



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Relación entre Desempeño Laboral e Inteligencia Emocional en el personal
asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autor: Reynoso Calderón, Rolando Marcos


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0944-747X>

Asesor: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

Lima – Perú

2024

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

Yo, Rolando Marcos Reynoso Calderon Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “Relación entre Desempeño Laboral e Inteligencia Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024” Asesorado por el docente: Misael Erikson, Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (18) (dieciocho)% con código oid: 14912:408499362 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
 Rolando Marcos Reynoso Calderón
 DNI: 22507340

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



.....
 Firma
 Maguiña Palma Misael Erikson
 DNI: 41974596.....

Lima, 22 de noviembre de 2024

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

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.

Se realizo la exclusión para eliminar la estructura de plantilla de la caratula el cual eleva la similitud.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado especialmente a mis padres, quienes me brindaron su apoyo incondicional para continuar mi camino hacia el crecimiento personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi esposa Jenny y mis hijos Gabriel, Daniel y Mariel quienes me motivan a seguir creciendo profesionalmente, a mi asesor por brindarme sus enseñanzas durante este proceso, y a mis amigos por su apoyo en este trabajo.

INDICE

INDICE	Pág.
Portada	i
Título	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice (general, de tablas y figuras)	iv
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
1. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema de investigación	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4. Justificación	16
1.4.1 Teórica	16
1.4.3 Metodológica	16
1.4.2 Practica	17

1.5. Limitaciones de la investigación	17
1.5.1. Temporal	17
1.5.2. Espacial	17
2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1 Antecedentes internacionales	18
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.2. Bases Teóricas	26
2.3. Formulación de la hipótesis	31
2.3.1. Hipótesis general	31
2.3.2. Hipótesis específicas	31
3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	32
3.1. Método de la investigación	32
3.2. Enfoque de la investigación	32
3.3. Tipo de la investigación	33
3.4. Diseño de la investigación	33
3.5. Población, muestra y muestreo	34
3.6. Variables y operacionalización	35
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.7.1. Técnica	39
3.7.2. Descripción de instrumentos.	39
3.7.3. Validación	40
3.7.4. Confiabilidad	43

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	43
3.9. Aspectos éticos	43
4. CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	45
4.1. Resultados	45
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	45
4.1.2. Prueba de hipótesis	54
4.1.3. Discusión de Resultados	62
5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
5.1. Conclusiones	67
5.2. Recomendaciones	68
6. REFERENCIAS	69
7. ANEXOS	76
Anexo 1: Matriz de consistencia	77
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	78
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	80
Anexo 4: Aprobación del comité de ética	81
Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos	82
Anexo 6: Informe de Turnitin	83

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

1. Tabla N°01. Inteligencia emocional del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.	45
2. Tabla N°02. Inteligencia emocional en su Dimensión Percepción Intrapersonal del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.	46
3. Tabla N°03. Inteligencia emocional en su Dimensión Percepción Interpersonal del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.	47
4. Tabla N°04. Inteligencia emocional en su Dimensión Asimilación Emocional del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.	48
5. Tabla N°05. Inteligencia emocional en su Dimensión Regulación Emocional del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.	49
6. Tabla N°06. Desempeño Laboral del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.	50
7. Tabla N°07. Desempeño Laboral en la Dimensión Desempeño de Tarea del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.	51
8. Tabla N°08. Desempeño Laboral en la Dimensión Desempeño Contextual del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.	52
9. Tabla N° 09. Desempeño Laboral en la Dimensión Comportamientos Contraproducentes del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.	53
10. Tabla Nª10 Pruebas de normalidad.	54
11. Tabla N°11. Desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I EsSalud Tingo María EsSalud 2024.	55
12. Tabla N° 12. Dimensión percepción de intrapersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I EsSalud Tingo María 2024.	56
13. Tabla N° 13. Dimensión interpersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I EsSalud I Tingo María 2024.	58
14. Tabla N° 14. Asimilación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I EsSalud I Tingo María 2024.	59
15. Tabla N° 15. Dimensión Regulación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.	61

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. **MATERIAL Y METODO:** El método de investigación es de naturaleza descriptiva, no experimental, transversal, con el enfoque cuantitativo, deductivo, secuencial y probatorio. El tipo de estudio es aplicada de alcance correlacional, descriptiva y prospectiva, el diseño de la investigación no experimental, Correlacional, transversal descriptivo. La muestra está constituida por 125 trabajadores entre asistenciales y administrativos que laboran de forma permanente en el Hospital I Tingo María EsSalud durante los meses de enero a marzo 2024, se seleccionó de forma aleatorizada simple y que cumplen los criterios de inclusión y exclusión. Los instrumentos utilizados son la Escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS-S) y Ficha técnica “Cuestionario Desempeño Laboral” Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ). **RESULTADOS:** La gran mayoría de profesionales asistenciales y administrativos tienen inteligencia emocional medio el 69.6% (87), el 58.4% (73) tienen percepción intrapersonal medio, el 68% (85) tienen percepción interpersonal medio, el 86.4 % (108) profesionales presentan asimilación emocional medio, el 60% (75) presentan regulación emocional medio y se evidencia que el 48 % (60) profesionales asistenciales y administrativos presentan desempeño laboral medio. **CONCLUSIONES:** Existe una conexión directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I EsSalud Tingo María 2024. La conexión es significativa y presenta un alto grado de correlación (Rho de Spearman: 0,99; P:0,007).

PALABRAS CLAVE: Inteligencia emocional, desempeño laboral, Hospital I Tingo María EsSalud, Percepción de intrapersonal, Dimensión interpersonal, Asimilación Emocional.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To determine the relationship between job performance and emotional intelligence in the healthcare and administrative staff of Hospital I Tingo María EsSalud 2024. **MATERIALS AND METHODS:** The research method is descriptive, non-experimental, cross-sectional, with a quantitative, deductive, sequential, and confirmatory approach. The type of study is applied, correlational, descriptive, and prospective, with a non-experimental, correlational, cross-sectional descriptive design. The sample consists of 125 healthcare and administrative workers who are permanently employed at Hospital I Tingo María EsSalud from January to March 2024. The sample was selected using simple random sampling and met the inclusion and exclusion criteria. The instruments used are the Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S) and the technical sheet “Job Performance Questionnaire” Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). **RESULTS:** The vast majority of healthcare and administrative professionals have moderate emotional intelligence: 69.6% (87), 58.4% (73) have moderate intrapersonal perception, 68% (85) have moderate interpersonal perception, 86.4% (108) show moderate emotional assimilation, 60% (75) display moderate emotional regulation, and 48% (60) of healthcare and administrative professionals exhibit moderate job performance. **CONCLUSIONS:** There is a direct relationship between job performance and emotional intelligence in the healthcare and administrative staff of Hospital I EsSalud Tingo María 2024. This relationship is significant and shows a high degree of correlation (Spearman's Rho: 0.99; P: 0.007).

KEYWORDS: Emotional intelligence, job performance, Hospital I Tingo María EsSalud, intrapersonal perception, interpersonal dimension, emotional assimilation.

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional es una habilidad innata que permiten a los profesionales tener un mejor control de sus emociones, mantener una estabilidad mental, potencializa sus competencias sociales y gestionar el estrés de manera eficaz. Esto a su vez, mejora el desempeño laboral durante la jornada de trabajo en el campo asistencial y administrativo. Las personas con alta inteligencia emocional tienen la capacidad de manejar estratégicamente sus emociones, adquieren un mayor liderazgo, compromiso activo y trabajo en equipo permanente. Bajo este principio se considera que ambas variables deben estar vinculadas permanentemente. Desafortunadamente, en nuestro país se evidencian pocos estudios que evalúan la dependencia entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional del personal de salud, pero las recomendaciones aplicadas hasta ahora no han mostrado un impacto significativo.

El tipo de estudio es aplicada de alcance correlacional, descriptivo y prospectivo, el método de investigación utilizado en este proyecto es de naturaleza descriptiva, cuantitativo de tipo no experimental, transversal, Inductivo, deductivo y secuencial, Como muestra se tomaron 125 trabajadores entre asistenciales y administrativos para determinar la relación que existe entre “Desempeño Laboral y la Inteligencia Emocional en el personal del Hospital I Tingo María EsSalud 2024”.

Esta investigación se organiza en cinco capítulos. En el primer capítulo se aborda la formulación del problema, se establecen los objetivos, se justifica la investigación y se señalan sus limitaciones. El segundo capítulo incluye una revisión de los antecedentes tanto a nivel internacional como nacional, además de las bases teóricas y la elaboración de las hipótesis.

El tercer capítulo se enfoca en la metodología de la investigación, abarcando el método, el enfoque, el tipo de investigación, el diseño, la población y muestra, el muestreo, las variables y su operacionalización, las técnicas e instrumentos, la validez y confiabilidad, el plan de procesamiento y análisis de datos, así como los aspectos éticos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados descriptivos e inferenciales junto con la discusión. Finalmente, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones y recomendaciones.

De este modo, el objetivo del presente estudio fue hallar la relación que existe entre “Desempeño Laboral y la Inteligencia Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024”.

Este estudio es de gran relevancia académica, ya que permitirá comprender la relación entre las dos variables. Asimismo, tendrá una importancia significativa para la administración de los servicios de salud, especialmente para aquellos responsables de la gestión de recursos humanos

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las transformaciones y cambios en salud a escala global plantean desafíos emocionales para los servidores de la salud que pueden afectar el funcionamiento de las instituciones. Es esencial comprender el rendimiento en el trabajo y la inteligencia emocional en entornos altamente competitivos y productivos. Este proyecto busca mejorar el desempeño de los empleados del hospital mediante actividades como la optimización en la prestación de servicios a los pacientes, programas de capacitación y desarrollo de habilidades blandas. Los resultados de esta investigación ofrecerán ideas para optimizar las prestaciones de salud y promueven la satisfacción del personal en el entorno hospitalario.

Para poder entender el presente tema de investigación debemos definir conceptos como el desempeño laboral e inteligencia emocional: Ng & Feldman (2010) define al desempeño laboral como la capacidad que tiene un individuo para completar una serie de actividades relacionadas con las responsabilidades específicas de su trabajo (1). Porter y Lawler (1991) mencionan que el rendimiento ocupacional son conductas relevantes que tiene el personal para alcanzar los propósitos y objetivos de las instituciones (2). M. Sony, N. Mekoth (2016) define al desempeño laboral como la medida en que el comportamiento de un empleado coincide con los objetivos y logra los resultados deseados de su empleador (3).

Mayer y Salovey el año (1994) describieron la inteligencia emocional como un componente dentro del ámbito de la inteligencia social, donde el ser humano aprende a

relacionarse, además aprende a entender su sentir individual y de los otros para usarlos como conductor de nuestros pensamientos y actos (1). Goleman (1996) menciona que la capacidad de manejar nuestras respuestas emocionales de manera adecuada a cada problema que se puede suscitar en algún momento se conoce como inteligencia emocional (4).

Estudios a nivel internacional y nacional abordan interrogantes sobre la habilidad emocional y su conexión con el rendimiento ocupacional: Chin-Yun W. (2023) Taiwan, examinó como la inteligencia afectiva influye en el rendimiento ocupacional en las intenciones de rotación de las profesionales enfermeras mientras perduro la contingencia ocasionada por el Covid-19, e identifico correlación significativa entre las intenciones de rotación y la inteligencia emocional, así como entre las intenciones de movimiento del personal y el rendimiento laboral (5). Alsufyani A, y otros el año (2022) en Arabia Saudita estudiaron la vinculación de las habilidades emocionales en las profesionales enfermeras y el rendimiento laboral. La investigación mostro una conexión importante de la competencia emocional del equipo de enfermería y su rendimiento ocupacional, lo que indica que la inteligencia emocional desempeña una función primordial en el rendimiento ocupacional efectivo (6). Sadovyy M, Martín Sanchez M, Bresó M. (2021) estudiaron cómo el estrés producido por la pandemia puede afectar el rendimiento a través del papel moderador de la competencia emocional. El resultado demostró que hay relación entre estrés por Covid19, el rendimiento ocupacional y la inteligencia emocional (7). Onofre (2019), en Ecuador analizó la repercusión del estrés ocupacional sobre el rendimiento ocupacional y los resultados indicaron que el estrés ocupacional puede influir en el desempeño ocupacional (8). Delgado C, et al. (2022) Perú examinaron la conexión entre

las habilidades emocionales y el desempeño ocupacional y las emociones desfavorables en trabajadores universitarios. Entre los hallazgos se evidenciaron una vinculación directa entre el rendimiento ocupacional y las competencias emocionales, resaltando la importancia de mejorar el manejo emocional del personal (3).

El estudio de desempeño laboral es la mejor forma para conocer la inteligencia emocional de las personas, es por ello fue necesario identificar la relación que existe entre el desempeño laboral e Inteligencia Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital EsSalud I Tingo María 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión Asimilación Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024?

- ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión regulación Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal en el personal asistencial y administrativo
- Identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal en el personal asistencial y administrativo
- Identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión Asimilación Emocional en el personal asistencial y administrativo
- Identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión Regulación Emocional en el personal asistencial y administrativo

1.4. Justificación de la investigación

La justificación de estudio, es científica y cultural, ya que nos va a permitir comprender y analizar cómo las competencias emocionales puede influenciar en la productividad del personal de atención sanitaria y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud de la Red Asistencial

Huánuco, así mismo, nos permitirá tener en cuenta el bienestar emocional del personal, la mejora del desempeño laboral y la optimización de la atención a nuestros usuarios.

1.4.1. Justificación Teórica

El propósito del estudio es establecer la relación entre el desempeño laboral y las competencias emocionales en el personal asistencial y administrativos del Hospital I Tingo María EsSalud 2024, y nos ayudará a complementar y fortalecer el proceso de atención medica de los pacientes. En la era actual, la salud no solo depende de avances médicos, sino también de la calidad y eficacia de los servicios de salud que brindan los profesionales asistenciales y administrativos. La interacción de estos profesionales con los pacientes y entre ellos mismos tiene un impacto directo en el desempeño del hospital y, por ende, en la atención médica integral. La presente sección de la fundamentación teórica busca explorar las bases conceptuales que respaldan la relación propuesta en el presente estudio de investigación.

El desempeño laboral ha sido ampliamente estudiado en la psicología organizacional. Campbell (1990) establece que es una conducta bajo el control del trabajador que contribuye al logro de las metas organizacionales. Porter y Lawler (1968) añaden que el desempeño depende de la motivación y las recompensas percibidas. Autores como Ng y Feldman (2010) y Sony y Mekoth (2016) refuerzan que un alto rendimiento no solo depende de la capacidad técnica, sino también del compromiso con los objetivos de la organización.

La inteligencia emocional, según Mayer y Salovey (1990), es la capacidad de reconocer, comprender y regular las emociones propias y ajenas, aspecto esencial en el ámbito laboral. Goleman (1996) la vincula con el éxito profesional, destacando que la autorregulación y la empatía mejoran el rendimiento y la toma de decisiones bajo presión. Bar-On (1997) argumenta

que la inteligencia emocional es clave para adaptarse al entorno social y emocional, lo que impacta positivamente en el bienestar y éxito laboral.

