



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Inteligencia emocional y desempeño laboral por competencias en
el personal de uci Covid del hospital público privado, Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Anglas Suarez, Cinthya del Pilar (ORCID: 0000-0003-3734-1258)

ASESORA:

Dr. Bellido Garcia, Roberto (ORCID: 0000-0002-1417-3477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ
2021

Dedicatoria

A mi pequeña hija por darme la motivación de seguir logrando mis objetivos, a mis padres y esposo por su apoyo integro.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirnos seguir nuestro aprendizaje y brindarnos facilidades pertinentes en este proceso, a mi asesor por los conocimientos impartidos, paciencia y motivación para el logro de este objetivo y a mis compañeros por haber hecho amena cada sesión, por el apoyo para compartir información buscando siempre en bien común me siento muy orgullosa de pertenecer a este grupo de estudio y haber culminado esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	13
III. Metodología.	14
3.1. Tipo y Diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalizacion	16
3.3. Población, muestra y muestro	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de dato	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. Resultados.	30
V. Discusión.	34
VI. Conclusiones.	35
VII. Recomendaciones	36
Referencias	42
Anexos	43

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable inteligencia emocional.	15
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño laboral.	16
Tabla 3 Ficha Técnica del Instrumento para medir Inteligencia emocional.	18
Tabla 4 Baremo de dimensiones y niveles de la inteligencia emocional.	19
Tabla 5 Ficha Técnica del instrumento para medir Desempeño Laboral.	19
Tabla 6 Baremo de dimensiones y niveles de valoración del desempeño laboral.	20
Tabla 7 Distribución de frecuencias y porcentajes de la Inteligencia emocional.	22
Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes del Desempeño laboral.	23
Tabla 9 Distribución de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la Inteligencia emocional.	24
Tabla 10 Distribución de frecuencia y porcentaje de las dimensiones del Desempeño Laboral.	25
Tabla 11 Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.	26
Tabla 12 Correlación entre la inteligencia emocional interpersonal y el desempeño laboral.	27
Tabla 13 Correlación entre la inteligencia emocional adaptabilidad y el desempeño laboral.	28
Tabla 14 Correlación entre la inteligencia emocional manejo de estrés y el desempeño laboral .	29
Tabla 15 Correlación entre la inteligencia emocional intrapersonal y el desempeño laboral.	30

Índice de figuras

Figura 1: Porcentaje de la variable Inteligencia emocional.	22
Figura 2: Frecuencia de la variable Desempeño laboral.	23
Figura 3: Frecuencia de las dimensiones de la InteligenciaL emocional.	24
Figura 4: Frecuencia de las dimensiones del desempeño laboral.	25

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral por competencias en el personal de la uci covid del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, estudio de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo de tipo correlacional donde se evaluaron a 72 enfermeras con más de 2 años de experiencia en el área y especialistas en cuidados intensivos a las que se les aplicó el test de Barón versión corta (EQI-S) para medir la inteligencia emocional y la Guía de evaluación competencial para evaluar el desempeño laboral por competencias, se obtuvo que del total de los evaluados el 70.83% obtuvieron un nivel de inteligencia emocional alto, el 26,39% un nivel medio y el 2.7% un nivel bajo, asimismo que del 100% de los evaluados el 55.56% presentaron un nivel de desempeño laboral competencial alto, el 40.8% un nivel medio y el 4.17% un nivel bajo, concluyendo que existe relación significativa directa de nivel moderado entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral por competencias del personal de uci covid del hospital Guillermo Kaelin de la fuente, con un resultado de $(P = ,000 < 0.05)$ y un coeficiente de correlación de Spearman $(Rho = .512)$.

Palabras claves: Inteligencia Emocional, Desempeño Laboral, Competencias.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between emotional intelligence and job performance by competencies in the staff of the covid ICU of the Guillermo Kaelin de la Fuente hospital, a study with a quantitative approach of a descriptive level of correlational type where 72 nurses with more than 2 years of experience in the area and specialists in intensive care to whom the Baron test short version (EQI-S) was applied to measure emotional intelligence and the Competency Assessment Guide to evaluate job performance by competences, it was obtained that of the total of those evaluated 70.83% obtained a high level of emotional intelligence, 26.39% a medium level and 2.7% a low level, also that of 100% of those evaluated 55.56% in a high level of competence job performance, 40.8% a medium level and 4.17% a low level, concluding that there is a direct significant relationship of a moderate level between emotional intelligence and job performance by competencies of the ICU covid staff at Guillermo Kaelin de la Fuente hospital, with a result of ($P = .000 < 0.05$) and a Spearman correlation coefficient ($Rho = .512$).

Keywords: Emotional Intelligence, Job Performance, Competencies.

I. INTRODUCCIÓN:

Según Berger (2016) vivimos inmersos en un mundo de constantes cambios entre ellos de aceleración tecnológica y cambios sociales donde existe producción de información cambiante y en gran cantidad, por tanto, los profesionales en la actualidad deben ser capaces de adaptarse e ir a la par con dichos cambios.

Lo afirmo Shemueli (2005) ese mercado de cambios requiere de profesionales con la habilidad de adaptarse y con habilidades emocionales que utilicen al enfrentarse a esos cambios continuo dentro del ámbito laboral, deben manejar un equilibrio personal y social que garantice una eficaz y eficiente producción. Es así como se demuestra que la practicidad de la inteligencia emocional dentro de una organización es fundamental para su desarrollo y con ello brindando beneficios en el desempeño laboral. Asimismo, Goleman y Cherniss (2005) afirman que las organizaciones conformadas por trabajadores con un nivel de inteligencia emocional alto enfrentaran esos cambios y presentaran un buen desempeño y las características inmersas en ella son entre muchas trabajar en equipo, adaptarse a los cambios, buscar el bien del prójimo ser colaborador e influir en la persona de manera positiva para el logro de las metas trazadas por la organización.

A nivel internacional se ha observado que uno de esos grandes cambios a los que se tiene que enfrentar las empresas en la presencia de la pandemia ocasionada por el COVID 19, esta es mucho más que una crisis de salud, para enfrentarnos a esta crisis el sistema de salud mundial ha tenido que reorganizarse e implantar varios cambios entre ellos los adaptar y aumentar áreas donde se brinden atención a los personas infectadas por este virus sobre todo para los que requieren asistencia ventilatoria y con ellos hospitalización en uci , contratación de personal entre otros, por ejemplo en España en el hospital Ribera ah atendiendo 701 casos en uci durante estos meses que normalmente solo eran 300 casos aproximadamente, asimismo Los principales problemas que se evidenciaron durante este periodo fueron las ratios enfermera: paciente y mantenerlos ya que existían muchos casos aislamiento por contagio, turnos de trabajo variables, el uso equipos de protección individual (EPI) de manera diferente

de cómo se realizaba habitualmente para evitar el contagio, aumento de carga asistencial por falta de enfermeras con experiencia en el área de cuidados intensivos, con todos estos cambios y otros ha aumentado la tensión del personal de enfermería y más aún el miedo sobre todo el contagio personal, familiar y laboral. Raurel (2020).

En el Perú existen muchos estudios incluso mucho antes de la pandemia, una investigación determinó que la inteligencia emocional está relacionada con el rendimiento laboral de una empresa siendo el responsable del 58% del éxito en cualquier tipo de trabajo, dicho estudio concluyó que los trabajadores con inteligencia emocional alta facturan más de US\$ 29,000 anuales que los que presentan una inteligencia emocional menor. Gestión (2019).

Una empresa que se encuentra inmersa en este cambio constante es El Complejo Hospitalario Guillermo Kaelin que es el primer centro de salud público, en establecer un modelo de gestión asistencial bajo la modalidad de Asociación Público Privada (APP) en el Perú, entidad que inició su funcionamiento el 30 de abril 2014 y desde entonces ha sido observado minuciosamente por muchas entidades ya que es un nuevo modelo a nivel de Latinoamérica, siendo esta una de las empresas pioneras en realizar la evaluación del desempeño por competencias y basado con el enfoque actual, esta evaluación va dirigida a lograr los objetivos institucionales de la empresa que son gestión de procesos, gestión de recursos y satisfacción del usuario, durante estas evaluaciones anuales se evidencia una disminución en el año 2019 se alcanzó el 91% en los porcentajes alcanzados por todo el personal de UCI bajando en un 2% en relación al año 2018 que se había logrado el 93%, también se obtuvo que de esta evaluación del desempeño competencial del personal de enfermería que se realizó 71% un desempeño bueno y el 28% restante obtuvieron un desempeño medio, se espera que se llegue al 100% de muy buen desempeño ya que la institución está cursando con un proceso de acreditación internacional con la Joints Comissions por lo tanto demanda de estándares.

Más aun siendo una organización que está frente a esta pandemia con sus cambios bruscos, no existen estudios previos dentro de la institución, en ese sentido la

necesidad de realizar la investigación sobre: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral por competencias en el personal de la uci covid del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente?

Justificación teórica: mediante el estudio se conocerá como el nivel de inteligencia emocional influye en el desempeño laboral del personal que labora en el hospital, además contribuirá a enriquecer la teoría que ya existe sobre inteligencia emocional e implementará la teórica que se tiene sobre desempeño laboral por competencias en una asociación pública privada y más aún en un contexto covid, asimismo la Justificación práctica, no existen estudios previos dentro de la institución que mida el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la institución más aun en el personal de enfermería del área de cuidados críticos siendo esta unidad donde existen altos niveles de estrés por el estado crítico de salud, el estudio podrá ser tomado de antecedente, servirá a los trabajadores saber como manejan sus emociones y en que dimensión de estas es donde se tienen que trabajar más, orientará al jefe de servicio para conocer a su personal y generar estrategias en relación de manejo de emociones para lograr llegar al 100% de buen desempeño laboral y con ello el cumplimiento de los objetivos institucionales, más aun la Justificación metodológica el estudio nos brindará un instrumento confiable estadísticamente y validado por expertos para poder medir la variable en estudio en diferentes instituciones de salud.

Teniendo como objetivo general del estudio determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral por competencias del personal de la uci covid del hospital del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (HGKF) y como objetivo específico 1 determinar la relación entre la inteligencia emocional interpersonal y el desempeño laboral por competencias del personal de la uci covid de la (HGKF); objetivo específico 2 determinar la relación entre la inteligencia emocional adaptabilidad y el desempeño laboral por competencias del personal de la uci covid de la (HGKF); objetivo específico 3 determinar la relación entre la inteligencia emocional manejo de estrés y el desempeño laboral por competencias del personal de la uci covid de la (HGKF) y por último el objetivo específico 4 determinar la relación entre la inteligencia emocional

intrapersonal y el desempeño laboral por competencias del personal de la uci covid de la (HGKF) .

Asimismo, en cuanto a la hipótesis general del estudio se consideró que: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral por competencias del personal de la uci covid del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente y como hipótesis específicas : numero 1 Existe relación entre la inteligencia emocional interpersonal y el desempeño laboral por competencias del personal de la uci covid de la (HGKF); numero 2 Existe relación entre la inteligencia emocional adaptabilidad y el desempeño laboral por competencias del personal de la uci covid de la (HGKF); numero 3 existe relación entre la inteligencia emocional manejo de estrés y el desempeño laboral por competencias del personal de la uci covid de la (HGKF) y el numero 4 existe relación entre la inteligencia emocional intrapersonal y el desempeño laboral por competencias del personal de la uci covid de la (HGKF).

