



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 en profesionales de enfermería del  
servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de  
Comas, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Salud Familiar y Comunitaria

**Presentado por:**

**Autora:** Salas Yalico, Janneth Monica

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0005-5407-8115>

**Asesora:** Mg. Zavaleta Gutiérrez, Violeta Aideé

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-2132-2071>

**Lima – Perú**

**2024**

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

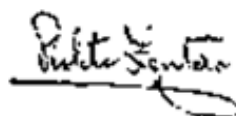
Yo, Salas Yalico, Janneth Monica, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Salud Familiar y Comunitaria de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Inteligencia emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024", Asesorado por la asesora Docente Mg. Zavaleta Gutierrez, Violeta Aidee, DNI N° 08198551, ORCID <https://orcid.org/0009-0001-2132-2071>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:389631955, 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(a)  
 Salas Yalico, Janneth Monica  
 DNI N° 44343101



.....  
 Firma de la Asesora  
 Mg. Zavaleta Gutierrez, Violeta Aidee  
 DNI N° 08198551

Lima, 07 de Octubre de 2024

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, caratula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Dedicatoria**

Primeramente, dedicar a Dios por todas sus bendiciones y porque siempre ilumina mi camino; a mi familia, por su apoyo incondicional cada día de mi formación profesional y a mi abuelita que, aunque ya no este físicamente siempre la llevo en mi corazón.

### **Agradecimiento**

Agradezco grandemente a mi familia y a mis amistades, por el apoyo brindado, sin duda cada esfuerzo fue indispensable para lograr todo este trabajo; y a la Mg. Violeta por compartir sus grandes conocimientos y paciencia, que ha impartido en esta investigación para lograr mi objetivo.

**Asesora: Mg. Zavaleta Gutiérrez, Violeta Aideé**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2132-2071>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

**Secretario** : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

**Vocal** : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

**Índice**

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenido	vi
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la Investigación	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	7
1.4.1. Teórica	7
1.4.2. Metodológica	7
1.4.3. Práctica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1. Temporal	8
1.5.2. Espacial	8
1.5.3. Población o unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales	10

2.2. Bases teóricas .....	12
2.2.1. Inteligencia Emocional (IE) .....	12
2.2.1.1. Evolución histórica .....	12
2.2.1.2. Definiciones conceptuales y teóricas relacionadas.....	14
2.2.1.3. Rol del Enfermero .....	14
2.2.1.4. Instrumentos para medir y evaluar la inteligencia emocional .....	15
2.2.1.5. Dimensiones de la inteligencia emocional .....	15
2.2.2. Desempeño Laboral.....	16
2.2.2.1. Evolución histórica .....	16
2.2.2.2. Definiciones conceptuales .....	17
2.2.2.3. Rol del Enfermero .....	18
2.2.2.4. Instrumentos para medir y evaluar el desempeño laboral ....	18
2.2.2.5. Dimensiones de la inteligencia emocional .....	19
2.2.3. Teorías de enfermería relacionadas .....	20
2.3. Formulación de hipótesis.....	21
2.3.1. Hipótesis general .....	21
2.3.2. Hipótesis específicas .....	21
3. METODOLOGIA .....	23
3.1. Método de la investigación.....	23
3.2. Enfoque de la investigación .....	23
3.3. Tipo de investigación.....	23
3.4. Diseño de la investigación:.....	24
3.5. Población, la muestra, tamaño de la muestra y el tipo de muestreo .....	24
3.6. Variables y operacionalización .....	24

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1. Técnica .....	28
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	28
3.7.3. Validación .....	29
3.7.4. Confiabilidad.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	30
3.9. Aspectos éticos.....	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	31
4.1. Cronograma de actividades .....	31
4.2. Presupuesto.....	32
5. REFERENCIAS .....	33
ANEXOS .....	42
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	43
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	44
Anexo 3. Consentimiento informado.....	48
Anexo 4. Reporte de turnitin .....	49

## Resumen

**Introducción:** Todas las emociones son de suma importancia en nuestra vida cotidiana y las enfermeras han aprendido a identificarlas y controlarlas, aunque no en su totalidad. En los establecimientos de salud encuentran diversas personas sanas, enfermas, tristes, ansiosas por diferentes situaciones que están atravesando. Los enfermeros se enfrentan a un entorno cargado de emociones intensas que debemos saber lidiar con ellas para continuar desempeñando nuestra labor, brindando atenciones y cuidados humanizados de calidad para lograr el bienestar del paciente. **Objetivo:** “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024”. Se utilizará el **método**, hipotético - deductivo, de enfoque cuantitativo, aplicado, no experimental, correlacional y de corte transversal, en una muestra censal de 72 profesionales de enfermería, se aplicará el instrumento TMMS-24, para evaluar inteligencia emocional y un cuestionario para desempeño laboral; ambos son confiables y válidos. Después de recolectar los datos, se procesarán utilizando el programa SPSS 27, se comprobarán las hipótesis con el Coeficiente de Correlación de Spearman, por ser las variables cualitativas.

**Palabras clave:** *inteligencia emocional, desempeño laboral, profesionales, enfermería, emociones.*

### **Abstract**

**Introduction:** All emotions are of utmost importance in our daily lives and nurses have learned to identify and control them, although not in their entirety. In health establishments they find various healthy, sick, sad and anxious people due to different situations they are going through. Nurses face an environment full of intense emotions that we must know how to deal with in order to continue carrying out our work, providing quality, humanized care and attention to achieve the well-being of the patient. **Objective:** “Determine the relationship between emotional intelligence and job performance in nursing professionals of the growth and development service of health centers in the district of Comas, 2024”. The hypothetical-deductive method, with a quantitative, applied, non-experimental, correlational and cross-sectional approach, will be used in a census sample of 72 nursing professionals, the TMMS-24 instrument will be applied to evaluate emotional intelligence and the job performance, which are reliable and valid. After collecting the data, they will be processed using the SPSS 27 program. In addition, the hypotheses will be tested using Spearman's correlation coefficient, given that the variables are qualitative.

**Keywords:** *emotional intelligence, job performance, professionals, nursing, emotions*

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

En el año 2020 la Organización Mundial de la Salud reportó que existen cerca de 28 millones de enfermeros en todo el mundo; y, el 30% de estos profesionales se hallan en América Latina; así mismo, refiere que en los países del África, Asia Sudoriental, Mediterráneo Oriental y Latinoamérica existe una escasez de 5,9 millones de profesionales de enfermería (1,2).

Así mismo, en el 2023, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) reportó que existe en Latinoamérica y el Caribe 44,3 profesionales de enfermería por cada 10.000 habitantes. Esto se compara con la meta establecida para el 2030 de 70.6 por cada 10.000 habitantes; el cual es necesario para coberturar la salud. Del mismo modo, afirma que para garantizar una buena calidad de atención se requiere de enfermeras; porque son un componente esencial del cuidado integral (3).

