$ menor que 0.05 , esta relación fue clasificada como moderada y directa ($\rho=0.566$). En este sentido Chaparro (74) al analizar las competencias emocionales desde el punto de vista de su autoconciencia determinó que existe relación significativa con el desempeño laboral con un valor de $p=0.006$ menor al límite ($p<0.05$), con una correlación en el orden del 0.896 .

Con respecto al objetivo específico 2 se determinó que existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral de los enfermeros, esta relación fue significativa ya que $\text{Sig}=0.00$ menor que 0.05 , esta relación fue clasificada como moderada y directa ($\rho=0.589$). En este sentido Chaparro (74) al analizar las competencias emocionales desde el punto de vista de su autogestión determinó que existe relación significativa con el desempeño laboral con un valor de $p=0.034$ menor al límite ($p<0.05$), con una correlación en el orden del 0.753 .

Respecto al objetivo específico 3 se determinó que existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral de los enfermeros, esta relación fue significativa ya que $\text{Sig}=0.00$ menor que 0.05 , esta relación fue clasificada como moderada y directa ($\rho=0.519$). En este sentido Torres et. al. (75) identificó una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral ($P\text{valor}=0.01$ menor que 0.05).

Respecto al objetivo específico 4 se determinó que existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral de los enfermeros, esta relación fue significativa ya que Sig=0.00 menor que 0.05, esta relación fue clasificada como moderada y directa ($\rho=0.490$). En este sentido Pérez (76) no identificó relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral (Pvalor=0.212 mayor que 0.05).

Respecto al objetivo específico 5 se determinó que existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo y el desempeño laboral de los enfermeros, esta relación fue significativa ya que Sig=0.00 menor que 0.05, esta relación fue clasificada como baja y directa ($\rho=0.294$). En este sentido Muñoz (77) no identificó relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral (Pvalor=0.00 menor que 0.05 y $r=0.703$).

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Se determinó una relación directa, moderada y significativa entre las competencias emocionales y el desempeño laboral de las enfermeras en la UCI de un hospital de Lima. Directa y moderada sustentado en que el coeficiente de correlación de Spearman resultó 0.679 y significativa porque el valor de Sig resultó 0.000 menor que 0.05; confirmando que a mayores competencias emocionales es mejor el desempeño laboral.

Segunda: En el análisis de la dimensión intrapersonal de la variable competencias emocionales y la relación de esta con la variable desempeño laboral, se determinó una relación directa, moderada y significativa entre las competencias emocionales con el desempeño laboral de las enfermeras en la UCI de un hospital de Lima. La relación es considerada directa y moderada ya que el coeficiente de correlación de Spearman resultó 0.566 y significativa porque el valor de Sig resultó 0.000 menor que 0.05.

Tercera: Se determinó una relación directa, moderada y significativa entre las competencias emocionales, en la dimensión interpersonal, con el desempeño laboral de las enfermeras en la UCI de un hospital de Lima, 2023. Esta relación es directa y moderada sustentado en que el coeficiente de correlación de Spearman resultó 0.589 y significativa porque el valor de Sig resultó 0.000 menor que 0.05. Esta dimensión fue la que presentó mayor relación con el desempeño laboral.

Cuarta: Se determinó una relación directa, moderada y significativa entre las competencias emocionales, en la dimensión adaptabilidad, con el desempeño laboral de las enfermeras en la UCI de un hospital de Lima, 2023. Esta relación es directa y moderada sustentado en que el coeficiente de correlación de Spearman resultó 0.519 y significativa porque el valor de Sig resultó 0.000 menor que 0.05.

Quinta: Se determinó una relación directa, moderada y significativa entre las competencias emocionales, en la dimensión manejo de estrés, con el desempeño laboral de las enfermeras en la UCI de un hospital de Lima. Esta relación es directa y moderada sustentado en que el coeficiente de correlación de Spearman resultó 0.490 y significativa porque el valor de Sig resultó 0.000 menor que 0.05.