II. MARCO TEÓRICO:

A nivel internacional existen muchos estudios según estudio descriptivo correlacional donde se evaluaron a 258 sujetos), utilizo tres instrumentos el (STAI), el Nursing Stress Scale (NSS) (TMMS-24) para valorar la ansiedad, estrés e inteligencia emocional respectivamente, obtuvo que la atención emocional es un factor predictivo positivo para el estrés laboral y la ansiedad , sin embargo que la claridad y reparación emocional son factores predictores negativos para la ansiedad, asimismo que no existe relación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones claridad y reparación de la inteligencia emocional , asimismo obtuvo que lo profesionales que trabajan en UVI y urgencias son los que presentan más estrés laboral. En concordancia Duque J , García M, Hurtado A, (2017) realizaron un estudio que midió la influencia de la inteligencia emocional sobre el desarrollo de las competencias laborales, se evaluaron a 122 estudiantes de la maestría con tres años de experiencia laboral, se aplicó un constructo bidimensional basada en la escala de Goleman compuesta por 59 ítems; también aplicaron la escala de Alles para competencias laborales conformada por 15 ítems ambos constructos adaptados por los autores concluyeron que cuando el individuo cuenta con la habilidad de autogestionar sus emociones, de comprender, percibir sus emociones y también de los demás generando espacios de desarrollo y beneficios mutuos, desarrollaran las competencias laborales con mayor énfasis y facilidad, como son el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, responsabilidad y compromiso sin embargo aquellas personas que presentan dificultad para la expresión de emociones en el lugar de trabajo muestran un desempeño inferior y no desarrollar la competencias laborales anteriormente mencionadas , también existe un estudio de Sánchez (2018), que realizó una revisión sistemática cuantitativa sobre los instrumentos que permiten medir la inteligencia emocional , utilizo el análisis bibliográfico tipo PRISMA teorías analizadas desde enero de 1990 a diciembre 2016, donde obtuvieron una importante producción científica pero escasos instrumentos que puedan medir la inteligencia emocional en niños y adolescentes con propiedades psicométricas adecuadas no obstante encontraron un listado de instrumentos con garantías psicométricas que se puedan

aplicar en el área educativa, también Nespereira T, Vaquez M (2017) su estudio evaluó la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral del personal de salud (enfermeras y auxiliares de enfermería), donde aplico el Cuestionario corto de burnout y (TMMS) , concluyeron que existe niveles medios-altos de burnout, siendo la dimensión de despersonalización el que refleja los más altos valores y que existe relación entre estrés laboral y la inteligencia emocional y que la comprensión de las emociones influye en la realización personal, asismo Jizheng H, Mingfeng H, Tengda L, Ake R & Xiaoping Z.(2020) hicieron un estudio para evaluar el estado psicológico del personal de salud que trabaja en la lucha contra la infección del COVID-19 evaluaron a 230 personas entre ellos 43 varones y 187 mujeres y entre ellos 70 eran médicos y 160 enfermeros, aplicaron la SAS para medir ansiedad y la escala PTSD-SS para el trastorno de estrés postraumático ambas auto evaluativas , obtuvieron que la tasa de ansiedad fue del 23,04% (53/230) y de esta la incidencia de ansiedad severa fue 2.17%, de la ansiedad moderada 4.18% y de la ansiedad leve 16.09% más aun las mujeres obtuvieron mayores niveles ansiedad que los hombres y las enfermeras más que los médicos .

A nivel nacional se realizaron algunos estudios que mencionaremos a continuación Moreano (2018), evaluó la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral del profesional de salud específicamente enfermeros del hospital Santiago Távora , donde se aplicó el test de inteligencia emocional basada en la teorías de Goleman y una directiva administrativa que era utilizada en la institución en estudio para medir desempeño laboral, en un total de 107 enfermeras, concluyeron que existe una relación directa entre ambas variables, asimismo Arias M, Bernaola J (2017), evaluó a 54 profesionales de salud que trabajaban en el áreas de hospitalización, aplico instrumentos para medir inteligencia emocional basados en teoría de Baron y cuestionario confiable y valido para medir desempeño laboral , concluyo que el 35% de los evaluados evidenciaron desempeño laboral regular y con una inteligencia emocional de nivel medio y que del 3% de los evaluados que presentaron desempeño laboral bueno presentaron un estado de ánimo alto por lo tanto existió relación entre ambas variables con un nivel de significancia del 95%.

Igualmente Tarazona (2016), realizó un estudio correlacional donde evaluó a 52 profesionales de salud de la micro red iv ciudad Constitución, aplicó el cuestionario de Baron y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral concluyó el 90.4% de los profesionales evidenciaron un alto nivel de inteligencia emocional; así mismo 9.6% presentaron un nivel medio de inteligencia emocional y el 65.4% de los profesionales presentaron un buen desempeño laboral; así mismo, el 25.0% califican con excelente desempeño laboral y 9.6% califican con deficiente desempeño laboral siendo la correlación entre estas dos variables de positiva aunque débil ($\rho = 0,315$), a continuación mencionaremos a Yabar (2016), quien realizó un estudio similar donde el inventario de Baron reducido (EQ-i:S) y un cuestionario confiable y válido de autoría concluyendo que existe una relación positiva y moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, con un coeficiente Spearman de ($\rho = 0,745$), y por último mencionaremos a Paredes (2016), quien evaluó a 125 personas del hospital Hermilio Valdizan, con el cuestionario de inteligencia emocional de Baron y el cuestionario de evaluación del desempeño laboral de recursos humanos del mismo hospital, y concluye que existe relación significativa entre las variables en estudio estadístico no paramétrico de Spearman $\rho = 0,460$ y un valor de significancia de $p = 0,000$.

Existen diferentes definiciones sobre **Inteligencia Emocional** entre las más importantes está la de Mayer & Salovey (1997) que definen a la inteligencia emocional enmarcada en 4 habilidades básicas, primero la capacidad de expresar las emociones previamente habiéndolos percibidos, seguido de la capacidad para consentir y/o producir sentimientos que beneficien el pensamiento, tercero la capacidad de entender las emociones que se presentan y el conocimiento de la misma y por último la capacidad para regular esas emociones y así fomentar un crecimiento intelectual y emocional", Asimismo, Goleman (1995), define la inteligencia emocional como una capacidad de poder reconocer los sentimientos propios y de los demás y así poder auto motivarnos y mantener relaciones interpersonales adecuadamente, lo divide en cinco aptitudes básicas que a su vez se divide en personales y sociales: en autoconocimiento, autoregulación y motivación que serían las personales; la empatía

y habilidades sociales que serían las sociales. Definiendo a la aptitud como algo innato de la personalidad o como diversos hábitos que conllevan a un buen desempeño y efectivo. Otro teórico importante en este estudio es Bar-On & Parker (2006) y en quien basaremos la investigación quien define a la inteligencia emocional como “conjunto de rasgos emocionales y de personalidad que se encuentran en interacción continua en el sujeto y así aseguran la adaptación al medio”. Su enfoque se centra en la búsqueda constante de factores relevantes en los componentes sociales y emocionales del funcionamiento de los sujetos que las conducen a un mejor bienestar psicológico. Este enfoque se basa en un modelo multifactorial, conformada por las 5 dimensiones que son intrapersonales, interpersonales, de adaptabilidad, de manejo del estrés y de estado de ánimo y motivación y esta su vez divididas de la siguiente manera.

Define a la **Dimensión intrapersonal** basada en sus factores como **Auto concepto**: la define como la habilidad de respetarse, ser consecuente de uno mismo, aceptarse y percibirse tal cual es con lo bueno y malo, a la Autoconciencia emocional :como la habilidad de comprender los sentimientos de uno mismo para reconocerlo y buscar la razón que la causo, a la **Asertividad**: la define como la habilidad de expresar su punto de vista y defender sus derechos sin manifestarse pasivo ni agresivo, a la **Independencia**: definida como la capacidad de controlar pensamientos y acciones, pero siempre consultado a otros para un mejor información. Y a la **Auto actualización**: la definida como la habilidad de alcanzar la potencialidad y llevar una vida rica y plena, comprometiéndonos con metas y objetivos para la vida.

A la **Dimensión Interpersonal** la define basada en sus factores **Empatía**: definida como la habilidad de mostrar interés por los sentimientos de las otras personas, reconocer , analizar y comprender las emociones en otros, a la **Responsabilidad social**: definida como la habilidad de ser un miembro activo y constructivo de la sociedad, manteniendo y practicando las reglas sociales y siendo confiable y a las **Relaciones interpersonales**: como la capacidad de establecer relaciones amistosas sintiéndose a gusto con ellas, manteniendo relaciones emocionales basadas en dar y recibir afecto. Sobre la **Dimensión Adaptabilidad** basada en sus factores que son,

Prueba de realidad: la define como la habilidad de discernir entre la realidad objetiva y las emociones que se experimentan buscando evidencias medibles para confirmar lo que se siente sin fantasear, y guiarnos por ellos, a la **Flexibilidad:** la define como la capacidad de la adaptación de pensamientos y comportamientos a las situaciones de cambios constantes del medio, a la **Solución de problemas:** definida como la habilidad de identificar y definir problemas generando soluciones efectivas, habilidad que se compone de : (1) tomar consciencia, sentirse motivado y seguro ante el problemas, (2) conceptualizar y expresar el problema con información precisa , (3) brindar tantas alternativas de solución como sean posible y (4) tomar una decisión enumerando sus beneficios y perjuicios. Sobre la **Dimensión de manejo de estrés:** la conceptualiza bajo los factores **Tolerancia al estrés:** la define como la habilidad de cuando se sufren una carga de emociones intensas y momentos estresantes se enfrentan de forma positiva sin venirse a menos, utilizando varias alternativas, siendo optimista y autocalificarse para influir y controlar la situación, al **Control de impulsos:** como capacidad de tolerar y retardar un impulso, dominando las emociones para obtener un mejor resultado. Y por último a la **Dimensión de estado de ánimo y motivación** basada en sus factores define al **Optimismo:** como la habilidad de sostener una disposición positiva ante dificultades mirando lado bueno de la vida y la **Felicidad:** como la habilidad de regocijarse y experimentar satisfacción con la vida, disfrutando plenamente de uno mismo y de otros aflorando sentimientos positivos. Citado por Uguiza (2001).

Sobre el Desempeño laboral por competencias: primero hablaremos sobre un concepto general de lo que es evaluación del desempeño para después hablar sobre lo que es una competencia. según Chiavenato (2006) es la apreciación que se tiene de un trabajador en un puesto de trabajo específico y se realiza de manera sistemática y dicha evaluación estimulara al empleado a esforzarse en busca de la excelencia y encontrar cualidades que presenta, dicha evaluación debe ser de manera formal o informal pero debe ser mínimo anual, asimismo define al **desempeño profesional** como la conducta o comportamiento real que presenta el trabajador en el desarrollo de su deberes y obligaciones de manera competente en su puesto, esto quiere decir

unir la experiencia acumulada en el puesto más la preparación técnica, destreza en la ejecución, eficacia la tomar decisiones y relaciones interpersonales efectivas entre otras, también lo definen como evaluación del mérito o evaluación de los empleados .El concepto de **competencias y el nuevo enfoque de evaluación de desempeño según** Delgado (2009) inicia en el año de 1973, cuando le encomendaron al profesor David MacClelland investigar sobre cómo mejorar la selección de personal del Departamento de Estado Norteamericano, en busca de aspectos que podrían estar relacionado con el buen desempeño, se analizaron aquellas personas que estaban consideradas y se concluyó que no es relevante los conocimientos y habilidades ante las características innatas de la personas y sus competencias, desde entonces se utilizan esos criterios como principales factores de selección ligado a los años de experiencia y antecedentes personales. En 1987 Australia publica un enfoque de competencias para la educación y la capacitación esta guiadas en las normas dadas por las empresas y así a lo largo de los años los diferentes países han ido evolucionando sobre cómo aplicar el nuevo enfoque de competencia laboral en mejora de su economía. Uno de los países pioneros en instalar el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, fue México en el año 1995 debido a la globalización economía que se estaba viviendo, implementando y manteniendo un sistema de competencias.