El déficit de los profesionales de enfermería se debe a varias causas como a la migración hacia otros países, a las diferentes condiciones económicas y a las precarias condiciones de trabajo; la falta de recursos humanos genera una sobrecarga de trabajo en el profesional, y por ende, riesgo de la estabilidad emocional, pudiendo presentar ansiedad, estrés, cansancio, entre otros; hasta llegar a la depresión (4).

En un estudio realizado en España, en el 2020, durante la pandemia los profesionales de enfermería se vieron obligados a realizar varios cambios en el ámbito de sus labores, lo que resultó en cansancio laboral, desequilibrio de las relaciones con colegas y pacientes dentro del establecimiento; comprometiendo su capacidad de resiliencia y el control de las emociones; se presentó deterioro en la calidad del cuidado y no cumplieron con las metas establecidas para cubrir las coberturas, (5).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el 2022 reportó que Perú contaba con 105 836 enfermeros colegiados, y Lima con 1 enfermero por cada 270 habitantes (6).

En el mismo año, en un estudio realizado en Perú, se identificó que 39.1% de enfermeros presentaron ansiedad, el 24.6% depresión y el 8.8% estrés. Estos resultados fueron debido a que durante este tiempo las enfermeras se enfrentaron a múltiples cambios que pusieron en riesgo la estabilidad emocional; debido al sufrimiento, impotencia, angustia y temor a lo desconocido y a la muerte, al mismo tiempo, aumentó la situación de estrés con relación a la sobrecarga laboral, debido a la escasez de enfermeros (7).

Del mismo modo, en otra investigación realizada en Perú, en la provincia de Jauja, se demostró que el 69% de enfermeras presentaron un nivel bajo de desempeño laboral, debido a las pésimas condiciones de trabajo como el déficit de personal, la sobrecarga laboral, los conflictos entre profesionales y las malas relaciones interpersonales (8).

En el distrito de Comas, los profesionales de Enfermería de los servicios de Crecimiento y Desarrollo de los centros de salud no han logrado cumplir con las metas establecidas; a lo que refiere la evaluación del crecimiento y desarrollo, la identificación precoz de los signos de alarma en el recién nacido y en el fortalecimiento de las prácticas sobre el cuidado integral del recién nacido, en la madre, padre o cuidador. En la cobertura de recién nacidos con control CRED completo se observa que, en el año 2019, la Red Integrada de Salud (RIS) Comas llegó a un 42%, en el 2020 disminuyó a 19%; y en el 2021 tuvo un aumento logrando el 35% de cobertura (9).

Del mismo modo, entre los años 2019-2021 en reportes de cobertura de niños con CRED completo en menores de 1 año de la RIS en mención, se evidencio que en el año 2019 se logró el 43%, en el 2020 teniendo una baja al 11% y en el 2021 se obtuvo el 18 %. En la cobertura de niños con CRED completo de 1 año se observó en el año 2019, el 20%, en el 2020 el 7% y en el 2021 se logró el 16%. Así mismo, lo que refiere a la cobertura de niños con CRED completo de 2 años; en el año 2019 se logró el 13%, teniendo una disminución significativa en los años 2020 (6%) y 2021 (2%) (9).

En la actualidad se tiene un amplio concepto sobre inteligencia emocional, así mismo, indican que es un factor psicológico que modera el desempeño laboral; y es importante para lograr los objetivos establecidos por las instituciones (10).

Según Jiménez (11), en un artículo sobre la inteligencia emocional, refiere que las enfermeras deben aprender a ser impulsadoras de cambios, a liderar nuevas disposiciones y circunstancias, a construir lazos que mejoren las interrelaciones con el equipo

multidisciplinario, para trabajar en equipo y así brindar cuidados de calidad para el bienestar y recuperación del usuario.

En varias ocasiones fuera y dentro de los centros de salud se vienen escuchando reclamos de las madres que asisten con sus niños al servicio de crecimiento y desarrollo, en donde refieren que el personal de enfermería no les brinda una buena atención, orientación y reciben un mal trato por parte de ellos; así mismo, mencionan que en ocasiones encuentran al personal de enfermería en otros servicios como en inmunizaciones, tópico o en la Estrategia de tuberculosis. Por todo lo expuesto anteriormente y teniendo en cuenta que en Perú no se evidencian suficientes investigaciones que evalúen la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del enfermero; de aquí nace el interés de investigar la relación que existe entre estas variables, con la finalidad que sirva como sustento para proponer estrategias tendientes de ayudarle al profesional de enfermería a manejar sus emociones, para que pueda llevar el autocontrol de ellas y logre entregar lo mejor de sí en el trabajo; y por lo tanto, mejorar las coberturas establecidos por MINSA e incrementar la calidad en la atención.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo la dimensión “percepción emocional” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo?

¿Cómo la dimensión “comprensión emocional” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo?

¿Cómo la dimensión “regulación de las emociones” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Establecer cómo la dimensión “percepción emocional” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo.

Establecer cómo la dimensión “comprensión emocional” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo.

Establecer cómo la dimensión “regulación de las emociones” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Este proyecto es importante porque estudiará y explicará cómo influye la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral, luego estos resultados significativos contribuirán a nuevas investigaciones para las universidades y escuelas de posgrados; además, se toma el postulado de Jean Watson, quien sostiene que las enfermeras deben reconocer y tener el control de sus propias emociones, con la finalidad que la interrelación con los pacientes y equipo de trabajo no se vea afectado y reflejado en el desempeño de sus labores.

### **1.4.2. Metodológica**

Esta pesquisa estará basada en un enfoque cuantitativo haciendo uso del análisis del método analítico, hipotético y deductivo, se buscará en un determinado momento correlacionar dos fenómenos, los cuales serán evaluados a través de cuestionarios, se aplicará el TMMS-24 para la inteligencia emocional y una ficha de evaluación para desempeño laboral, los resultados serán analizados utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales para establecer la relación y dirección de estas variables, el resultado obtenido servirá para las futuras investigaciones y constituirá en una evidencia científica que respaldara el método empleado. El producto de esta investigación servirá de base, para demostrar que se deben realizar investigaciones de este tipo en el primer nivel de atención.

### **1.4.3. Práctica**

Los productos de la siguiente pesquisa me permitirán recomendar a los médicos jefes de los centros de salud del distrito de Comas, incluyendo a las jefas de enfermería de los 14 establecimientos para que implementen talleres para sensibilizar al personal, técnicas de

afrontamiento al estrés, desarrollo de estrategias para afrontar las emociones y técnicas para mejorar la inteligencia emocional, lo que conllevará a mejorar el desempeño en las labores de los enfermeros de estos centros de salud.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El presente estudio se desarrollará durante los meses de junio y julio del 2024.

### **1.5.2. Espacial**

Esta investigación se desarrollará en los centros de salud del distrito de Comas.