Conexión entre desempeño laboral e inteligencia emocional:

La relación entre desempeño laboral e inteligencia emocional es clara. Según Goleman (1996), los empleados con mayor inteligencia emocional logran mejores resultados, ya que gestionan eficazmente sus emociones y relaciones interpersonales. Esto es respaldado por estudios recientes, como los de Sony y Mekoth (2016), que demuestran que la inteligencia emocional contribuye directamente a la productividad, resiliencia y adaptación a los cambios organizacionales.

1.4.2. Justificación Metodológica

Metodológica: Encuestas (instrumento cuestionario) Tipo de investigación observacional.

El enfoque metodológico es de naturaleza descriptiva cuantitativa, no experimental y transversal, basándonos en el empleo del indicador de habilidades emocionales. Este enfoque permitió una comprensión detallada de la relación entre el desempeño laboral y las competencias emocionales en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. La elección de un diseño observacional se justifica por la necesidad de recoger datos en tiempo real y observar las variables en su entorno natural, proporcionando así una visión más precisa de las interacciones y comportamientos. Para el desarrollo de este estudio, se emplearán dos herramientas, para llevar a cabo la valoración de las competencias emocionales y se usará la encuesta de WLEIS, el cual consta de 16 ítems. Por otro lado, para evaluar el rendimiento ocupacional individual, se usará la Encuesta de Desempeño Laboral Individual (IWPQ), que se enfoca en las habilidades y competencias laborales.

1.4.3. Justificación Práctica

El estudio tiene profundas implicaciones prácticas que van más allá de la esfera teórica y académica. Al centrarse en la relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024, se abren oportunidades significativas para la mejora tangible en varios aspectos prácticos de la institución. Esta investigación promoverá una mayor conexión entre el personal asistencial y los pacientes, reduciendo las quejas, y especialmente, elevando los niveles de excelencia en las prestaciones de servicios de asistencia de nuestros usuarios, así mismo permitirá a las jefaturas tomar las acciones necesarias en bienestar de los trabajadores.

La presente investigación tiene un valor práctico relevante para el Hospital I Tingo María EsSalud 2024, ya que sus resultados facilitarán la implementación de estrategias que mejoren el desempeño laboral mediante el desarrollo de las habilidades emocionales del personal asistencial y administrativo. Estudios previos han demostrado que la inteligencia emocional influye en la capacidad de los empleados para manejar el estrés, tomar decisiones acertadas y colaborar eficazmente en equipos de trabajo.

La creación de programas enfocados en potenciar la inteligencia emocional contribuirá a un incremento del rendimiento laboral, una mayor satisfacción en el trabajo y una reducción en la rotación de personal. Asimismo, estos programas permitirán que el personal se adapte mejor a los cambios organizacionales y responda de manera eficiente a los desafíos típicos del entorno hospitalario.

Los resultados también serán útiles para que los directivos del hospital puedan diseñar políticas de capacitación y bienestar orientadas a fortalecer las competencias emocionales del personal,

reduciendo así el ausentismo y mejorando la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. En resumen, este estudio no solo beneficiará el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, sino que también contribuirá al éxito general de la organización al optimizar la gestión de sus recursos humanos y mejorar su desempeño operativo.

1.5. Limitaciones de la investigación

La investigación tuvo algunas limitaciones que en su momento se levantaron durante el proceso del estudio, donde mencionamos algunas de ellas como:

Acceso restringido a fuentes de información y literatura previa: A lo largo del estudio, se presentó una restricción en el acceso a investigaciones nacionales e internacionales que abordaran de manera específica la relación entre desempeño laboral e inteligencia emocional en contextos hospitalarios similares. Si bien existen estudios en otros sectores, la falta de investigaciones directamente relacionadas con el personal de salud limitó las posibilidades de comparación y profundización teórica.

Limitación temporal del investigador: Debido a las múltiples responsabilidades laborales del autor, el tiempo disponible para la ejecución de las actividades de investigación fue restringido. Esto limitó la posibilidad de realizar un análisis más exhaustivo, la aplicación de métodos adicionales de validación, y la extensión del periodo de recolección de datos.

Restricciones institucionales: El Hospital I Tingo María EsSalud, donde se llevó a cabo la investigación, enfrenta limitaciones operativas y estructurales que pudieron haber influido en los resultados obtenidos, particularmente en lo que respecta a la implementación de medidas para la mejora del desempeño laboral. Estas restricciones propias del entorno institucional condicionaron el acceso a recursos y la posibilidad de optimizar procesos durante el tiempo

del estudio.

Factores externos no controlados: Aunque la muestra seleccionada fue representativa del personal asistencial y administrativo del hospital, no se controlaron algunas variables externas que podrían haber afectado tanto la inteligencia emocional como el desempeño laboral de los participantes. Factores como las condiciones personales, el entorno social, y situaciones de estrés externo (problemas familiares o emergencias hospitalarias) no fueron abordados en el diseño del estudio, lo que podría influir en los resultados.

2. CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Chin-Yun W. (2023) Realiza un análisis con la intención de analizar la habilidad emocional y como afecta está en el rendimiento ocupacional en las intenciones de rotación de las profesionales enfermeras en el lapso en el que se ha experimentado a lo largo de la contingencia originada por el SARS-CoV-2. Dicho estudio fue realizado mediante encuestas a un grupo de 673 enfermeras que trabajan en una institución sanitaria situado al norte de Taiwán, abarcando el periodo desde noviembre de 2020 hasta abril de 2021. Los resultados obtenidos revelaron una variación importante entre las intenciones de rotación y la inteligencia emocional, así como entre las intenciones de rotación del personal y el desempeño ocupacional, y entre la competencia emocional y el desempeño ocupacional (5). Dicho estudio se relaciona con la variable inteligencia emocional del presente estudio.

Alsufyani A. y colaboradores (2022) realizaron una investigación que analizó el vínculo

existente entre la habilidad emocional de las profesionales en enfermería y su rendimiento ocupacional, así como la función mediadora del estrés laboral. En dicha investigación se adoptó un enfoque correlacional predictivo, y se emplearon encuestas como herramientas de obtención de datos a 391 enfermeras que trabajaban en un hospital del medio oriente (Arabia Saudita) durante el segundo trimestre del año 2021, específicamente en el lapso que abarcó desde abril hasta junio. Según hallazgos, se encontró un nexo entre la competencia emocional de los servidores de enfermería y su rendimiento en el entorno laboral. También se evidenció una conexión inversa entre las habilidades emocionales de las profesionales en enfermería y su apreciación de estrés ocupacional, así como entre la percepción de estrés en el trabajo y su eficiencia en el trabajo. Se evidenció que el estrés ocupacional desempeñó una función mediadora en la conexión entre la competencia emocional de las profesionales enfermeras y su eficacia en el rendimiento ocupacional. En resumen, este estudio analiza los elementos que afectan el rendimiento ocupacional de las profesionales enfermeras en Arabia Saudita, estos hallazgos sugieren que la inteligencia emocional desempeña un rol fundamental para la efectividad del rendimiento ocupacional. Adicionalmente, se constató que la inteligencia emocional actúa como estrategia efectiva de afrontamiento eficaz frente al estrés laboral. Se destaca que la inteligencia emocional es un recurso valioso para mejorar el rendimiento y fomentar una cohesión grupal efectiva entre las enfermeras. Una correcta aplicación de la inteligencia emocional por parte de las profesionales enfermeras contribuye a responder las necesidades de los usuarios y alcanzar los objetivos de la organización (6). Dicho estudio se relaciona con la variable desempeño laboral del presente estudio.

Alonazi W. (2020) llevó a cabo una investigación en Arabia Saudita que examinó el impacto de las competencias emocionales en el rendimiento ocupacional de los servidores en enfermería

en el lapso en el que se ha experimentado la emergencia sanitaria desencadenada por el SARS-CoV-2. La población utilizada para el estudio consistió en 340 enfermeras provenientes de tres hospitales, a las cuales se les aplicó un cuestionario en línea que analizaba la inteligencia emocional y el rendimiento ocupacional durante los momentos más críticos ocurridos en la pandemia ocasionada por el COVID-19, dicha investigación tuvo lugar durante los meses de marzo a abril del 2020. Solo se consideraron a las enfermeras que estuvieron en contacto directo con pacientes con diagnóstico de COVID-19. Se utilizaron dos herramientas: Wong y Law cuestionario de, WLEIS, para la valoración de las habilidades emocionales y la encuesta de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) para la valoración del rendimiento laboral. Los hallazgos obtenidos señalaron que las profesionales en enfermería asignadas a la sala de cuidados críticos, cuidados neonatales y enfermería general evidenciaban niveles considerables de inteligencia emocional en comparación a las profesionales enfermeras que trabajaban en el área de rehabilitación respiratoria, las cuales presentaron niveles más reducidos de inteligencia emocional. Durante la crisis sanitaria, en todos los grupos se constató que las enfermeras resaltaron un vínculo relevante de la inteligencia emocional en su rendimiento ocupacional. Las consecuencias de dicho estudio revelaron una relación clara entre las habilidades emocionales de los trabajadores de enfermería y el rendimiento ocupacional. Se concluyó que las enfermeras poseen niveles adecuados de inteligencia emocional, aunque todavía se necesita mayores investigaciones para comprender los efectos de las variables que tienen influencia en el rendimiento ocupacional cuando los niveles de las habilidades emocionales no alcanzan los niveles óptimos (9). Dicho estudio se relaciona con la variable desempeño laboral del presente estudio.

Karimi L. y colaboradores (2020) efectuaron un proyecto en Australia con la intención de observar la consecuencia de la capacitación en habilidades emocionales en el rendimiento ocupacional en los cuidadores de personas mayores en un centro de atención geriátrica de Australia. Para dicho proyecto se usó la conceptualización de las habilidades emocionales de Bar - On (en el año 1997). El diseño fue de tipo cuasi experimental en el período 2014-2015, con grupos de formación y control en dos instalaciones diferentes. La muestra final fue de 27 colaboradores en el equipo de formación y 17 colaboradores en el equipo de control. Durante 6 meses, se evaluó si el personal mejoraba su bienestar, empoderamiento psicológico y rendimiento laboral, medido como una mayor calidad de la atención, mediante la aplicación de habilidades de inteligencia emocional. Los hallazgos revelaron una mejora notable en las habilidades emocionales, la excelencia en el servicio, la satisfacción en general y la capacidad de empoderamiento psicológico en el grupo de formación. No se detectaron disparidades significativas en el grupo de control. Estos hallazgos subrayan los beneficios de la formación en competencias emocionales para mejorar la excelencia en la atención brindada por el personal dedicado al cuidado de personas mayores. (10). Dicho estudio se relaciona con la variable inteligencia emocional del presente estudio.

Onofre L. Ecuador (2019) analizó el impacto del estrés ocupacional en el rendimiento ocupacional. El enfoque metodológico de dicho proyecto fue cuantitativo, no experimental, de naturaleza transversal y relacional, los colaboradores para el estudio fueron de cuarenta empleados. Se emplearon instrumentos como el cuestionario laboral OIT-OMS y el cuestionario de rendimiento ocupacional. El presente tema de investigación nos señala que el estrés ocupacional puede tener influencia en el desempeño laboral (8).

2.1.2. Nacionales

Delgado C, et al. (2022) llevó adelante una investigación en el Perú con el objetivo de explorar las habilidades emocionales y su vinculación con el rendimiento ocupacional y las emociones negativas en trabajadores de dos universidades. El enfoque metodológico fue de naturaleza cuantitativo, básico, descriptivo, correlacional y transversal. Para dicho proyecto el grupo de participantes se conformó por 75 docentes, se emplearon tres herramientas de medición: un cuestionario de desempeño laboral, el test Barón ICE:NA para evaluar las habilidades emocionales, y una encuesta para medir las emociones negativas mediante la valoración de las habilidades de modulación emocional. Dentro de los resultados se revelaron una conexión directa entre el rendimiento ocupacional y las habilidades emocionales, encontrándose un equilibrio del 66% en las habilidades emocionales y un 48% en el desempeño ocupacional. Estos hallazgos señalan la necesidad de mejorar la gestión emocional por parte del personal involucrado. En las conclusiones del estudio se evidenció una conexión favorable entre el rendimiento ocupacional y las habilidades emocionales. Asimismo, se encontró que las emociones negativas están relacionadas con las habilidades emocionales y el rendimiento ocupacional, pero al controlar o mejorar estas emociones negativas se podría mejorar tanto el rendimiento laboral como la inteligencia emocional (3).

Dicho estudio se relaciona con la variable inteligencia emocional del presente estudio.

Trujillo L. (2022) En su tesis propuso establecer la conexión entre las destrezas emocionales y el rendimiento ocupacional en colaboradores de un nosocomio en la ciudad de Lima. Con el fin de realizar el presente proyecto se usó el modelo metodológico de tipo descriptivo correlacional de naturaleza cuantitativa. El conjunto de participantes para el estudio estuvo compuesto por 65 empleados de dicho servicio. Se utilizó un enfoque de

recopilación de información mediante la administración de una encuesta, empleando un formulario para cada variable. Dentro de los hallazgos generados en el examen de correlación, utilizando la correlación lineal de Pearson, mostraron un referente de 0.640, esto sugiere una conexión significativa y moderada de las habilidades emocionales con el rendimiento ocupacional. Adicionalmente, el nivel de confianza (p-valor) obtenido (0.00) fue muy inferior a 0.05, que conlleva a la desaprobación de la hipótesis nula. En resumen, se concluyó que hay una vinculación estadísticamente relevante de las competencias emocionales y el desempeño ocupacional (11). Dicho estudio se relaciona con la variable inteligencia emocional del presente estudio.

Torres E. y colaboradores (2021) efectuaron una investigación en un centro hospitalario de Pucallpa, con la finalidad de evaluar la conexión existente entre las habilidades emocionales y el rendimiento ocupacional de los integrantes del ámbito de la salud. Se empleó un enfoque metodológico descriptivo transversal y el grupo de participantes estuvo compuesta por 125 individuos pertenecientes al campo profesional (70 mujeres y 55 hombres). Los hallazgos revelaron una estrecha vinculación entre la inteligencia emocional y la eficacia ocupacional. Aquellos profesionales con un nivel más elevado de inteligencia emocional exhibieron un desempeño superior en sus tareas y lograron alcanzar con eficiencia los objetivos de sus responsabilidades. Además, se encontró un vínculo positivo de manera estadística entre las habilidades emocionales y la eficiencia ocupacional al aplicar el análisis de prueba de Tau b de Kendall ($p = 0.01$). Estos hallazgos subrayan el valor de las habilidades emocionales en el entorno ocupacional de los integrantes del sector sanitario (12). Dicho estudio se relaciona con la variable inteligencia emocional del presente estudio.