Sexta: Se determinó una relación directa, moderada y significativa entre las competencias emocionales, en la dimensión estado de ánimo, con el desempeño laboral de las enfermeras en la UCI de un hospital de Lima. Esta relación es directa y moderada sustentado en que el coeficiente de correlación de Spearman resultó 0.294 y significativa porque el valor de Sig resultó 0.008 menor que 0.05. Esta dimensión es la que presentó el menor nivel de relación con la variable desempeño laboral.

5.2. Recomendaciones

- Respecto al objetivo general, se sugiere que las autoridades del hospital en coordinación con la Unidad de Bienestar del Personal promuevan planes y estrategias para mejorar las competencias emocionales y el desempeño laboral entre personal, destacando un programa de recompensas en beneficio de los profesionales de enfermería que laboran en una unidad tan difícil como es la UCI.
- Con respecto a la dimensión intrapersonal se sugiere organizar reuniones de confraternidad para mejorar las competencias intrapersonales.
- Para la dimensión interpersonal se sugiere que las autoridades organicen la entrega de premios para capacitación, con acceso a becas en diferentes cursos de interés para el profesional de enfermería.

- Con respecto a la dimensión adaptabilidad se sugiere realizar reuniones donde los profesionales con mayor experiencia muestren sus estrategias para adaptarse a su labor en la UCI, lo cual será muy beneficioso para los profesionales más jóvenes.
- Se sugiere que las autoridades desarrollen programas para que los profesionales de enfermería manejen el estrés propio que se origina por trabajar en la UCI.
- Se sugiere en lo que respecta a la dimensión estado de ánimo, promover el intercambio de experiencias en ambientes adecuados proporcionando una capacitación para aumentar su motivación mediante el manejo de pausas activas.

REFERENCIAS

1. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova Educ, 2020. Vol. 2. Núm. 4. Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>.
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 [citado 15 de junio 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Ramírez J, Zavaleta V. Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada 2017. Ciencia y tecnología .2018,14 (4):67-69
4. Paz FT. Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. Revista Ciencia y Educación. 2020; 1(4): p. 15-26. Disponible en: <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21>
5. Díaz LC, Gutiérrez CH, Amancio CA. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte. 2018; 9(1): p. 1973-1987. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>.
6. Vega J, Bello Z, Medina J, Alfonso A. Las competencias emocionales son necesarias para el desempeño exitoso de médicos y enfermeros. Una valoración de los empleadores, profesionales y estudiantes de Manabí en Ecuador. Revista San Gregorio [Internet] 2019;(29):16-23. Disponible en: <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/864/2-JissonB>
7. Flores P. Importancia del desarrollo de la inteligencia emocional en el personal de enfermería del sector salud público de la ciudad de Puebla. Benemérita Universidad

Autónoma De Puebla, España, 2022. Disponible en:
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/16919>

8. Farfán L. Competencias emocionales que poseen los internos de enfermería de una universidad pública. Lima. [Internet]. 2022, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18976>
9. Vera D, Zambrano G, Vega J. Competencias emocionales del enfermero profesional en la atención al paciente en el Hospital General Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Manta. Vol. 5 núm. 3 (2021): septiembre - diciembre / Enfermería. Disponible en: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/QhaliKay/article/view/3122>
10. Saldarriaga SL. Situación de los servicios de salud para enfrentar la pandemia de coronavirus en el Perú. Revista NURE investigación. 2020; 17(108): p. 1-2. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616819>.
11. Superintendencia Nacional de Salud- SuSalud, Ministerio de Salud Perú. Publicaciones multas 2019 sitio web: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/14385-susaludmultara-con-mas-de-s-2-millones-a-hospitales-o-clinicas-por-mala-atencion>
12. Quintana D. Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana_ad.pdf?sequence=3
13. Vera D, Zambrano G, Vega J. Competencias emocionales del enfermero profesional en la atención al paciente en el Hospital General Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Manta. Vol. 5 núm. 3 (2021): septiembre - diciembre / Enfermería. Disponible en: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/QhaliKay/article/view/3122>