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

Está constituida por 72 enfermeros de los centros de salud, pertenecientes al distrito de Comas.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Millán y Escandón (12), 2021 en Guatemala, propusieron “identificar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral en una muestra del personal de enfermería del Hospital departamental San Antonio del municipio de Roldanillo Valle”. Esta pesquisa fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal, no experimental. Cooperaron 31 enfermeros. Aplicaron la escala de apreciación del estrés socio laboral (EAE-S) y el TMMS-24 para inteligencia emocional. Se obtuvo como resultado un nivel bueno de inteligencia emocional, (55% en atención emocional, 55% en claridad emocional, y el 53 % en la dimensión reparación emocional); a su vez, resultó niveles bajos de estrés laboral (54%). Al finalizar se concluyó que las variables no tienen relación.

Maldonado (13), 2021, Guatemala, efectuó su pesquisa para “determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral”. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental. 30 colaboradores de una empresa municipal fue la muestra. Para inteligencia emocional aplicó el TMMS-24 y para desempeño laboral la escala likert. Obtuvieron como resultado mediante el coeficiente de determinación ( $R^2$ ), el 47% de los participantes poseen inteligencia emocional Normal y un 83% obtuvo un desempeño laboral excelente. Concluyó la relación existente entre ambas variables.

Aranguren y Lozano (14), 2019 en Ecuador realizaron un estudio para “Establecer cómo es la correlación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional de los

trabajadores de nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del Sistema Nervioso Renovar Ltda sede Villavicencio”. Participaron 218 trabajadores. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Empleó dos cuestionarios validados, uno para inteligencia emocional (validado por Mercado, 2001), otro para el clima organizacional (validado por Tapias, 2014). Resultó un nivel de inteligencia emocional medio (94%) y las subcategorías cohesión y autonomía del clima organizacional obtuvieron un nivel alto con 14% del total. Así mismo se encontró  $p=0.00$ , lo que indica que la correlación directa es nula.

Morales et al. (15), 2020 en México, buscaron “describir la relación de la Inteligencia Emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os de un hospital público de México”. En esta pesquisa cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, participan 127 enfermeras. Emplearon cuestionarios validados denominados Inventario de Inteligencia Emocional (ICE) y Evaluación de los Comportamientos del Cuidado Otorgado por la Enfermera (ECCOE). Se halló mediante la correlación de Spearman  $r_s = 0,816$ ;  $p = 0,001$ , así mismo, resultó que 44.9% obtuvo nivel “promedio” de inteligencia emocional y 41.7% “muy bueno” de cuidado otorgado por Enfermería. Concluyó, que las variables tienen relación alta y significativa.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Chuquisana (16), en el 2022 en Lima, buscó “determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima”. Tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, donde se evaluaron a 91 enfermeros de ambos sexos. Utilizó el cuestionario TMMS-24 para inteligencia emocional y el cuestionario sobre desempeño laboral de Machillanda (2005). Se halló que el 64.8% presentó inteligencia emocional adecuado, del mismo modo, el 82.4% desempeño laboral

bueno, así mismo, encontrándose  $\alpha=0.809$ . Se concluyó que las variables no se relacionan, de tal manera se admite la hipótesis nula.

Conza (17), 2021 en Cuzco, buscó “determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en los servicios de hospitalización del Hospital Antonio Lorena”. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. 89 enfermeros conformaron la muestra, los instrumentos aplicados fueron la prueba de Bar-On ICE, de Ugarriza para inteligencia emocional; y el test de desempeño laboral creado por Monge en el 2016. Resultó inteligencia emocional “alta” en el 98.9% de enfermeros, y el mismo porcentaje presentó desempeño laboral “bueno”, mostrándose una correlación de Pearson igual a 0.000. En conclusión, las variables se relacionan de forma directa, aceptando la hipótesis alterna; los enfermeros llevan un buen manejo de sus emociones y muestran un buen rendimiento profesional.

Mantilla y Vargas (18), en el 2020 en Arequipa, buscaron “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de enfermeros que laboran en la clínica San Juan de Dios”, La pesquisa fue cuantitativo, descriptivo y transversal. Quienes formaron parte del estudio fueron 82 enfermeros. Aplicaron una escala de evaluación para inteligencia emocional y un cuestionario para desempeño laboral. Como resultados, 63.6% de enfermeras obtuvieron una inteligencia emocional regular, y a su vez, poseen un desempeño laboral bueno; así mismo, el 81.7% obtuvo inteligencia emocional buena y un desempeño laboral bueno. Concluyeron que entre las variables hay relación significativa, mediante Chi cuadrado ( $p=0.039$ ).

Chunque (29), en el 2020 en Cajamarca, en su estudio buscó “establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud”. Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal. colaboraron 60 profesionales de salud. Los cuestionarios aplicados, denominados TMMS-24 para valorar inteligencia emocional y la encuesta para desempeño laboral. Como resultado, se evidencio alta inteligencia emocional en 88% de profesionales de salud, también, el 57% tenían alto rendimiento laboral. Por consiguiente, se concluyó asociación existente entre las variables.

Vásquez y Vásquez (20), 2019 en Cajamarca, efectuaron su indagación con el fin de “Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en profesionales de salud de la microrred de Cajamarca”. La pesquisa de método cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Participaron 59 profesionales en salud. Para recolectar datos se empleó el TMMS-24 para inteligencia emocional y el cuestionario de desempeño laboral. Dando como resultado inteligencia emocional adecuada en 72.9% de los participantes, y desempeño laboral alto en 86.4%. Se concluyó la existencia de correlación entre las variables.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Inteligencia Emocional (IE)**

#### **2.2.1.1.Evolución histórica**

La inteligencia emocional es un constructo ampliamente estudiado por diversos expertos en investigación y ha suscitado una gran discusión al respecto (21).

En 1930 Thorndike detalló la "inteligencia social" como el talento humano para conectarse con los demás; después de 10 años, el psicólogo Wechsler en 1940 planteó que los componentes de la inteligencia ejercen un papel significativo en la vida de una persona para poder tener éxito (22).

Posteriormente, en 1983, surge la teoría de las inteligencias múltiples fue destacada por Gardner; refirió existen múltiples inteligencias y que cada una tiene sus propias fortalezas y limitaciones (23).

La primera definición juiciosa de inteligencia emocional como “una parte de la inteligencia social que incluye la capacidad de controlar nuestras emociones y las de los demás, discriminar entre ellas y usar dicha información para guiar nuestro pensamiento y nuestros comportamientos”; se dio en 1990 por Salovey y Mayer. Durante 1995, Goleman definió la inteligencia emocional como “capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones” (24). En 1998, reformula la definición como “capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales” (25).

De igual forma, Mayer y Salovey durante el tiempo vienen reformulando el concepto de inteligencia emocional; así mismo, desde el año 2000 junto a Caruso, estos autores se basan en su conceptualización de las habilidades psíquicas para desarrollar un modelo de habilidades que incluye cuatro factores: percepción, facilitación del pensamiento, comprensión y regulación de las emociones. (26).