Ustua J. (2021). llevó adelante un análisis para explorar el vínculo que existe entre las

competencias emocionales y productividad de los empleados del centro médico Metropolitano - Abancay. Este estudio uso un enfoque cualitativo de naturalezas correlacional y no experimental. La selección de la población de estudio (muestra) fue de 37 empleados del centro médico Metropolitano – Abancay, para dicho proyecto se usó cuestionarios como método de captación de información. Los hallazgos revelaron una correlación estadísticamente importante ($\rho = 0.452^{**}$) entre las habilidades emocionales y el rendimiento ocupacional. Al examinar las dimensiones específicas, se constató que no existía una asociación entre el autoconocimiento y el rendimiento ocupacional ($p = 0.187$), ni entre la autorregulación y el rendimiento laboral ($p = 0.286$). No obstante, se observó un enlace importante entre la motivación y el rendimiento ocupacional ($p = 0.006$), así como entre la empatía y el rendimiento ocupacional ($p = 0.008$), y entre las habilidades sociales. En conclusión, se identificó una conexión importante entre las habilidades emocionales y el rendimiento ocupacional en general. Aunque no se hallaron relaciones significativas con el autoconocimiento y la autorregulación, sí se evidenció la relevancia de la motivación, la empatía y la competencia interpersonal en el desempeño ocupacional de los empleados del establecimiento de atención médica investigado (13). Dicho estudio se relaciona con la variable inteligencia emocional del presente estudio.

Torres G. (2021), llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar la conexión entre las competencias emocionales y la productividad del personal asistencial en el servicio de Medicina Física de un establecimiento de salud de Cajamarca durante 2021. Este estudio utilizó una metodología cuantitativa, aplicada, prospectiva, correlacional, no experimental y transversal. El grupo censal incluyó a 20 profesionales de la salud, de ambos generos y edades comprendidas entre 20 y 60 años, que trabajaban en el servicio de Medicina Física. Para la

recolección de datos se emplearon BarOn Emotional Quotient Inventory Short (EQ-i:S) y un cuestionario de productividad Laboral. Los resultados revelaron una correlación baja entre las variables, mostrando un coeficiente de Spearman de 0.206 y un nivel de confianza del 95%. El valor de determinación al cuadrado indicó que las competencias emocionales influyen en la productividad laboral en un 4.2436%. Conclusión: No existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal asistencial del servicio de Medicina Física de un Hospital de Cajamarca, 2021. (14) Dicho estudio se relaciona con la variable inteligencia emocional y desempeño laboral del presente estudio.

Vásquez E. Vásquez D. (2019), realizaron un análisis cuyo objetivo fue explorar la correlación entre las habilidades emocionales y el rendimiento ocupacional en los servidores de una red de salud en la región Cajamarca. En este proyecto, se aplicó la herramienta de Inteligencia Emocional (TMMS24) creada por Mayer y Salovey, adaptada al entorno peruano por Ramis y Fernández, Extremera en 2004. Además, se empleó un instrumento de rendimiento laboral diseñado por Eduvix Acuña Samaniego el año 2016. La población de análisis estuvo integrada por 59 individuos, y los resultados obtenidos evidenciaron un enlace sustancial y positiva entre las competencias emocionales y el rendimiento ocupacional. Estos hallazgos indican que a medida que se fortalezca el nivel de las habilidades emocionales en los servidores sanitarios, se evidencia una mejora en el rendimiento laboral (15). Dicho estudio se relaciona con la variable inteligencia emocional y desempeño laboral del presente estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS

Para poder entender la conexión entre el rendimiento ocupacional y las habilidades emocionales, es necesario definir ambos conceptos:

2.2.1. Desempeño laboral

a) Definición y conceptos de desempeño laboral

Ng & Feldman 2010 define al desempeño laboral como la capacidad que tiene un individuo para completar una serie de actividades relacionadas con las responsabilidades específicas de su trabajo (1). Campbell y Wiernik 2015 mencionan que el desempeño ocupacional es la conducta que está bajo el control de los trabajadores y que estas cooperan para cumplir las metas de las organizaciones (15). El desempeño laboral según Porter y Lawler (1991) son conductas relevantes de los trabajadores que se realizan para alcanzar los propósitos y metas de las organizaciones (2). M.Sony, N. Mekoth 2016 define al desempeño laboral como la medida en que el comportamiento de un empleado coincide con los objetivos y logra los resultados deseados de su empleador (3).

El desempeño laboral se describe como la evaluación de qué tan bien un empleado se ajusta a las metas y logra los resultados proyectados por la institución (1). También se define al desempeño ocupacional como la habilidad que tiene un individuo para poder terminar las tareas relacionadas con sus labores (1).

El éxito de una institución depende en gran parte de los empleados por lo que la competencia emocional y la motivación desempeñan un papel clave en el rendimiento laboral ya que las personas comprometidas con su trabajo van a tener mayor productividad (17).

El desempeño laboral es el componente básico ya que sin desempeño individual no hay desempeño de equipo, no hay desempeño de la organización como tal (18). Así mismo también se la define como la calidad del trabajo realizado, el cumplimiento de los plazos, la eficiencia en el uso de los recursos, la destreza para resolver problemas, la toma de decisiones efectivas, la participación conjunta y la adaptabilidad a las transformaciones son algunas de las formas en que se puede evaluar el desempeño laboral (19).

b) Elementos que influyen en el desempeño ocupacional

Dentro de las dimensiones que influyen en el desempeño ocupacional se debe considerar:

1). La calidad del trabajo: que refiere a la excelencia y exactitud con que se ejecutan las tareas asignadas, así mismo de los aspectos como la precisión, la atención minuciosa, la habilidad para abordar problemas de manera eficiente y la capacidad para generar resultados de excelencia; 2). El cumplimiento de los propósitos y fines dentro del cual se mide el grado en que los trabajadores alcanzan los objetivos trazados, los plazos, las metas cualitativas, las metas cuantitativas y la destreza para amoldarse a los cambios de los propósitos; 3). Productividad y eficiencia se refiere a la cantidad de trabajo realizado en relación con los recursos usados, es decir la capacidad de hacer las tareas de manera efectiva dentro del cual está incluido la optimización de recursos, la organización del trabajo y la gestión del tiempo; 4). Competencias y habilidades en esta se ve el nivel de competencias y habilidades importantes para el puesto de trabajo dentro del cual se ve aspectos como los conocimientos, uso de herramientas y tecnologías y las habilidades propias del cargo; 5). Trabajo en equipo y colaboración dentro del cual están considerados la cooperación, la comunicación y la capacidad de solucionar problemas de manera constructiva; 6) Adaptabilidad y flexibilidad que evalúa la manera como los empleados se logran adaptar a

los cambios dentro del ambiente laboral, capacidad de manejar situaciones inesperadas y trabajo bajo presión (19).

c) Indicadores y medidas de desempeño laboral utilizados.

Productividad: Es un indicador clave para medir el desempeño y se puede medir a través de la cantidad de trabajo realizado en un período determinado (20).

Absentismo laboral: Este indicador mide la frecuencia y duración de las ausencias no planificadas de los empleados. Es importante controlar el absentismo para evaluar el impacto en la productividad (21).

Rotación de personal: Este indicador mide la tasa de cambio de empleados en una organización. Una alta rotación puede indicar problemas de satisfacción y compromiso laboral (21).

Satisfacción laboral: Este indicador evalúa el grado de satisfacción y bienestar del personal en su trabajo. Una alta satisfacción laboral se relaciona con un mejor desempeño y retención de talento.

Competencias laborales: Son evaluaciones que analizan las capacidades, conocimientos y destrezas de los empleados en relación con los requisitos del puesto de empleo.

d) Importancia del desempeño ocupacional en el éxito de los objetivos organizacionales y el éxito individual y colectivo.

La relevancia del rendimiento laboral es ampliamente valorada en el ámbito empresarial y académico, ya que tiene un impacto directo en el cumplimiento de metas y la eficacia de las organizaciones

2.2. Inteligencia emocional

a) Definición y concepto de inteligencia emocional.

Dentro del análisis de la literatura encontramos múltiples definiciones de inteligencia emocional y dentro de ellas podemos mencionar:

En 1994, Mayer y Salovey presentaron la noción de "inteligencia social", que hace mención de la aptitud del ser humano para interactuar y entender tanto sus propias emociones como las emociones de los otros. Esta habilidad nos permite utilizar las emociones como guía para nuestros pensamientos y acciones (3). Goleman (el año 1996), la inteligencia emocional se explica como la destreza de emplear de manera apropiada nuestras emociones frente a los desafíos y dificultades que puedan surgir en diversas situaciones. Esta capacidad nos va a ayudar a usar nuestras emociones tomando conciencia y entendiendo los sentimientos de los demás, y por ende nos permite adaptarnos más en el trabajo fortaleciendo nuestras competencias y actitudes dentro de nuestro grupo de trabajo, así mismo, robustece el desarrollo personal con una postura más empática en beneficio de la sociedad (22).

Las habilidades emocionales se definen como la destreza de controlar de manera efectiva nuestros propios sentimientos, y entender las emociones de los otros dentro de un entorno organizacional (15). Este concepto se compone de cuatro componentes principales: la habilidad de entender los sentimientos de uno mismo (autoconciencia) y las emociones de los otros (conciencia social), regular las emociones (autogestión) y administrar las relaciones (gestión de las relaciones). El aumento de la competencia emocional puede potenciar la colaboración en equipo, el compromiso organizacional y la comunicación, así como puede mejorar la seguridad del paciente (23).

En la década de los 80, Howard Gardner propuso el enfoque de las capacidades cognitivas diversas, en la que planteaba que la inteligencia no se limita solo al coeficiente intelectual (CI), sino que existen diferentes formas de inteligencia, incluyendo la inteligencia interpersonal e intrapersonal, que se relacionan con las habilidades emocionales. John Mayer Peter y Salovey el año 1990 introdujeron la concepción de "inteligencia emocional" y desarrollaron la primera concepción de esta noción, así mismo lo definieron como la destreza de captar, percibir y controlar nuestros propios sentimientos y de las otras personas. Además, propusieron un marco teórico para evaluar y medir esta capacidad (24).

Daniel Goleman, "Inteligencia emocional", introdujo la teoría de las habilidades emocionales, así mismo amplió la comprensión de la destreza emocional y su vínculo con el éxito en la vida de las personas y profesionales, argumentando que las habilidades emocionales son esenciales para el bienestar y el rendimiento en diferentes áreas (25). En la misma época, Reuven Bar - On elabora un enfoque sobre las habilidades emocionales, reconocido como el modelo de Bar - On EQ-i. Dicho enfoque se centra en la aptitud que tiene un individuo para amoldarse y tener éxito en su entorno emocional y social, y propone un enfoque holístico que abarca diferentes dimensiones emocionales y de personalidad (26).

b) Componentes de la inteligencia emocional.

Dentro de los elementos debemos mencionar.

Autoconciencia emocional: Se entiende como la destreza de reconocer y entender nuestros sentimientos.

Autorregulación emocional: Se entiende como la destreza de gestionar y regular nuestros sentimientos de forma eficiente.

Automotivación: Es la habilidad de motivarse uno mismo y perseverar en la

búsqueda de metas.

Empatía: Se entiende como la destreza de entender y experimentar las emociones de otras personas.

Habilidades sociales: Trata sobre la capacidad de desarrollar y conservar interacciones saludables y efectivas con los demás. (25)(26).

e) **Relevancia de la inteligencia emocional en el campo ocupacional y su vinculación con el rendimiento y la satisfacción laboral.**

La inteligencia emocional desempeña un rol importante en el sector ocupacional. Su impacto se refleja tanto en el rendimiento individual como en la satisfacción laboral, promoviendo un clima laboral más saludable, relaciones interpersonales más efectivas y una mayor capacidad para enfrentar los desafíos profesionales de manera equilibrada y positiva.

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

H₀: No existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

H₂: Existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su

dimensión interpersonal en el personal asistencial y administrativo del Hospital ITingo María EsSalud 2024.

H3: Existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión Asimilación Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital ITingo María EsSalud 2024.

H4: Existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en su dimensión Regulación Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

3: CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

Hipotético - deductivo.

El método de investigación en este proyecto es de naturaleza aplicada descriptiva, cuantitativo de tipo no experimental, transversal, Inductivo, deductivo y secuencial. Este enfoque de estudio se basa en la vigilancia y el análisis de las variables sin realizar ninguna manipulación de liberada. Hernández, Fernández y Baptista (2010) describen este método como aquel que examina los fenómenos sin intervenir en ellos, este método de estudio usa el razonamiento para obtener conclusiones generadas para explicaciones particulares, se va a deducir las conclusiones en base a extrapolaciones con el soporte estadístico. El método cuantitativo implica recopilar información con el propósito de comprobar una hipótesis y se fundamenta en el análisis de los datos estadísticos y la medición para poder determinar la hipótesis u teorías (27).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque metodológico de esta investigación es predominantemente cuantitativo, deductivo, secuencial y probatorio ya que se va a obtener datos y estadística, usa a las variables, dimensiones e indicadores donde se cuantifican los resultados, se fundamenta en estadística, hay planteamientos acotados (tiempo lugar), se prueba la hipótesis y la teoría (26). En este tipo de estudio hay una generalización de resultados ya que tenemos el control de los fenómenos mediante los parámetros de inclusión y exclusión, controlamos la población a través de la muestra, tenemos precisión a través del instrumento (Cuestionario inteligencia emocional y desempeño laboral), se le da replica estableciendo límites y predicción ya que se puede predecir los resultados mediante el tamaño de muestra (cantidad de personas a encuestadas), para establecer el porcentaje de confianza para probar o desaprobar la hipótesis nula Hernández y otros 2010 (28).

3.3. Tipo de la investigación

Según la participación del científico: es Aplicada de alcance correlacional, observacional, no se manipulará las variables, no habrá interferencias del investigador.

En cuanto a la planificación de la toma de datos: La recolección de datos fueron analizados en el futuro, de forma prospectivo.

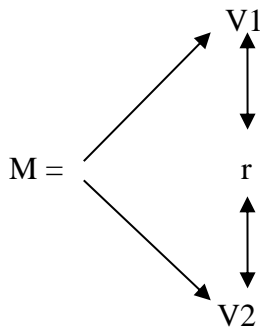
Según la medición: Es transversal, se realizó la medición en un momento. Según Sampieri porque el estudio se realizará en un tiempo y espacio determinado. (48).

