



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo académico**

“Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería  
en el programa de atención domiciliaria, Lima 2023”

**Para optar el título de**

Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

**Presentado por**

**Autora:** Lic. Mesias Cordova, Yaneth Doris


**Código ORCID:** 0009-0004-5027-0145

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

**Código ORCID:** 0000-000192864225

**Lima – Perú**

**2023**

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

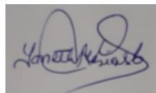
Yo, ... **MESÍAS CÓRDOVA YANETH DORIS** egresado de la Facultad de ..... Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ... Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL PROGRAMA DE ATENCION DOMICILIARIA LIMA -2023”**

Asesorado por el docente: Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar.

DNI ...18150131 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> ..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:287687392 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor 1

**MESÍAS CÓRDOVA YANETH DORIS** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....21794950

Firma de autor 2

DNI: .....



Firma

Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar.

DNI: .....18150131

Lima, ...18...de.....noviembre..... de.....2023...

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN  
EL PROGRAMA DE ATENCION DOMICILIARIA, LIMA  
2023”**

## DEDICATORIA

A mi esposo Juan, a mis hijas Claudia, Valeria y Lorena, por su apoyo constante y motivarme a cumplir con este objetivo profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por acompañarme y ser la luz en mi camino.

A todas aquellas personas que, sin saberlo, me ayudaron, poniendo a mi disposición sus conocimientos.

**ASESORA:**

**MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA**

## **JURADO**

Presidente : Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

Secretario : Mg. Paola Cabrera Espezua  
Mg. Jose Gregorio Molina Torres

Vocal :

## INDICE

1.	CAPITULO: EL PROBLEMA .....	1
	1.1 Planteamiento del Problema.....	1
	1.2 Formulación del Problema .....	3
	1.2.1. Problema General.....	3
	1.2.2. Problemas Específicos .....	3
	1.3 Objetivo de la Investigación .....	4
	1.3.1. Objetivo General .....	4
	1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
	1.4. Justificación de la Investigación .....	5
	1.4.1. Justificación Teórica .....	5
	1.4.2. Justificación Metodológica .....	6
	1.4.3. Justificación Práctica.....	6
	1.5. Delimitación de la Investigación.....	6
	1.5.1 Temporal .....	6
	1.5.2 Espacial.....	7
	1.5.3 Población o Unidad de Análisis .....	7
2.	CAPITULO: MARCO TEORICO .....	8
	2.1 ANTECEDENTES .....	8
	2.2 BASES TEÓRICAS .....	11
	2.3 Hipótesis.....	18
	2.3.1 Hipótesis General.....	18
	2.3.2 Hipótesis Nula.....	19
	2.3.3 Hipótesis específicas .....	19
3.	CAPITULO: METODOLOGIA .....	20
	3.1. Método de la Investigación .....	20
	3.2. Enfoque de la investigación .....	20
	3.3. Tipo de Investigación.....	20
	3.4. Diseño de Investigación.....	20
	3.5. Población, muestra y muestreo .....	21
	3.6. Variables y Operacionalización .....	22
	3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	24



3.7.1. Técnica.....	24
3.7.2. Descripción de Instrumentos .....	24
3.7.3. Validación.....	25
3.7.4. Confiabilidad .....	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	26
3.9. Aspectos éticos: .....	27
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	28
4.1. Cronograma de Actividades .....	28
4.2. Presupuesto.....	29
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA .....	30

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Cuestionario de Inteligencia Emocional

Anexo 3: Cuestionario desempeño laboral

Anexo 4: Consentimiento informado

## **RESUMEN**

El presente estudio de Investigación tiene como objetivo: “Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería”. La población estará conformada por 69 enfermeras que trabajan en Padomi Lima. Muestra: el total de la población. Diseño metodológico: El tipo de investigación será aplicada. Diseño observacional, descriptivo, correlacional transversal. Instrumentos: Para evaluar la variable “inteligencia emocional” se utilizará el cuestionario modificado por Moreano en el 2018 confiable mediante Alpha de Cronbach de 0.801 y para evaluar la variable “Desempeño laboral” se aplicará el cuestionario diseñado por Yabar en el 2016, confiable mediante Alpha de Cronbach de 0.968. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Para el procesamiento y análisis de datos se considerará el programa SPSS26.0; así como Microsoft Excel para exportar tablas o gráficos. La hipótesis planteada será comprobada mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman.

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

## SUMMARY

The objective of this research study is to: "Determine the relationship between emotional intelligence and the job performance of nursing professionals." The population will be made up of 69 nurses who work in Padomi Lima. Sample: the total population. Methodological design: The type of research will be applied. Observational, descriptive, cross-correlational design. Instruments: To evaluate the variable "emotional intelligence" the questionnaire modified by Moreano in 2018 will be used, reliable through Cronbach's Alpha of 0.801 and to evaluate the variable "Work performance" the questionnaire designed by Yabar in 2016 will be applied, reliable through Alpha of Cronbach's of 0.968. The data collection technique will be the survey. For data processing and analysis, the SPSS26.0 program will be considered; as well as Microsoft Excel to export tables or graphs. The proposed hypothesis will be verified by applying Spearman's Rho test.

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

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

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Según la Organización Mundial de la Salud, existen 28 millones de profesionales sanitarios en el mundo que pertenecen al rubro de enfermería. Además, reporta que el 30% de este personal se encuentra en América Latina (1, 2).

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud refiere que para garantizar una buena calidad de atención es necesario tener enfermeras, ya que son el primer eslabón en el cuidado multidisciplinario del paciente en los sistemas de salud (3).

Asimismo, la Organización Mundial del trabajo menciona que los servicios en enfermería son primordiales para la salud, sin embargo, esto se ve afectado por la existencia de poco personal calificado y motivado a causa de las precarias condiciones de trabajo que se les ofrecen (4).

En el Perú, una investigación realizada en Jauja, refiere que el 69% de enfermeras que tienen malas condiciones en el trabajo también presentan un bajo desempeño laboral. Entre estas condiciones podemos encontrar al déficit de personal, la sobrecarga laboral, los conflictos entre profesionales y las malas relaciones interpersonales, el cual finalmente se evidenció que afectaba la atención de salud y el bienestar del paciente (5).

Además, un estudio en el hospital de Chimbote encontró que el 49.6 % de enfermeras tienen un nivel medio de sobre carga laboral, el 27.8% nivel bajo y el 22.6% nivel alto. Respecto al desempeño el 65.2 % tienen nivel medio el 19.1 %

nivel bajo y 15.6 nivel alto. La causa de la sobrecarga laboral es por déficit de recurso humano (6).