### **2.2.1.2. Definiciones Conceptuales y teóricas relacionadas**

Hasta la fecha, Bisquerra (27) cita en su artículo a Salovey y Mayer, quienes puntualizan que inteligencia emocional es la habilidad de controlar, manejar y demostrar sentimientos y emociones según las circunstancias que se presentan en nuestras vidas.

Al igual, Goleman (28) la define como facultad que domina el individuo para dirigir los propios sentimientos y transferir las emociones de una manera apropiada y conveniente.

Sin embargo, Diaz (29), en una de sus publicaciones, hace mención al Dr. Bar-On, define la inteligencia emocional de una forma muy sencilla, refiriendo que “La inteligencia emocional es la facultad de captar, entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida”.

### **2.2.1.3. Rol Enfermero**

La inteligencia emocional es indispensable en cualquier circunstancia de nuestra vida cotidiana, por tal motivo debemos desarrollarla y aplicarla para nuestro bienestar.

De igual manera, el control de las emociones es indispensable en el profesional de enfermería, como sabemos ellos afrontan diversas situaciones, así mismo, se dedican al cuidado de la persona enferma, quienes presentan dolor, ansiedad, depresión y tristeza por su propio estado de salud (30).

El enfermero vive dentro de este entorno junto al paciente; por tal motivo debe tener la facultad de poder percibir emociones; ya sean propias o ajenas; controlarlas

apropiadamente, con el fin de que no afecte su estado emocional; y siga brindando una atención de calidad a la persona, familia y comunidad (31).

#### **2.2.1.4. Instrumentos para medir y evaluar la inteligencia emocional**

Los instrumentos que evalúan la inteligencia emocional son:

##### **a. Trait Meta-Mood Scale (T.M.M.S.):**

Trazada por Salovey y Mayer y adecuada al español Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos en el 2004, está constituida por 3 dimensiones, el cual consta de 8 ítems cada una, en total cuenta con 24 ítems.

##### **b. Schutte Self Report Inventory (S.S.R.I.):**

Creado por Salovey y Mayer (1990) con base en el modelo original, y adaptado y validado al español por Chico en 1999. Está formado por 33 ítems, con respuestas en escala Likert.

##### **c. Emotional Quotient Inventory (EQ-i):**

Es uno de los primeros instrumentos para evaluar la inteligencia emocional, creado por Bar-On en 1997, conformado por 5 dimensiones y 133 ítems; tiene por objetivo descubrir aspectos emocionales y sociales.

##### **d. Emotional Intelligence Test (MSCEIT):**

Salovey, Mayer y Caruso lo desarrollaron en el 2001 y Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos lo modificaron al castellano en el 2004 en una versión más corta, el cual consta de 141 ítems (32).

#### **2.2.1.5. Dimensiones de la inteligencia emocional**

La variable inteligencia emocional está representada mediante las dimensiones de la escala de medición TMSS. Estas se clasifican en: (33).

**Percepción emocional:** Es la primera dimensión en donde el profesional de enfermería tiene la capacidad para identificar, evaluar y manifestar emociones con exactitud (34).

**Comprensión emocional:** Es saber comprender y empatizar con las emociones de los demás, y de aceptar nuestras propias emociones. Esto incluye reconocer de dónde vienen las emociones y cómo cambian (35).

**Regulación de las emociones:** Acción de manejar y dominar las emociones. Se trata de gestionar las emociones, poder manipularlas e intervenir en cómo, con qué intensidad y cuándo se sienten. Favorece el desarrollo emocional (36).

## **2.2.2. Desempeño Laboral**

### **2.2.2.1. Evolución histórica de Desempeño Laboral**

Desde inicio se le llamó descripción del puesto, convirtiéndose después en un instrumento para evaluar la actividad oportuna del puesto en el campo de producción.

La evolución del desempeño inició con Cortes Carreres; además, refirió que la historia de la evaluación del desempeño comenzó en China entre 221 y 265 a.C., cuando el valorador imperial de la Dinastía Wei evaluaba el desempeño y la actitud de los miembros de la Corte. En la Grecia Clásica Pitágoras evaluaba a los aspirantes de su escuela a través de la observación de la fisonomía y del comportamiento.

A inicios del siglo XVI, San Ignacio de Loyola evaluaba a los Jesuitas mediante informes y notas de actividades, donde también incluyó la autoevaluación; a partir del siglo

XVIII inicia la evaluación del desempeño de los estudiantes mediante exámenes y a fines del siglo XIX se empezó a valorar el esfuerzo y las acciones mediante la entrega de diplomas (37).

Así mismo, la evaluación del desempeño como un concepto moderno se originó en los Estados Unidos. Chiavenato señala que en 1918 General Motors desarrolló y puso en práctica un sistema de evaluación del desempeño para gerentes. Considere que, hasta ese momento, este concepto era exclusivamente para validar la eficiencia de las máquinas en la fábrica en lugar del rendimiento o las capacidades de los humanos.

Posteriormente, a fines del siglo XX, Camejo refiere que la evaluación del desempeño está relacionado a remuneraciones, documentación, despido e investigaciones. Finalmente, en la actualidad se siguen creando nuevos modelos de evaluación, enfocados no solo en medir el desempeño, sino también en cómo mejorarlo; el cual será favorable para el trabajador como para la organización. Hoy en día, es una medida de la eficacia organizacional y sirve como base para desarrollar el éxito. (38).

#### **2.2.2.2. Definiciones Conceptuales**

López et al. (39), en su publicación hacen mención a León Gonzales quien refiere que el desempeño laboral es la productividad, el rendimiento de una persona cuando efectúa una actividad de cualquier tipo. Para Robbins y Coulter es el producto final del trabajo que se realiza.

Flores et al. (40) mencionan a Chiavenato en su trabajo, que define al desempeño laboral como comportamiento observable y están relacionados con el resultado de los

objetivos de la organización; también sostiene que el buen desempeño laboral es la fortaleza principal de la institución para su desarrollo.

### **2.2.2.3.Rol Enfermero**

El enfermero es miembro de un equipo multidisciplinar; asimismo, es fundamental en el área de la salud porque desempeña múltiples actividades como promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, de igual manera, brinda cuidados enfocados a la persona, familia y comunidad.

La enfermera desarrolla habilidades y destrezas durante el desempeño de sus actividades, en la labor asistencial siempre busca brindar cuidados con un enfoque holístico los cuales ayudan a mejorar la salud de la persona, así mismo, educa y orienta a los usuarios para lograr el autocuidado y mejorar la calidad de vida (41).

### **2.2.2.4.Instrumentos para medir y evaluar el Desempeño Laboral**

#### **a. Cuestionario de Desempeño Laboral**

Esta herramienta fue creada por el MINSA en Perú en el 2008 y adaptado en el 2015 por Llagas, tiene como finalidad evaluar el desempeño laboral del personal de Enfermería, cuenta 4 dimensiones que son: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional y con 31 ítems (42).