Según el número variables: es analítico descriptivo, se analizarán ambas variables: El desempeño laboral y la inteligencia emocional

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación no experimental, Correlacional, transversal descriptivo porque no manipularon las variables, de igual manera, fenómenos o variables han tenido lugar previamente, la evaluación es en tiempo único. (29)

Esquema del diseño:



Dónde:

M1= Personal de salud asistencial y administrativo

V1 = Desempeño laboral

V2= Inteligencia emocional

r = relación V₁ y V₂

Alcance: correlacional, explicativo.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Está integrada por 185 colaboradores entre asistenciales y administrativos que trabajan de forma permanente en el Hospital I Tingo María EsSalud durante los meses de enero a marzo 2024.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- ✓ Personal asistencial y administrativo que trabaje en el Hospital I Tingo María EsSalud con mayor de 3 meses de experiencia
- ✓ Personal asistencial y administrativos que tienen el tipo de contrato DL. 276, 728, CAS y personal contratado por locación de servicio.
- ✓ Personal asistencial o administrativo que acepte firmar el consentimiento informado

Exclusión:

- ✓ Personal contratado por empresas tercerizadas (limpieza, vigilancia mantenimiento).
- ✓ Personal asistencial y administrativo practicante o esta realizando el internado.
- ✓ Personal asistencial y administrativo en licencia prolongada por motivos de salud

Muestra:

Según Hernández R (35) afirma que se trata de una porción representativa de la población con características similares a la población general. En la presente se seleccionó una muestra representativa mediante un muestreo aleatorio simple, abarcando a los colaboradores asistenciales y administrativos que laboran de forma permanente en el Hospital I Tingo María EsSalud durante los meses de enero a marzo 2024 y que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.

Cálculo del tamaño de muestra (si es pertinente):

Se aplicó la fórmula:

N = Total de trabajadores del Hospital I Tingo María es de 185

Z = 1.96 intervalos de confianza. 95%

P = proporción de desempeño laboral e inteligencia emocional. Es de 0.5

e = margen de error 5%,

n = tamaño de la muestra

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

Remplazando

$$n = \frac{185 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 184 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{177.424}{1.4204} = 124.93$$

$$n = 125$$

Número de muestra final (n):

El tamaño de la muestra es de 125

Muestreo

Se aplicó el muestreo Aleatorio Simple, donde se seleccionará los individuos de una población de tal manera que cada individuo tenga una probabilidad igual y conocida de ser elegido, para realizar el estudio sobre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. Para que todos los elementos de la población muestral tengan la misma probabilidad de ser seleccionados para ingresar a la muestra (36). Para la presente investigación Se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple en la población elegida para el estudio sobre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. El procedimiento fue el siguiente:

1. Se numeró a todos los miembros de la población de estudio (185 individuos).
2. Se utilizó un generador de números aleatorios para seleccionar 125 números únicos correspondientes a los individuos de la población.
3. Los individuos correspondientes a estos números fueron incluidos en la muestra, asegurando así que todos los miembros de la población tuviesen la misma probabilidad de ser seleccionados.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables

Según Sampieri, lo define como una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse. (39)

Variable 1: Desempeño laboral: Es el desarrollo máximo del potencial del trabajador para alcanzar mayor productividad y eficiencia (37).

Variable 2: Inteligencia emocional: es la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales (38).

3.6.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final según nivel	Escala de medición	Instrumento de Recolección de datos
Inteligencia emocional	Goleman (1996) afirma que la inteligencia emocional implica la destreza de utilizar las emociones a cada inconveniente o problema que se puede suscitar en algún momento, y nos permite adaptarnos más en el trabajo fortaleciendo nuestras competencias y actitudes dentro de nuestro grupo de trabajo (4).	La inteligencia emocional, en términos operativos, se refiere a la habilidad para identificar, comprender y manejar tanto nuestras propias emociones como las de los demás, utilizando esta información de manera efectiva en distintos contextos laborales.	Percepción Intrapersonal	1. Distingue sentimientos (1) 2. Buena comprensión emociones (5) 3. Comprende lo que siento (9) 4. Siempre se si soy feliz (13)	Alto >74 Medio=37 a 74 Bajo< 37	Ordinal	Escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS-S).
			Percepción Interpersonal	5. Conozco emociones de mis amigos (2) 6. Observador de emociones (6) 7. Sensible a los sentimientos (10) 8. Comprensión de emociones (14)			
			Asimilación Emocional	9. Fijo metas (3) 10. Persona competente (7) 11. Persona motivadora (11) 12. Animarse así mismo (15)			
			Regulación Emocional	13. Control de temperamento (4) 14. Control de emociones (8) 15. Mantiene la calma (12) 16. Buen control de propias emociones (16)			

Desempeño Laboral	Según Campbell y Wiernik (2015), el rendimiento laboral se refiere a las acciones y comportamientos que están dentro del control de los servidores y que ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales.	El desempeño ocupacional se define operacionalmente como el grado de efectividad, eficiencia y calidad con el que un individuo realiza sus tareas.	Desempeño de la tarea	1. Planifica trabajo (1)	Alto >60 Medio=30 a 60 Bajo < 30	Ordinal	Cuestionario Desempeño Laboral” (31). Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)
				2. Resultado trabajo (2)			
				3. Establece prioridades (3)			
				4. Trabajo eficiente (4)			
				5. Gestión de tiempo (5)			
			Desempeño contextual	6. Nuevas tareas (6)			
				7. Acepta tareas desafiantes (7)			
				8. Actualiza conocimientos (8)			
				9. Actualiza habilidades (9)			
				10. Soluciones creativas (10)			
				11. Asume responsabilidades (11)			
				12. Nuevos desafíos (12)			
				13. Participación activa (13)			
			Comportamientos contraproducentes	14. Queja problemas menores (14)			
				15. Agrande el problema (15)			
				16. Enfoque aspectos negativos (16)			
				17: hable aspectos negativos trabajo (17)			
				18: Difundí el problema externamente (18)			

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica utilizada es la encuesta, donde se aplicará al personal asistencial y administrativa del Hospital I Tingo María EsSalud.

3.7.2. Descripción de instrumentos.

La herramienta utilizada son dos escalas validadas que medirán las variables de inteligencia emocional y desempeño laboral, donde se considera lo siguientes:

1. Escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS-S).

la escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS; Wong & Law, 2002) es un instrumento de autoinforme de inteligencia emocional basado en el marco teórico de Mayer y Salovey (1997). (40)

a) Ficha técnica del instrumento I “Cuestionario inteligencia emocional” (30). Validation of the Spanish versión of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S)

- **Población:** Estuvo compuesta por 1.460 participantes adultos (815 mujeres), estudiantes universitarios y participantes de la comunidad (estudiantes de la provincia de Málaga), 17 a 64 años (2018).
- **Momento:** Los alumnos de la Universidad dentro de sus clases, y estudiantes en la provincia de Málaga (España). A través sus contactos los cuales les entregaban los cuestionarios.
- **Lugar:** Universidad de Málaga, Provincia de Málaga (España).
- **Validez:** Juicio de expertos
- **Fiabilidad:** alfa de Cronbach para la escala completa fue ($\alpha = .91$) las subescalas

mostraron una consistencia interna satisfactoria (el α de Cronbach osciló entre 79 y 84)

- **Tiempo de llenado:** 30 minutos aprox.
- **Numero de ítems:** 16
- **Dimensiones:** 4 dimensiones, la autoevaluación de las propias emociones (SEA), la evaluación de las emociones ajenas (OEA), el uso de las emociones (UOE) y la regulación emocional (ROE).
- **Alternativa de respuesta:** Las respuestas se recogen mediante una escala Likert de siete puntos, que varía desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 7 (totalmente de acuerdo).
- **Niveles, grados de la variable:** Alta, media y baja.

b) Ficha técnica del instrumento II “Cuestionario Desempeño Laboral” (31). Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)

- **Población:** 368 empleados de cualquier puesto de trabajo (52,3% mujeres, 47,7% hombres), con edades entre 18 y 70 años
- **Momento**
- **Lugar:** Zaragoza (España 2019)
- **Validez:** Juicio de expertos
- **Fiabilidad:** Buena fiabilidad interna (alfa de Cronbach). La confiabilidad de los puntajes fue adecuada ($\alpha = .83$, $\alpha = .87$ y $\alpha = .77$ para las dimensiones de desempeño de tareas, desempeño contextual y conducta laboral contraproducente, respectivamente)

- **Tiempo de llenado:** 30 minutos aprox.
- **Numero de ítems:** 18
- **Dimensiones:** 3 dimensiones, desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamiento contraproducentes en el trabajo.
- **Alternativa de respuesta:** Nunca (1), raramente (2), algunas veces (3), regularmente (4), a menudo (5).
- **Niveles, grados de la variable:** Alta, media y baja
-

3.7.3. Validación

Instrumento I: Inteligencia emocional. En un estudio realizado por Carranza R. y colaboradores el año 2022, se examinó la validez y confiabilidad de la herramienta de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS) en estudiantes de odontología en Cuba durante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. El estudio empleó un diseño transversal y se aplicó a través de un cuestionario virtual. El estudio contó con la participación de 307 individuos, de los cuales 81 eran hombres y 226 eran mujeres. Los resultados de la fiabilidad interna fueron evaluados mediante el coeficiente alfa de Cronbach que arrojaron valores de 0.84, 0.77, 0.83 y 0.91 para los cuatro factores del instrumento (WLEIS), lo que llevó a la conclusión de que dicho instrumento es confiable para poder medir las habilidades emocionales en estudiantes de odontología (33).

Merino C. y otros evaluaron la validez estructural de la herramienta de evaluación de Inteligencia Emocional de Wong y Law en individuos adultos de nacionalidad peruana. El propósito de la investigación fue exponer los resultados iniciales sobre la validez de la estructura interna de WLEIS en esta población. La muestra consistió en 120 participantes, de los cuales 72 eran mujeres, con edades que variaban desde los 17 años hasta los 59 años, los participantes

completaron un formulario enviado por internet. La estructura interna se analizó utilizando el enfoque de ecuaciones estructurales, y se identificaron cuatro dimensiones sólidas. Los resultados mostraron un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.85, y los intervalos de confianza al 0.95% superaron el valor de 80, lo cual indica una buena fiabilidad. En resumen, se puede concluir que el enfoque de evaluación de inteligencia emocional adoptado a través del WLEIS es válido (29).

Instrumento II: Desempeño laboral

Geraldo L. el año 2022 llevó a cabo la verificación de la herramienta de evaluación del rendimiento ocupacional individual en empleados de nacionalidad peruana. La estrategia metodológica utilizada fue de diseño transversal correlacional. La configuración de los participantes se fundamentó en una selección probabilística por conveniencia y contó con la participación de 424 personas. Este instrumento de evaluación del rendimiento ocupacional fue verificado mediante la opinión de cuatro expertos, quienes adaptaron la versión original española y establecieron una escala de respuesta que iba desde "nunca" (1) hasta "siempre" (5). Los resultados obtenidos revelaron coeficientes alfa de Cronbach mayores a 0.8, lo cual indica una buena coherencia interna. Además, se desarrolló un modelo con 14 ítems adaptados al contexto peruano (34).

Ramos-Villagrasa et al. (2019), sugirieron analizar el rendimiento individual con el cuestionario de desempeño laboral individual (IWPQ), dicho instrumento está compuesto por 18 ítems y diseñado para medir diversos aspectos del rendimiento ocupacional, en el cual se han incluido: el cumplimiento de tareas, el rendimiento contextual y las conductas contraproducentes. La investigación adoptó una metodología cuantitativa y contó con una muestra de 368 trabajadores en España. El coeficiente alfa de Cronbach se encontró que fue

muy superior a 0.85, lo cual indica una buena fiabilidad del instrumento. En conclusión, el estudio sostiene que el cuestionario de desempeño laboral individual (IWPQ) es una herramienta apropiada para evaluar el rendimiento ocupacional, especialmente en el contexto organizacional (32).

3.7.4. Confiabilidad

Para asegurar la representatividad de las herramientas en la población estudiada, se calculó el alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.949 para la escala de inteligencia emocional y de 0.857 para la escala de desempeño laboral, lo cual indica una alta fiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la redacción del informe de tesis se utilizó el programa Word, mientras que para el análisis de la información descriptiva e inferencial se empleó el software estadístico SPSS versión 29. Con un nivel de confianza de 0.05 como valor alfa.

Para la prueba de normalidad se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra superó los 50 participantes, siendo en este estudio de 125 individuos. Para determinar el coeficiente de correlación, se utilizó la prueba de correlación de Spearman (r), dado que las variables son cuantitativas y están medidas en una escala ordinal.

Para las pruebas estadísticas descriptivas se calcularán promedios para las variables, se asignarán los rangos de acuerdo con la categoría de las dimensiones de las variables y se aplicarán medias para edad.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación cumplirá con todas las normativas internacionales y nacionales pertinentes para la investigación en seres humanos (animales o microorganismos) y se adherirá a las regulaciones vigentes de bioseguridad. Se preparará y enviará la documentación requerida a todas las

instituciones involucradas en la recopilación de datos. Se implementará el procedimiento metodológico más adecuado para las circunstancias del estudio, empleando un instrumento de recolección de datos que cuente con suficiente validez y fiabilidad para alcanzar los objetivos establecidos. Se asegurará el anonimato de los participantes y se protegerán sus datos personales de acuerdo con la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"). Se proporcionará un consentimiento informado (o asentimiento informado) a los participantes, detallando los objetivos y procedimientos de la investigación, para asegurar su participación voluntaria.

Además, se tuvo en cuenta el principio de autonomía: el cual establece que en el ámbito de la investigación la prioridad es la toma de decisiones de los valores, criterios y preferencias de los sujetos de estudio. En este caso a los individuos se le brindó la información suficiente para que puedan tomar una decisión frente a su aportación en relación con los posibles beneficios.

El principio de Beneficencia: igualmente los individuos fueron informados sobre la temática del estudio en el cual fueron incluidos.

El principio de justicia: a todos los participantes se les dio un trato de equidad, privacidad, anonimato y confidencialidad.

3. CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

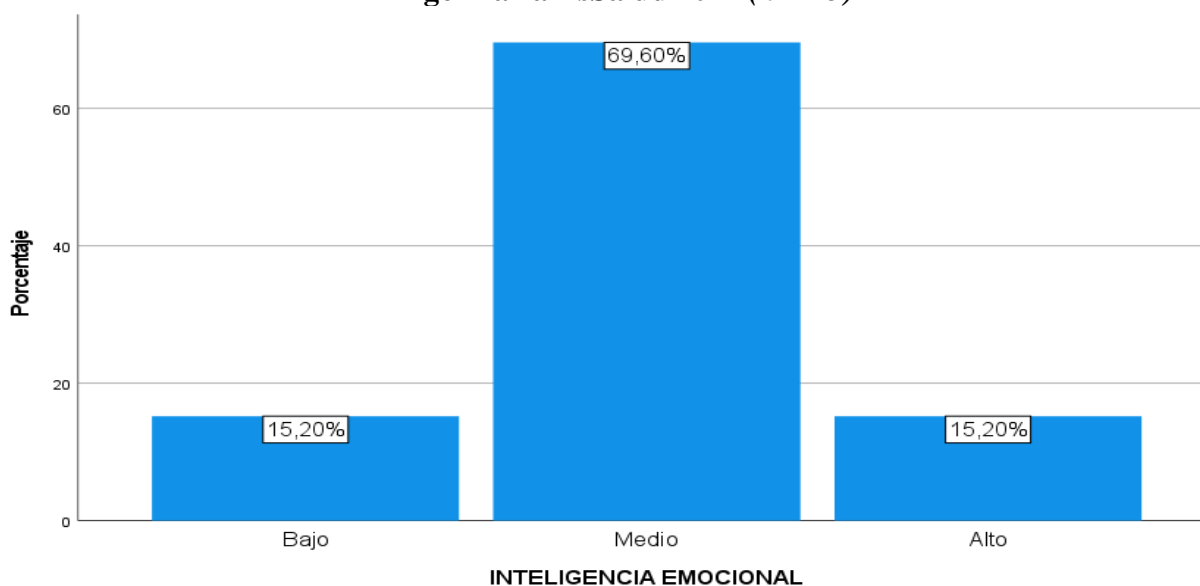
1. TABLAS DESCRIPTIVAS

Tabla N°01. Inteligencia emocional del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)

INTELIGENCIA EMOCIONAL		
	N	%
Bajo	19	15,2%
Medio	87	69,6%
Alto	19	15,2%
TOTAL	125	100%

Fuente: **Referencia versión inglesa:** Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). **Referencia versión española:** Extremera N., Rey, L., & Sánchez-Álvarez, N. (2019).