Actualmente se tiene una extensa literatura respecto a la inteligencia emocional, que indican que es un factor psicológico moderador del desempeño laboral, muchos estudios demuestran que el éxito de las instituciones se basa en la habilidad de conocer y aplicar la inteligencia emocional en el recurso humano pudiéndose demostrar que el factor emocional influye en el desempeño de los colaboradores respecto a su rendimiento (7).

La enfermera de hoy en su ámbito de trabajo se enfrenta a situaciones tensas y de mucha responsabilidad donde debe manejar sus emociones de tal manera que pueda ser capaz de mantener el autocontrol para lograr un mejor desempeño (8).

La inteligencia emocional nos brinda las herramientas necesarias para estar emocionalmente dispuestos y en continua evolución dirigiendo nuestras conductas hacia el objetivo que deseamos alcanzar, pues nos permite poder reflejar además todo nuestro potencial en situaciones como la exposición de nuevas técnicas para el cuidado de los pacientes. No se trata de una decisión que podamos tomar e inmediatamente obtener resultados, sino que son habilidades que se entrenan por un período de tiempo (9).

Actualmente el mundo laboral es muy competitivo, dinámico, las empresas implementan nuevas estrategias de desarrollo, procesos más modernos. Los empleados cada vez son más conscientes de sus derechos y de las oportunidades, por ello los líderes deben conocer más a sus trabajadores para evitar resultados negativos ya que estos terminarían por afectar las relaciones interpersonales y por consiguiente la convivencia y el alcance de metas (10).

A raíz de la pandemia se reportó que los ingresos de pacientes al programa Padomi se duplicaron, lo que tuvo como consecuencia una demora en la atención de los mismos, ocasionando reclamos de los familiares, estrés por parte del personal de enfermería que se veía rebasado por esta situación, además de la falta de personal, materiales biomédicos insuficientes, reprogramaciones de las visitas y las dificultades para llegar a los domicilios de los usuarios. Por tal motivo las enfermeras deben estar capacitadas en el manejo de sus emociones para brindar una atención de calidad.

Por todo lo expuesto anteriormente, el presente proyecto pretende investigar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

## **1.2 Formulación del Problema**

### 1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el programa de atención domiciliaria (PADOMI) Lima 2023?

### 1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

2. ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería?
3. ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería?
4. ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería?
5. ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional según la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

### **1.3 Objetivo de la Investigación**

#### 1.3.1. Objetivo General

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

#### 1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

2. Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
3. Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
4. Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
5. Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional según la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

## **1.4. Justificación de la Investigación**

### **1.4.1. Justificación Teórica**

El estudio planteado se fundamenta en la teoría de Jean Watson que sustenta que la enfermera para mejorar el cuidado de las personas debe conocer los aspectos filosóficos, transpersonales y éticos en su labor diaria para que el paciente que recibe una atención de calidad se sienta satisfecho, por otro lado, la enfermera debe actualizar sus conocimientos en base a la investigación.



La teoría de Campbell se fundamenta en que el trabajador debe conocer los objetivos y metas de la organización con la finalidad de formular estrategias para su mejor desempeño laboral. Con el presente estudio se explicará de manera científica si existe o no relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en Padomi esto resolverá las múltiples necesidades del paciente y el manejo de las emociones del profesional de enfermería.

#### 1.4.2. Justificación Metodológica

El proyecto de investigación serviría de guía para posteriores investigaciones de tipo cuantitativo correlacional, se utilizarán instrumentos validados que demostraron ser confiables para fomentar el interés y establecer el vínculo entre las variables, además de aportar nuevas evidencias en el área asistencial.

#### 1.4.3. Justificación Práctica

Los resultados obtenidos de este estudio permitirán al personal de enfermería mejorar la calidad de atención a sus pacientes en su actividad diaria a través de conocimientos teóricos y el manejo de las emociones, así mismo fortalecer vínculos afectivos, establecer una empatía social, trabajar en equipo, tolerar situaciones difíciles, resolver conflictos, comprender a los demás lo que repercute favorablemente en las condiciones laborales, así mismo será de gran relevancia para la actual gestión de enfermería.

### **1.5. Delimitación de la Investigación**

#### 1.5.1 Temporal

El estudio se desarrollará durante los meses de Julio a octubre del 2023.

### 1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en el Programa de Atención Domiciliaria (PADOMI-ESSALUD), Lima.

### 1.5.3 Población o Unidad de Análisis

Estará constituido por Licenciadas de enfermería que laboran en PADOMI

## **2. CAPITULO: MARCO TEORICO**

### **2.1 ANTECEDENTES**

#### **INTERNACIONALES**

Según Chin et al (11). En el año 2023 en Taiwán, se realizó un estudio que tuvo como objetivo: “Investigar las interrelaciones entre la inteligencia emocional, el desempeño laboral y las intenciones de rotación de las enfermeras durante la pandemia COVID 19”. Se reclutaron 673 enfermeras. En esta encuesta se utilizó un cuestionario anónimo, los datos se recopilaron usando la escala de intención de 7 ítems., escala de inteligencia emocional de 16 ítems y de desempeño 24 ítems. Se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Se concluyó que las enfermeras con alta inteligencia emocional tienen más probabilidades de tener un mejor desempeño laboral.

Según Abdulaziz et al (12). En el año 2022. En Arabia Saudita, se realizó un estudio que tuvo como objetivo: “Investigar la relación potencial entre la inteligencia emocional de las enfermeras y su desempeño laboral; y examinar el papel mediador del estrés laboral”. El diseño fue correlacional predictivo. La muestra estuvo conformada por 391 enfermeras. Se utilizaron cuestionarios auto informados. Los resultados informaron que existía una asociación positiva entre la inteligencia emocional de las enfermeras y su desempeño laboral ( $B = 0,69$ ,  $pl. 0,001$ ;  $r^2 = 0,483$ ). Además, se estableció una asociación inversa entre la inteligencia emocional y su percepción de estrés laboral. En conclusión, la inteligencia emocional es vital para un buen desempeño laboral y la inteligencia emocional es una estrategia de comportamiento útil contra el estrés laboral.

Según Wadi (13). En el año 2020. En Arabia Saudita. Se realizó. un estudio que tuvo como objetivo: “Explorar el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral entre las enfermeras que tratan directamente a pacientes diagnosticados con casos confirmados de COVID 19”. El diseño fue transversal cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 340 enfermeras. Como instrumentos se utilizó una encuesta en línea, que evaluaba la inteligencia emocional y el desempeño laboral durante los más altos niveles del COVID 19. Se utilizó la escala de inteligencia emocional de WONG Y LAW; y para el desempeño laboral se utilizó un cuestionario de desempeño laboral individual. Los resultados concluyen que las enfermeras de cuidados intensivos tenían los niveles más altos de inteligencia emocional ( $M=3,99$ ,  $SD= 0,434$ ). Los resultados tienen una alta confiabilidad de 70 %. Las enfermeras de Terapia respiratoria demostraron los niveles más bajos. En conclusión, se encontró que existe una evidencia clara de fuertes vínculos entre los niveles de inteligencia emocional de las enfermeras y su desempeño Laboral especialmente entre los profesionales de cuidados intensivos.