#### **b. La evaluación de desempeño laboral 360°**

Es un instrumento que evalúa el desempeño, valora el rendimiento, proyecta planes de formación y es útil para esquematizar programas de carrera y formación; además se basa en el análisis fundamental, ya que los resultados se derivan de la retroalimentación de entornos profesionales como supervisores directos, subordinados, clientes y colegas (43).

### **2.2.2.5. Dimensiones del Desempeño Laboral**

#### **a. Dimensión Calidad de Trabajo**

Esto se relaciona con un área específica de desempeño laboral y la habilidad para atender oportunamente las necesidades que requiere la persona en una institución.

#### **b. Dimensión Responsabilidad**

Se refiere al desempeño de responsabilidades e inicio de actividades por parte del trabajador a partir de la firma del contrato y quede bajo el mando del empleador. Esto también significa seguridad por parte de las empresas brindada a los trabajadores ante el riesgo de episodios accidentales laborales o el riesgo potencial de contraer una enfermedad profesional.

#### **c. Dimensión Trabajo en Equipo**

Es un método para lograr una meta, consiste en la intervención, ayuda y apoyo de varias personas, comprometidas con un objetivo común que beneficia al equipo. Admite una variedad de perspectivas, proporciona sugerencias más completas sobre estrategias para mejorar tácticas en el trabajo, los procesos internos y desarrollar herramientas. Como tal, son elementos recomendados para lograr las metas organizacionales.

#### **d. Dimensión Compromiso Institucional**

Demuestra compromiso, responsabilidad e identificación del empleado con la institución a través de un compromiso desinteresado, honesto y sincero para lograr las metas establecidas (42).

### **2.2.3. Teorías de enfermería relacionadas**

#### **a. Teoría del Cuidado humanizado de Jean Watson**

Teniendo en cuenta la variable inteligencia emocional se ha considerado incluir la teoría del cuidado humanizado de Jean Watson, quien se basa en tres aspectos que son protección, la mejora, y la preservación de la dignidad, a su vez hace referencia a la teoría del ejercicio profesional de enfermería, el cual tiene como base los 10 factores asistenciales.

Así mismo, las variables mencionadas tienen relación con el quinto factor “la aceptación de expresiones de sentimientos positivos y negativos”, donde Watson enfatiza que el profesional de enfermería debe estar preparado ante cualquier acontecimiento, y a su vez, debe reconocer los sentimientos y las emociones, ya sean negativas o positivas, de igual manera, menciona que debe haber un equilibrio entre el pensamiento, las emociones y el comportamiento para ofrecer cuidados integrales, de calidad (44).

#### **b. Modelo de Sistemas de Betty Neuman**

Este modelo está basado en la adaptación del profesional de enfermería frente a los cambios que se dan en el entorno de sus labores, de igual manera, se fundamenta en la relación de la persona con el estrés y la respuesta o interacción que tiene la persona frente a este estado (45).

Así mismo, Neuman manifiesta que el proceso de adaptación está conformado por tres fases que son alarma, resistencia y agotamiento; la alarma es cuando el organismo se prepara para defenderse cuando se percibe el estrés, la resistencia se da cuando el estrés persiste y el organismo la afronta buscando alternativas para defenderse hasta encontrar el equilibrio de todos los sistemas del cuerpo; y el

agotamiento es cuando el organismo se debilita debido a la situación, el cual, ha sido agobiador durante un largo tiempo; y si la situación de estrés continua en ocasiones puede ser fatal.

Esta situación de estrés y de otras emociones ocurren debido a los diversos acontecimientos y circunstancias que se presentan frecuentemente en el ámbito laboral de los enfermeros en relación con el modelo de Neuman, la enferma deberá buscar el equilibrio del organismo de sí misma, para brindar una atención de calidad, tanto física como emocional; y a la vez, lograr la estabilidad emocional en el paciente, para favorecer a su recuperación (46).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024.

**Ho:** No existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**HiE1:** Existe relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión Percepción emocional de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en

profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud.

**HiE2:** Existe relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión Comprensión emocional de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud.

**HiE3:** Existe relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión regulación de las emociones de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El método será hipotético-deductivo, se basará en la generación de la hipótesis a partir de dos premisas, una de ellas es universal y la otra empírica; su finalidad es comprender los fenómenos y explicar las causas que la generan. Este método parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular; el cual sería la hipótesis (47).

Por lo expuesto en este proyecto la metodología antes descrita es utilizada, debido a que se basa de la hipótesis y de la observación del problema, para luego extraer conclusiones a partir de los resultados y establecer la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño laboral.

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

Será de enfoque cuantitativo debido a que la medición es en cantidades y hace que los resultados sean preciso; además, se podrá realizar inferencias referentes a los resultados de las mediciones y cálculos estadísticos (48). Para demostrar finalmente la relación entre las variables.

#### **3.3. Tipo de investigación**

La pesquisa será aplicada porque aporta conocimientos, ideas, y teorías con el propósito de brindar alternativas de soluciones al problema identificado, en relación con los resultados.

Será aplicada porque solucionará los problemas de la sociedad o el sector productivo, basándose en la búsqueda de nuevos conocimientos (49).

### **3.4. Diseño de la investigación:**

Estudio no experimental; porque las variables no serán manipuladas, de igual manera, de nivel correlacional, se buscará identificar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral, así mismo, los instrumentos se aplicarán una sola vez en el lugar y tiempo determinado, es de corte transversal (50).

### **3.5. Población, la muestra, tamaño de la muestra y el tipo de muestreo**

La muestra será censal; 72 profesionales de Enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas.

#### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería que estén laborando en el servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas.
- Enfermeros que firmen el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Profesionales enfermeros que no pertenezcan al servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas.
- Enfermeros que no firmen el consentimiento informado.

### **3.6. Variables y operacionalización**

Tabla 1. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
<b>VI.</b> <b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	“Es la facultad de captar, comprender y dirigir las emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida” (28).	Es la capacidad que tienen los profesionales de enfermería para controlar, manejar y demostrar sentimientos y emociones de acuerdo con las circunstancias que surgen en el campo laboral, en los establecimientos de salud I-3 de la Red Integral de salud Comas  Para evaluar la inteligencia emocional se aplicará el TMMS-24; consta de 3 dimensiones que son percepción emocional, Comprensión emocional y regulación de las emociones.	Percepción emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos.</li> <li>• Preocupación.</li> <li>• Tiempo a pensar.</li> <li>• Prestar atención.</li> <li>• Emoción afecta mis pensamientos.</li> <li>• Estado de ánimo.</li> <li>• Pensar mis sentimientos.</li> <li>• Analizar mis sentimientos</li> </ul>	Ordinal	Valor final de la variable:  Inteligencia emocional baja (24 a 65) puntos.
			Comprensión de las emociones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de sentimientos.</li> <li>• Definir emociones.</li> <li>• Saber lo que siento.</li> <li>• Conocer emociones</li> <li>• Darse cuenta de mis emociones.</li> <li>• Decir mis emociones.</li> <li>• Saber mis emociones</li> <li>• Entender emociones</li> </ul>		Inteligencia emocional media (66 a 98) puntos.
			Regulación de las emociones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo.</li> <li>• Pensar en agradable.</li> <li>• El placer de la vida.</li> <li>• Pensar en positivo.</li> <li>• Calma.</li> <li>• Buen ánimo.</li> <li>• Energía y felicidad.</li> <li>• No renegar.</li> </ul>		Inteligencia emocional alta (99 a 120) puntos.