14. Al-hasan, S. M. I & Arriff, T. M. The Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of Nurses in Jordanian Hospitals, International Journal of Engineering Research And Management (IJERM) ISSN: 2349- 2058, Volume-06, Issue-05, May 2019. Disponible en: <https://ijsab.com/wp-content/uploads/362.pdf>
15. Ludeña E. La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro De Salud B Iess Celica. Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13240>
16. Mora-Romero JL, Mariscal-Rosado ZM. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2019. (7-100). Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
17. Enrique A, Rodríguez R. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital nacional “SAN PEDRO” departamento de Usulután, febrero a septiembre 2019. Universidad de El Salvador. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150420/262-11106143.pdf>
18. Muñoz R. La inteligencia emocional y el desempeño profesional en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Internet]. 2019 [citado 2023 junio 16]. Universidad Nacional Federico Villarreal. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_f96294998cb30bb9539d76ab3b24e8b0
19. Torres E, Fretel N, Coral M, Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. Vive Rev. Salud vol.4 no.10 La Paz abr. 2021 Epub 30-Abr-2021. Disponible en:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432021000100064.

20. Pérez B. Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardio pediatría de un Hospital de Lima, 2021. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70280>.
21. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. [citado 2023 junio 08] [tesis para optar el grado de magister en gestión de los servicios de salud]. Perú. Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38022>
22. Chaparro E. Competencias emocionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del programa social QALI WARMA, Puno. [citado 2023 junio 10] Lima. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/ca68616e-0e37-4af8-a3a5-c9c90724cb90/download>
23. Diccionario de la lengua española: competencia. [citado 2023 junio 10] Disponible en: <https://dle.rae.es/competencia#A0gTnnL>
24. Goleman, D. C. Inteligencia Emocional en el trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Barcelona, España: Kairós. [citado 2023 junio 10]. Disponible en: https://www.recursoyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf.
25. Bisquerra R, Pérez N. Las competencias emocionales. Educación XXI, 10, 61-82. Año 2007. Trujillo. Perú; 2017. Disponible en: <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>

26. Tejada, J. y Navío, A. El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*. [Internet]. España. Disponible en: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1089Tejada.pdf>.
27. Deroncelle A. Competencias emocionales para el bienestar laboral y el desempeño de enfermeras en la atención a pacientes con COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2020 [citado 21 Jun 2023]; 36 Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4193>.
28. Freire M, TeijeiroM, Pais C. Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?», *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 19, 28, pp. 1-24, 1-24, 2011. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2750/275019735028.pdf>
29. Farfán L. Competencias emocionales que poseen los internos de enfermería de una universidad pública. Lima. [Internet]. 2022, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18976>
30. Bustamante G. Competencia, lingüística y educación. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n31/n31a06.pdf>
31. Romero O. Motivación intrínseca, motivación de logro y valor incentivo de los estudios superiores. Universidad de los andes, Venezuela. 1981. Disponible en: http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/38180/motivacion_intrinseca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Frago-Luzuriaga, R. Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries)*, México, unam-iisue/Universia, vol. vi, núm. 16, pp. 110-125, 2015. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v6n16/v6n16a6.pdf>
33. Goleman, D. C. *Inteligencia Emocional en el trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Barcelona, España:

- Kairós. [citado 2023 junio 10]. Disponible en: https://www.recursoshabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf.
34. Farfán L. Competencias emocionales que poseen los internos de enfermería de una universidad pública. Lima. [Internet]. 2022, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18976>
35. Deroncele A. Competencias emocionales para el bienestar laboral y el desempeño de enfermeras en la atención a pacientes con COVID-19. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2020 [citado 11 Jun 2023]; 36 Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4193>.
36. Farfán L. Competencias emocionales que poseen los internos de enfermería de una universidad pública. Lima. [Internet]. 2022, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18976>
37. Tejada, J. y Navío, A. El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Revista Iberoamericana de Educación. [Internet]. España. Disponible en: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1089Tejada.pdf>.
38. Fragoso-Luzuriaga, R. Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?. Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries), México, unam-iisue/Universia, vol. vi, núm. 16, pp. 110-125, 2015. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v6n16/v6n16a6.pdf>
39. Bisquerra R, Pérez N. Las competencias emocionales. Educación XXI, 10, 61-82. Año 2007. Trujillo. Perú; 2017. Disponible en: <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>.
40. Zuta AN, Castro LL, Zela PL. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista investigación