Después hablar los orígenes ahora revisaremos alguno de los conceptos mas conocidos sobre lo que es el **desempeño por competencia** clasificados por la Organización Internacional del Trabajo - Cinterfor (2012), según Agudelo: es la capacidad una persona de manera íntegra para desempeñarse de eficazmente en el área de trabajo en situaciones específicas. Bunk: define la competencia como la disposición de conocimientos, destrezas y aptitudes idóneas para ejercer una profesión, resolviendo los problemas de forma flexible y autónoma en quien es capaz de colaborar con su entorno y organizar el trabajo. Para Ducci: la define como aprendizajes significativos, útiles para el desempeño en un momento específico, obtenidos mediante la instrucción, pero más aún mediante la experiencia, finalmente Gonzci: la conceptualiza como conjunto de atributos necesarios, en situaciones

específicos, enfoque holístico que relaciona atributos y tareas, basadas en la cultura y el contexto del lugar incluye los valores y la ética.

Otro reconocido teórico que conceptualiza la competencia es Pereda (2000) como conjuntos de conocimientos, habilidades, destrezas, que aseguran la eficiencia en un trabajo asimismo a las actitudes, motivaciones y experiencias, que son evidenciados por conjunto de comportamientos medibles y objetivos. Asimismo, Alles (2002) define a la competencia como aquellos comportamientos que permiten alcanzar resultados y objetivos organizacionales.

Sin Embargo y teniendo un concepto más claro y en quien se basara este estudio tenemos a Mertens (2000) que la define a la competencia como un conjunto de conocimientos y habilidades específicas necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada dicho de otra forma es la capacidad real de lograr un resultado y objetivo contexto dado, siendo esta capacidad demostrada que se convertirá en un avance efectivo, un resultado que esté en concordancia con los objetivos de la organización y su contexto, autor que ya en el año En 1997, había publicado el libro: Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos con el objetivo de que se inicien procesos de reflexión y la toma de decisiones alrededor de la implementación de las competencias laborales. El divide 2 Facetas en la competencia, la primera faceta son el conjunto de 14 atributos de la persona entre ellas actitudes, capacidad de comunicación, personalidad y habilidades que van más allá de solo conocimientos y la segunda faceta es la relación que se debe establecer entre los atributos mencionados y el resultado y el desempeño requerido, cierra el abismo que se crea en la evaluación entre lo que se evalúa y lo que realmente se espera en la empresa como objetivo institucional.

Asimismo, Mertens (1997) define al **Modelo de evaluación por Competencias** como un proceso que permite al área de gestión de recursos humanos identificar los comportamientos que demuestren conocimiento, habilidad, destreza, actitud, experiencia y motivación en el ejercicio de su labor en un determinado contexto y guiados por estándares predeterminados, el divide a las competencias en 3 dimensiones: 1) **Competencias genéricas**: la define como un conjunto de

comportamientos y actitudes propias que se pueden aplicar en diferentes ámbitos y áreas laborales estas son trabajo en trabajo , flexibilidad y aprendizaje, compromiso institucional, negociación entre otras.2) **Competencias específicas:** la define como conjunto de habilidades que esta ligada directamente área de trabajo y ocupación y no son transferibles para otros contextos . 3)**Competencias básicas:** la define como conjunto de habilidades que se adquieren durante la formación básica y que son indispensables para ejercer una ocupación e ingresar a una institución.

La OPS (Organización Panamericana de Salud) ya en el año 1999 presente un **Listado de competencias** para el futuro divididas en centrales y gerenciales entre estas habilidades a la integridad, al profesionalismo, al respeto por lo diverso, a la comunicación, a la capacidad de organización y planificación, al trabajo en equipo, a la habilidad de responder, a la orientación al cliente, a la creatividad, al aprendizaje continuo, al interés tecnológico, al liderazgo, a ser visionario, a gerenciar y gestionar, a la capacidad de toma de decisiones y la de ser juicioso. Citado por Irigoin (2002).

Existen una clara **diferencia entre la evaluación tradicional y la basada por competencias**, tradicionalmente la evaluación estaba basada en las denominadas factores del desempeño como puntualidad, cuidados de bienes, el manejo de relaciones y la motivación y se colocaban en escalas y eran calificados por los superiores basados en observaciones de los trabajadores, no obstante las nuevas formas de evaluación definen habilidades y capacidades laborales evidenciadas y así no errar con la subjetividad y esta basadas y correlacionadas con los objetivos de la institución, es normado y utiliza criterios para juzgar la acción. (Ibídem)

La relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, la inteligencia emocional se basa en competencias emocionales que es una capacidad adquirida y potencial que da lugar a un buen desempeño, por ejemplo en el buen servicio al cliente está basada en la empatía otro ejemplo la confianza es un habilidad basada en el autocontrol y control y manejo de impulsos, por ende al aplicarlos pueden hacer que las personas sobresalgan en su trabajo, no obstante la una nivel de inteligencia emocional no garantiza que tenga todas las competencias emocionales laborales para

sobresalir , sino que tiene un excelente potencial de desarrollarlos , por ejemplo una persona muy empática puede todavía aun no aprendido a brindar un buen servicio al cliente un ejemplo más exacto una persona con una voz perfecta, que estudio canto se covirtio en un tenor , por mas dotes innatos que tuviera sin la formación idónea no sería un Pavarotti hoy. Goleman (1997)

El Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente en una asociación público privada (APP) es una herramienta para la promoción de inversiones que se están aplicando en la actualidad en Latinoamérica, esta modalidad de inversión suma beneficios al sector público mediante la incorporación las eficiencias y las innovaciones tecnológicas del sector privado, mejorando su infraestructura los servicios de salud y al sector privado incluyéndolo en un proyecto del sector público.

III. METODOLOGÍA.

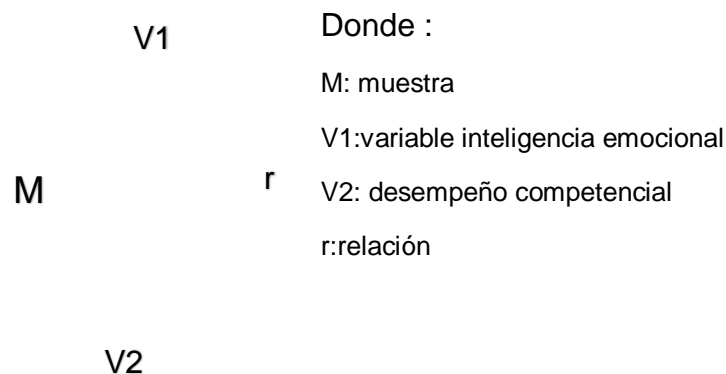
3.1. Tipo y Diseño de investigación:

Tipo de investigación: Estudio de tipo básica.

se denomina una investigación básica a aquella pura que nace de la profundización de una teoría y buscar ampliar conocimientos para responder a incógnitas. Hernández et al (2014).

Diseño de investigación: Estudio no experimental – correlacional.

Denominada así a la investigación donde no existe manipulación de ninguna de las variables en estudio se describen tal cual, y correlacional por que se relacionaran las variables previamente analizadas y profundizadas. Hernández et al (2010) .



3.2 Variables y operacionalizacion:

Variable 1 independiente: Inteligencia Emocional.

Definición conceptual: Conjunto de habilidades emocionales y rasgos de personalidad que se encuentran en interacción continua en el sujeto para asegurar la adaptación al medio, buscan constantemente factores relevantes en los componentes sociales y emocionales que conducen al sujeto a un mejor bienestar psicológico, enfoque multifactorial, conformada por las 5 dimensiones que son intrapersonales, interpersonales, de adaptabilidad, de manejo del estrés y de estado de ánimo y motivación. Baron & Parker (2006).

Definición operacional: Test que evaluó las habilidades emocionales divididas en 4 dimensiones: intrapersonales, adaptabilidad, manejo de estrés e interpersonales, los cuales a su vez se subdividirán en 12 indicadores de orden mayor y constará de 28 ítems y será aplicara un instrumento de escala tipo ordinal.

Tabla 1

Operarionalizacion de la variable 1. inteligencia emocional

Dimension	Indicadores	Items	Escala y valor	Niveles y Rango
Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Relaciones interpersonales • Responsabilidad social 	26,20,5,13 ,27,21,17	•	
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas. • Prueba de realidad • Flexibilidad 	18,23,4,1, 8	<ul style="list-style-type: none"> • Rara vez o nunca. • Pocas veces. 	28 a 47 Bajo 48 a 94 Medio 95 a 140 Alto
Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia al estrés. • Manejo de impulsos. 	24, 22,12,6,3, 28,14,19	<ul style="list-style-type: none"> • A veces. • Muchas veces. 	
Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Compresión emocional de si mismo. • Asertividad. • Autoconcepto. • Autorealizacion • Independencia 	10,7,2,15, 25,11,16,9	<ul style="list-style-type: none"> • Con mucha frecuencia. 	

Variable 2 dependiente: desempeño laboral por competencias.

Definición conceptual: que la define a la competencia como un conjunto de conocimientos y habilidades específicas necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada dicho de otra forma es la capacidad real de lograr un resultado y objetivo contexto dado, siendo esta capacidad demostrada que se convertirá en un avance efectivo, un resultado que esté en relacionada con los objetivos de la organización y su contexto. (Mertens, 2000).

Definición operacional: Test que midió el desempeño laboral competencial anual basado en dimensiones nucleares y específicas, con 7 indicadores de evaluación, que consta 30 ítems y será aplicado mediante una escala tipo ordinal.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2 Desempeño laboral.

Dimension	indicadores	Items	Escala y valor	Niveles y Rango
Competencias genericas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Orientacion al paciente y familia. • Flexibilidad y aprendizaje. • Compromiso profesional e institucional 	1 al 16	<ul style="list-style-type: none"> • Rara vez o nunca. 	30 a 69 Bajo
			<ul style="list-style-type: none"> • Pocas veces. • A veces. • Muchas veces. 	70 a 109 Medio 110 a 150 Alto
Competencias específicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Solucion de problemas . • Organizacion al trabajo asistencial. • Plan de cuidados 	17 al 30	<ul style="list-style-type: none"> • Con mucha frecuencia 	

3.3. Población, muestra y muestro

Población: estudio estuvo conformada por a 72 enfermeros que laboran en el área. (uci covid).

Criterios de inclusión

- ∨ Enfermeras y enfermeros especialistas en cuidados intensivos de adultos.
- ∨ Enfermeras y enfermeros mayores de 24 años.
- ∨ Enfermeras y enfermeros que acepten participar voluntariamente al estudio.
- ∨ Enfermeras y enfermeros que tienen más de 2 años de experiencia.

Criterios de exclusión

- ∨ Enfermeros especialistas de otras áreas que trabajan en la unidad.

Muestra: 72 enfermeros, que laboran en el área (uci covid) de ambos sexos mayores de 24 años.

Muestreo: Estudio se realizó con la técnica No probabilístico las unidades de análisis se obtuvieron basadas en el criterio del investigador y por conveniencia y no al azar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Fue la encuesta, Hernández et al (2014) mediante este procedimiento el investigador recopila y obtiene información mediante un conjunto de reactivos prediseñados normalizados llamado cuestionario o mediante la entrevista sin manipular el entorno ni el fenómeno, esta se aplica para diseños de investigación no experimental, de tipo descriptivo.

Instrumento: Fue el cuestionario, conjunto de reactivos a manera de interrogatorio que mediante un proceso sistematizado se obtienen información de las variables en estudio y se aplica de manera directa. Hernández et al (2014)

Se utilizaron dos 2 instrumentos; para la evaluación de inteligencia emocional se utilizó EQI-VERSIÓN CORTA (EQI-S) (2014) y para medir el desempeño laboral por competencias se utilizó la guía de evaluación competencial (2014).

Tabla 3

Ficha técnica del Instrumento de Inteligencia emocional

Nombre: EQI-VERSIÓN CORTA (EQI-S)

Autora: Esther Lopez Zafra.

Manuel Pulido Martos

Pilar Berrios Martos

Basada en la EQ-i Baron en su versión corta del año 2002 y evaluado psicométricamente por Parker y Cols (2011).

Procedencia: España.

Año:2014.