<b>V2. DESEMPEÑO LABORAL</b>	<p>Es el rendimiento que proporciona una persona cuando efectúa una actividad en el trabajo (39). Están relacionados con el logro de las metas organizacionales (40).</p>	<p>Es el rendimiento que proporcionan los profesionales de enfermería cuando realizan una actividad en el campo laboral, en los establecimientos de salud I-3 de la Red Integral de salud Comas</p> <p>Para evaluar el desempeño laboral se aplicará un cuestionario tipo escala Likert, el cual es el cuestionario de desempeño laboral determinada por medio de las dimensiones calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.</p>	Calidad de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla labores sin errores.</li> <li>• Evidencia iniciativa y cumple objetivos.</li> <li>• Desarrolla trabajo ordenado.</li> <li>• Desarrolla trabajo en tiempo oportuno.</li> <li>• Aporta ideas innovadoras</li> <li>• Labor metódica.</li> <li>• Capacidad meticulosa.</li> <li>• Iniciativa de trabajo.</li> <li>• Metodología congruente.</li> </ul>	Valor final de la variable:  Desempeño laboral deficiente  (31 - 72) puntos
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asume consecuencias con compromiso.</li> <li>• Reporta avance de labores y problemas.</li> <li>• Información oportuna</li> <li>• Actuación con autonomía y eficiencia.</li> <li>• Capacidad de resolución de problemas.</li> <li>• Trabajo con capacidad de articulación.</li> <li>• Equipo</li> <li>• Liderazgo de labores en conjunto.</li> </ul>	Ordinal  Desempeño laboral regular  (73 - 114) puntos
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo en la implementación de procesos.</li> </ul>	Desempeño laboral eficiente  (115 - 155) puntos	

---

Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Disposición a la ejecución de trabajos encargados.</li><li>• Sugiere ideas en mejoras.</li><li>• Conoce misión y visión</li><li>• Colaboración sin discriminación</li><li>• Resolución de conflictos y dificultades.</li><li>• Consulta y reporta cambios que afectan.</li></ul>
-------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Respuesta oportuna y clara.</li><li>• Muestra respeto a usuarios</li><li>• Muestra respeto a superiores.</li><li>• Muestra respeto a colegas.</li><li>• Respeto y valoración de opiniones.</li></ul>
--------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Las técnicas son métodos utilizadas para recolectar, analizar y organizar datos sobre las variables de estudio; así mismo, en este proyecto se utilizará la encuesta, a través de la aplicación de 2 cuestionarios.

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

**Instrumento 1.-** El cuestionario en escala likert se aplicará para medir la inteligencia emocional, se creó en la versión original en 1995 por Salovey y Mayer (TMMS-48), y adaptado en el 2004 por Fernández Berrocal, Extremera y Ramos (51). El tiempo de llenado será de 15 minutos aproximadamente de forma individual, así mismo contará con 24 ítems en 3 dimensiones: percepción emocional, comprensión emocional y regulación de las emociones, cada uno con 8 ítems. La escala de medición será: nada de acuerdo = 1 punto, algo de acuerdo = 2 puntos, bastante de acuerdo = 3 puntos, muy de acuerdo = 4 puntos, totalmente de acuerdo = 5 puntos; así mismo, la escala de valoración será: inteligencia emocional baja (24-65 puntos), inteligencia emocional adecuada (66-98 puntos) e inteligencia emocional alta (99-120 puntos).

**Instrumento 2.-** El cuestionario en escala Likert se utilizará para medir el desempeño laboral, MINSA lo creó durante el 2008, en Perú y Llagas lo adaptó en el 2015 (52). Cuenta con 31 ítems estructurados en 4 dimensiones, que son: calidad de trabajo (11 ítems), responsabilidad (6 ítems), trabajo en equipo (9 ítems) y compromiso institucional (5 ítems), el tiempo para desarrollar será de 20 a 25 minutos aproximadamente.

La escala de medición será: nunca = 1 punto; casi nunca = 2 puntos; a veces = 3 puntos, casi siempre = 4 puntos y siempre = 5. La escala de valoración será: desempeño emocional deficiente = 31 – 72; desempeño laboral regular = 73 – 114 y desempeño laboral eficiente = 115 - 155.

### **3.7.3. Validación**

#### **Instrumento 1:**

La validación del instrumento de inteligencia emocional fue realizada por Lic. Mey Chang durante el 2017, mediante el método de juicio de expertos y a través de la prueba de concordancia, dando como resultado 0.86 (53).

#### **Instrumento 2:**

La validez del cuestionario para la variable desempeño laboral fue efectuada por el Dr. Daniel Córdova Sotomayor (54), mediante la opinión de juicio de expertos, aplicándose la prueba V de Aiken, dando como resultado 1 (42).

### **3.7.4. Confiabilidad**

**Instrumento 1:** La confiabilidad del instrumento de la inteligencia emocional se realizó a través de las medidas del coeficiente Alfa de Cronbach resultando 0.866 (53).

**Instrumento 2:** Se determinó la confiabilidad de la escala del cuestionario de desempeño laboral; efectuada mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach dando como resultado 0.95 (42).

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

Después de haber recopilado los datos, aplicando los cuestionarios validados, se utilizará el programa Excel 2021 para vaciar los datos, posteriormente se importará al software estadístico SPSS versión 27, donde realizarán los cálculos correspondientes; asimismo, se desarrollarán tablas y gráficos para su análisis y determinación de resultados; se usará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para efectuar la contratación de hipótesis y determinar si entre las variables existe o no correlación.

### 3.9. Aspectos éticos

Se considerarán los siguientes principios éticos.

**Beneficencia:** Una vez obtenido los resultados, se dará a conocer a los jefes de la Red Integrada de Salud Comas y de los establecimientos I-3, incluyendo a las jefas de enfermería para establecer estrategias que ayuden a mejorar la inteligencia emocional del profesional y por ende el desempeño laboral.

**No maleficencia:** No implicará riesgos, ni daños en los enfermeros en estudio.

**Justicia:** Todos los licenciados en enfermería serán tratados por igual y sin discriminación.

**Autonomía:** Se informará y explicará sobre la investigación a los licenciados de enfermería, antes de aplicar el instrumento tendrán que firmar el consentimiento informado, se respetará la decisión de participar o no.