- Valdiziana. 2018; 12(3): p. 157-164. Disponible en:
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>.
41. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Rev. Esc. Adm. Neg, 2019. Vol.87 Bogotá. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079.
42. Castro K, Delgado J. Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, 2020. Vol 4, Número 2. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
43. Guartán A, Torres K, Ollague J. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Rev. Dialnet, 2019. Vol. 4, núm. 6. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>.
44. Abualrub RF. Health Policy and Systems Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses. J Nurs Scholarsh [Internet]. 2004 [cited 2021 Feb 13];36(1):73–8. Available from: <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x>
45. Wazqar DY, Kerr M, Regan S, Orchard C. An integrative review of the influence of job strain and coping on nurses' work performance: Understanding the gaps in oncology nursing research. Int J Nurs Sci [Internet]. 2017 Oct 10 [cited 2021 Feb 13];4(4):418–29. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235201321730114X>.
46. Huaynasi M. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima, [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2022; Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7345>

47. Salas Perea RS. Educación en Salud: Competencia y Desempeño Profesionales. La Habana: Editorial Ciencias Médicas, 1999.
48. Urbina O, Otero M. Tendencias actuales en las Competencias específicas en enfermería. Rev Cubana Educ Med. Sup 2003;17(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21412003000400005
49. Robbins S. Comportamiento Organizacional. México, 2004. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
50. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill, 2009. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1144>
51. Huaynasi M. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima, [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2016; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/729>
52. Alhuay M. Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Servicio de Unidad Cuidados Intermedios Neonatales INSNSB, Lima -2019. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de Salud]. Lima. Universidad Privada Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6122>.
53. Loyola F. Desempeño laboral y su relación con el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital San Juan Bautista de Huaral- Lima 2013. Tesis de maestría en gestión de los servicios de salud. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6685>

54. Zarate M. Violencia verbal del familiar o paciente y su relación con el desempeño laboral de la enfermera en una clínica privada – Lima 2016. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3718>
55. Altamirano K. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60632>
56. Baena, P. Metodología de la investigación (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39.
57. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (Segunda ed.). Lima 2019: San Marcos EIRLTDA.
58. Arias JL, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación. Perú: Enfoques Consulting EIRL, 2021. Disponible en <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
59. Muñoz Rocha C. Metodología de la investigación [Libro]. Impreso en México; 2016. obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
60. Tamayo y Tamayo, Mario, Serie: Aprender a investigar. Módulo: El proyecto de investigación, Colombia, Serie de textos universitarios Universidad ICESI. 2002
61. Farfán L. Competencias emocionales que poseen los internos de enfermería de una universidad pública. Lima. [Internet]. 2022, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18976>
62. Bisquerra R, Pérez N. Las competencias emocionales. Educación XXI, 10, 61-82. Año 2007. Trujillo. Perú; 2017. Disponible en: <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>

63. Huaynasi M. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima, [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2022; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7345>Baena, P. Metodología de la investigación (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39
64. Farfán L. Competencias emocionales que poseen los internos de enfermería de una universidad pública. Lima, [Internet]. Universidad Mayor de San Marcos; 2022; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18976>
65. Guerra B. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima. Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83081>
66. Huaynasi M. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - Lima, [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2022; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7345>
67. Farfán L. Competencias emocionales que poseen los internos de enfermería de una universidad pública. Lima, [Internet]. Universidad Mayor de San Marcos; 2022; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18976>
68. Uturnco M. “Influencia de la calidad de vida profesional en el Desempeño laboral del enfermero durante el confinamiento en Lima, 2021. Universidad Norbert Wiener, 2021. [Tesis doctoral]. Perú; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5398>