Figura N° 01: Inteligencia emocional del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)



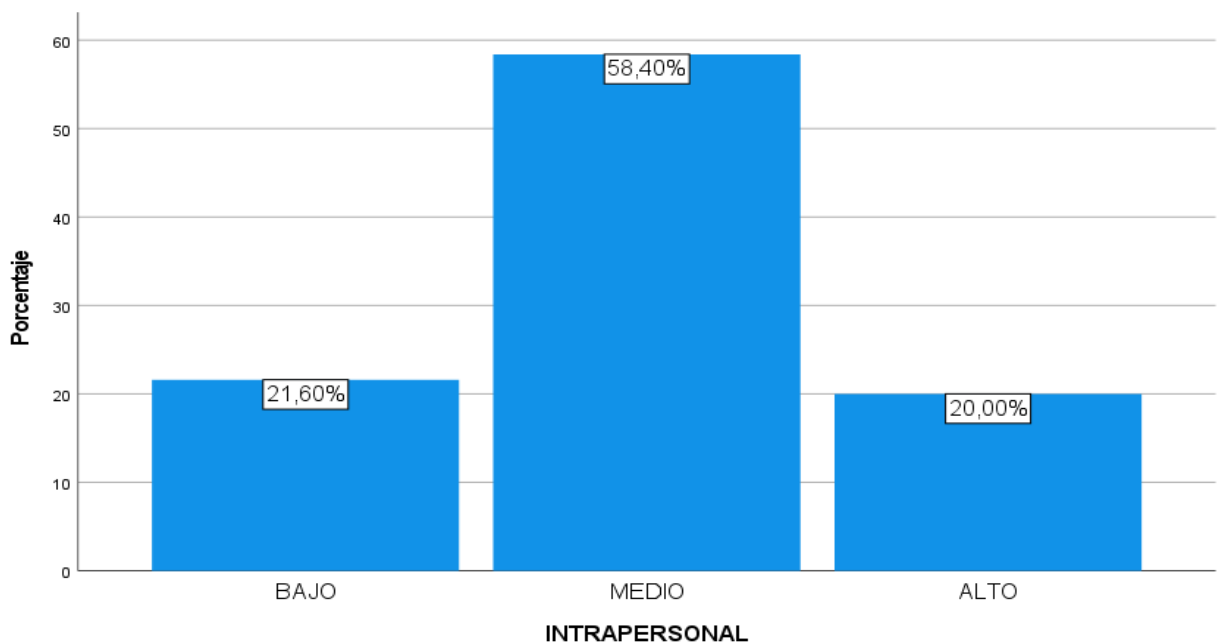
En la Tabla 01y Figura 01 se evidencia que mayoritariamente el 69.6% (87) profesionales asistenciales y administrativos tienen inteligencia emocional medio y 15.20% (19) profesionales presentan inteligencia emocional bajo y alto, acumulando un 30.4%.

Tabla N°02. Inteligencia emocional en su Dimensión Percepción Intrapersonal del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)

INTRAPERSONAL		
	N	%
BAJO	27	21,6%
MEDIO	73	58,4%
ALTO	25	20,0%
TOTAL	125	100%

Fuente: **Referencia versión inglesa:** Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). **Referencia versión española:** Extremera N., Rey, L., & Sánchez-Álvarez, N. (2019).

Figura Nª 02. Inteligencia emocional en su Dimensión Percepción Intrapersonal del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)



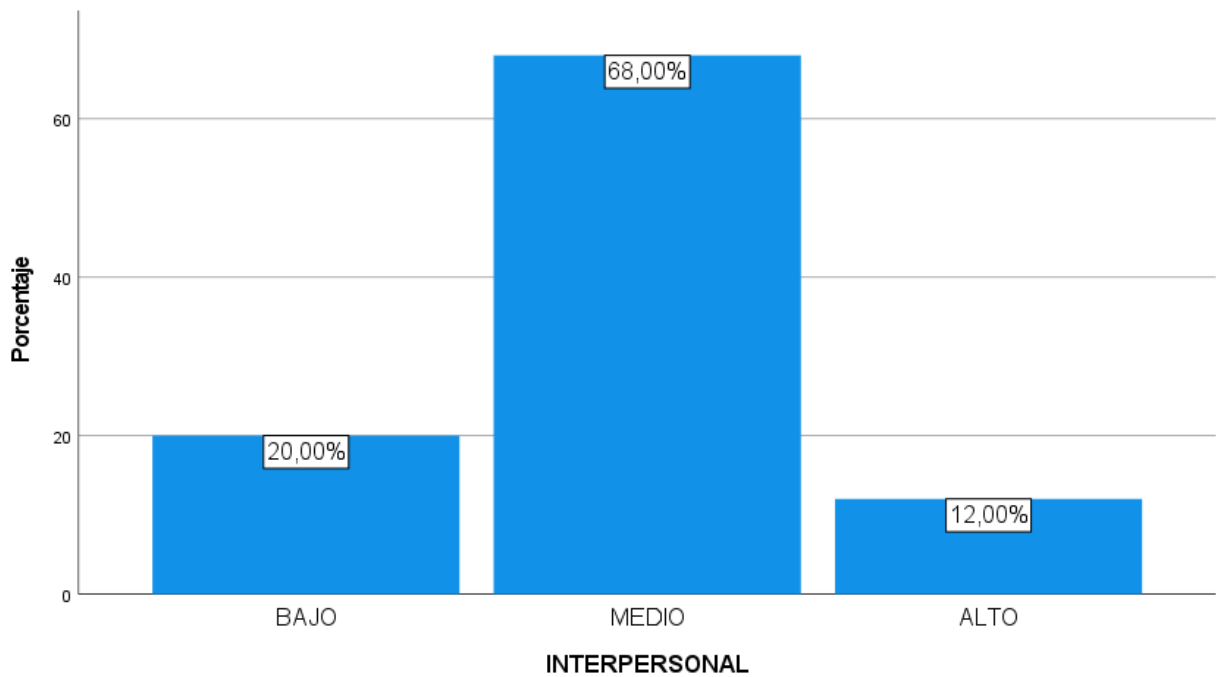
En la Tabla 02 y Figura 02 se evidencia que el 58.4% (73) profesionales asistenciales y administrativos tienen percepción intrapersonal medio, el 21.60% (27) profesionales presentan percepción intrapersonal bajo y el 20% (25) profesionales presentan percepción intrapersonal alto.

Tabla N°03. Inteligencia emocional en su Dimensión Percepción Interpersonal del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)

INTERPERSONAL		
	N	%
BAJO	25	20,0%
MEDIO	85	68,0%
ALTO	15	12,0%
TOTAL	125	100 %

Fuente: **Referencia versión inglesa:** Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). **Referencia versión española:** Extremera N., Rey, L., & Sánchez-Álvarez, N. (2019).

Figura N°03: Inteligencia emocional en su Dimensión Percepción Interpersonal del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)



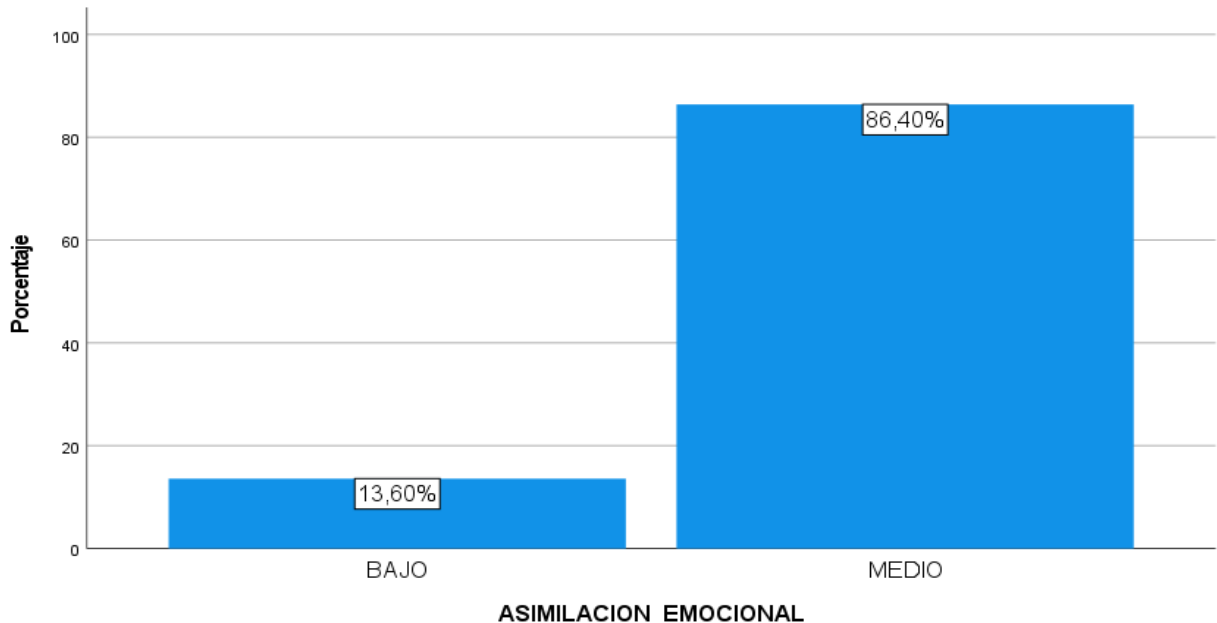
En la Tabla 03 y Figura 03 se evidencia que el 68% (85) profesionales asistenciales y administrativos tienen percepción interpersonal medio, el 20% (25) profesionales presentan percepción interpersonal bajo y el 12 % (15) profesionales presentan percepción interpersonal alto.

Tabla N° 04. Inteligencia emocional en su Dimensión Asimilación Emocional del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)

ASIMILACION EMOCIONAL		
	N	%
BAJO	17	13,6%
MEDIO	108	86,4%
ALTO	00	00%
TOTAL	125	100 %

Fuente: **Referencia versión inglesa:** Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). **Referencia versión española:** Extremera N., Rey, L., & Sánchez-Álvarez, N. (2019).

FIGURA Nª 04. Inteligencia emocional en su Dimensión Asimilación Emocional del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)



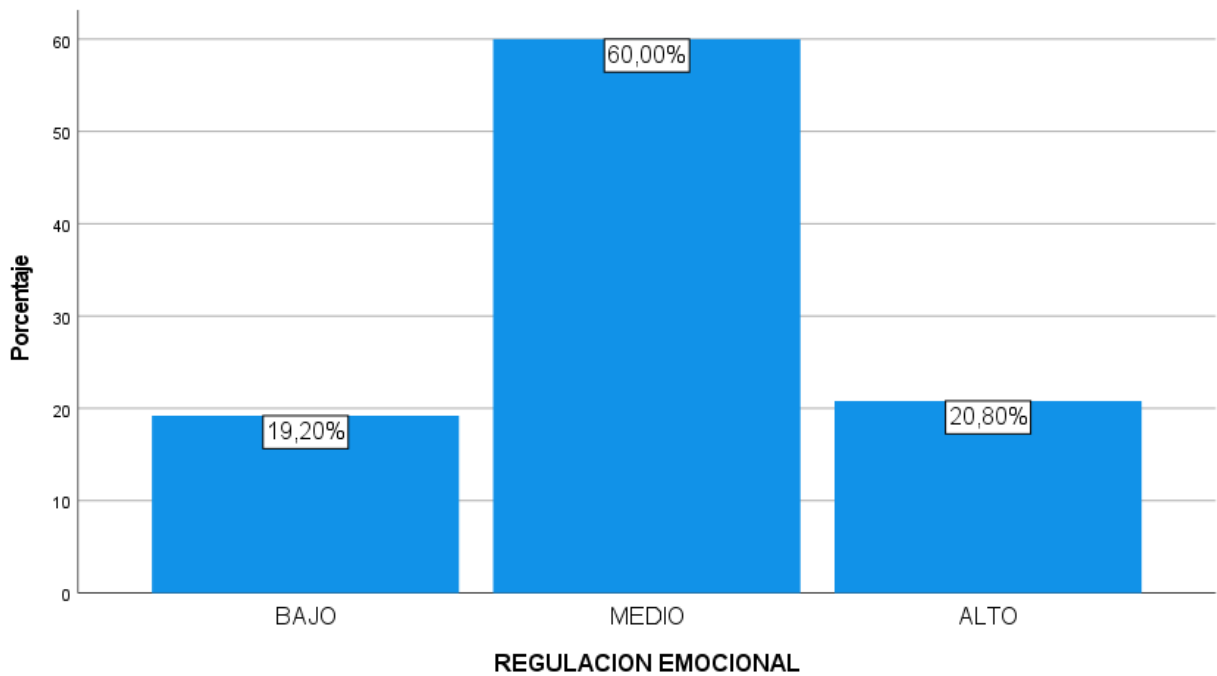
En la Tabla 04 y Figura 04 se evidencia que el 86.4 % (108) profesionales asistenciales y administrativos presentan asimilación emocional medio y el 13.6 % (17) profesionales presentan asimilación emocional bajo. No se evidencio asimilación emocional alto.

Tabla N°05. Inteligencia emocional en su Dimensión Regulación Emocional del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)

REGULACION EMOCIONAL		
	N	%
BAJO	24	19,2%
MEDIO	75	60,0%
ALTO	26	20,8%
Total	125	100%

Fuente: **Referencia versión inglesa:** Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). **Referencia versión española:** Extremera N., Rey, L., & Sánchez-Álvarez, N. (2019).