## 4.2. Presupuesto

<b>Componente</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio total</b>
Laptop	<b>2700</b>	<b>1</b>	<b>2700</b>
USB	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>30</b>
Fotocopias	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>2</b>
Impresiones	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>15</b>
Útiles de oficina	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>50</b>
<b>TOTAL</b>			<b>2797</b>

## 5. REFERENCIAS

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 [consultado 6 mayo 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Cassiani S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Pública [Internet]. 2020; 44:64. [consultado 20 junio 2024]. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52081/v44e642020.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
3. Organización Panamericana de la Salud. Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima Pandemia [Internet]. [consultado 08 junio 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-para-responder-mejor>
4. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería. [Internet]. 2020 [Consultado el 18 de junio de 2024]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_topics&view=article&id=189&It=&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_topics&view=article&id=189&It=&lang=es#gsc.tab=0)
5. Buitrago F, Ciurana R, Fernández M, Tizón J. Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española. Elsevier. 2021;53(1):89-101. [consultado 17 junio 2024]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656720301876>

6. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recursos humanos de salud [archivo en hoja de Excel]. INEI, 2023. [consultado 02 junio 2024]. Disponible en: <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>
7. Obando R, Arévalo J, Aliaga R, Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index Enferm* [Internet]. 2020;29(4): 225-29. [consultado 17 junio 2024]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000300008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008)
8. 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>
9. Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Análisis de situación de salud 2022 [Internet]. [consultado 17 junio 2024]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5330653/4777692-analisis-de-situacion-en-salud-asis-2022.pdf?v=1698271592>
10. Carmona P, Rosas R. Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Revista LIDER* [Internet]. 2020; vol19(30):107–18. Disponible en: <https://revistaliderchile.ulagos.cl/index.php/liderchile/article/view/2425>
11. Aguilera, M. El papel de la Inteligencia Emocional en enfermería. *Rev. Presencia* [Internet]. 2016;12(23). [consultado 18 junio 2024]. Disponible en: <https://www.index-f.com/p2e/n23/p10899.php>
12. Millán P, Escandón M. La Inteligencia Emocional y su relación con el estrés laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Departamental San Antonio del Municipio de Roldanillo, Valle. Colombia: Universidad Católica de Pereira; 2021. [consultado

- 20 junio 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucp.edu.co/entities/publication/dc1ec5ed-3d51-4456-bfce-bd3fb82cf0a0>
13. Maldonado C. Inteligencia emocional y Desempeño laboral [tesis de licenciatura]. Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Landívar; 2021. Disponible en:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2021/05/43/Maldonado-Claudia.pdf>
14. Aranguren A, Lozano L. Análisis correlacional entre la inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores de nivel administrativo, hospitalario y asistencial de la clínica del sistema nervioso Renovar Ltda sede Villavicencio. [tesis de grado]. Villavicencio: Universidad Santo Tomas; 2019. Disponible en:  
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/19629>
15. Morales L, Gracia Y, Landeros E. Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. Rev Cuidarte [Internet]. 2020;11(3). [consultado 20 junio 2024]. Disponible en:  
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1152286/989-texto-del-articulo-10906-3-10-20201020.pdf>
16. Chuquisana J. Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de lima, 2022. [tesis de maestría]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en:  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/20.500.13053/6793>
17. Conza C. Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Antonio Lorena, Cusco-2021. [tesis de licenciatura]. Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2021. Disponible en:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/4728>

18. Mantilla E, Vargas A. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020. [tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3461e2de-90ae-4a8e-9f8a-122274e5477c/content>
19. Chunque S. inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal que labora en un Centro de Salud de Nivel 1 - IV de Cajamarca – 2020. [tesis de licenciatura]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1722>
20. Vásquez E, Vásquez D. Inteligencia Emocional y su relación con el desempeño laboral en profesionales de salud de la Microred de Cajamarca- Categoría I3. 2019. [tesis de licenciatura]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1028>
21. Pico I. ¿Qué es la inteligencia emocional? Definición histórica. Psicopico [Internet]. 2017. [consultado 21 junio 2024]. Disponible en: <https://psicopico.com/la-inteligencia-emocional-definicion-historica/>
22. Pura mente. Historia de la inteligencia emocional. [Internet]. 2021. [consultado 21 junio 2024]. Disponible en: <https://puramente.app/cerebro/historia-de-la-inteligencia-emocional/>
23. Garrido S. La inteligencia según Howard Gardner [Internet]. [consultado 21 junio 2024]. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/corporativo/prl/inteligencia-howard-gardner/>
24. Barchard, K, Brackett, M, Mestre J. Haciendo balance y avanzando: 25 años de investigación en inteligencia emocional. Rev Emociones [Internet]. 2016;8(4):289.

- [consultado 21 junio 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1754073916650562>
25. Retana D, Anicasio J. La percepción de la inteligencia emocional en la formación inicial de maestros en Costa Rica. *Intersedes* [Internet]. 2021; XXII (45): 37-57. [consultado 28 junio 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/666/66670035003/html/>
26. Molina G. Origen y evolución del término inteligencia emocional. *Pub Didácticas* [Internet]. 2017 [citado 2024 junio 21]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/235856937.pdf>
27. Bisquera R. La inteligencia emocional según Salovey y Mayer. [Internet]. [citado 2024 junio 20]. Disponible en: <https://www.rafaelbisquerra.com/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>
28. Goleman D. *La inteligencia emocional*. [Internet]. 1.<sup>a</sup> edición. Barcelona: Kairós; 2008. [citado 2024 junio 22]. Disponible en: [https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_inteligencia\\_emocional/mIJaEAAQB-AJ?hl=es&gbpv=1&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/La_inteligencia_emocional/mIJaEAAQB-AJ?hl=es&gbpv=1&printsec=frontcover)
29. Diaz M. *Inteligencia emocional* [Internet]. 2020. [citado 2024 junio 21]. Disponible en: <https://miguelangeldiaz.net/category/inteligencia-emocional/>
30. Cruellas M. *La inteligencia emocional en el ámbito enfermero* [Trabajo de fin de grado Enfermería]. Madrid: Universidad Europea; 2021. Disponible en: <https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/127/MercedesCruellas.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=A%20medida%20que%20las%20enfermeras,emociones%20y%20reconocer%20su%20importancia.>
31. *Inteligencia emocional*. [Internet]. Wikipedia. [citado 2024 junio 29]. Disponible en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Inteligencia\\_emocional](https://es.wikipedia.org/wiki/Inteligencia_emocional)