## **NACIONALES**

Anglas (14) En su estudio publicado en el 2020 en Lima -Perú tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral por competencias en el personal de la UCI COVID del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente”. Estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo de tipo correlacional, donde se evaluaron a 72 enfermeras. Se utilizó el test de Barón versión corta (EQI-S) y la guía de evaluación competencial para evaluar el desempeño. Del total de evaluados el 70.83% obtuvieron un nivel de inteligencia emocional alto, 26,39% nivel medio y el 2.7% nivel bajo

en cuanto al desempeño laboral, el 55.56% presento nivel alto, 40.8% nivel medio y el 4.17% nivel bajo. En conclusión, existe relación significativa directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Mantilla (15) En el año 2020 en Arequipa se realizó un estudio que tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral de enfermeras(os) que laboran en la Clínica San Juan de Dios”. El estudio fue descriptivo de diseño correlacional de corte transversal; el universo estuvo conformado por 104 enfermeras que reunieron los criterios de inclusión planteados; para la investigación se trabajó con una muestra constituida por 82 profesionales de enfermería. Para la recopilación de datos se utilizó la escala de evaluación de inteligencia emocional, así mismo para determinar el desempeño laboral se utilizó como instrumento un cuestionario. En los resultados se observa que las enfermeras que obtuvieron una inteligencia emocional regular con un 63.6% poseen un desempeño laboral bueno; en aquellas que su inteligencia emocional fue buena con un 81.7% su desempeño laboral también fue considerado como bueno. Se obtuvo en la prueba de hipótesis un valor de  $P=0,039$

Según Díaz (16). En el año 2020. En la ciudad de Lima, se realizó un estudio que tuvo como objetivo: “Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en internos de enfermería de un hospital Nacional en Lima”. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por 70 internos de enfermería. Como instrumento para la Inteligencia emocional se utilizó el cuestionario TIMMS-24 y para el desempeño laboral se diseñó un cuestionario de 24 preguntas. Se llegó a la conclusión que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en internos de enfermería, donde a mayor

nivel de inteligencia emocional mayor será el desempeño laboral. Además, los resultados mostraron que de los 70 internos de enfermería: 67.1% tenía un nivel bajo, el 21.4% nivel medio y el 11.4% un nivel alto la inteligencia emocional. Por último, de los 70 internos de enfermería el 72.9% presenta un desempeño laboral regular, el 21.4% un desempeño eficiente y el 5.7 % un desempeño deficiente.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **La inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es la capacidad que tienen las personas de gestionar con habilidades y destrezas sus emociones para resolver problemas o conflictos y adaptarse a una sociedad moderna, competente, ser consciente de la importancia que tienen en todas las decisiones y pasos que damos durante nuestra vida (17).

Además, es considerada como una facultad del ser humano para entender los sentimientos y lo que estos significan. Asimismo, es necesaria, debido a que permite que las personas tengan un autocontrol de sus emociones sean negativas o positivas, para crear vínculos con otras personas y conducirse de una manera socialmente aceptable (18).

Existen dos formas primordiales para definir las: Lo interpersonal que se basa en entender y comprender las emociones de las personas y tener la capacidad de reaccionar adecuadamente según como se encuentre su estado mental y la intrapersonal que consiste en reconocer las propias emociones para tomarlas en consideración a la hora de tomar decisiones y lograrlas controlar según la situación (19).

## **Teorías de la inteligencia emocional**

### **Según La teoría de Jean Watson**

Esta teoría se basa en los 10 factores asistenciales. El primero se refiere a brindar cuidados con valores humanos como la dadivosidad, benevolencia y caridad, como segundo factor inculca no perder la fe y mantener siempre la esperanza, el tercer factor cultiva la capacidad de ser sensible ante los sentimientos ajenos, el cuarto incentiva al desarrollo de relaciones en base a la ayuda y una buena comunicación, el quinto nos dice que la enfermera debe anticiparse en reconocer los sentimientos favorables o desfavorables, el sexto hace de conocimiento que para la solución de los problemas se tiene que hacer uso de un sistema ordenado, el factor séptimo incentiva la educación de calidad y aprendizaje, el octavo factor es analizar los factores predominantes y como influyen en el ambiente tanto interno como externo de la persona en la salud y enfermedad, el noveno factor es identificar las necesidades básicas de la vida, así como también el conocimiento del aspecto psicofísico y psicosocial de uno mismo, y el décimo factor fomenta el desarrollo de los fenómenos existenciales y fenomenológicos (20).

### **Según la Teoría de Reuven Bar On**

Para este autor, la inteligencia emocional son las habilidades intra e interpersonales, que se desarrollan para conseguir una buena adaptación a los entornos sociales. El modelo de Bar On, plantea emplear el “inventario emocional”, el cual incluye caracteres emocionales y sociales, de los cuales se desarrollan cinco aspectos. En primer lugar, el autor describe la autopercepción, la cual se divide en el concepto de uno mismo, la conciencia de las emociones y la realización de estas por la persona

En segundo lugar, se encuentra la autoexpresión conformada por: “el asertividad, la expresión de las emociones y el desarrollo de independencia”. En tercer lugar, se describe lo interpersonal el cual tiene subcomponentes como: “la empatía, las relaciones con otros y la responsabilidad con la sociedad”. Asimismo, como cuarto aspecto esta la toma de decisiones para: “resolver problemas cotidianos, aceptar la realidad y controlar las emociones negativas”. Por último, el quinto aspecto es el manejo del estrés el cual describe: “la flexibilidad, la tolerancia y el optimismo” (21).

### **Según el Modelo de Daniel Goleman:**

Según Goleman, la inteligencia emocional es: “la capacidad para distinguir y reconocer los sentimientos de uno mismo y de los demás, con la finalidad de motivar y controlar relaciones interpersonales”

Cuando se creó este modelo, se realizaron 5 etapas para la comprensión de las emociones. Actualmente, comprende cuatro grupos que contienen veinte destrezas cada una. El primer grupo está conformado por: la conciencia propia, el autoconocimiento y las sensaciones, emociones y recursos. En el segundo grupo se encuentran: el aprendizaje del control de emociones, los impulsos y las necesidades de uno mismo. En el tercer grupo se describe: la responsabilidad social, autoreconocimiento de emociones, las preocupaciones y las necesidades de los demás. Por último, el cuarto grupo comprende el control de relaciones y la habilidad para construir redes y relaciones sociales (22).