69. Catacora, V. Competencias emocionales y clima de clase de estudiantes de educación superior, 2019. [tesis de post grado]Universidad Cesar Vallejo. [Acceso: 10 de junio 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42738>
70. López Marticorena I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima2018 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado 2023 Jan 31]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27450>.
71. Chaparro E. Competencias emocionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del programa social QALI WARMA, Puno. [citado 2023 junio 10] Lima. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/ca68616e-0e37-4af8-a3a5-c9c90724cb90/download>
72. Lima Y, Mamani N. Síndrome de Burnout y desempeño Laboral bajo contexto covid 19 en el personal de enfermería Juliaca. [Internet]. 2022 [citado 2023 junio 16] Universidad Peruana Unión. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6529/Yanina_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
73. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. [citado 2023 junio 08] [tesis para optar el grado de magister en gestión de los servicios de salud]. Perú. Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38022>
74. Chaparro E. Competencias emocionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del programa social QALI WARMA, Puno. [citado 2023 junio 10] Lima. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Disponible en:

<https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/ca68616e-0e37-4af8-a3a5-c9c90724cb90/download>

75. Torres E, Fretel N, Coral M, Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Vive Rev. Salud* vol.4 no.10 La Paz abr. 2021 Epub 30-Abr-2021. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432021000100064.
76. Pérez B. Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardio pediatria de un Hospital de Lima, 2021. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70280>
77. Muñoz R. La inteligencia emocional y el desempeño profesional en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Internet]. 2019 [citado 2023 junio 16] Universidad Nacional Federico Villarreal. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_f96294998cb30bb9539d76ab3b24e8b0

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias emocionales con el desempeño laboral de las Enfermeras en la UCI de un hospital de Lima, 2023?</p> <p>Problema Específico</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias emocionales en la dimensión interpersonal con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un hospital de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un hospital de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un hospital de Lima?</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un hospital de Lima?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar las competencias emocionales y su relación con el Desempeño Laboral de las Enfermeras en la UCI un hospital de Lima, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar cómo se relacionan las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI.</p> <p>Identificar cómo se relacionan las competencias emocionales en la dimensión interpersonal con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI.</p> <p>Identificar cómo se relacionan las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI.</p> <p>Identificar cómo se relacionan las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI.</p> <p>Identificar cómo se relacionan las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre las competencias emocionales con el desempeño laboral de las Enfermeras en la UCI de un hospital de Lima, 2023.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre las competencias emocionales con el desempeño laboral de las Enfermeras en la UCI de un hospital de Lima, año 2023.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima, 2023.</p> <p>H01: No existe relación significativa entre las competencias emocionales en la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral de las enfermeras de la UCI de un hospital de Lima</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un hospital de Lima.</p> <p>H02: No existe relación estadísticamente significativa entre las competencias emocionales en la dimensión interpersonal y el desempeño laboral de las enfermeras de la UCI de un hospital de Lima</p> <p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un hospital de Lima.</p> <p>H03: No existe relación estadísticamente significativa entre las competencias emocionales en la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral de las enfermeras de la UCI de un hospital de Lima</p> <p>Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un hospital de Lima.</p> <p>H04: No existe relación estadísticamente significativa entre las competencias emocionales en la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de la UCI de un hospital de Lima</p> <p>Hi5: Existe relación estadísticamente significativa entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI de un hospital de Lima.</p> <p>H05: No existe relación estadísticamente significativa entre las competencias emocionales en la dimensión estado de ánimo y el desempeño laboral de las enfermeras de la UCI de un hospital de Lima</p>	<p>Variable</p> <p>Competencias emocionales.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intrapersonal 2. Interpersonal 3. Adaptabilidad 4. Manejo de estrés 5. Estado de ánimo <p>Variable</p> <p>Desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño de tareas 2. Desempeño contextual 3. Desempeño adaptativo 	<p>1: Tipo de Investigación: Cuantitativa, aplicada, observacional, transversal</p> <p>Población: La población analizada estará conformada por los profesionales de enfermería de UCI de un hospital de Lima (N=135)</p> <p>2: Muestra: Se ha considerado trabajar con una muestra de 80 profesionales de enfermería que laboran en UCI de hospital de Lima.</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS EMOCIONALES DE ENFERMERAS DE UCI

El presente cuestionario forma parte un trabajo de investigación cuyo objetivo es determinar las competencias emocionales y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en UCI de un Hospital de Lima, motivo por el cual le invitamos a participar, expresándole que la información recabada será confidencial y anónima, le solicitamos responder con la mayor veracidad las preguntas.