Forma de aplicación: individual o colectiva.

Se utilizó el método Test auto dirigida a través de la técnica de la entrevista con un cuestionario que consta de 3 partes:

En la parte 1: Datos Generales como: años de experiencia e instrucciones y sexo.

En la parte 2: Donde se colocan los ítems para medir inteligencia emocional

Numero de Items: 28 ítems.

Dimensiones:

Interpersonal.

Adaptabilidad

Manejo de estrés.

Intrapersonal.

Tiempo de aplicación: 20 – 30 minutos

Ambito de aplicación: Sujetos adultos mujeres y varones.

Finalidad de la prueba: Medir la inteligencia emocional basados en competencias sociales y emocionales.

Tabla 4.

Baremo de dimensiones y niveles de valoración de la inteligencia emocional

CALIFICACIÓN	BAJA	MEDIA	ALTA
Interpersonal	7 a 16	17 a 26	27 a 35
Adaptabilidad	5 a 11	12 a 18	19 a 25
Manejo de estrés	8 a 18	19 a 29	30 a 40
Intrapersonal	8 a 18	19 a 29	30 a 40
TOTAL	28 a 47	48 a 94	95 a 140

Fuente: Ficha técnica del cuestionario de inteligencia emocional

Validación y confiabilidad del instrumento

No obstante, para la actual investigación se aplicó una prueba piloto, con 30 evaluados como muestra. Obteniendo un alfa de 0,794. Según Hernández et al. (2014) manifiestan que dicho instrumento tiene una Alta confiabilidad.

Alfa de Cronbach	Ítems
,794	28

Tabla 5

Ficha Técnica del instrumento para medir Desempeño Laboral

Nombre: Guía de Evaluación Competencial.

Autora: Lic. Osmeli Navarro Sureda
Lic. María Pilar Mallqui Camones.

Aprobado por gerencia de procesos asistenciales

Basados en la teoría de Merters.

Procedencia: Perú

Año: 2015.

Forma de aplicación: La evaluación de las competencias se realizará como una interacción formal y estructurada entre los profesionales y sus mandos, suele tener forma de una entrevista periódica mediante un cuestionario de forma individual.

Numero de Ítems: 38 ítems .

Dimensión:

competencias genéricas.
Competencias específicas.

Tiempo de aplicación: 20- 30 minutos.

Ámbito de aplicación: Todos los profesionales con dependencia jerárquica de la Dirección Enfermera.

Finalidad de la prueba: el objetivo principal es medir las diferentes competencias del personal de enfermería que se consideran necesarias para desarrollar un buen desempeño laboral.

Tabla 6.

Baremo de dimensiones y niveles de valoración del desempeño laboral

CALIFICACIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Competencias genéricas	16 a 36	37 a 58	59 a 80
Competencias específicas	14 a 32	33 a 50	51 a 70
TOTAL	30 a 69	70 a 109	110 a 150

Fuente: Ficha técnica del cuestionario desempeño laboral

Validación y confiabilidad del instrumento

Para la actual investigación se aplicó prueba piloto, con 30 evaluados como muestra. Obteniendo un alfa de 0,827. Según Hernández et al. (2014) manifiestan que dicho instrumento tiene una Alta confiabilidad.

Alfa de Cronbach	Ítems
,827	30

.Asimismo, se validó por prueba de juicios de expertos, se adjunta formato de validación en anexos

3.5 Procedimientos:

Se pidió a la unidad de postgrado de la universidad cesar vallejo la documentación necesaria , se presentó a la unidad correspondiente de la institución y se ejecutó la investigación una vez aceptada, se entregaron a la población en estudio el cuestionario de evaluación para lo cual se dio 20 minutos de aplicación y se procedió a recoger eso para la obtención de datos sobre inteligencia emocional y

para la recogida de datos sobre desempeño laboral se tomó la base de datos de la evaluación de desempeño anual del 2020 de la institución en mención.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos recogidos se analizaron mediante una base de datos el cual se pasó en el programa EXCEL, con lo cual se realizaron las tablas de frecuencia y porcentajes, asimismo cada uno con su gráfico. Posterior a ello se empleó el programa estadístico el SPSS V.25 para analizar las preguntas en escala de Lickert, para ello empleando la base de datos se obtuvo el Coeficiente de Spearman estadístico de correlación.

3.7 Aspectos éticos

Se realizó un consentimiento informado con el fin de solicitar la autorización del personal que desea participar voluntariamente en el estudio como informantes claves, donde para lo cual sólo se requiere de sus datos y la firma correspondiente. Dicho consentimiento se firmó previo a la aplicación de la encuesta y recojo de datos.

IV.RESULTADOS

Resultados descriptivos:

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Inteligencia emocional.

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28 a 47	2	2,78%
Medio	48 a 94	19	26,39%
Alto	95 a 140	51	70,83%
Total	Total	72	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personal covid del HGKF

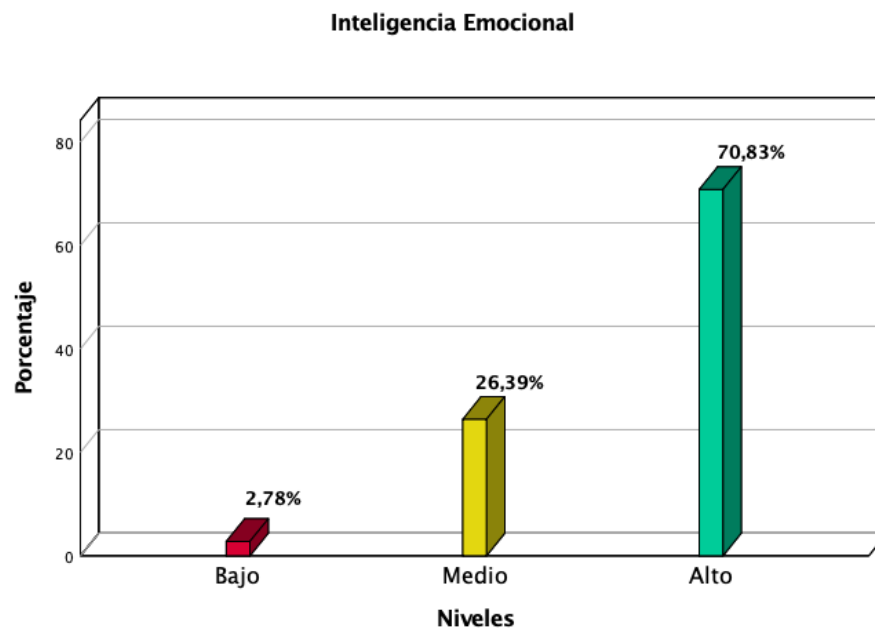


Figura 1: Porcentaje de la variable Inteligencia emocional.

Tabla 7 Figura 1, muestra que del 100% de los evaluados, el 70,83% presentaron inteligencia emocional de nivel alto, el 26,39% evidenciaron un nivel medio y un 2.78% evidenciaron un nivel bajo en el personal de la uci covid del HGKF.

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes del Desempeño laboral

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30 a 69	3	4,17%
Medio	70 a 109	29	40,28%
Alto	110 a 150	40	55,56%
Total		72	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personal covid del HGKF

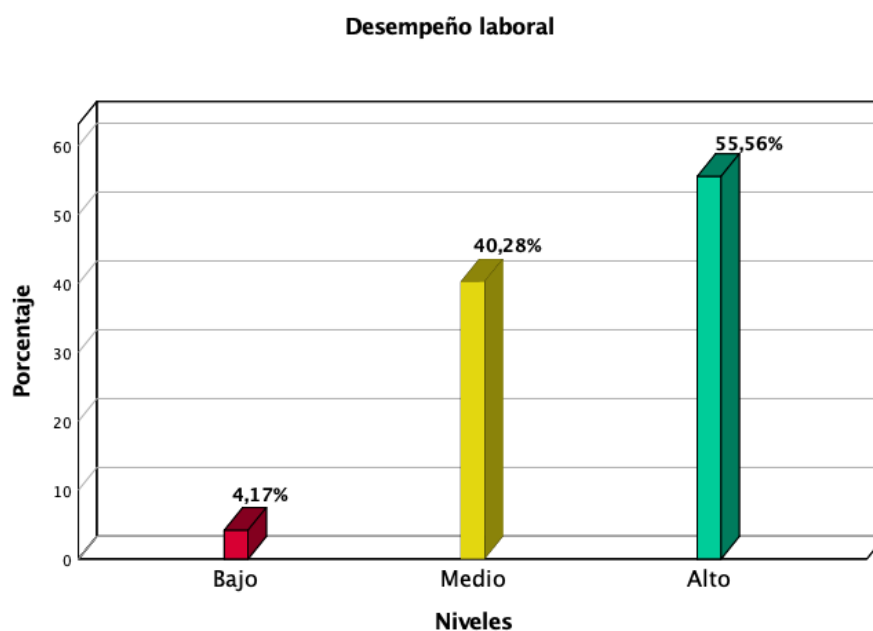


Figura 2: Frecuencia de la variable Desempeño laboral.

Tabla 8 y Figura 2, se puede observar que del 100% del personal evaluado, el 55,56% evidenciaron un desempeño laboral alto, el 40,28% evidenciaron un desempeño medio y el 4,17% presentaron un desempeño bajo, en el personal de la uci covid del del HGKF..

Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la Inteligencia emocional

Dimensiones	Inteligencia emocional					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Interpersonal	4	5,60	45	62,50	23	31,90
Adaptabilidad	3	4,20	41	56,90	28	38,90
Manejo de estrés	4	5,60	36	50,00	32	44,40
Intrapersonal	2	2,80	33	45,80	37	51,40

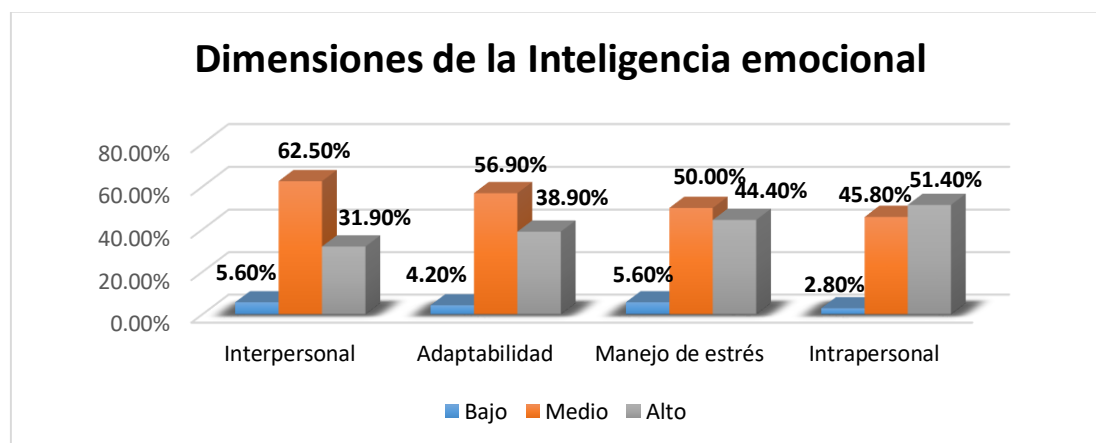


Figura 3:

Frecuencia de las dimensiones de la Inteligencia emocional.

Tabla 9 Figura 3, se observa que de los 72 evaluados, en referencia a lo interpersonal el 62,50% evidenciaron nivel medio, el 31,90% evidenciaron alto nivel y el 5,60% obtuvieron bajo nivel. A su vez, en la dimensión adaptabilidad el 56,90%, presentaron nivel medio, el 38,90% alto y el 4,20% bajo. También, el manejo de estrés el 50% evidenciaron un nivel medio, el 44,40% alto y el 5,60% bajo. Por último, en lo intrapersonal el 51,40% de los evaluados obtuvieron un nivel alto, el 45,80% medio y el 2,80% bajo en el personal de la uci covid del HGKF.