**Modelo de Salovey y Mayer:**

Según Salovey, la inteligencia emocional es un tipo de inteligencia social que permite entender las emociones de otros y las propias. Además, permite usar esa información para formar nuestro pensamiento y conductas”. Existen 3 procesos en este modelo, como primer aspecto se encuentra el reconocimiento y expresión de sentimientos, como segundo aspecto se describe la regularización de las emociones, como tercer aspecto se encuentra la adaptación de las emociones (23).

**Dimensiones****Dimensión 1: Autoconocimiento**

Es el camino que nos conduce a nuestro interior, es ver lo positivo y negativo, tener conciencia de nuestras capacidades y valores, estudiando nuestras experiencias pasadas que nos sirvan para enfrentar el futuro y conseguir la felicidad (24).

**Dimensión 2: Autorregulación**

Es la facultad que se tiene de orientar y guiar las emociones en forma eficiente evitando respuestas poco adecuadas en situación de conflicto como son la ira, el miedo, de tal manera que podamos tomar decisiones acordes con los valores y normas de nuestra sociedad, este proceso beneficia las relaciones interpersonales y genera estados de ánimo favorables (25).

**Dimensión 3: Motivación**

Es básica y fundamental para lograr un desempeño eficaz y favorable, el cual conduce dentro de una organización a sentirnos satisfechos si esta tiene sus metas claras (26).

Es un elemento que se encuentra siempre en nuestra vida, es la necesidad que activa y dirige nuestro comportamiento, además en el desarrollo de una organización es fundamental mantener un alto grado de motivación lo que conlleva a un alto grado de satisfacción favoreciendo el éxito en la empresa (27).

**Dimensión 4: Empatía**

Es la facultad que tiene un ser humano en colocarse en el sitio del otro para comprender sus reacciones, sentimientos, también nos ayuda a aceptar a las personas diferentes para mejorar las interacciones sociales (28).

**Dimensión 5: Habilidades sociales**

Las habilidades sociales en el personal de enfermería son básicas para que la comunicación entre sus compañeras sea asertiva, esto beneficiara su entorno y mejorara el clima laboral y las relaciones interpersonales (29).

**DESEMPEÑO LABORAL**

Se entiende como la ejecución efectiva de las tareas con eficacia y eficiencia en cada una de las funciones encomendadas. En la actualidad las organizaciones y sobre todo el área de recurso humano prioriza los factores que identifican la personalidad de sus

empleados como por ejemplo su comportamiento, actitudes y forma de pensar, además que consideran de gran relevancia el aspecto psicológico y el factor emocional durante la evaluación del desempeño de sus colaboradores (30).

Para lograr un buen desempeño, la persona debe realizar cierto nivel de esfuerzo, además esto se debe complementar con buenas aptitudes y el cumplimiento eficaz de sus roles (31).

## **MODELOS TEÓRICOS DEL DESEMPEÑO LABORAL**

### **Modelo teórico de Campbell**

Según Campbell, para evaluar el desempeño laboral se tiene que contar con ciertos componentes para medir el rendimiento. De esta forma, se podrá formular estrategias para cumplir objetivos. En este modelo, se describió 4 elementos, los cuales están divididos según conductas las cuales están vinculadas a trabajos específicos según el puesto designado, y comportamientos que bridaran un soporte al entorno que determina como será el desempeño (32).

### **Teoría del doble factor de Herzberg**

Esta teoría, también llamada la teoría de la motivación de la higiene o teoría de los dos factores, describe que los factores que producen una insatisfacción en el personal son diferentes a los que producen el bienestar. Esto busca explicar que el ser humano tiene muchas necesidades como, por ejemplo: “necesidades para evitar el dolor, necesidad para evitar situaciones molestas, necesidad de crecer de forma intelectual o emocional, etc.” (33).

## **Teoría de las necesidades de Maslow**

Según Maslow, las necesidades están basadas en una pirámide, debido a que se pueden jerarquizar según cual es más importante. También, se pueden clasificar según el comportamiento del ser humano. Estas necesidades se describieron como: “fisiológicas, de protección, sociales, de consideración y de realización propia” (34).

## **Dimensiones**

### **Dimensión 1: Satisfacción laboral**

En el profesional de enfermería la satisfacción laboral está íntimamente vinculada a las relaciones interpersonales, el trabajo propiamente dicho, el crecimiento personal, la responsabilidad y la seguridad (35).

### **Dimensión 2: Compensaciones y beneficios**

Los beneficios que pueda percibir toda persona a cambio del trabajo realizado es la principal motivación para mejorar su desempeño laboral, también favorecerá el reclutamiento del colaborador y el éxito de la empresa (36).

### **Dimensión 3: Trabajo en equipo**

Es la clave del éxito en cualquier organización, requiere colaboración, compañerismo, estabilidad laboral, autoestima, además permite evidenciar resultados positivos ya que todos los integrantes del equipo interactúan para alcanzar un objetivo común (37).

El trabajo en equipo es un proceso activo, enérgico y adaptativo, en el cual un grupo de personas comparten una meta y se complementan con sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, a través de la coordinación y el liderazgo para contribuir al desempeño eficaz (38).

#### **Dimensión 4: Comunicación**

La comunicación entre los seres humanos parte de escuchar con respeto y tolerancia, de hablar, expresar, nuestras ideas, sentimientos y emociones para resolver conflictos en forma democrática, así mismo contribuye al bienestar y la calidad de vida (39).

#### **Dimensión 5: Funciones esenciales**

Son las condiciones que van a permitir un mejor desempeño de las labores del personal de salud utilizando un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes para resolver los problemas y dar soluciones favorables (40).

### **2.3 Hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis General**

Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el programa de atención domiciliaria. Lima 2023.

### 2.3.2 Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el programa de atención domiciliaria- Lima, 2023.

### 2.3.3 Hipótesis específicas

1. Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el programa de atención domiciliaria - Lima, 2023.
2. Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el programa de atención domiciliaria - Lima, 2023.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional según dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del programa de atención domiciliaria- Lima, 2023.
4. Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería del programa de atención domiciliaria – Lima, 2023.
5. Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional según la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del programa de atención domiciliaria – 2023.

### **3. CAPITULO: METODOLOGIA**

#### **3.1. Método de la Investigación**

Sera el método hipotético-deductivo; porque es el camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica, obliga a combinar la reflexión racional con la observación de la realidad (41).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Sera cuantitativa, porque implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas para obtener resultados (42).