De ante mano, agradezco su participación

INSTRUCCIONES

Lea con atención cada oración y elige la respuesta que mejor lo describa, hay cinco posibles respuestas:

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	-------------	---------	--------------	---------

Elija una sola respuesta para cada oración y coloque un aspa (X) sobre el casillero que corresponda a su respuesta.

DATOS GENERALES

Sexo: () Femenino () Masculino

Edad:

DATOS ESPECÍFICOS

N°	Ítems	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión intrapersonal						
1	Expreso mis emociones con facilidad.					
2	Respeto las opiniones de los demás.					
3	Expreso mi opinión sin dañar a nadie.					
4	Tomo mis propias decisiones en lo que realizo.					
5	Me siento bien cuando realizo un balance entre lo positivo y negativo de las actividades que realizo todos los días.					
6	He logrado muchas metas u objetivos en mi vida personal.					
7	He logrado muchas metas u objetivos en mi formación académica.					

N°	Ítems	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión interpersonal						
8	Me es fácil ponerme en el lugar de otra persona.					
9	Mantengo buena relación interpersonal con los demás.					
10	Me agrada participar en actividades de mi comunidad estudiantil.					
11	Me agrada participar en actividades de mi comunidad vecinal.					
12	Puedo acudir a un familiar, o conocido cuando necesito ayuda y/o apoyo ante problemas que me suceden.					
13	Respeto las opiniones y decisiones de las demás personas ante un problema.					
Dimensión adaptabilidad						
14	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto					
15	Cuando tengo dificultades busco todas las posibles alternativas de solución.					
16	Frente a los problemas que surgen en mí día a día, aun cuando estos son en algunas ocasiones los más desagradables, utilizo mecanismos de solución.					
17	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas y desafiantes.					
18	Si tuviera que mudarme, no tendría problemas para adaptarme.					
Dimensión manejo del estrés						
19	Puedo manejar situaciones de estrés, sin que meafecte emocionalmente.					
20	Cuando me sucede algo inesperado sé controlarmis impulsos.					
21	Mantengo la compostura ante cualquier situaciónconflictiva.					
22	Sé manejar mis emociones, sin lastimar y/o herira otras personas.					
Dimensión estado de ánimo						
23	Sé mantener la calma ante situaciones difíciles					
24	Me siento contento(a) con mi vida actual.					
25	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mivida.					
26	Encuentro motivos en mi vida para sentirmealegre.					
27	Soy una persona optimista.					
28	En general, tengo una actitud positiva en mi vidadiaria para todo.					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Marcar con una X teniendo en cuenta la escala de respuestas presentada:

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

ÍTEMS	Valoración				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Desempeño de tareas					
1. Cumple adecuadamente con el horario establecido en la institución.					
2. Se compromete con reuniones fuera del horario de trabajo para cumplir con la planificación operativa del área.					
3. Se compromete con la superación del área demostrando responsabilidad en sus funciones.					
4. Cumple con las funciones, actividades, procesos y proyectos encomendados en el tiempo establecido.					
5. Supera las expectativas del paciente mostrando calidad en su servicio.					
6. Desarrolla estrategias innovadoras para cumplir con eficiencia sus funciones.					
7. Alguna vez, el paciente se ha sentido satisfecho de su servicio brindándole felicitaciones por su buen desempeño					
8. Asume retos y metas para brindar un mejor servicio al paciente.					
Dimensión: Desempeño contextual					
9. Toma decisiones y ejecuta actividades añadiéndoles un valor agregado a su servicio.					
10. Actúa rápidamente con implementación de estrategias nuevas ante situaciones de riesgo.					
11. Demuestra proactividad en el desempeño de sus funciones.					
12. Busca información novedosa y oportuna en relación a su puesto, que mejore el desempeño de funciones del equipo de trabajo del área.					