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentaje de las dimensiones del Desempeño Laboral

Dimensiones	Desempeño Laboral					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Competencias genéricas	1	1,40	33	45,80	38	52,80
Competencias específicas	4	5,60	31	43,10	37	51,40

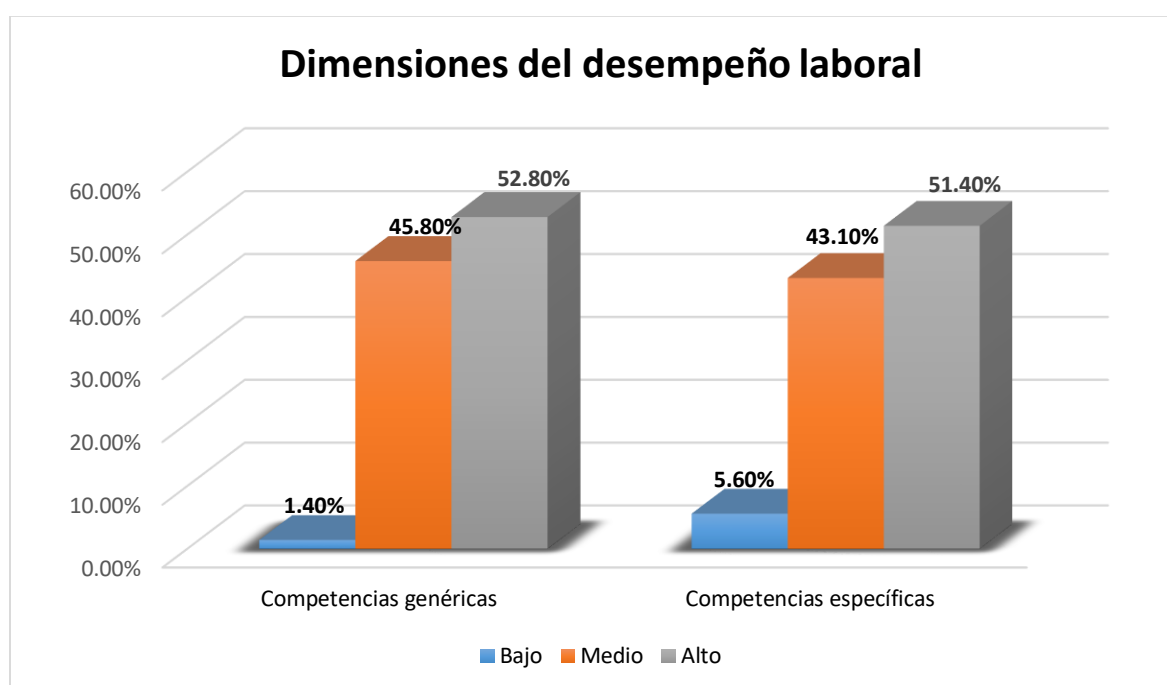


Figura 4: Frecuencia de las dimensiones del desempeño laboral.

Tabla 10 figura 4, se puede observar que de los 72 evaluados, en relación a las competencias genéricas el 52,80% obtuvieron un nivel alto, el 45,80% medio y el 1,40% bajo. Por último, en las competencias específicas el 51,40% obtuvieron un nivel alto, el 43,10% un nivel medio y el 5,60% bajo en el personal de la uci covid del HGKF.

Resultados inferenciales:

Prueba de Hipótesis general:

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral por competencias en el personal de uci covid del hospital Guillermo Kaelin de la fuente.

Ho: No existe relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral por competencias en el personal de uci covid del hospital Guillermo Kaelin de la fuente.

Tabla 11

Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral

		Inteligencia emocional	Desempeño laboral
Inteligencia emocional	Rho	1,000	,512**
	Sig. (bi)	.	,000
	N	72	72
Desempeño laboral	Rho	,512**	1,000
	Sig. (bi)	,000	.
	N	72	72

En la tabla 11, se puede observar que en el análisis se obtuvo un $p = ,000 < 0,05$ rechazando la hipótesis nula interpretándose como la existencia de relación entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral y con un valor de $(rho = ,512^{**})$, por lo tanto la correlación es positiva de grado moderado entre ambas variables en el personal de uci covid del HGKF. Hernández et al. (2014)

Prueba de Hipótesis específicas 1:

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional interpersonal y desempeño laboral por competencia en el personal de uci covid HGKF.

Ho: No existe relación entre Inteligencia Emocional interpersonal y desempeño laboral por competencia en el personal de uci covid HGKF.

Tabla 12

Correlacion entre la inteligencia emocional interpersonal y el desempeño laboral

		Dimensión interpersonal
Desempeño laboral por competencias	Correlación de Spearman	,400**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

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

En la presente prueba de correlación se obtuvo el valor de $p < 0,00$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la existencia de relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño laboral y con un valor de Rho de Spearman ($\rho = ,400^{**}$), por lo tanto la correlación es directa y de grado en el personal de uci covid del HGKF

Prueba de Hipótesis específicas 2:

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional adaptabilidad y desempeño laboral por competencia en el personal de uci covid HGKF.

Ho: No existe relación entre Inteligencia Emocional adaptabilidad y desempeño laboral por competencia en el personal de uci covid HGKF.

Tabla 13

Correlacion entre la inteligencia emocional adaptabilidad y el desempeño laboral

		Dimensión Adaptabilidad
Desempeño laboral por competencias	Correlación de Spearman	,484**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

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

En la presente prueba de correlación se obtuvo el valor de $p < 0,00$ rechazando la hipótesis nula aceptando la existencia de relación entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral y con un valor Rho de Spearman = 0,484 por lo tanto la correlación es directa y de grado moderado en el personal de uci covid del HGKF

Prueba de Hipótesis específicas 3:

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional manejo de estrés y desempeño laboral por competencia en el personal de uci covid HGKF.

Ho: No existe relación entre Inteligencia Emocional manejo de estrés y desempeño laboral por competencia en el personal de uci covid HGKF.

Tabla 14

Correlacion entre la inteligencia emocional manejo de estres y el desempeño laboral

		Dimension Manejo de estres
Desempeño laboral por competencias	Correlación de Spearman	,531**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

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

En la presente prueba de correlación se obtuvo el valor de $p < 0,00$ rechazando la hipótesis nula aceptando la existencia de relación entre la dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral y con un valor Rho de Spearman = 0,531 por lo tanto la correlación es directa y de grado moderado en el personal de uci covid del HGKF.

Prueba de Hipótesis específicas 4:

H1: Existe relación entre Inteligencia Emocional intrapersonal y desempeño laboral por competencia en el personal de uci covid HGKF.

Ho: No existe relación entre Inteligencia Emocional intrapersonal y desempeño laboral por competencia en el personal de uci covid HGKF.

Tabla 15

Correlacion entre la inteligencia emocional intrapersonal y el desempeño laboral

		Dimensión intrapersonal
Desempeño laboral por competencias	Correlación de Spearman	,351**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

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

En la presente prueba de correlación se obtuvo el valor de $p < 0,00$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna es decir existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el desempeño laboral y con un valor Rho de Spearman = 0,351 por lo tanto la correlación es directa aunque de grado bajo en el personal de uci covid del HGKF

V.DISCUSIÓN:

En la investigación a partir de los resultados encontrados se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna del estudio, evidenciado con un coeficiente de correlación Spearman ($\rho = ,512^{**}$) y un nivel de significancia ($p = ,000 < 0,05$), mostrando correlación directa de grado moderado entre ambas variables afirmándose que a mayores niveles de inteligencia emocional, mayor será el desempeño laboral por competencia en el personal de UCI COVID del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Como lo afirma Bar-On & Parker (2006) la inteligencia emocional son un conjunto de rasgos emocionales y de personalidad que se encuentran en interacción continua en el sujeto y así aseguran la adaptación al medio y sobre el desempeño laboral por competencias. Mertens (2000) afirma que es la capacidad demostrada por una persona para lograr un resultado, un resultado que concuerde con los objetivos institucionales y ningún otro. En concordancia con Arias & Bernaola (2017) quienes realizaron un estudio similar en el personal de salud del Hospital Daniel Alcides con un ($\rho = ,609^{**}$), asimismo Yabar (2016) al igual que el presente trabajo utilizaron el test de Baron Short para la evaluación de la inteligencia emocional obteniendo un coeficiente de correlación ($\rho = ,745^{**}$) pero en personal de salud que no es asistencial sino administrativa. Asimismo Moreano (2018) en su estudio en profesionales de del hospital Santiago Távara Callao que utilizó para medir la inteligencia emocional el test de Goleman obtuvieron un coeficiente de correlación ($\rho = ,879^{**}$) relación fuerte casi perfecta. No obstante Tarazona (2016) en su estudio obtuvo una relación débil con un coeficiente ($\rho = ,315^{**}$) en los profesionales de salud de la micro red Ciudad Constitución Pasco. En tal sentido se afirma que el manejo de emociones dentro de una institución es fundamental e influye positivamente en el desempeño laboral por competencias con lo cual la beneficiara en el logro de objetivos institucionales en cualquier contexto.

En el presente estudio sobre la hipótesis específica 1 se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, con un coeficiente de correlación Spearman ($\rho = ,400^{**}$) y nivel de significancia ($p = ,000 < 0,05$), se evidencia que existe una correlación positiva moderada y se puede concluir que existe relación entre la inteligencia emocional interpersonal y el desempeño laboral por competencias en el personal de UCI COVID del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente Lima 2020,

lo que implica descriptivamente que la habilidad de mostrar interés por los sentimientos de las otras personas, reconocer, analizar y comprender las emociones en otros, la habilidad de ser un miembro activo y constructivo de la sociedad, manteniendo y practicando las reglas sociales, confiable y la habilidad de establecer relaciones amistosas sintiéndose a gusto con ellas, manteniendo relaciones emocionales basadas en dar y recibir afecto influyen en las competencias laborales, así lo afirma Arias & Bernaola (2017) con un coeficiente de correlación Spearman ($\rho = ,438^{**}$) y una significancia de ($p = ,001 < 0,05$) aplicado en los profesionales que laboraban en el Hospital Daniel Alcides Carrion del específicamente en el servicio de ginecología-obstetricia, más aún Yábar (2016) con un nivel de correlación más fuerte en su estudio que realizó al personal de salud administrativo de la micro red La Molina Cieneguilla con un coeficiente de correlación Spearman ($\rho = ,695^{**}$) Sin embargo Duque J, García M, Hurtado A, (2017), en su estudio encontraron que no existe relación entre las relaciones interpersonales y la expresión social de las emociones en el puesto de trabajo con sus competencias laborales. Podemos entonces afirmar que la inteligencia en su dimensión interpersonal mediante la empatía, relaciones interpersonales y la responsabilidad social influyen en cómo se desempeñan los profesionales de la salud, pero no se podría afirmar en otro tipo de profesionales ajenos a salud.

En el estudio para la hipótesis específica 2 se obtuvo un coeficiente de correlación Spearman ($\rho = ,484^{**}$) y un nivel de significancia ($p = ,001 < 0,05$), de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral por competencias en el personal de la UCI COVID del HGKF, definida de otra manera que cuando existe la habilidad de discernir entre lo que se experimenta emocionalmente y lo que ocurre

objetivamente y se es capaz de evidenciarlo, asimismo cuando nos ajustarnos a los cambios del medio y tratamos de adaptar nuestros pensamientos en concordancia con nuestras acciones y mas un lograr la solución de problemas que se presenten en dichos cambios aplicados en el trabajo estas influenciaron en el desempeño dentro de la institución, en concordancia Yabar (2016) obtuvo en su estudio un nivel de correlación Spearman ($\rho = ,685^{**}$) y un nivel de significancia ($p = ,000 < 0,05$) que fue realizado al personal de salud administrativo, igualmente Arias & Bernaola (2017) obtuvieron un coeficiente de correlación Spearman ($\rho = ,618^{**}$) y una significancia de ($p = ,000 < 0,05$) en su estudio aplicado en los profesionales de salud que laboran en el servicio de hospitalización, por lo tanto se concluye que la habilidad de adaptarse a los cambios bruscos más aun la habilidad de identificar, definir, generar e implementar soluciones efectivas a los problemas influenciara en nuestro desempeño y el logro de objetivos institucionales .