#### **3.3. Tipo de Investigación**

Sera de tipo aplicada, porque resolverá problemas prácticos basándose en la búsqueda de conseguir un nuevo conocimiento (43).

#### **3.4. Diseño de Investigación**

Constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a las interrogantes y comprobar la hipótesis de investigación (44).

Sera de tipo observacional, descriptivo, trasversal y correlacional.

Observacional; porque no existe ninguna intervención del investigador, el cual se limita a medir el fenómeno y describirlo tal y como se encuentra presente en la población de estudio (45).

Correlacional; porque mide la relación entre dos variables sin que el investigador controle ninguna de ellas (46).

Descriptivo; porque implica observar y describir el comportamiento de un sujeto en forma ordenada sin influir sobre él (47).

Transversal; porque el investigador se enfoca en analizar el nivel de una o más variables en un momento determinado (48).

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

Población:

Se considera 69 licenciadas de enfermería que laboran en el Programa de Atención a Domicilio (PADOMI) conformadas por 53 enfermeras con contrato laboral 728 y 16 con contrato CAS.

Muestra: Estará conformada por 69 enfermeras que laboran en la atención programada del Programa de Atención a Domicilio (PADOMI).

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras bajo el régimen laboral 728 y CAS con más de un año de permanencia en PADOMI.
- Enfermeras que usen el sistema de WhatsApp.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que rechacen participar y no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras que se encuentran con descanso médico, vacaciones, licencias.
- Enfermeras con menos de un año de labor en el servicio.



### 3.6. Variables y Operacionalización

#### Variable 1. Inteligencia Emocional

#### Operacionalización de variables

#### Variable: Inteligencia Emocional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	N° de ITEMS	Escala de Medición	Escala valorativa (niveles)
Capacidad para razonar sobre las emociones, mejorar sus cualidades y competencias sociales, favoreciendo el desarrollo emocional, intelectual y profesional. (49)	Capacidad que tiene el profesional de enfermería para razonar sobre las emociones, mejorando sus competencias; que laboran en el programa de atención domiciliaria, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: “Autoconocimiento”, “Autorregulación”, “Automotivación”, “Empatía”, “Habilidades sociales (50)	<p>“Autoconocimiento”</p> <p>“Autorregulación”</p> <p>“Automotivación”</p> <p>“Empatía”</p> <p>“Habilidades sociales”</p>	<p>Autocontrol</p> <p>Decisión</p> <p>Seguridad</p> <p>Control</p> <p>Logros</p> <p>Iniciativa</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Simpatía</p> <p>Comunicación asertiva</p>	<p>(6 items) 1,2,3,4,5,6</p> <p>(6 items) 7,8,9,10,11,12</p> <p>(6 items) 13,14,15,16,17,18</p> <p>(6 items) 19,20,21,22,23,24</p> <p>(6 items) 25,26,27,28,29,30</p>	Ordinal	<p>Optima (111-150)</p> <p>Media (70-110)</p> <p>Baja (30-69)</p>

## Variable 2. Desempeño laboral

### Variable: Desempeño laboral

Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	N° de Ítems	Escala de Medición	Escala Valorativa (niveles)
Comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para alcanzar sus metas mediante las estrategias establecidas. (51)	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados al profesional de enfermería en el programa de atención domiciliaria, el cual será medido a través de un instrumento que evalué las dimensiones: “Satisfacción laboral” “Compensación y beneficios” “Trabajo en equipo” “Comunicación” “Funciones esenciales (52)	“Satisfacción Laboral”  “Compensación y beneficios”  “Trabajo en equipo”  “Comunicación”  “Funciones esenciales”	Clima laboral  Capacitación  Promociones  Incentivos  Relaciones interpersonales  comunicación adecuada  Evaluación desempeño	(5 ítems) 1,2,3,4,5   (5 ítems) 6,7,8,9,10   (5 ítems) 11,12,13,14,15   (5 ítems) 16,17,18,19,20   (5 ítems) 21,22,23,24,25	Ordinal	Bajo (25-58)  Medio (59-92)  Alto (93-125)

### **3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

#### 3.7.1. Técnica

Se utilizará la siguiente técnica.

Variable 1: Encuesta.

Variable 2: Encuesta

#### 3.7.2. Descripción de Instrumentos

##### **A) Instrumento de inteligencia emocional**

El instrumento utilizado fue diseñado por Goleman en el año 1996, "Cuestionario de inteligencia Emocional", modificado por Moreano (50). En Perú en el año 2018.

Esta constituido de 30 ítems, distribuidos en 5 dimensiones: "Autoconocimiento" (6 ítems), "autorregulación" (6 ítems), "automotivación" (6 ítems), "empatía" (6 ítems) y "habilidades sociales" (6 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: siempre (4), casi siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

Para la categorización de la variable se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Inteligencia emocional optima (111 – 150)

Inteligencia emocional media (70 – 110)

Inteligencia emocional baja (30 -69)

##### **B) Desempeño laboral**

El instrumento utilizado fue diseñado por Yabar en el año (2016), "cuestionario de desempeño laboral", modificado por Reyes (52). En Lima -Perú en el año 2022.

Esta constituido de 25 ítems, distribuidos en 5 dimensiones:

“Satisfacción laboral” (5 ítems), “compensación y beneficios” (5 ítems), “trabajo en equipo” (5 ítems), “comunicación” (5 ítems), “funciones esenciales” (5 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Desempeño laboral bajo (25 – 58)

Desempeño laboral medio (59 – 92)

Desempeño laboral alto (93 -125)

### 3.7.3. Validación

#### **Variable inteligencia emocional**

El cuestionario de inteligencia emocional, fue validado según protocolos utilizados por Moreano (50) en el año 2018 mediante juicio de expertos, los cuales fueron 3: una jueza con grado académico de Dra. Y 2 jueces con grado de Magister, quienes calificaron el instrumento con una valoración de “muy alto”.

#### **Variable desempeño laboral**

El cuestionario fue validado según protocolo utilizado por Reyes (52) en el año 2022, mediante juicio de expertos, los cuales fueron 5: dos jueces con grado académico de Dra. Y tres jueces con grado de Magister, quienes calificaron el instrumento con una valoración de “Muy alto”.

### 3.7.4. Confiabilidad

Variable inteligencia emocional

Demostrada a través del coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.801, definiéndola como confiabilidad alta (50).

#### Desempeño laboral

Demostrada a través del coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.968, definiéndola como confiabilidad muy alto (52).