FIGURA No 05. Inteligencia emocional en su Dimensión Regulación Emocional del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)



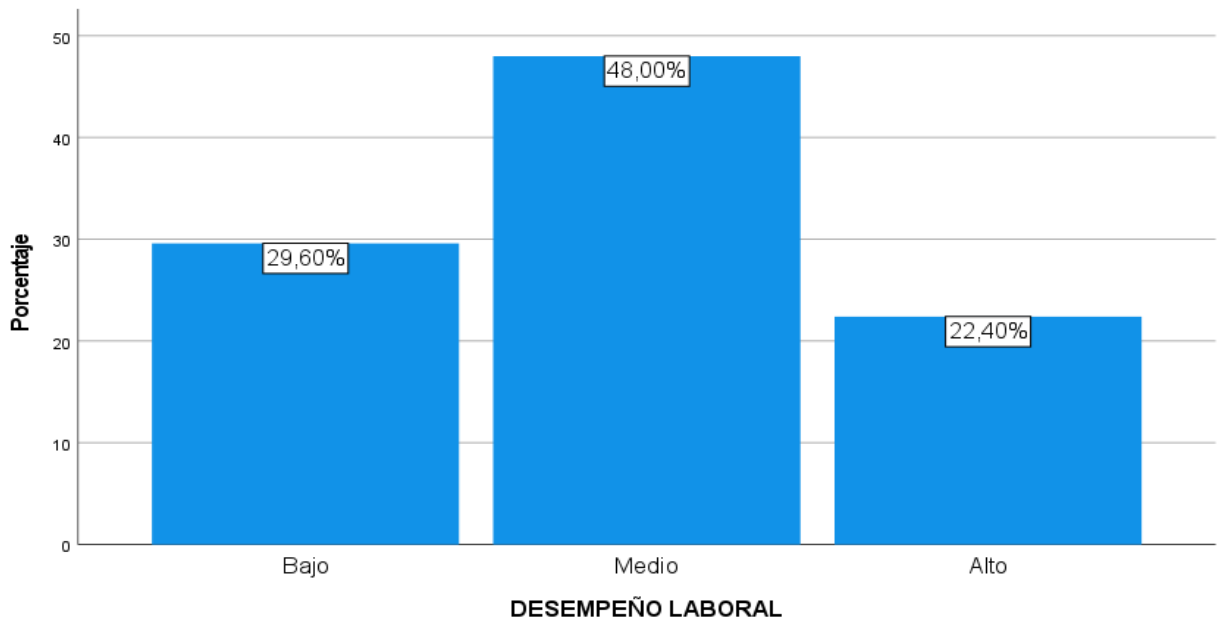
En la Tabla 05 y Figura 05 se evidencia que el 60% (75) profesionales asistenciales y administrativos presentan regulación emocional medio, el 20.8 % (26) profesionales presentan regulación emocional alto y el 19.20 % (24) profesionales presentan regulación emocional bajo.

Tabla N°06. Desempeño Laboral del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)

DESEMPEÑO LABORAL		
	N	%
Bajo	37	29,6%
Medio	60	48,0%
Alto	28	22,4%
Total	125	100%

REFERENCIA: Ramos P. et. al. Revista de psicología del trabajo de las organizaciones (2019) (21)

FIGURA No 06: Desempeño Laboral del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)



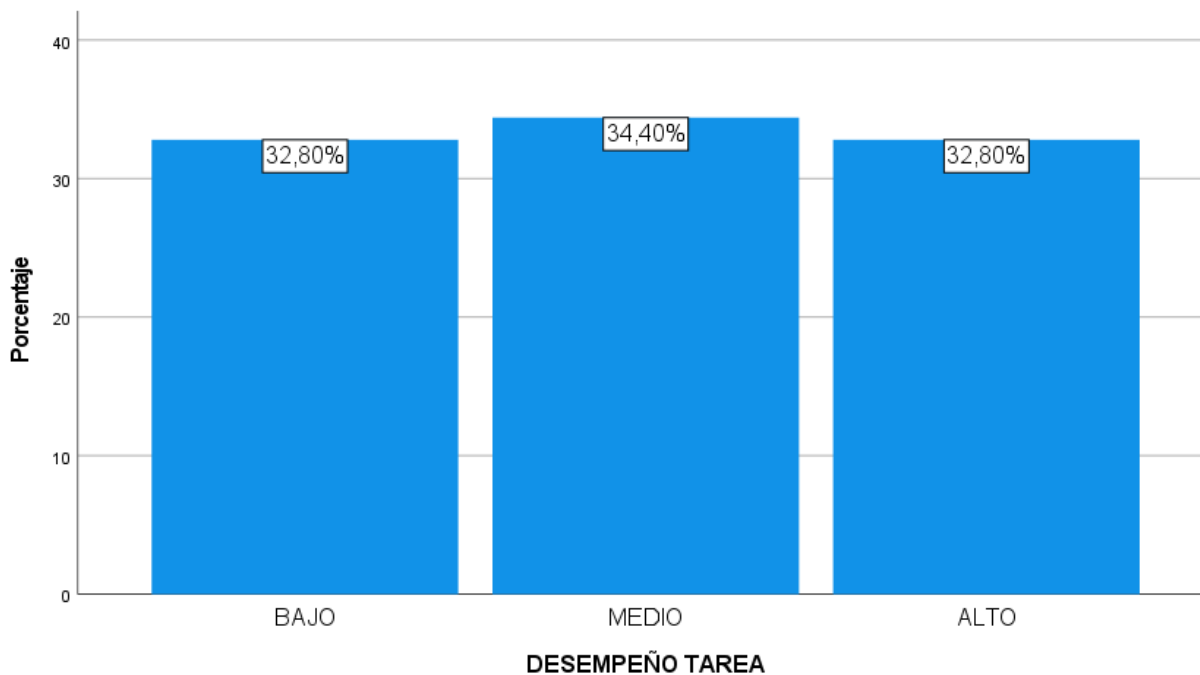
En la Tabla 06 y Figura 06 se evidencia que el 48 % (60) profesionales asistenciales y administrativos presentan desempeño laboral medio, el 29.60 % (37) profesionales presentan desempeño laboral bajo y el 22.40 % (28) profesionales presentan desempeño laboral alto.

Tabla N° 07. Desempeño Laboral en la Dimensión Desempeño de Tarea del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)

DESEMPEÑO DE TAREA		
	N	%
BAJO	41	32,8%
MEDIO	43	34,4%
ALTO	41	32,8%
TOTAL	125	100%

REFERENCIA: Ramos P. et. al. Revista de psicología del trabajo de las organizaciones (2019) (21)

FIGURA No 07: Desempeño Laboral en la Dimensión Desempeño de Tarea del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)



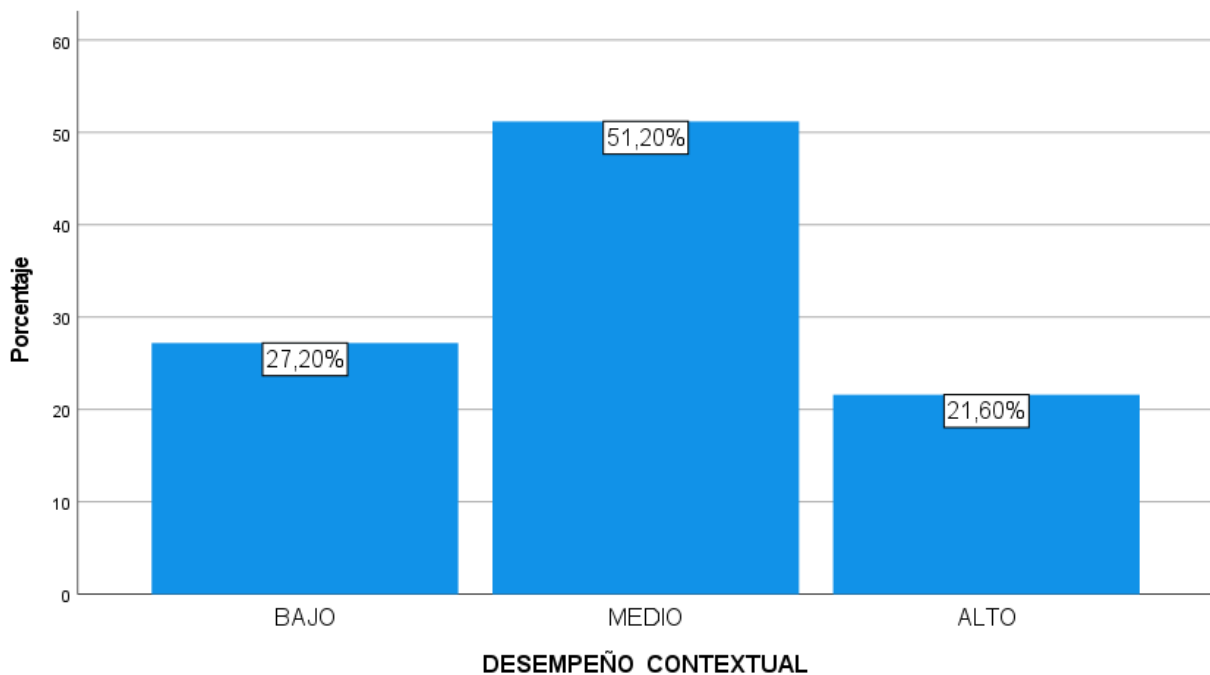
En la Tabla 07 y Figura 07 se evidencia que el 34.40 % (43) profesionales asistenciales y administrativos presentan Desempeño de Tarea Medio y el 32.80 % (41) profesionales presentan Desempeño de Tarea Bajo y Alto, acumulando el 65.6 % entre ambos.

Tabla N°08. Desempeño Laboral en la Dimensión Desempeño Contextual del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)

DESEMPEÑO CONTEXTUAL		
	N	%
BAJO	34	27,2%
MEDIO	64	51,2%
ALTO	27	21,6%
Total	125	100%

REFERENCIA: Ramos P. et. al. Revista de psicología del trabajo de las organizaciones (2019) (21)

FIGURA No 08: Desempeño Laboral en la Dimensión Desempeño Contextual del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)



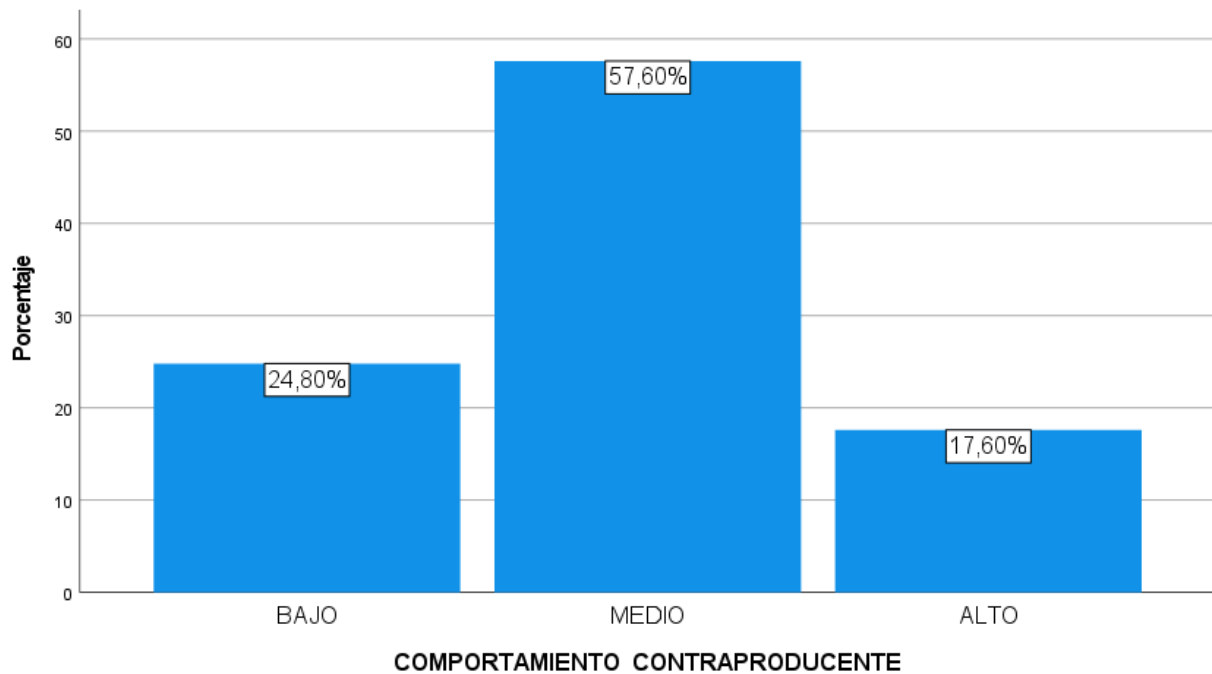
En la Tabla 08 y Figura 08 se evidencia que el 51.20 % (43) profesionales asistenciales y administrativos presentan Desempeño Contextual Medio, el 27.20 % (34) los profesionales presentan Desempeño contextual Bajo y el 21.60 % (27) de los profesionales presentan Desempeño contextual Alto.

Tabla N° 09. Desempeño Laboral en la Dimensión Comportamientos Contraproducentes del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)

COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE		
	N	%
BAJO	31	24,8%
MEDIO	72	57,6%
ALTO	22	17,6%
Total	125	100%

REFERENCIA: Ramos P. et. al. Revista de psicología del trabajo de las organizaciones (2019) (21)

FIGURA No 09. Desempeño Laboral en la Dimensión Comportamientos Contraproducentes del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 (n=125)



En la Tabla 09 y Figura 09 se evidencia que el 57.60 % (72) profesionales asistenciales y administrativos presentan Comportamiento Contraproducente Medio, el 24.80 % (31) de los profesionales presentan Comportamiento Contraproducente Bajo y el 17.60 % (22) de los profesionales presentan Comportamiento Contraproducente Alto.

4.1.2. Análisis Inferenciales (Prueba de hipótesis)

1. Prueba de normalidad

Para determinar las pruebas paramétrica o no paramétrica se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a ($n > 50$).

Tabla N^a10 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	,348	125	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,244	125	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras analizar los datos y considerando que la muestra supera los 50 participantes, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados evidenciaron que las variables no siguen una distribución normal, ya que el p-valor es inferior a α (0.05). Por lo tanto, se utilizó la prueba de correlación de Spearman (Rho), obteniéndose un p-valor de 0.000.

2. Hipótesis general

- Existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

Tabla N°11. Desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,240	,099	2,739	,007 ^c
N de casos válidos		125			

La correlación según el coeficiente Rho de Spearman = 0.240 es significativa con un p-valor = 0.007 (bilateral).

Considerando:

Si: $p < 0,05$, entonces H_0 se rechaza

Hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

H_1 : Existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

Resultados:

El coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.240$, lo que indica una relación positiva moderada entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional.

El p-valor obtenido es $p = 0.007$, lo que es menor a 0.05, indicando que la correlación es estadísticamente significativa.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) debido a que el p-valor es menor que 0.05.

Conclusión estadística:

Existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.240. Esta relación es significativa a nivel $p = 0.007$, lo que valida la hipótesis alternativa (H_1). Esto sugiere que a medida que aumenta la inteligencia emocional, también lo hace el desempeño laboral.

3. Hipótesis específicas

3.1. Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión percepción de intrapersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

Tabla N° 12. Dimensión percepción de intrapersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,238	,093	2,719	,007 ^c
N de casos válidos		125			

La correlación según el coeficiente **Rho de Spearman = 0.238** es significativa con un **p-valor = 0.007** (bilateral).

Considerando:

Si: $p < 0,05$, entonces H_0 se rechaza

Hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión percepción de intrapersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

H_1 : Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión percepción de intrapersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

Resultados:

El coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.238$, lo que indica una relación positiva moderada entre la percepción intrapersonal y el desempeño laboral.