13. Ejecuta sus funciones sin esperar que las personas se lo estén indicando o recordando.					
14. Atiende y resuelve rápidamente situaciones de riesgo en el área, sin esperar que el resto de personas actúe por usted.					
15. Establece relaciones cordiales con el equipo de trabajo del área UCI.					
16. Responde adecuadamente las dudas de las personas entablando una comunicación eficaz.					
Dimensión: Desempeño adaptativo					
17. Ofrece conocimientos técnicos y concretos que el área necesita.					
18. Logra coordinar las acciones que se deben tomar para mejorar los equipos técnicos del área.					
19. Ofrece situaciones convincentes en momentos de presión laboral.					
20. Sabe manejar momentos de trabajo bajo presión cumpliendo con las metas necesarias					
21. Logra coordinar acciones que requiere el área adaptándose a nuevas circunstancias.					
22. Busca el empoderamiento de personas en situaciones que requieren el trabajo en equipo					
23. Su desempeño laboral es eficiente al momento de aprender nuevas funciones encomendadas.					
24. Tiene conocimientos diferentes en relación a los nuevos sistemas tecnológicos que deben ser manejados en las instituciones públicas					

Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla N°

Confiabilidad de los instrumentos por variables y dimensiones

VARIABLES Y DIMENSIONES	NÚMERO DE ÍTEMS	ALFA DE CRONBACH
Competencias emocionales de enfermeras	28	0.943
Intrapersonal	7	0.823
Interpersonal	6	0.766
Adaptabilidad	5	0.826
Manejo del estrés	4	0.895
Estado de ánimo	6	0.855
Desempeño laboral	24	0.926
Desempeño de tareas	8	0.763
Desempeño contextual	8	0.832
Desempeño adaptativo	8	0.871

Interpretación: Ambas variables y sus dimensiones demostraron una alta confiabilidad, reportando como más bajo valor de confiabilidad 0.763 para la dimensión desempeño de tareas de la variable desempeño laboral.

Anexo 4. Consentimiento informado para participar en investigación científica

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigador : Cornelio Mauricio, Eva Elizabeth
Título : Competencias emocionales y desempeño laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023.

Estimado colega me presento ante usted para invitarlo a participar de la encuesta sobre competencias emocionales y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI de un hospital de Lima.

La autora de la investigación es la Lic. Cornelio Mauricio, Eva Elizabeth y el estudio tiene como objetivo: Analizar las competencias emocionales y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de UCI.

Como profesional de enfermería, con experiencia en el área de UCI, usted ha sido elegido para ser parte de la muestra de estudio, donde su experiencia vivida día a día es primordial para obtener los resultados esperados por medio de la sinceridad de sus respuestas.

Su participación es totalmente ANÓNIMO y sus respuestas no serán divulgadas, respetando la confiabilidad de la información obtenida, si usted desea conocer los resultados, al término del estudio se le puede brindar la información.

Al firmar el presente consentimiento informado usted es parte del estudio y acepta su participación de forma voluntaria.

Atentamente,

.....
Lic. Cornelio Mauricio, Eva Elizabeth
DNI

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué 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.

.....
Firma del participante
Apellidos y nombres:
DNI

Anexo 5: Reporte de similitud de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS WORD VERSION FINAL_CORNELIO MAURICIO EVA ELIZABETH POSTSUSTENTACIÓN.docx

AUTOR

EVA ELIZABETH CORNELIO MAURICIO

RECuento de palabras

14650 Words

RECuento de caracteres

87546 Characters

RECuento de páginas

77 Pages

Tamaño del archivo

264.2KB

Fecha de entrega

Nov 6, 2023 9:59 AM GMT-5

Fecha del informe

Nov 6, 2023 10:01 AM GMT-5

● 19% de similitud general

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

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)