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

Procedimiento de recolección de datos:

- Para el procesamiento de datos de la presente investigación, se considerará los siguientes pasos.
- Se procederá a presentar el proyecto al comité de ética de la unidad de postgrado de la Universidad
- Norbert Wiener para obtener la autorización correspondiente. Una vez obtenida la autorización se gestionará el permiso mediante una solicitud dirigida al director del programa de atención domiciliaria (Padomi) Es salud Lima.
- Se agendará una cita con la Coordinación de enfermería para que nos pueda proporcionar los turnos de los enfermeros que laboran en la atención programada y las facilidades de comunicación con los respectivos enfermeros.
- Antes de aplicar los instrumentos se hará firmar los consentimientos informados.
- Para medir la inteligencia emocional, el tiempo promedio para aplicar el instrumento será de 25 minutos.
- Para la aplicación del instrumento de desempeño laboral, el tiempo promedio para responder los ítems será de 25 minutos

## Procesamiento estadístico y análisis de datos

- Una vez obtenida la información, se trabajará en una tabla matriz en el Microsoft Excel, luego serán procesados mediante el paquete estadístico SPSS 26.0, según los valores obtenidos se elaborarán las tablas y figuras correspondientes.
- Cuando se tengan los datos, se procesarán y serán analizados mediante el análisis estadístico. La estadística inferencial nos permitirá comprobar la hipótesis planteada en el estudio de investigación mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman.

### **3.9. Aspectos éticos:**

Se realizará basándose en los principios bioéticos del Código de ética de enfermería (53). los cuales son:

El principio de justicia: Los profesionales de enfermería serán tratados con dignidad y respeto, sin distinción ni preferencias. Los datos del estudio y los resultados serán totalmente transparentes.

El principio de autonomía: Se respetará los valores de cada profesional de enfermería y la decisión de participar de manera voluntaria en la investigación.

El principio de beneficencia: Los participantes conocerán el objetivo del estudio, así mismo los resultados aportarán beneficio en el desarrollo personal y profesional de enfermería.

El principio de no maleficencia: El presente estudio no causará ningún perjuicio a los participantes ya que toda la información obtenida se mantendrá en completa reserva.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de Actividades

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

**LEYENDA:**

Actividades Cumplidas



Actividades por Cumplir



## 4.2. Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR	
			PRECIO UNITARIO S/.	PRECIO TOTAL S/.
<b>EQUIPOS</b>				
Laptop Hp (Nueva)	Unidad	1	4000	4000
USB	Unidad	1	30	30
<b>ÚTILES DE ESCRITORIO</b>				
Hojas A4 Bond	Millar	1	20	20
Bolígrafos	unidad	12	2.0	24
Tampón	Unidad	1	10	10
<b>MATERIAL BIBLIOGRAFICO</b>				
Textos	Unidad	1	15	15
Impresiones	Hoja	300	0.50	150
Fotocopias	Hoja	200	0.20	40
<b>RECURSOS HUMANOS</b>				
Asesor	Hora	3	200	600
Estadístico	Hora	2	250	500
Digitador	Hora	3	100	300
<b>OTROS</b>				
Transporte	Pasaje	15	10	150
Alimentación	Unidad	50	15	750
Servicio de telefonía móvil	Llamadas	50	1	50
Internet	Hora	1000	0.50	500
Luz	KWh.	1000	0.50	500
Imprevistos				600
<b>TOTAL S/.</b>				<b>8239</b>

Tabla Presupuesto Global

N°	ITEMS	COSTO
1	EQUIPOS	S/. 4030
2	UTILES DE ESCRITORIO	S/. 54
3	MATERIAL BIBLIOGRAFICO	S/. 205
4	RECURSOS HUMANOS	S/. 1400
5	OTROS (GASTO DE CAMPO)	S/.2550
	<b>TOTAL, GASTOS</b>	<b>S/. 8239</b>



## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA

1. Organización Mundial de la salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet] 2020. [citado el 2 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Organización Mundial de la salud. Situación de la enfermería en el mundo. [Internet] 2020. [ citado el 2 de julio de 2022]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
3. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería [Internet] 2020. [citado el 2 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
4. Organización mundial del trabajo. Aplicación off internacional labor Standars [Internet] 2022. [citado el 2 de julio 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_836655.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_836655.pdf)
5. Barzola L, Huamán M. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud. [Título para optar el grado de Licenciada de Enfermería]. Huancayo: Universidad Peruana los Andes;2020. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2326/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Paredes M, Guliana M. Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022. [ Tesis para optar el título de grado de

maestro en gestión de los servicios de salud] Lima: Universidad César

Vallejo; 2023. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111093/Medina\\_PMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111093/Medina_PMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

7. Carmona P, Rosas R. Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Revista LIDER* [Internet]. 2020; vol19(30):107–18. Disponible en: <https://www.revistaliderchile.com/index.php/liderchile/article/view/57>
8. Bayser Se. Motivación y Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad Autónoma de Buenos aires. *Salud Ciencia Tec.* 2022;2(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
9. Sánchez X, Magaña M. La inteligencia emocional en las relaciones laborales y sus efectos en la productividad. [Grado en relaciones laborales]. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona; [Internet] 2019. Disponible en: [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2019/213051/TFG\\_xsanchezhernandez.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2019/213051/TFG_xsanchezhernandez.pdf)
10. Biedma-Ferrer. Inteligencia emocional, influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista Geón* [Internet] 2021; 8 (1-17): 272. Disponible en: <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/272/407>
11. Chin Y, Yen K, I H, Kay S, Kath P. Efecto mediador del desempeño laboral entre la inteligencia emocional y las intenciones de rotación entre enfermeras hospitalarias durante la pandemia de COVID 19. Elsevier [Internet]. 2023. Volumen 30, 247-253. Disponible en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1322769622001433#sec000>

6

12. Xing G, Nantsupawat A, Thungjaroenkul P. Inteligencia emocional y desempeño laboral de enfermeras en hospitales terciarios de la ciudad de Xishuangbanna, República Popular de China. *Revista de Enfermería* [Internet]. 2022 [citado el 3 de junio de 2023];49(1):38–47. Disponible en: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cmunursing/article/view/256801>
13. Alonazi W. The impact of emotional intelligence on wob performance during COVID-19 crisis: A cross-sectional analysis. *Psychol Res Behav Manag* [Internet]. 2020; 13:49–57. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2147/PRBM.S263656>
14. Ángeles C. Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral por competencias en el personal de UCI COVID del hospital público privado [Tesis para optar el grado de Maestro en gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56466>
15. Mantilla E, Vargas P. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa. [tesis para optar título profesional de enfermera] Arequipa: UNSA 2021. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/3aa67eaf-4ad5-421b-8fed-140995cf8610>
16. Díaz J. Inteligencia emocional y desempeño laboral en internos de enfermería de un Hospital Nacional de Lima del Minsa. [Maestra en Docencia universitaria]. Lima: Universidad CesarVallejo; 2020.Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61353/D%c3%adaz\\_QJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61353/D%c3%adaz_QJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