En el estudio sobre la hipótesis específica 3 se obtuvo un valor del coeficiente de correlación r de Spearman = $0,531^{**}$ y una significancia de ($p = ,000 < 0,05$) rechazado la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada que existe relación entre la inteligencia emocional en su dimensión manejo de estrés y el desempeño laboral del personal de uci covid del HGKF de la Fuente Lima 2020, definiéndola como la habilidad de cuando se sufren una carga de emociones intensas y momentos estresantes se enfrentan de forma positiva sin venirse a menos, utilizando varias alternativas, siendo optimista y autocalificarse para influir y controlar la situación, y la capacidad de resistir y retardar emociones para conseguir un objetivo de mayor interés o posterior, así lo afirmó Baron (2002), en tiempos de pandemia el personal de salud se enfrentó mas que en otras situaciones a niveles altos de estrés como lo afirman Jizheng H, Mingfeng H, Tengda L, Ake R & Xiaoping Z.(2020) mediante el cual obtuvieron que la incidencia de ansiedad y estrés es alta entre el personal médico sobre todo el personal de enfermería y esta puede afectar su desempeño dentro de la institución, en concordancia con lo que afirman Nespereira (2017) que el estrés laboral influye en la inteligencia emocional y que la comprensión de las emociones influye en la realización personal; Asimismo ya en otro contexto Yabar (2016) encontró similitud

con el estudio con un coeficiente de correlación r de Spearman ($\rho = ,645^{**}$) y una significancia de ($p = ,000 < 0,05$) y Arias & Bernaola (2017) encontraron similitud con el estudio con un coeficiente de correlación r de Spearman = $,527^{**}$) y una significancia de ($p = ,000 < 0,05$), así se afirma la habilidad de controlar los impulsos y la tolerancia al estrés siendo estos los factores del manejo de estrés influenciados en el cómo desarrollamos nuestras competencias en el lugar de trabajo.

De los resultados obtenidos sobre la hipótesis específica 4 sobre relación entre la inteligencia emocional intrapersonal y el desempeño laboral por competencias se obtuvo un coeficiente de correlación Spearman ($\rho = ,351^{**}$) y un nivel de significancia ($p = ,002 < 0,05$), y nos indica que existe relación aunque débil y esta se corrobora más aun con el estudio de Arias & Bernaola (2017) donde se obtuvo una correlación moderada con un ($\rho = ,591^{**}$) y un nivel de significancia ($p = ,002 < 0,05$) estudio que se realizó en el del Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao- servicio de gineco obstetricia, asimismo para Yabar (2016) en su estudio obtuvo correlación moderada con un ($\rho = ,670^{**}$) y un nivel de significancia ($p = ,000 < 0,05$) estudio que se realizó en el personal de salud administrativo, más aun lo afirma Nespereira (2017) la comprensión de los propios estados emocionales influye directamente en la realización personal y lo reafirman Duque J, García M, Hurtado A, (2017) cuyo estudio encontró que el reconocimiento, identificación y expresiones de emociones así como la orientación al logro influyen positivamente en las competencias expresado con un nivel de significancia del 1% estudio que se realizó con profesionales que cursaban estudios de postgrado mayor de 3 años de experiencia laboral y ejercen labor administrativa en Colombia. En tal sentido dichos estudios respaldan la inferencia del estudio y podemos afirmar que cuanto mayor sea la inteligencia emocional intrapersonal mediante la habilidad de autoconcepto, autoconciencia emocional, actuar con asertividad, independencia y auto actualización mayor será el desempeño laboral dentro de una institución.

VI.CONCLUSIONES:

- La inteligencia emocional se encuentra relacionada de manera positiva y de grado moderado con el desempeño laboral por competencias en el personal de la uci covid del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.
- la dimensión interpersonal se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal de salud de la uci covid del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.
- La dimensión adaptabilidad se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal de la uci covid del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.
- La dimensión manejo de estres se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral del personal de la uci covid del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.
- La dimensión intrapersonal se relaciona de manera positiva aunque de grado débil con el desempeño laboral del personal de la uci covid del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

VII.RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la gerencia del hospital Guillermo Kaelin de la fuente diseñar, e implementar Talleres sobre el manejo de inteligencia emocional y su importancia dentro del desarrollo de las competencias dentro del área de trabajo está en coordinación con el área de talento humano y las jefaturas de las áreas asimismo se recomienda que los resultados de la investigación queden como antecedentes para próximas investigaciones.
- Se recomienda impartir conocimientos mediante talleres sobre el desarrollo interpersonal, Empatía, Relaciones interpersonales y responsabilidad social con el objetivo de mejorar el manejo de estas habilidades y mejorar el desempeño.
- Se recomienda a la jefatura de uci covid desarrollar talleres sobre adaptabilidad y con ello la solución de problemas y flexibilidad dentro de las áreas en gestión, en especial énfasis durante el periodo de esta pandemia.
- Se recomienda al área de gestión de talento humano del hospital Guillermo Kaelin enfatizar en talleres sobre manejo de estrés, Tolerancia al estrés y manejo de impulsos.
- Se recomienda al área de gestión de talento humano del hospital Guillermo Kaelin enfatizar en talleres sobre desarrollo intrapersonal Compresión emocional de sí mismo, Asertividad, Auto concepto, Autorrealización e Independencia.
- se recomienda aplicar este método de evaluación del desempeño anual en otras instituciones ya que esta puede ser muy asertiva y muestra trabajadores satisfechos y va encaminado al logro de objetivos institucionales.

REFERENCIAS:

- Arias, M & Bernaola, J.(2017)."Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de salud en los servicios de hospitalización del departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao". Maestría. Universidad nacional del Callo. Recuperado:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3970>
- Alles, M. (2002). Desempeño por competencias. Buenos Aires, Granica
- Alles, M.(2010) Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias, (Buenos Aires, Ediciones Granica, 2da Edición.
- Bar-On, R. (2006).The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*,18, 13-25.
- Brito P., Fernández, D. & Cuéllar, L. (2020). Manejo Emocional De La Crisis Sanitaria Ante El Coronavirus: Una Revisión Narrativa [Emotional management of the health crisis by coronavirus: A narrative review]. *Enfermería clinica*, 10.1016/j.enfcli.2020.05.010. Advance online publication.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.010>
- Contreras, B & Sierra, P (2020). REFLEXIONES DEL CUIDADO ENFERMERO EN TIEMPOS DE COVID-19. *Enfermería Investiga*, 5(3), 71-78. Recuperado:
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/914>
- Chávez, P & Reynoso, A. (2017)."El clima laboral y su influencia en el desempeño de las enfermeras de las Clínicas Privadas De Lima". Maestria. Universidad Nacional Del Callo. Recuperado
: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3143>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (8ª ed.). México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. México: McGraw – Hill.

- Duque, D., García, J., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-260. RECUPERADO: <https://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Estalella ,GM., Zabalegui, A., MANAGEMENT AND LEADERSHIP OF NURSING SERVICES IN THE EMERGENCY PLAN FOR THE PANDEMIC COVID-19: THE EXPERIENCE OF THE CLINIC HOSPITAL OF BARCELONA]. *Enferm Clin*. 2020 May 15. Spanish. Recuperado 10.1016/j.enfcli.2020.05.002. Epub ahead of print. PMID: 32419770; PMCID: PMC7225707
- Fessell, D., & Cherniss, C. (2020). Enfermedad Por Coronavirus 2019 (COVID-19) y Más Allá: Microprácticas Para la Prevención Del Agotamiento Emocional y Promover el Bienestar Emocional. *Journal of the American College of Radiology : JACR*, 17(7), e37–e39. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2020.04.018>
- Garcia, E. (2017)"Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro medico Naval Cirujano Mayor Santiago Tavarra". Maestria. Universidad nacional Hermilio Valdizan, recuperado: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3552>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Kairós.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence*. Londres: Bloomsbury publishing.
- Goleman, D. (2000). *La Inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Editorial Javier Vergara .
- Goleman, D. y Cherniss, C. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Buenos Aires:
- Gómez-Galán, J., Lázaro-Pérez, C., Martínez-López, J. Á., & Fernández-Martínez, M. (2020). Burnout in Spanish Security Forces during the COVID-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 8790. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238790>.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). Tipos de investigación. Disponible en internet: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/11/tipos-de-investigacion-segun-ander-egg.html>, consultado el, 13.
- Haro García, J. M. & García Izquierdo, M. (2015) Emotional intelligence and transformational leadership in a sample of Spanish managers: an exploratory study. *Revista Ansiedad y Estrés*, 21(1), 71 – 81, Recuperado de <http://www.ansiedadyestres.org/content/vol-21-1-pp-71-81-2015>.
- Hernández Vargas, L. I. & Dickinson Bannack, M. E. (2014) Importance of emotional intelligence in Medicine, *Investigación en educación médica*. 3(11), 155 – 160. Recuperado de <http://riem.facmed.unam.mx/node/311>
- Hernández, R., Fernandez y Bautista. (2001). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. Mexico.
- Huang JZ, Han MF, Luo TD, Ren AK & Zhou XP. (2020). "Mental health survey of medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19".
- Irigoin, M., Vargas, F. *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo : Cinterfor, 2002. recuperado: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf
- Izquierdo Machín, E. (2015) Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Revista cubana de enfermería*, 31(3). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/686/131>
- Loyola, M. (2016) "Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (Emergencia, UCI y Centro Quirúrgico) - Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano Huánuco". Maestría. Universidad nacional Hermilio Valdizan. Recuperado: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5639>
- Mayer, J.D., Dipaolo, M., y Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual-stimuli a component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54(3-4), 772-781.

- MacLeod, S. (2019). Correlation Definitions, Examples & Interpretation. Recuperado:
<http://www.simplypsychology.org/correlation.html>
- Middleton, F. (2019). Reliability vs validity: ¿what is the difference? Recuperado:
<http://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: Sistema, Surgimiento Y Modelos*. OIT, Cinterfor, CONOCER, SENA, Bogotá.
- Mertens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelo*, (Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997) 119 páginas. Recuperado [Marzo de 2020] de:
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Mertens, L. (2000). “Gestionar el desempeño por competencias”, recuperado:
<http://www.relats.org/documentos/ET.Mertens2.feb.pdf>
- Moreano, N. (2018). “La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao”. Maestría. Universidad cesar Vallejo. Recuperado :
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23351/Moreno_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, B., palencia, J. REFLEXIONES DEL CUIDADO ENFERMERO EN TIEMPOS DE COVID-19. *Enfermería Investiga*, [S.I.], v. 5, n. 3, p. 71-78, jul. 2020. ISSN 2550-6692. Disponible en:
<<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/914>
- Nespereira, T & Vázquez, M. Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias. *Enfermería Clínica*, Volume 27, Issue 3, May–June 2017, Pages 172-178 Recuperado : <https://doi.org/10.1016/j.enfcle.2017.02.008>
- OIT/Cinterfor.(2015). Red de certificación de competencias. Recuperado:
https://www.oitcinterfor.org/livedrupal/red_certificacion .
- OIT/Cinterfor.(2020). Banco de Competencias Laborales. Recuperado:
<https://www.oitcinterfor.org/banco-competencias-laborales/inicio>

- OIT/Cinterfor.(2012).Definición de algunos expertos sobre competencia. Recuperado:
<https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>
- Paredes, K. (2016). "Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del Hospital Hermilio Valdizan 2016". Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
Recuperado:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7867/Paredes_RK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palacios Cruz, M., Santos, E., Velázquez Cervantes, M. A., & León Juárez, M. (2021). COVID-19, a worldwide public health emergency [COVID-19, una emergencia de salud pública mundial]. *Revista Clinica Espanola*, 221(1), 55–61. Recuperado .<https://doi.org/10.1016/j.rceng.2020.03.001>
- RAE, (1987). Diccionario de la Lengua Española. Barcelona, España: Grupo Editorial Océano.
- Rodríguez-Sosa, J. & Burneo, K. (2017). Metodología de la investigación. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola., Recuperado:
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2697>
- Sánchez, D. & Robles, M. (2018). Instrumentos de evaluación en inteligencia emocional: una revisión sistemática cuantitativa. *Perspectiva Educativa*, 57(2), 27-50.recuperada <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.57-iss.2-art.712>
- Tarazona, A. (2018). "Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de salud de la Micro Red Ciudad Constitución". Maestría, Universidad nacional Hermilio Valdizan recuperado:
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/4400>
- Sánchez, H. , Reyes, C., Mejía, K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo palma. Recuperado:
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Salovey, P., y Mayer, J.D. (1989-1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3).