32. Sánchez D, Robles M. Instrumentos de evaluación en inteligencia emocional: una revisión sistemática cuantitativa. Scielo [Internet]. 2018; 57(2): 27-50. [citado 2024 junio 21]. Disponible en: [www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-97292018000200027&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-97292018000200027&script=sci_arttext)
33. Duarte F. Inteligencia emocional asociada a salud mental en estudiantes universitarios de la carrera de psicología. Innovare. [Internet]. 2018 [citado 2024 junio 21];7(1):58-73. Disponible en: [www.unitec.edu/innovare/volumen-7/numero-1/](http://www.unitec.edu/innovare/volumen-7/numero-1/)
34. Hernández G. La satisfacción laboral y su relación con la inteligencia emocional. Universidad De La Laguna [Internet]. 2018. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7130/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20la%20inteligencia%20emocional.pdf?sequence=1>
35. Ochante C. Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital pediátrico [Trabajo académico para optar el título de especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7475>
36. José S. Regulación emocional: el proceso esencial de la inteligencia emocional. [Internet]. Área Humana. 2018. [citado 2024 junio 21]. Disponible en: [www.areahumana.es/regulacionemocional/#:~:text=M%C3%A1s%20bien%20podr%C3%ADamos%20decir%20que,propias%20y%20de%20los%20dem%C3%A1s](http://www.areahumana.es/regulacionemocional/#:~:text=M%C3%A1s%20bien%20podr%C3%ADamos%20decir%20que,propias%20y%20de%20los%20dem%C3%A1s)
37. Padilla P. Historia de la Evaluación del Desempeño. [Internet]. [citado 2024 junio 21]. Disponible en: <https://pedropadillaruz.es/historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
38. Quispe A, Condor J. Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo. [Trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller en

- Administración y negocios internacionales]. Lima: universidad Peruana Unión; 2021.  
 Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4894>
39. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Scielo Perú [Internet]. 2021 [citado 2024 junio 21]; 21(2): 316-25. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci\\_arttext#B7](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext#B7)
40. Flores D, Martínez L, Flores B. Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales [Tesis para optar al título de Licenciado en Administración de Empresa]. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15173>
41. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. Archmed [Internet]. 2019 [citado 2024 junio 26];20(1),123-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
42. Portugal L. Motivación y Desempeño Laboral en Personal Profesional de Enfermería en un Hospital Nacional Nivel IV de Lima Metropolitana, 2021 [Tesis para optar el Título de Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5903>
43. Bizneo blog. Qué es la evaluación 360 grados y cómo contribuye al desempeño [Internet]. s.f. [Citado 2024 junio 21]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/evaluacion-360/>
44. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. Rev Cubana Enfermer [Internet].2015 [citado 2024 junio de

- 30];31(3). Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000300006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000300006)
45. Sánchez S. El modelo de sistemas de Neuman: qué es y qué explica sobre los pacientes [Internet]. *Psicología y Mente*, 9 de abril del 202. [citado 2024 julio 3]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>
46. Romero G, Flores E, Cárdenas P, Ostiguín R. Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. *Enfer Univ* [Internet]. 2007 [citado 2024 julio 3];4(1):4448. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821005>
47. Nateras M, La importancia del método en la investigación. *Redalyc.org* [Internet]. 2005 [citado 2024 julio 22];8(15):277-85. Disponible en: URL: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67681519>
48. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* [Internet]. 2019 [citado 2024 julio 22]; 13(1): 102-22. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
49. Lozada J. *Investigación Aplicada*. Dialnet [Internet]. 2014 [citado 2024 julio 26]; 3(1):47-50. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
50. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación* [Internet]. 6ta ed. México: McGraw Hill; 2014 [citado 2024 julio 5]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
51. Chang M. Relación entre la inteligencia emocional y respuesta al estrés en pacientes ambulatorios del servicio de psicología de una clínica de Lima Metropolitana [Tesis

- para optar el título de Licenciado en Psicología]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/818>
52. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015 [Tesis para optar el grado académico de Magíster en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2015. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8660>
53. Huamán A. Inteligencia emocional y ansiedad en profesionales de enfermería del área de emergencia en un hospital de Lima [Tesis para optar el título de Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10821>
54. Humareda P. Motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial del distrito de Ate año 2020 [Tesis para optar el grado académico de maestra en Comportamiento organizacional y recursos humanos]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/7045>

**ANEXOS**

**Anexo 1. Matriz de consistencia**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> a. ¿Cómo la dimensión “percepción emocional” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo? b. ¿Cómo la dimensión “comprensión emocional” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo? c. ¿Cómo la dimensión “regulación de las emociones” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024”.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> a. Establecer cómo la dimensión “percepción emocional” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo. b. Establecer cómo la dimensión “comprensión emocional” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo. c. Establecer cómo la dimensión “regulación de las emociones” de la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> <b>Hi:</b> Existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024”.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>HiE1:</b> Existe relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión Percepción emocional de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud. <b>HiE2:</b> Existe relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión Comprensión emocional de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud. <b>HiE3:</b> Existe relación positiva estadísticamente significativa entre la dimensión Regulación de las emociones de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones: 1. Percepción emocional. 2. Comprensión emocional. 3. Regulación de las emociones.</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: 1. Calidad de trabajo. 2. Responsabilidad en equipo. 3. Trabajo en equipo. 4. Compromiso institucional</p>	<p>Tipo de investigación: aplicada</p> <p><b>Método y diseño de investigación:</b> Método: hipotético deductivo Diseño: no experimental Alcance: Correlacional</p> <p><b>Población/Muestra:</b> La muestra será censal conformada por 72 profesionales de enfermera.</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### Cuestionario 1: Escala de Inteligencia Emocional (TMMS-24)

Estimado participante, los cuestionarios tienen como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de los establecimientos de salud de la Red Integrada de Salud Comas. Para ello, solicito su participación respondiendo con sinceridad y veracidad la presente encuesta, la cual será de manera anónima y confidencial. Agradezco anticipadamente su colaboración. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

1	Presto mucha atención a los sentimientos	1	2	3	4	5
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5

17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

## Cuestionario 2: Desempeño Laboral

**Instrucciones:** Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>Calidad de trabajo</b>					
1	Produce o realiza trabajo sin errores					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
3	Realiza un trabajo ordenado					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
8	Va más allá de los requisitos para obtener un resultado mejor					
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					
11	Puede trabajar independientemente					
	<b>Responsabilidad</b>					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
13	Mantiene a la jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					

14	Transmite esta información oportunamente					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a facultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	<b>Trabajo en equipo</b>					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio.					
22	Conoce la visión y misión del servicio.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad, o discapacidad.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
	<b>Compromiso institucional</b>					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

### Anexo 3. Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Salas Yalico, Janneth Monica

Título : “Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería de los establecimientos de salud I-3, de la Red Integrada de Salud Comas, Lima – 2024”

**Propósito del Estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería del Servicio de Crecimiento y Desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, *Salas Yalico, Janneth Monica*. El propósito de este estudio es: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de crecimiento y desarrollo de los centros de salud del distrito de Comas, 2024. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

**Procedimientos:**

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios:** Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Costos e incentivos:**

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

**Confidencialidad:**

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

**Derechos del participante:**

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

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

**Participante**

**Nombres:**

**DNI:**

**Investigador**

**Nombres:**

**DNI:**

## ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	4%
2	<b>uwiener on 2024-07-18</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2024-05-26</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-03-02</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2023-03-02</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-10-26</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-10-16</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2024-08-15</b> Submitted works	<1%