17. Pincay – Aguilar I, Candelario G, Castro J. Inteligencia emocional en el desempeño docente. Rev. Psicológica UNEMI [Internet] 2018; vol. (2): 32 – 40. Disponible en: <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699>
18. Fernández P Cabello R, La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. Rev. Íbero [Internet] 2021; 1 (1) pág. 31 – 46. Disponible en: <https://ri.iberomx.com/handle/iberomx/6043>
19. De la Garza M, Guzmán E, Gallardo M. El autoliderazgo y la inteligencia emocional Rev. Ciencia y sociedad [Internet] 2018; vol. 43 (2). Disponible en: <https://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/handle/123456789/2268>
20. Guerrero R, Castañeda R. Momento del cuidado, un encuentro fenomenológico entre enfermera y persona cuidada. Rev. Científica de la asociación de historia y antropología de los cuidados [Internet]2020; 24 . Disponible en: <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/111381?mode=full>
21. Machado Y. Origen y evolución de la educación emocional. Rev. educación e investigación. [Internet] 2022; vol. 4 (6) p 35 – 47. Disponible: <https://revistaalternancia.org/index.php/alternancia/article/view/819/2073>
22. Bueno L. La inteligencia emocional: Expresión teórica de los modelos fundantes. Rss. [Internet]. 2019. Disponible en:<https://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1816>

23. Mesa J. Inteligencia emocional, rasgos de personalidad e inteligencia psicosomática en adolescentes. [tesis doctoral]. Murcia 2015 [citado el 9 de julio de 2022]. Disponible en:  
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/310420/TJRMJ.pdf>
24. Chernicoff L, Rodríguez E. Autoconocimiento una mirada hacia nuestro universo interno. Rev. Didac [Internet] 2018 (72) 29 – 37. Disponible en:  
<https://biblat.unam.mx/es/revista/didac/articulo/autoconocimiento-una-mirada-hacia-nuestro-universo-interno>
25. Santoya Y, Garces M, Tezon M. Las emociones en la vida universitaria: Análisis de la relación entre autoconocimiento emocional y autorregulación emocional en adolescentes y jóvenes universitarios. Rev. psicogente [Internet] 2018 vol. 21 (40). Disponible en:  
[ghttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-01372018000200422](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372018000200422)
26. Andrade MS, L. Chong M, Cobos ET. Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. Revista Tecnológica Ciencia y Educación Edwards Deming [Internet]. 2021 [citado el 3 de junio de 2023];5(2):100–15. Disponible en: <https://revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>
27. Coromoto H. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista científica 2018; vol. 3, N (7): 2018. Disponible en: [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/18](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/18)

28. Corrales A, Quijano N. Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. Redalyc [Internet] 2017, vol. 22(1): pág. 58 – 65. Redalyc. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
29. Quispe, M. Habilidades sociales y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un hospital nacional Es salud. [ Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Docencia Universitaria]. Lima: Universidad Cesar Vallejo ;2021. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62942/Quispe\\_PM-](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62942/Quispe_PM-)
30. Zepeda K. Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente [Internet]. 2019 [citado 16 de julio de 2022];6(1):57-67. Disponible en:  
<https://www.revistacunsurori.com/index.php/revista/article/view/41>
31. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev. valor agregado [Internet] 2020 vol. 7(1): 109 – 121. Disponible en: [file:///C:/Users/Valeria%20Reyes/Downloads/1417-Texto%20de%20el%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/Valeria%20Reyes/Downloads/1417-Texto%20de%20el%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20(9).pdf)
32. Santos J. El clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador de la planta salsas en la empresa Dámper [Tesis para optar el título de Ingeniero Estadístico]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2018. Disponible en <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2992266>

33. Vásquez B. Motivación del personal asistencial y su relación con la satisfacción del usuario externo del centro de salud José Leonardo Ortiz. [ Maestra en Ciencias con mención en Gerencia de servicios de Salud]. Chiclayo. Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2018. Disponible en:  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7576/Blanca\\_Perla\\_V%c3%a1squez\\_Paredes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7576/Blanca_Perla_V%c3%a1squez_Paredes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
34. Mogollón M. Factores motivadores asociados al desempeño laboral en profesionales de la salud. [ Grado académico de Maestro en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en:  
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6304/TESIS\\_MAESTRIA\\_MOGOLL%C3%93N\\_FCS\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6304/TESIS_MAESTRIA_MOGOLL%C3%93N_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
35. Pérez M. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud. 2017 vol. (1), 23-29. Disponible en:  
[https://www.ecorfan.org/republicofperu/research\\_journals/Revista\\_de\\_Tecnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria/vol1num1/Revista\\_de\\_T%C3%A9cnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria\\_y\\_Salud\\_V1\\_N1\\_4.pdf](https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf)
36. Jiménez, M. Las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa fundo Mochica- Denver [Título de Licenciado en Administración]. Trujillo: universidad Nacional de Trujillo;2018. Disponible en:  
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11385/jimenezrosales\\_merlyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11385/jimenezrosales_merlyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

37. Ayovi J. Vista de Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones [Internet]. 2019; vol. (4) :58 -76 [citado el 27 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
38. Gómez M, Balderas S, Oziel B, Pérez R, Guadalupe E. El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey [Internet]. 2019 Uanl.mx. [citado el 27 de agosto de 2022]. Disponible en: [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5/18%20MENDOZA\\_SALAZAR\\_RDZ.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5/18%20MENDOZA_SALAZAR_RDZ.pdf)
39. Gómez J. La Comunicación. Salud [Internet]. 2016 [citado el 27 de agosto de 2022];20(3):5–6. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-71382016000300002&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-71382016000300002&script=sci_arttext)
40. Vázquez-Guzmán M. Diseño, validación y aplicación de un instrumento de evaluación de las competencias profesionales para realizar las funciones esenciales de la salud pública. Educación médica [Internet]. 2018 [citado el 27 de agosto de 2022];21(5):247. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2014-98322018000500005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322018000500005)
41. Zelada E. La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la universidad tecnológica de Piura [ Maestro en Gestión del talento humano] Piura Universidad Cesar Vallejo; 2018 Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17305/Zelada\\_FE\\_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17305/Zelada_FE_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