El p-valor obtenido es $p = 0.007$, lo que es menor a 0.05, indicando que la correlación es estadísticamente significativa.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H0) ya que el p-valor = 0.007 es menor que 0.05.

Conclusión estadística:

Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión percepción intrapersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. La correlación es positiva y moderada, con un coeficiente de Spearman de 0.238. Además, la significancia estadística ($p = 0.007$) confirma la validez de esta relación. Esto sugiere que a medida que mejora la percepción intrapersonal de la inteligencia emocional, también aumenta el desempeño laboral.

3.2. Hipótesis específica 2

Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión percepción interpersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

Tabla N° 13. Dimensión interpersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,254	,085	2,907	,004 ^c
N de casos válidos		125			

La correlación según el coeficiente Rho de Spearman = 0.254 es significativa con un p-valor = 0.004 (bilateral).

Considerando:

Si: $p < 0,05$, entonces se rechaza la H_0

Hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

H_1 : Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

Resultados:

El coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.254$, lo que indica una relación positiva moderada entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

El p-valor obtenido es $p = 0.004$, lo que es menor a 0.05, indicando que la correlación es estadísticamente significativa. Esto sugiere que a medida que mejora la percepción interpersonal de la inteligencia emocional, también aumenta el desempeño laboral.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) ya que el p-valor es menor que 0.05.

Conclusión estadística:

Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión

percepción interpersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. La correlación es positiva y moderada, con un coeficiente de Spearman de 0.254. Además, la significancia estadística ($p = 0.004$) confirma la validez de esta relación.

3.3. Hipótesis específica 3

- Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión Asimilación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

Tabla N° 14. Asimilación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Ordinal	Correlación de Spearman	-,007	,090	-,078	,938 ^c
N de casos válidos		125			

La correlación según el coeficiente Rho de Spearman = -0.007 no es significativa con un p-valor = 0.938 (bilateral).

Considerando:

Si: $p > 0,05$, entonces H_0 se Acepta

Hipótesis estadísticas:

H_0 : No Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su **dimensión Asimilación Emocional** y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I

Tingo María EsSalud 2024

H1: Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión **Asimilación**

Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I

Tingo María EsSalud 2024

Resultado:

El coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = -0.007$, lo que indica una relación prácticamente inexistente entre la asimilación emocional y el desempeño laboral.

El p-valor obtenido es $p = 0.938$, lo que es mayor a 0.05, indicando que la correlación no es significativa.

Decisión:

Se acepta la hipótesis nula (H_0) ya que el p-valor es mayor que 0.05.

Conclusión estadística:

No existe una relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión **Asimilación Emocional** y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. El coeficiente de correlación de Spearman es -0.007 , indicando una relación prácticamente nula, y el p-valor ($p = 0.938$) muestra que la correlación no es significativa, lo que confirma que no hay una relación significativa entre estas variables.

3.4. Hipótesis específica 4

- Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión **Regulación Emocional** y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

Tabla N° 15. Dimensión Regulación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Ordinal	Correlación de Spearman	,246	,092	2,813	,006 ^c
N de casos válidos		125			

La correlación según el coeficiente Rho de Spearman = 0.246 es significativa con un p-valor = 0.006 (bilateral).

Considerando:

Si: $p < 0,05$, entonces H_0 se rechaza

Hipótesis estadísticas:

H_0 : No Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión **Regulación Emocional** y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

H_1 : Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión **Regulación**

Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024

Resultado:

El coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.246$, lo que indica una relación positiva moderada entre la regulación emocional y el desempeño laboral.

El p-valor obtenido es $p = 0.006$, lo que es menor a 0.05, indicando que la correlación es

estadísticamente significativa.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) ya que el p-valor es menor que 0.05.

Conclusión estadística:

Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión Regulación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. La correlación es positiva y moderada, con un coeficiente de Spearman de 0.246. Además, la significancia estadística ($p = 0.006$) confirma la validez de esta relación. Esto sugiere que a medida que mejora la regulación emocional de la inteligencia emocional, también aumenta el desempeño laboral

4.1.3. Discusión de Resultados

El estudio concluye que hay una relación directa entre el rendimiento laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. Esta relación es significativa, con un alto grado de correlación (Rho de Spearman: $P:0,007$).

Este resultado es congruente con el estudio realizado por Vicente B. en 2020 sobre "Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas". En su investigación, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.461^{**}$ ($p = 0.000 < 0.05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar, con un nivel de confianza del 99%, que la inteligencia emocional tiene una relación moderada y significativa con el desempeño laboral del personal administrativo del hospital. Es decir, si existe un buen manejo de inteligencia emocional, aumenta el desempeño laboral o viceversa. (41)

De manera similar, este hallazgo se relaciona con el estudio realizado por Yabar K. en 2016 sobre

los niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal administrativo de salud de la microred La Molina Cieneguilla en Lima. En este estudio, se utilizó la prueba de correlación de Spearman para examinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.745^{**}$, con un nivel de significancia de 0.000, lo cual es menor que el nivel esperado ($p < 0.05$). Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina - Cieneguilla, período 2014. (42)

Asimismo, se encuentra una relación similar en el estudio realizado por Delgado M. en 2017 sobre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal asistencial y administrativo de la Microred de Salud de Pampaphalla, en el Distrito de Sicuani, Cusco. En dicho estudio se concluyó que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de esta microred de salud. . Al aplicar el coeficiente de correlación Pearson entre las variables estudiadas, según la percepción del personal asistencial y administrativo, existe una relación significativa entre estas variables ($r = 0,689$ y $P = 0,000$), por lo cual, se cumple que ($P < 0,05$). (43)

Del mismo modo se relaciona con el estudio realizado por Chunque S. Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal que labora en un centro de Salud De Nivel 1 – IV De Cajamarca – 2020, la cual plasma la correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, se determinó que el coeficiente de correlación es ,815; es decir, existe correlación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, asimismo, el p valor es de ,125 por tal motivo, la correlación no es significativa. (44)

Así mismo en el estudio realizado por Pajares, C. La inteligencia emocional y su relación con el

desempeño laboral en la Empresa H&M, Lima 2020., donde alcanza un nivel de significancia $0.00 < 0.01$, se identifica una relación directa y altamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa H&M, Lima, 2020, según la correlación de Correlación de Pearson. (45)

Existe relación también con el estudio realizado por Jorge Alcántara J. sobre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ate, 2016., donde realizado el análisis de datos y haber calculado las correlaciones a través del coeficiente Rho de Spearman, se observa en la tabla 15, la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ate, 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0.787, lo que significa que existe una correlación alta entre dichas variables, frente al $p = 0.000 < 0.01$.(46)

El estudio realizado concluye que existe una relación directa entre la inteligencia emocional, específicamente en su dimensión de percepción intrapersonal, y el desempeño laboral del personal asistencial y administrativo del Hospital I EsSalud Tingo María en 2024. La relación es directa y muestra un alto grado de correlación, con un coeficiente de Rho de Spearman de $P:0.007$, lo que indica una fuerte conexión entre las variables estudiadas. Este resultado es consistente con el estudio realizado por Vicente B. en 2020 sobre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. En este estudio, se analizó específicamente la relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal administrativo, confirmando una conexión significativa entre ambas variables. Se obtiene un coeficiente de correlación de $(r=0,470^{**}, p=0,000 < 0,05)$, que significa que existe una relación positiva moderada y significativa, es decir a mayor dominio de componente intrapersonal mayor es el desempeño laboral o viceversa. (47)

Del mismo modo en el estudio se identifica que existe relación directa entre la inteligencia emocional en su **Dimensión Percepción Interpersonal** y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I EsSalud Tingo María 2024. La relación es directa y con un alto grado de correlación (Rho de Spearman: P:0,004).

De manera similar, el estudio de Yabar K. sobre los niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal administrativo de salud de la microred La Molina Cieneguilla, Lima, en 2016, también está relacionado. En la Tabla 6 de su investigación, se analiza la prueba de correlación de Spearman entre el factor interpersonal y el desempeño laboral, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.695^{**}$, indicando una relación significativa entre estas variables. Este resultado, con un nivel de significancia de 0.000, inferior al nivel esperado ($p < 0.05$), permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre el factor interpersonal y el desempeño laboral del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina - Cieneguilla, período 2014. (42)

No existe relación directa entre la inteligencia emocional en su **Dimensión Asimilación Emocional** y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. La relación NO es directa y el grado de correlación (Rho de Spearman: P:0,938).

El estudio realizado por Jorge Alcántara J. sobre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ate, 2016, donde en la tabla 17, se aprecia la relación que existe entre el desempeño laboral y la dimensión comprensión emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ate, 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0.563, lo que significa que existe una correlación moderada entre la variable y la dimensión, frente

al $p = 0.000 < 0.01$ (46)

Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su **Dimensión Regulación Emocional** y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. La relación es directa y con un alto grado de correlación (Rho de Spearman: $P:0,006$). El estudio realizado por Jorge Alcántara J. sobre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ate, 2016, donde se aprecia la relación que existe entre el desempeño laboral y la dimensión regulación emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ate, 2016, determinada por el Rho de Spearman = 0.563, lo que significa que existe una correlación moderada entre la variable y la dimensión, frente al $p = 0.000 < 0.01$.(46)

5. CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

1. Se concluye que existe una relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024, con un coeficiente de correlación moderado (Rho de Spearman = 0.240). Esto indica que a medida que aumenta la inteligencia emocional, también lo hace el desempeño laboral.
2. De igual manera, se observa una relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en la dimensión de percepción intrapersonal del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024, con un coeficiente de correlación moderado (Rho de Spearman = 0.238). Este hallazgo refuerza la importancia de la percepción intrapersonal en el rendimiento del personal.
3. Asimismo, se ha encontrado una relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en la dimensión de percepción interpersonal del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024, con un coeficiente de correlación moderado (Rho de Spearman = 0.254), lo que sugiere que las relaciones interpersonales también influyen positivamente en el rendimiento laboral.
4. También se determinó que no existe una relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en la dimensión de asimilación emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024, presentando un coeficiente de correlación muy bajo y no significativo (Rho de Spearman = -0.007), lo que indica que esta dimensión no tiene un impacto significativo en el desempeño laboral.
5. Finalmente, se demuestra que hay una relación directa entre el desempeño laboral y la

inteligencia emocional en la dimensión de regulación emocional del personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024, con un coeficiente de correlación moderado (Rho de Spearman = 0.246). Esto sugiere que la regulación emocional es un factor clave en el rendimiento del personal asistencial y administrativo.

5.2. Recomendaciones

1. Desarrollo de programas de formación en inteligencia emocional: Dado que se ha identificado una relación moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, se recomienda implementar programas de formación continua para el personal asistencial y administrativo enfocados en el desarrollo de habilidades emocionales. Estas capacitaciones deben abarcar temas como el reconocimiento y manejo de emociones, con el fin de mejorar tanto el rendimiento individual como el colectivo.
2. Fortalecimiento de la percepción intrapersonal: A la luz de los resultados que muestran una correlación positiva entre la percepción intrapersonal y el desempeño laboral, se sugiere promover actividades que refuercen la autoconciencia emocional del personal. Talleres sobre autoconocimiento, manejo de estrés y autoevaluación periódica pueden ser útiles para fortalecer esta dimensión de la inteligencia emocional.
3. Mejora de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral: Dado que la percepción interpersonal también tiene una relación positiva con el desempeño, se recomienda fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, basado en la empatía y la comunicación efectiva. Esto puede lograrse mediante actividades grupales, dinámicas de equipo y políticas que promuevan el trabajo conjunto entre los empleados.

4. Revisión de las estrategias en la dimensión de asimilación emocional: Como no se encontró una correlación significativa entre la asimilación emocional y el desempeño laboral, se recomienda realizar una revisión de las políticas o programas que aborden esta dimensión. Es posible que esta habilidad no sea tan relevante en el contexto laboral específico del hospital, pero futuros estudios podrían analizar si es importante en otras áreas o si un enfoque diferente podría ser útil.
5. Fortalecer la regulación emocional en el personal: Dado que la regulación emocional tiene una relación significativa con el desempeño laboral, se sugiere diseñar estrategias específicas para mejorar esta capacidad en el personal asistencial y administrativo. Esto podría incluir capacitaciones sobre manejo del estrés, resolución de conflictos y técnicas de autorregulación emocional, lo que contribuirá a un mejor desempeño bajo presión y en situaciones complejas dentro del entorno hospitalario.

6. REFERENCIAS

1. Bryan V, Vitello J. Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing* 41 (2022) 81–87.
2. Schuster JR, Clark B, Rogers M. Testing portions of the Porter and Lawler model regarding the motivational role of pay. *J Appl Psychol.* 1971;55:187-95.
3. Delgado C, Veas I, Avalos M, Gahona O, et al. The role of emotional intelligence and work-family conflict in teacher job satisfaction, perceived performance, and turnover. *Inf Tecnológica.* febrero de 2021;32(1):169-78.
4. Goleman D. *Inteligencia emocional.* 6ta edición, Kayros. Barcelona. España 1996.
5. Chin, W. et al. Mediating effect of job performance between emotional intelligence and turnover intentions among hospital nurses during the COVID-19 pandemic: A path análisis. *Colegial* 30 (2023) 247–253.
6. Alsufyani A, Aboshaiqah A, Alshehri F, Alsufyani Y. Impact of emotional intelligence on work performance: The mediating role of occupational stress among nurses. *J Nurs Scholarsh.* 2022;54(6):738-49.
7. Sadovyv M. Sanchez M. Bresó E. COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences.* Volume 180, October 2021, 110986.
8. Onofre L. *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador* 2019.
9. Alonazi W. *The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-*

- 19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis. *Psychology Research and Behavior Management* 2020:13 749–757.
10. Karimi L. Leggat S. Bartram T. Rada J. (2020) The effects of emotional intelligence training on the job performance of Australian aged care workers. Volume 45, Issue 1, Pages 41 - 511 January 2020.
11. Trujillo Cadillo, L. Inteligencia emocional y desempeño laboral en el área de rehabilitación en un hospital de Lima, 2022 (tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo. LIMA — PERÚ 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114062>.
12. Torres E. Fretel N. Coral M. y Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista de Investigación en Salud*. Volumen 4 | No. 10| Enero –abril 2021. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
13. Ustua Huaman, J. Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay (tesis); Universidad Cesar Vallejo, LIMA — PERÚ 2021; <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57373>
14. Torres G. Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal asistencial del servicio de medicina física de un hospital de Cajamarca, 2021, Disponible en:[Internet][citado2024-01-23] https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7653/T061_4697090_2_M.pdf?sequence=3
15. Vásquez Narcizo E, Vásquez Portilla D. Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en profesionales de salud de la microred de Cajamarca – categoría I3; (tesis); Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo Cajamarca – Perú Setiembre;

2019

16. Schuster JR, Clark B, Rogers M. Testing portions of the Porter and Lawler model regarding the motivational role of pay. *J Appl Psychol.* 1971;55:187-95.
17. *Influencia.pdf* [Internet]. [citado 26 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
18. Aung, Z. Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management.* Volume 67, January–March 2023, 101730
19. Campbell J. Wiernik B. *The Modeling and Assessment of Work Performance.* *Annu.Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2015.2:47-74.
20. Larrán Jor, M., Martínez J. García V. J. Medición de la productividad y el desempeño en las organizaciones: una revisión de la literatura. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 2018 21(1), 67-76.
21. Gracia M. Silla I. El absentismo laboral en España: un análisis de las diferencias de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2019 37(2), 309-334.
22. Ramos P, Barrada J, Fernández E, Koopmans L. Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Rev Psicol Trab Las Organ.* 2019;35(3):195-205.
23. Ruble M. Cole J. Weiss S. Clayton R. Weiss L. The relationship between pharmacist emotional intelligence, occupational stress, job performance, and psychological affective well-being. *Journal of the American Pharmacists Association.* Volume 62, Issue 1, January–February 2022, Pages 120-124.

24. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). "Emotional intelligence." *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-21.
25. Goleman, D. (1995). "Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ." Bantam Books.
26. Bar-On, R. (1997). "The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual." Multi-Health Systems.
27. Hernández R, Fernández C, Baptista M, Metodología de la investigación, sexta edición 2014, Cap1.4.
28. Hernández y Mendoza, 2018 extraída de Bonilla, 2020.
29. Merino C. Lunahuana M. Kumar R. Validación estructural del Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS): estudio preliminar en adultos. *Liberabit. Revista de Psicología*, vol. 22, núm. 1, 2016, pp. 103-110 Universidad de San Martín de Porres Lima, Perú.
30. Extremera N. Rey L. Sánchez N. Adaptación al castellano del Wong and Low Emotional Intelligence Scale.
31. Koopmans L. et. al 2014 Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Mar*;56(3):331-7. doi: 10.1097/JOM.000000000000113.
32. Ramos-Villagrasa et al. (2019) Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology* (2019) 35(3) 195-205.
33. Carranza R. et. al 2022 Validez y confiabilidad de la Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) en estudiantes cubanos de Estomatología en tiempos de COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. Available online 21 November 2022.

34. Geraldo L. 2022 Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. Revista de Investigación en Psicología Vol. 25 - N.º 1 - 2022, pp. 63 – 82.
35. Hernández R. Fernández C. Baptista P. Metodología de la investigación. Sexta Edición. 2014. McGraw-Hill / interamericana editores, s.a. de C.V. [Acceso 24 enero 2024]. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologiadela-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
36. Hernández R. Metodología de la investigación. 6th ed. México: McGraw-Hill; 2014. [Acceso 24 enero 2024]. 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>
37. Chiavenato. Administración de Recursos Humanos. Quinta ed. Distrito Federal: MacGraw Hill; 2002. [Acceso 24 enero 2024]. Disponible en https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
38. Bar-On R. Entrevista al Dr. Reuven Bar-On experto en Inteligencia Emocional Barcelona: Urano; 2014. [Acceso 24 enero 2024]. Disponible en <https://es.linkedin.com/pulse/entrevista-al-dr-reuven-bar-on-sobre-liderazgo-con-y-social-mart%C3%ADnez>
39. HERNADEZ SAMPIERI, ROBERTO –“Formulación de hipótesis” en metodología de la investigación. México 2006: McGraw-Hill. pp 73-101. [Acceso 24 enero 2024]. Disponible en <https://idolotec.files.wordpress.com/2012/05/sampieri-cap-5.pdf>
40. Extremera N. et al., Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional

Intelligence Scale (WLEIS-S) Universidad de Málaga y Universidad de Deusto-España 2019. [Acceso 24 enero 2024]. Disponible en <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/178846/94-100.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

41. Referencia: Vicente B. en su estudio inteligencia emocional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. [Consultado 2024 febrero02] Disponible en: https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/677/Bladimir_Tesis_B_achiller_2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Según Yabar K. en su estudio sobre los Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red la molina – Cieneguilla. Lima 2016. Consultado 2024 febrero02] Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2593/YABAR_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y
43. Delgado M. Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal asistencial y administrativo de la Microred de Salud de Pampaphalla del Distrito de Sicuani – Cusco, 2017. Consultado 2024 febrero 02] Disponible en: <https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3721/253T20181025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
44. Chunque S. Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal que labora en un centro de Salud De Nivel 1 – IV De Cajamarca – 2020. [Consultado 2024 febrero02] Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1722/CHUNQUE%2c%20>

S.%20%282021%29%20%20INFORME%20DE%20TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

45. Pajares, C. La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en la Empresa H&M, Lima 2020. [Consultado 2024 febrero02] Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10824/Pajares%20Vargas,%20Carlos%20Alberto.pdf?sequence=1>
46. Jorge Alcántara J. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ate, 2016. [Consultado 2024 febrero02] Disponible en: file:///C:/Users/user/Downloads/Alcantara_RJH.pdf
47. Vicente B. en su estudio inteligencia emocional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. [Consultado 2024 febrero02] Disponible en: https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/677/Bladimir_Tesis_Bachiller_2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio MdP. Metodología de la Investigación. [Online]. [México]: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2018 [cited 2023 Noviembre 29]. Available from: <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

7. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Anexo 5: Aprobación del comité de ética

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos

Anexo 8: Informe de Turnitin

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral e inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024? <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión percepción de intrapersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024? • ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024? • ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión Asimilación Emocional y el desempeño laboral en el Hospital I Tingo María EsSalud 2024? • ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su Regulación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024? 	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión percepción de intrapersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 • Identificar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 • Identificar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión Asimilación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 • Identificar la relación entre la inteligencia emocional en su Regulación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> • H1: Existe relación directa entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 <p>Hipótesis específico</p> <ul style="list-style-type: none"> • H1: Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión percepción de intrapersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 • H2: Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión interpersonal y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 • H3: Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su dimensión Asimilación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 • H4: Existe relación directa entre la inteligencia emocional en su Regulación Emocional y el desempeño laboral en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024 	<p>Variable 1 Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepción Intrapersonal - Percepción Interpersonal - Asimilación Emocional - Regulación Emocional <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de la tarea - Desempeño contextual - Comportamientos contraproducentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de la investigación: Cuantitativo. • Método de la Investigación: Hipotético deductivo. • Tipo de la Investigación: Aplicada de alcance correlacional. • Diseño de la investigación: No experimental. • Nivel de la investigación: Correlacional. <pre> graph TD M --- V1 M --- V2 V1 --- r --- V2 </pre> <ul style="list-style-type: none"> • Dónde: • M1= Personal de salud asistencial y administrativo • V1 = Desempeño laboral • V2= Inteligencia emocional • r = relación V1 y V2 • Población y ámbito: • □ 185 profesionales asistenciales y administrativos que laboran en el del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. • Muestra de tipo probabilística aleatorio: • □ 125 Profesionales asistenciales y administrativos que laboran en el del Hospital I Tingo María EsSalud 2024. • Técnicas e instrumentos: • * Encuesta (cuestionario) • Escala de inteligencia emocional de Wong y Law (WLEIS-S). • “Cuestionario Desempeño Laboral” Individual Work Performance Questionnaire (IWPO) • Tratamiento estadístico • * Tablas. Gráficos. Cuadros. • * Medidas de tendencia central y de dispersión. • * Estudio de fiabilidad Alfa de Cronbach. • * Se utilizará la prueba de correlación de Pearson (r). • Debido que mi resultado sea no paramétrico con la prueba Ji cuadrado (X2).

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento I: Cuestionario Inteligencia emocional del Hospital I Tingo María EsSalud.

Versión al castellano del Wong and Law Emotional Intelligence Scale

Instrucciones:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con un círculo la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Más bien en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más biendeacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

1	La mayoría de las veces sé distinguir porqué tengo ciertos sentimientos. (P Intra)	1	2	3	4	5	6	7
2	Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos. (P Inter)	1	2	3	4	5	6	7
3	Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas. (AE)	1	2	3	4	5	6	7
4	Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional. (RE)	1	2	3	4	5	6	7
5	Tengo una buena comprensión de mis propias emociones. (P Intra)	1	2	3	4	5	6	7
6	Soy un buen observador de las emociones de los demás. (P Inter)	1	2	3	4	5	6	7
7	Siempre me digo a mí mismo que soy una persona competente. (AE)	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy capaz de controlar mis propias emociones. (RE)	1	2	3	4	5	6	7
9	Realmente comprendo lo que yo siento. (P Intra)	1	2	3	4	5	6	7
10	Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás. (P Inter)	1	2	3	4	5	6	7
11	Soy una persona auto motivadora. (AE)	1	2	3	4	5	6	7
12	Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado. (RE)	1	2	3	4	5	6	7
13	Siempre sé si estoy o no estoy feliz. (P Intra)	1	2	3	4	5	6	7
14	Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean. (P Inter)	1	2	3	4	5	6	7
15	Siempre me animo a mí mismo para hacerlo lo mejor que pueda. (AE)	1	2	3	4	5	6	7
16	Tengo un buen control de mis propias emociones. (RE)	1	2	3	4	5	6	7

Percepción Intrapersonal = (P Intra) /4, Percepción Interpersonal = (P Inter) /4 , Asimilación Emocional = (AE)/4, Regulación Emocional = (RE)/4, Inteligencia Emocional total = (P Intra+P inter+AE+RE) /4

✓ Valor final: **Valor final:** Alto, medio, Bajo

- **Referencia versión inglesa:** Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274. [http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- **Referencia versión española:** Extremera N., Rey, L., & Sánchez-Álvarez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1), 94-100. <http://doi.org/10.7334/psicothema2018.147>

Instrumento II: Cuestionario de Desempeño Laboral del Hospital I Tingo María EsSalud

Cuestionario de desempeño laboral individual (IWPO).

Las siguientes preguntas se relacionan con su comportamiento en el trabajo en los últimos 3 meses. Para obtener una imagen fiel de su conducta en el trabajo, es importante que responda de la manera más cuidadosa y honesta posible. Si no está seguro de cómo responder una pregunta en particular, por favor dé la mejor respuesta posible

Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Nunca	Raramente	Algunas veces	Regularmente	A menudo
1	2	3	4	5

1	Logré planificar mi trabajo de manera que lo terminé a tiempo. (DT)	1	2	3	4	5
2	Tuve en cuenta el resultado del trabajo. (DT)	1	2	3	4	5
3	Pude establecer prioridades. (DT)	1	2	3	4	5
4	Pude llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente. (DT)	1	2	3	4	5
5	Gestioné bien mi tiempo, por iniciativa propia. (DT)	1	2	3	4	5
6	Comencé nuevas tareas cuando terminé mis tareas anteriores. (DC)	1	2	3	4	5
7	Acepté tareas desafiantes cuando estaban disponibles. (DC)	1	2	3	4	5
8	Trabajé en mantener actualizados mis conocimientos relacionados con el trabajo (DC)	1	2	3	4	5
9	Trabajé en mantener actualizadas mis habilidades laborales. (DC)	1	2	3	4	5
10	Propuse soluciones creativas para nuevos problemas. (DC)	1	2	3	4	5
11	Asumí responsabilidades adicionales. (DC)	1	2	3	4	5
12	Busqué constantemente nuevos desafíos en mi trabajo. (DC)	1	2	3	4	5
13	Participé activamente en reuniones y/o consultas (DC)	1	2	3	4	5
14	Me quejé de problemas menores relacionados con el trabajo en el trabajo. (CC)	1	2	3	4	5
15	Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran. (CC)	1	2	3	4	5
16	Me enfoqué en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de los aspectos positivos. (CC)	1	2	3	4	5
17	Hablé con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo (CC)	1	2	3	4	5
18	Hablé con personas fuera de la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo. (CC)	1	2	3	4	5

Tres dimensiones principales del desempeño laboral:

1) Desempeño en tareas 2) Desempeño contextual y 3) Comportamiento laboral contraproducente.

- **Valor final:** Alto, medio, Bajo

REFERENCIA: Ramos P. et. al. Revista de psicología del trabajo de las organizaciones (2019) (21)

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Reynoso Calderón, Rolando Marcos

Título: “Relación entre Desempeño Laboral e Inteligencia Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Relación entre Desempeño Laboral e Inteligencia Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024”, Este es un estudio desarrollado por los investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es evaluar la relación entre la Desempeño Laboral e Inteligencia Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024.

Procedimientos:

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

- Resolver dos cuestionarios.

La encuesta puede demorar unos 20 minutos. Los resultados de la encuesta se procesarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

La participación en el estudio no implica ningún riesgo.

Beneficios:

Como beneficio por participar en el estudio se le informara de manera confidencial del resultado obtenido en su encuesta.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con, Reynoso Calderón, Rolando Marcos a número de teléfono: 947 492 108 o al Comité que, valido 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. comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya

aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

.....

.....

Investigador

Nombres.....

DNI.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

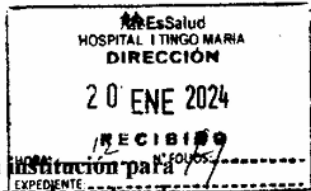
Documento Nacional de Identidad:

Apellido y nombres:(agregado)

Edad: agregado)

Correo electrónico personal o institucional:

Firma



Lima, 20 de enero del 2024

Solicito ingreso a la institución para realizar estudio de tesis de postgrado

Sr.
Juan Delgadillo Deza
Director:
Hospital I Tingo María EsSalud:
Presente.-

De mi mayor consideración:

Yo, Rolando Marcos Reynoso Calderon, (o) de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión en Salud de la Universidad Norbert Wiener, con código n° 2022900179, solicito me permita recolectar datos en su asociación/institución para lograr los objetivos de mi proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión en Salud "Relación entre Desempeño Laboral e Inteligencia Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024" cuyo objetivo general es **"Determinar la relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024"**. La mencionada recolección de datos consiste en encuestas.

Los resultados del estudio ayudarán a mejorar el desempeño laboral en los miembros de su institución. Por lo mismo, la solicitud refiere su aceptación en:

- Recolección de datos en su institución.
- Publicación de los resultados en publicaciones académicas y científicas (tesis, artículo científico, etcétera).
- Uso del nombre de la institución en publicaciones académicas y científicas.

Es todas las situaciones, se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"). Será entregado un consentimiento informado a los participantes del estudio para que dejen sustento de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento será indicado los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

Adjunto: Proyecto de tesis, "Relación entre Desempeño Laboral e Inteligencia Emocional en el personal asistencial y administrativo del Hospital I Tingo María EsSalud 2024"

Atentamente,

Rolando Marcos Reynoso Calderón
Egresado de la E.P.G.

Se autoriza la solicitud
20/01/24

Juan Marcial Delgadillo Deza
DIRECTOR
HOSPITAL I TINGO MARIA
REDA ASISTENCIAL HUANUCO
EsSalud

Anexo 6. Reporte de similitud de Turnitin *solo para egresados*

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	uwiener on 2024-09-27 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2024-04-18 Submitted works	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2021-01-08 Submitted works	<1%
6	Universidad Wiener on 2024-11-06 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-01-24 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	<1%