- Yabar, K. (2016). "Inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de salud administrativo que labora en la Micro Red La Molina - Cieneguilla". Maestría .Universidad San Martín de Porras. Recuperado: <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2593>
- Zafra, E., Pulido, M., BERRIOS, P. EQI-Versión corta (EQI-C). Adaptación y validación al español del EQ-i en universitarios. Boletín de psicología, ISSN 0212-8179, N°. 110, 2014, págs. 21-36. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4638071>
- Zhongxiang,C., Zhongchun, L. , Quin, C. , Juanjuan, L., Xuan,G., Jingfang, L., Zhiying, W., Xiaoping, Y., Xiaoping, L., Chuang, C & Gaohua, W.(2020). Nurses endured high risks of psychological problems under the epidemic of COVID-19 in a longitudinal study in Wuhan China. Journal of Psychiatric Research vol 131- december 2020, pages 131-137. Recuperado: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2020.09.007>

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL POR COMPETENCIA EN EL PERSONAL DE UCI COVID DEL HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE :

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral por competencia en el personal uci covid del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral por competencias en el personal uci covid del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre Inteligencia Emocional intrapersonal y desempeño laboral por competencia en el personal uci covid HGKF.</p> <p>Determinar la relación entre Inteligencia Emocional interpersonal. desempeño laboral por competencia en el personal uci covid HGKF.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H₁: Existe relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral por competencia en el personal de uci covid del Hopsital Guillermo Kaelin de la fuente .</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>H₁: Existe relación entre Inteligencia Emocional intrapersonal y desempeño laboral por competencia en el personal uci covid HGKF..</p> <p>H₁: Existe relación entre Inteligencia Emocional interpersonal. desempeño laboral por competencia en el personal uci covid HGKF.</p>	Variable 1:INTELIGENCIA EMOCIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Componente intrapersonal.	<ul style="list-style-type: none"> • Compresión emocional de si mismo. • Asertividad. • Autoconcepto. • Autorealizacion. • Independencia. 		- Ravez o nunca.	<p>Baja: 28 a 47</p> <p>Media: 48 a 94</p> <p>Alta: 95 a 140</p>
			Componente interpersonal.	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Relaciones interpersonales. 		-Pocas veces.	
Componente adaptabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad social. • Solución de problemas. • Prueba de la realidad. • Flexibilidad. 	1 al 28	-A veces.				
Componente Manejo de la tensión.	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia al estrés. • Manejo de impulsos. 		-Muchas veces.				
						-Con mucha frecuencia	

Problemas Específicos	Determinar la relación entre Inteligencia Emocional adaptabilidad y desempeño laboral por competencia en el personal uci covid HGKF.	H₁: Existe relación entre Inteligencia Emocional adaptabilidad Y desempeño laboral por competencia en el personal uci covid HGKF.					
	Determinar la relación entre Inteligencia Emocional manejo de la tensión y desempeño laboral por competencia en el personal uci covid HGKF..	H₁: Existe relación entre Inteligencia Emocional manejo de estrés desempeño laboral por competencia en el personal uci covid HGKF.	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
		Competencias genericas	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo. Orientacion al paciente y familia. Flexibilidad y aprendizaje. Compromiso profesional institucional. 	1 al 16	Ravez o nunca. -Pocas veces. -A veces. -Muchas veces. -Con mucha frecuencia	Bajo : 30 al 69 Medio : 70 al 109 Alto: 109 al 150.	
		Competencias específicas.	<ul style="list-style-type: none"> Solucion de problemas Organizacion al trabajo asistencial. Plan de cuidados. 	17 al 30			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIA
<p>TIPO: Básica Nivel o alcance_ Descriptiva correlacional .</p> <p>DISEÑO: No experimental_ transversal experimenta</p>	<p>POBLACIÓN: La población de estudio se compone de los enfermeros 72 enfermeros que trabajan en la unidad de cuidados intensivos de ambos sexos mayores de 24 años.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Muestreo no probabilístico.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: muestra censal .</p>	<p>Variable 1: Inteligencia Emocional</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumento:EQI-VERSIÓN CORTA (EQI-S)</p> <p>Autora: E. López-Zafra, M. Pulido y P. Berrios .t</p> <p>Basado en la versión corta del EQ-i de Baron (2002), evaluado psicométricamente por Parker y cols. (2011).</p> <p>Procedencia: España.</p> <p>Año:2014.</p> <p>Forma de aplicación: individual o colectiva.</p> <p>Numero de Items: 28 items.</p> <p>Tiempo de aplicación: 20 – 30 minutos</p> <p>Ambito de aplicación: Sujetos adultos mujeres y varones.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta .</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas y figuras con frecuencias y porcentajes</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Rho de Spearman</p>

		<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: comité de investigación del HGKF</p> <p>Año : 2016</p> <p>Forma de Administración: Administrado por el jefe del aérea</p> <p>Tiempo de duración: 30min</p>	
--	--	--	--



- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas

➔ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
B1	128,80	54,993	-,034	,835
B2	128,47	54,120	,094	,830
B3	128,70	52,286	,275	,825
B4	129,03	51,275	,367	,821
B5	128,47	52,947	,254	,825
B6	128,90	52,507	,313	,823
B7	128,57	49,771	,462	,817
B8	128,60	50,179	,507	,816
B9	128,80	51,407	,410	,820
B10	128,30	54,079	,094	,830
B11	128,57	50,461	,527	,816
B12	128,63	49,413	,468	,817
B13	128,33	51,885	,442	,820
B14	128,27	52,340	,339	,823
B15	128,70	49,321	,453	,818

- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas

Fiabilidad

[ConjuntoDatos2] /Users/luisalejandrotumbaytenazoa/Desktop/ALFA/Alfa spss.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
A1	111,93	66,892	,133	,797
A2	112,13	64,947	,325	,787
A3	112,37	65,620	,179	,796
A4	112,60	64,938	,411	,784
A5	112,70	62,079	,423	,781
A6	112,37	66,516	,123	,799
A7	112,27	66,409	,129	,799
A8	112,70	64,907	,416	,784
A9	113,20	67,200	,180	,793
A10	112,13	65,292	,442	,784
A11	112,93	63,375	,371	,784
A12	112,33	66,506	,253	,790
A13	111,67	67,333	,179	,793
A14	112,30	65,321	,400	,785

Alfa spss.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 74 de 74 variables

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18
1	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
2	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4
3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1
4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5
7	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
9	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4
10	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
15	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	1	2	3	2	2
16	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1
19	5	4	2	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
20	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	2	2
21	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
23	5	5	5	5	5	2	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
24	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
28	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2
29	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3
30	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
31	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4
32	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	1	1
33	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	5	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

CYNTHIATABLAS.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Resultado
 Registro
 Correlaciones no paramétrica:
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Correlaciones no paramétrica:
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tabla de frecuencia
 Título
 GIE (Agrupada)
 IED1 (Agrupada)
 IED2 (Agrupada)
 IED3 (Agrupada)
 IED4 (Agrupada)
 Gráfico de barras
 Título
 GIE (Agrupada)
 IED1 (Agrupada)
 IED2 (Agrupada)
 IED3 (Agrupada)
 IED4 (Agrupada)
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tabla de frecuencia
 Título
 GDL (Agrupada)
 DLD1 (Agrupada)
 DLD2 (Agrupada)
 Gráfico de barras
 Título
 GDL (Agrupada)
 DLD1 (Agrupada)
 DLD2 (Agrupada)
 Registro

**/BARCHART PERCENT
 /ORDER=ANALYSIS.**

Frecuencias

Estadísticos

	GDL (Agrupada)	DLD1 (Agrupada)	DLD2 (Agrupada)
N Válido	72	72	72
Perdidos	0	0	0

Tabla de frecuencia

GDL (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	3	4,2	4,2	4,2
Medio	29	40,3	40,3	44,4
Alto	40	55,6	55,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

DLD1 (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	1,4	1,4	1,4
Medio	33	45,8	45,8	47,2
Alto	38	52,8	52,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

DLD2 (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	4	5,6	5,6	5,6
Bajo	31	43,1	43,1	48,6
Alto	37	51,4	51,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Gráfico de barras

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON H: 19, W: 648 pt.



- Resultado
- Registro
- Correlaciones no paramétrica:
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no paramétrica:
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
- Tabla de frecuencia
 - Título
 - GIE (Agrupada)
 - IED1 (Agrupada)
 - IED2 (Agrupada)
 - IED3 (Agrupada)
 - IED4 (Agrupada)
- Gráfico de barras
 - Título
 - GIE (Agrupada)
 - IED1 (Agrupada)
 - IED2 (Agrupada)
 - IED3 (Agrupada)
 - IED4 (Agrupada)
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
- Tabla de frecuencia
 - Título
 - GDL (Agrupada)
 - DLD1 (Agrupada)
 - DLD2 (Agrupada)
- Gráfico de barras
 - Título
 - GDL (Agrupada)
 - DLD1 (Agrupada)
 - DLD2 (Agrupada)
- Registro

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			GIE (Agrupada)	GDL (Agrupada)
Rho de Spearman	GIE (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	GDL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			GDL (Agrupada)	IED1 (Agrupada)	IED2 (Agrupada)	IED3 (Agrupada)	IED4 (Agrupada)
Rho de Spearman	GDL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,400**	,484**	,531**	,351**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,002
		N	72	72	72	72	72
	IED1 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,400**	1,000	,542**	,443**	,496**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	72	72	72	72	72
	IED2 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,484**	,542**	1,000	,654**	,489**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	72	72	72	72	72
	IED3 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,531**	,443**	,654**	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	72	72	72	72	72
	IED4 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,351**	,496**	,489**	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	,000	,000	,000	.
		N	72	72	72	72	72

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

CYNTHIATABLAS.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Estadísticos

	GIE (Agrupada)	IED1 (Agrupada)	IED2 (Agrupada)	IED3 (Agrupada)	IED4 (Agrupada)
N Válido	72	72	72	72	72
Perdidos	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

GIE (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,8	2,8	2,8
	Medio	19	26,4	26,4	29,2
	Alto	51	70,8	70,8	100,0
Total		72	100,0	100,0	

IED1 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	5,6	5,6	5,6
	Medio	45	62,5	62,5	68,1
	Alto	23	31,9	31,9	100,0
Total		72	100,0	100,0	

IED2 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4,2	4,2	4,2
	Medio	41	56,9	56,9	61,1
	Alto	28	38,9	38,9	100,0
Total		72	100,0	100,0	