42. Alejo M. Reflexiones sobre los supuestos de Guillermo Briones en investigación educativa y el enfoque cuantitativo [Internet]2015 vol8 (2): 93 - 100. Disponible file:///C:/Users/Valeria%20Reyes/Downloads/1249-Texto%20de%20art%C3%ADculo-1029-1-10-20180724.pdf
43. Arias J. Diseño y metodología de la investigación [Internet] Perú: Enfoques Consulting EIRL:2021 [revisado 2021; consultado 2023]. Disponible en. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
44. Ramos C. Los paradigmas de la investigación científica. Unife [Internet]2015; vol. 23(1). Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167>
45. Cataldo R, Arancibia M, StojonovaJ, Papisinski C. Conceptos generales en bioestadística y epidemiología clínica: Rev. Medware 2018 ;19 (8). Disponible en: <https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/06/Cataldo-R.-Conceptos-generales-en-bioestadistica-y-epidemiologia-clinica.-Estudios-observacionales-con-disenos-trasnversales-y-ecologicos.Medwave-2019.pdf>
46. Arias J, Covinos M, Cáceres M. Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. Rev. Multidisciplinario [Internet] 2020 4(2): 237. Disponible en [:https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46Arias](https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46Arias)
47. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodología de la investigación educativa (descriptiva, experimental, participativa y de investigación). Recimundo [Internet] 2020; vol. 4:163-173. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

48. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de corte transversal Rev. Med [Internet] 2018; vol. 21(3): 141-146. Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321\\_Disenos\\_de\\_investigacion\\_de\\_Corte\\_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenos_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf)
49. Quiliano M, Quiliano M. Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes DE enfermería. Cienc enferm [Internet]. 2020 [citado el 20 de agosto de 2022];26. Disponible en:  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532020000100203&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532020000100203&script=sci_arttext)
50. Nicolasa M. La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro naval Callao. [ Maestra en gestión de los servicios de salud] Lima. Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23351/Moreno\\_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23351/Moreno_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
51. Mamani Y, Cáceres J. Desempeño Laboral: Una revisión teórica [ Bachiller en administración de negocios]. Lima: Universidad Unión. Disponible en:  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
52. Reyes G. La inteligencia emocional y el desempeño laboral en estudiantes de segunda especialidad de emergencia y desastre en una universidad privada. [Maestro en docencia universitaria]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022.

Disponible en:

[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6392/T061\\_25755035\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6392/T061_25755035_M.pdf?sequence=1&isAllowed=)

53. Colegio de enfermeros del Perú. Estatuto y Reglamento Ley del Trabajo de la Enfermera Código de Ética y Deontología. Edición 2014. Lima. Editorial Consejo Nacional del Colegio de Enfermeros del Perú.

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el programa de atención domiciliaria (Padomi) Lima 2022?</p> <p><b>ESPECÍFICO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</li> </ol>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p><b>ESPECÍFICO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</li> <li>Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</li> <li>Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</li> <li>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</li> <li>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</li> </ol>	<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>H1</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el programa de atención domiciliaria (Padomi) Lima 2022.</p> <p><b>H0</b> No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el programa de atención domiciliaria (Padomi) Lima 2022.</p> <p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p><b>HE1</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional según la dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p><b>HE2</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional según la dimensión Autorregulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p><b>HE3</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional según la dimensión motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p><b>HE4</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional según la dimensión empatía y el desempeño laboral del profesional de enfermería</p> <p><b>HE5</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional según la dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral.</p>	<p><b>VI: Inteligencia Emocional (IE)</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>D1:</b> Autoconocimiento. <b>D2:</b> Autorregulación. <b>D3:</b> Motivación. <b>D4:</b> Empatía. <b>D5:</b> Habilidades sociales</p> <p><b>Desempeño Laboral.</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>D1:</b> Satisfacción laboral. <b>D2:</b> Compensaciones y beneficios. <b>D3:</b> Trabajo en equipo. <b>D4:</b> Comunicación. <b>D5:</b> Funciones esenciales</p>	<p><b>Método</b> Hipotético Deductivo</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño</b> Observacional Descriptivo Transversal Correlacional</p> <p>Población: 69 Licenciadas de enfermería de Padomi Tamaño de muestra: Toda la población será la investigación 69 enfermeras Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumentos: 1. Cuestionario de Inteligencia emocional. 2. Cuestionario de Desempeño laboral.</p>

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL (50)

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

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

<b>4</b> <b>SIEMPRE</b>	<b>3</b> <b>CASI SIEMPRE</b>	<b>2</b> <b>A VECES</b>	<b>1</b> <b>NUNCA</b>
----------------------------	---------------------------------	----------------------------	--------------------------

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

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

## ANEXO N° 3:

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL (52)

## INSTRUCCIONES:

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

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

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1. Satisfacción Laboral</b>					
1	La institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos					
2	Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores					
3	La institución brinda seguridad laboral para los trabajadores					
4	Se interesan por su situación personal que Ud. Atraviesa					
5	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución					
	<b>Dimensión 2. Compensaciones y beneficios</b>					
6	En esta institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda					
7	Las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la institución					
8	En esta institución existe suficiente recompensa por hacer un buen trabajo					
9	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional					
10	Las promociones y ascensos en la institución se manejan de una manera justa					
	<b>Dimensión 3. Trabajo en equipo</b>					

11	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros					
12	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores					
13	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la institución					
14	En esta institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados					
15	En esta institución existe individualismo y la cooperación es pobre					
	<b>Dimensión 4. Comunicación</b>					
16	La comunicación es adecuada en la institución					
17	El personal comunica libremente sus ideas					
18	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada					
19	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas					
20	Existe participación y colaboración en forma conjunta entre personal e institución					
	<b>Dimensión 5. Funciones Esenciales</b>					
21	Existe un seguimiento o evaluación del desempeño de los trabajadores					
22	Se me proporciona información oportuna y adecuada para mi desempeño y resultados alcanzados					
23	Se cumple con las metas y objetivos establecidos por la institución					
24	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento					
25	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos para tener un buen desempeño en el puesto					



## ANEXO 4.

## Consentimiento Informado

Con el debido respeto me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle que estoy realizando un estudio de investigación con la finalidad de “Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería”.

Como profesional de Enfermería, usted ha sido elegido como participante, donde sus experiencias y conocimientos son fundamentales en el desarrollo del proyecto de estudio, le solicito que confirme su participación en la resolución de los cuestionarios.

Se le garantiza la confidencialidad, ya que es una encuesta ANONIMA, se le hará conocedor por parte del investigador sobre los resultados, habiendo finalizado el estudio.

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

---

Firma del participante

## Turnitin

### ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

---

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>uwiener on 2023-10-08</b> Submitted works	2%
2	<b>uwiener on 2023-01-25</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2023-03-24</b> Submitted works	1%
4	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>uwiener on 2023-09-14</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-10-08</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-09-14</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-09-10</b> Submitted works	<1%