IED3 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	5,6	5,6	5,6
	Medio	36	50,0	50,0	55,6
	Alto	32	44,4	44,4	100,0
Total		72	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON H: 19, W: 648 pt.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL POR
COMPETENCIAS .**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS GENERICAS							
1	Pide información sobre los objetivos y retos del equipo	X		X		X		
2	Apoya las propuestas del equipo.	X		X		X		
3	Realiza los requerimientos y demandas del equipo.	X		X		X		
4	Genera un ambiente agradable, buen clima y espíritu de cooperación.	X		X		X		
5	Conoce claramente las peticiones principales de los pacientes y familia y responde en el momento oportuno.	X		X		X		
6	Su atención es agradable y eficiente.	X		X		X		
7	Propone soluciones y busca alternativas a cuestiones difíciles de satisfacer.	X		X		X		
8	Además de escuchar correctamente, gestiona las quejas y propone posibles soluciones.	X		X		X		
9	Se ofrece voluntariamente para realizar actividades que no suele cumplir normalmente.	X		X		X		
10	Se interesa y le gusta asistir a actividades formativas que le indican que vaya.	X		X		X		
11	Colabora y desarrolla en llevar a cabo propuestas de mejora.	X		X		X		

12	No se rinde fácilmente ante las dificultades. Es constante. Analiza las adversidades y fracasos para aprender el máximo posible.	X		X		X		
13	Conociendo la misión, visión. Valores y objetivos del hospital, transmite con su comportamiento una imagen de compromiso con la institución.	X		X		X		
14	Cumplimiento del horario, grado de absentismo.	X		X		X		
15	Imagen con los estándares de la institución.	X		X		X		
16	Puntualidad.							
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Hace preguntas adecuadas a todas las partes implicadas.	X		X		X		
18	Tiene una visión amplia del problema, valora su complejidad y multicausalidad, no se centra solo en un aspecto en concreto.	X		X		X		
19	Dentro de un problema complejo, sabe diferenciar las partes que son más relevantes y se centra en estas.	X		X		X		
20	Al analizar un problema, establece un plan de acción que contempla el tiempo y los recursos de que se dispone. Son planes fáciles de poner en práctica.	X		X		X		
21	Conoce y utiliza los medios informativos y la acción asistencial en base a la globalidad del servicio.	X		X		X		
22	Organiza, prioriza y planifica, valorando la información obtenida, las actuaciones y cuidados pertinentes.	X		X		X		

23	Realiza las actividades de forma segura, adaptándose al tiempo y recursos de los que dispone.	X		X		X		
24	Hace el seguimiento y valora los resultados de las actividades asistenciales.	X		X		X		
25	Valora y registra las necesidades relacionadas con el motivo de ingreso, proceso, identificando los riesgos que pongan en peligro la seguridad del paciente	X		X		X		
26	Prioriza los problemas identificando en el paciente, bien sean diagnósticos de enfermería o complicaciones potenciales, y actualiza el plan de forma que responda siempre a las necesidades reales del enfermo.	X		X		X		
27	Ejecuta el plan de cuidados definido, aplicando los procedimientos y protocolos establecidos y aplica las medidas de seguridad en función de riesgos identificados.	X		X		X		
28	Conoce y sabe utiliza la tecnología y el tratamiento específico de la unidad para garantizar la seguridad del paciente.	X		X		X		
29	Evalúa y deja constancia de los resultados alcanzados y no alcanzados con relación a los objetivos planteados.	X		X		X		
30	Libra las recomendaciones al alta que el enfermo necesita, y/o realiza en informe de alta si requiere.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Johana Quispe Prada **DNI:** 43882987

Especialidad del validador:

Jefa de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador y
Enfermera Especialista de cuidados Intensivos de Adultos.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

15 octubre del 2020



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL POR
COMPETENCIAS.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS GENERICAS							
1	Pide información sobre los objetivos y retos del equipo	X		X		X		
2	Apoya las propuestas del equipo.	X		X		X		
3	Realiza los requerimientos y demandas del equipo.	X		X		X		
4	Genera un ambiente agradable, buen clima y espíritu de cooperación.	X		X		X		
5	Conoce claramente las peticiones principales de los pacientes y familia y responde en el momento oportuno.	X		X		X		
6	Su atención es agradable y eficiente.	X		X		X		
7	Propone soluciones y busca alternativas a cuestiones difíciles de satisfacer.	X		X		X		
8	Además de escuchar correctamente, gestiona las quejas y propone posibles soluciones.	X		X		X		
9	Se ofrece voluntariamente para realizar actividades que no suele cumplir normalmente.	X		X		X		
10	Se interesa y le gusta asistir a actividades formativas que le indican que vaya.	X		X		X		
11	Colabora y desarrolla en llevar a cabo propuestas de mejora.	X		X		X		

12	No se rinde fácilmente ante las dificultades. Es constante. Analiza las adversidades y fracasos para aprender el máximo posible.	X		X		X		
13	Conociendo la misión, visión. Valores y objetivos del hospital, transmite con su comportamiento una imagen de compromiso con la institución.	X		X		X		
14	Cumplimiento del horario, grado de absentismo.	X		X		X		
15	Imagen con los estándares de la institución.	X		X		X		
16	Puntualidad.							
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ESPECIFICAS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Hace preguntas adecuadas a todas las partes implicadas.	X		X		X		
18	Tiene una visión amplia del problema, valora su complejidad y multicausalidad, no se centra solo en un aspecto en concreto.	X		X		X		
19	Dentro de un problema complejo, sabe diferenciar las partes que son más relevantes y se centra en estas.	X		X		X		
20	Al analizar un problema, establece un plan de acción que contempla el tiempo y los recursos de que se dispone. Son planes fáciles de poner en práctica.	X		X		X		
21	Conoce y utiliza los medios informativos y la acción asistencial en base a la globalidad del servicio.	X		X		X		
22	Organiza, prioriza y planifica, valorando la información obtenida, las actuaciones y cuidados pertinentes.	X		X		X		

23	Realiza las actividades de forma segura, adaptándose al tiempo y recursos de los que dispone.	X		X		X		
24	Hace el seguimiento y valora los resultados de las actividades asistenciales.	X	x			X		
25	Valora y registra las necesidades relacionadas con el motivo de ingreso, proceso, identificando los riesgos que pongan en peligro la seguridad del paciente	X		X		X		
26	Prioriza los problemas identificando en el paciente, bien sean diagnósticos de enfermería o complicaciones potenciales, y actualiza el plan de forma que responda siempre a las necesidades reales del enfermo.	X		X		X		
27	Ejecuta el plan de cuidados definido, aplicando los procedimientos y protocolos establecidos y aplica las medidas de seguridad en función de riesgos identificados.	X		X		X		
28	Conoce y sabe utiliza la tecnología y el tratamiento específico de la unidad para garantizar la seguridad del paciente.	X		X		X		
29	Evalúa y deja constancia de los resultados alcanzados y no alcanzados con relación a los objetivos planteados.	X		X		X		
30	Libra las recomendaciones al alta que el enfermo necesita, y/o realiza en informe de alta si requiere.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Luisa Úrsula Rivas Flores **DNI:** 40177886

Especialidad del validador:

Jefe Médico de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador y
Médico Especialista de cuidados Intensivos de Adultos.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

20 octubre del 2020



RNM: M00484

Firma del Experto Informante.

Table with columns A through BN and rows 34 through 74. The table contains numerical data arranged in a grid. The active cell is AK83.

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (BARON)

Introducción

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

	1	2	3	4	5
1. Afronto dificultades paso a paso					
2. Me es difícil describir mis sentimientos					
3. Cuesta controlar enfado.					
4. Recopilo información ante situación difícil					
5. Ayudo a la gente					
6. Tengo mal carácter					
7. Soy incapaz de expresar ideas					
8. Visión general del problema Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
9. Dejo que los demás decidan por mi					
10. Me cuesta comprender como me siento					

11. He conseguido poco en la vida					
12. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
13. Comprendo cómo se sienten otros.					
14. Me impaciento fácilmente					
15. Me cuesta tomar decisiones					
16. Me es difícil expresar sentimientos					
17. Mis amigos me confían sus intimidades.					
18. Resuelvo problemas fijándome en posibilidades					
19. Me cuesta controlar ansiedad					
20. Preocupa lo que le ocurre a otros.					
21. Las relaciones significan mucho					
22. Me cuesta controlar impulsos..					
23. Pienso en alternativas ante dificultades					
24. Exploto fácilmente.					
25. Me es difícil luchar por mis derechos					
26. Soy sensible a los sentimientos de los demás					
27. Tengo buenas relaciones					
28. Soy impulsivo					

EVALUACION DE COMPETENCIAS LICENCIADOS EN ENFERMERIA

Nombre y Apellidos:

.....

Fecha de ingreso : **Fecha de Evaluación:**

Antes de marcar un cuadro y analice cuidadosamente cada concepto, no permita que la calificación de un concepto no influya en los otros. Juzgue la actuación del profesional de enfermería durante el periodo, no se base solo en las últimas impresiones o experiencias. Procure ser objetivo, exacto y justo .

Con mucha frecuencia (5) **Muchas veces (4)** **A veces (3)** **Pocas veces (2)** **Rara vez (1)**

		Competencias genéricas						
	Indicadores	Valoración						OBSERVACION
A	TRABAJO EN EQUIPO	1. Pide información sobre los objetivos y retos del equipo.	5	4	3	2	1	
	¿Tiene capacidad para colaborar con otros? Formando parte de un grupo que trabaja compartiendo procesos, tareas y objetivos?	2. Apoya las propuestas del equipo.	5	4	3	2	1	
		3. Realiza los requerimientos y demandas del equipo.	5	4	3	2	1	
		4. Genera un ambiente agradable, buen clima y espíritu de cooperación.	5	4	3	2	1	
	ORIENTACION AL PACIENTE Y FAMILIA	5. Conoce claramente las peticiones principales de los pacientes y familia y responde en el	5	4	3	2	1	

B	¿Tiene capacidad para conocer y satisfacer atenta y oportunamente (tiempo y calidad) las necesidades de los pacientes y familiares?	momento oportuno.						
		6.Su atención es agradable y eficiente.	5	4	3	2	1	
		7.Propone soluciones y busca alternativas a cuestiones difíciles de satisfacer.	5	4	3	2	1	
		8.Además de escuchar correctamente, gestiona las quejas y propone posibles soluciones.	5	4	3	2	1	
C	FLEXIBILIDAD Y APRENDIZAJE ¿Tiene capacidad de aprender, de gestionar activamente el propio desarrollo y de adaptarse a situaciones nuevas?	9.Se ofrece voluntariamente para realizar actividades que no suele cumplir normalmente.	5	4	3	2	1	
		10.Se interesa y le gusta asistir a actividades formativas que le indican que vaya.	5	4	3	2	1	
		11.Colabora y desarrolla en llevar a cabo propuestas de mejora.	5	4	3	2	1	
		12.No se rinde fácilmente ante las dificultades. Es constante. Analiza las adversidades y fracasos para aprender el máximo posible.	5	4	3	2	1	
		13.Conociendo la misión, visión. Valores y objetivos del hospital, transmite con su	5	4	3	2	1	
	COMPROMISO PROFESIONAL E INSTITUCIONAL							

D	¿Tiene capacidad para conocer y comprender las características específicas del hospital y de alinear sus acciones, intereses y comportamientos con la misión, visión valores y objetivos de la institución?	comportamiento una imagen de compromiso con la institución.						
		14.Cumplimiento del horario, grado de absentismo.	5	4	3	2	1	
		15.Imagen con los estándares de la institución.	5	4	3	2	1	
		16.Puntualidad.	5	4	3	2	1	
	Indicadores	Competencias específicas						
E	SOLUCION DE PROBLEMAS ¿Tiene capacidad para identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de manera efectiva?	17.Hace preguntas adecuadas a todas las partes implicadas.	5	4	3	2	1	
		18.Tiene una visión amplia del problema, valora su complejidad y multicausalidad, no se centra solo en un aspecto en concreto.	5	4	3	2	1	
		19.Dentro de un problema complejo, sabe diferenciar las partes que son más relevantes y se centra en estas.	5	4	3	2	1	
		20.Analiza un problema, establece un plan de acción que contempla el tiempo y los recursos de que se dispone. Son planes fáciles de poner en práctica.	5	4	3	2	1	

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa