



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La inteligencia emocional y el desempeño laboral del
profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago
Távara” Callao. 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los servicios de la salud

AUTORA:

Br. Nicolasa, Moreano Hurtado

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín, Vértiz Osores

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

LIMA - PERÚ

Año 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): MOREANO HURTADO, NICOLASA

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, ha sustentado la tesis titulada:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL "SANTIAGO TÁVARA" CALLAO. 2018

Fecha: 28 de agosto de 2018

Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma: [Signature]

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Empty lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar redacción APA
Corregir observaciones hechas en el documento

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios,

A mi hija Miranda que es mi impulso para ser mejor cada día.

Agradecimientos

A mis maestros y a la Universidad César Vallejo por las enseñanzas impartidas.

Declaración de Autoría

Yo, Nicolasa Moreano Hurtado estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en

Gestión de servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao. 2018. Presentada, en 109 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de servicios de la salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 1 de mayo del 2018

Nicolasa Moreano Hurtado

DNI: 25706628

Presentación

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao. 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los servicios de la salud. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se ofrece la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El objetivo de la tesis fue determinar la relación entre La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao. 2018.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I.Introducción	14
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	39
1.5 Justificación del estudio	40
1.6 Hipótesis	42
1.7 Objetivos	42
II. Método	44
2.1 Diseño de Investigación	45
2.2 Variables, operacionalización	46
2.3 Población y muestra	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5 Métodos de análisis de datos	53
2.6 Aspectos éticos	54
III. Resultados	56
3.1 Descripción de resultados	57
3.2 Contrastación de hipótesis	61
IV.Discusión	67
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	77
VIII Anexos	83
Anexo 1: Matriz de consistencia	84

Anexo 2: Instrumentos	87
Anexo 3: Certificado de validez de instrumentos	90
Anexo 4: Confiabilidad de la variable inteligencia emocional	92
Anexo 5: Base de Datos	94
Anexo 6: Artículo científico	102

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la inteligencia emocional	47
Tabla 2	Matriz de operacionalización de desempeño laboral del profesional de enfermería del centro médico naval	48
Tabla 3	Escalas y baremos de la variable inteligencia emocional del profesional de enfermería del centro médico naval	52
Tabla 4	Escalas y baremos de la variable desempeño laboral del profesional de enfermería del centro médico naval	53
Tabla 5	Resultados de validación de la variable inteligencia emocional	53
Tabla 6	Confiabilidad de la variable inteligencia emocional	54
Tabla 7	Distribución de frecuencias de los niveles de la variable inteligencia emocional del profesional de enfermería del centro médico naval.	57
Tabla 8	Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones de inteligencia emocional del profesional de enfermería del centro médico naval.	58
Tabla 9	Distribución de frecuencias de los niveles de Desempeño laboral del profesional de enfermería del centro médico naval.	59
Tabla 10	Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones de desempeño laboral	60
Tabla 11	Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro médico naval.	61
Tabla 12	Correlación entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro médico naval.	62
Tabla 13	Correlación entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro médico	63

	naval.	
Tabla 14	Correlación entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro médico naval.	64
Tabla 15	Correlación entre la empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro médico naval.	65
Tabla 16	Correlación entre la habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del centro médico naval.	66

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de frecuencias de los niveles de la variable inteligencia emocional del profesional de enfermería del centro médico naval.	57
Figura 2	Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones de inteligencia emocional del profesional de enfermería del centro médico naval.	58
Figura 3	Distribución de frecuencias de los niveles de Desempeño laboral del profesional de enfermería del centro médico naval.	59
Figura 4	Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones de desempeño laboral	60

Resumen

La investigación tiene como propósito determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería, en el Centro Medico Naval “Santiago Távara “Callao, el objetivo fue determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería, en el Centro Medico Naval “Santiago Távara “Callao.

Bajo un enfoque cuantitativo, se desarrolló una investigación que presenta una investigación con nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental, transversal, la población es de 147 profesionales de enfermería y la muestra de 107 enfermeras. Se aplicó un instrumento, test de habilidades de la inteligencia emocional de Goleman y una directiva administrativa del Ministerio de Salud n°626-2008 “Normas y Procedimientos para la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral “para evaluar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, tipo escala Likert.

Los resultados evidenciaron que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,879 y se concluyó que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño laboral

Abstract

The purpose of the research is to determine the relationship between the Emotional Intelligence and the Work Performance of the nursing professional, at the Naval Medical Center "Santiago Távara" Callao, the objective was to determine the relationship between the Emotional Intelligence and the Work Performance of the professional of Nursing, in the Naval Medical Center "Santiago Távara" Callao.

Under a quantitative approach, a research that presents an investigation with a descriptive and correlational level, a non-experimental, cross-sectional design, a population of 147 nursing professionals and a sample of 107 nurses. An instrument was applied, test of emotional intelligence abilities of Goleman and an administrative directive of the Ministry of Health n ° 626-2008 "Norms and Procedures for the Evaluation of the Performance and Labor Conduct" to evaluate the work performance of the nursing professionals, Likert scale type.

The results showed that there is a significant relationship between emotional intelligence and the work performance of the nursing professional of the Naval Medical Center "Santiago Távara"; that the level of significance calculated is $p < .05$ and the Rho correlation coefficient of Spearman has a value of, 879 and it was concluded that there is a significant relationship between emotional intelligence and the work performance of the nursing professional of the Naval Medical Center " Santiago Távara "; The correlation coefficient of Rhode Spearman has a value of, 879.

Keywords: Emotional intelligence, work performance

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

A nivel Internacional, el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (cinterfor-oit N°1088) (1995) el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de México han resultado ser dos de las principales organizaciones comprometidas con la investigación de la ejecución laboral en todo el mundo (Salas y Díaz, 2012) y los centros hospitalarios confrontan permanentemente la necesidad de mejorar el desempeño laboral para fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima. En la sociedad actual, representada por los cambios persistentes de estándares y el avance acelerado de la innovación de bienestar, las instalaciones de doctor se enfocan y sus expertos se dirigen a crear procedimientos administrativos que producen componentes de ajuste o desarrollo restaurativo y mecánico para avanzar en un cambio constante de calidad y ejecución de sus llamamientos.

Debido a estas progresiones, la necesidad de reaccionar a las solicitudes del entorno, por lo que es importante beneficiar algunas áreas de trabajo particulares, por ejemplo, la acentuación en ángulos identificados con la comprensión de la administración, el enfoque de trabajo como grupo, el avance de la inventiva, la importancia de la autoridad, entre otros.

La enfermería en nuestra nación tiene la obligación de aceptar una parte funcional en el avance de un cuerpo lógico y unir esa información a la capacitación. La investigación debe continuar como el vehículo esencial para el avance de la información que solicita minutos de impulso en la enfermería.

Para Fernández (2010) en el caso particular de los expertos en bienestar, se observa que el Desempeño Laboral se centra en distinguir las necesidades de preparación y mejora, llamando la atención sobre las aptitudes y capacidades del experto, estimando si son suficientes o insuficientes y la probabilidad de conceder adelantos. , intercambios o suspensiones. No obstante, el experto en bienestar no se concibe como una sustancia fundamental formada por diversos sentimientos y

emociones, y se presentan cambios buscando la adecuación institucional, sin una evaluación que reflexione sobre la variable apasionada, que es el elemento conmovedor de toda acción creada en el establecimiento.

Los expertos en enfermería del Centro Médico Naval, no escapan a las metodologías pasadas y considerando estas contemplaciones, el presente examen buscado como una razón clave, para decidir la conexión entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del experto en enfermería, con la motivación detrás de las reglas de planificación para la mejora de un rendimiento de trabajo ideal en vista de las habilidades apasionadas.

Los enfermeros médicos juegan innumerables prácticas en el día a día: recopilan datos de los pacientes, examinan sus problemas y cambian sus requisitos, desarrollan objetivos, diseñan la mente, realizan mediaciones que reaccionan a los objetivos y arreglos de cuidado, aplican medicamentos y, a largo plazo por último, evalúan la reacción del paciente a las intercesiones de enfermería y su avance hacia el logro de los objetivos acumulados y en todo este procedimiento hay diferentes colaboraciones de sentimientos y emociones.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Alvarado y Carranza (2015) en su investigación titulada “Importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral, de los estudiantes de quinto año jornada nocturna”, ciclo 2013 de la escuela de ciencias psicológicas, Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), tuvo el objetivo de estudiantes de Quinto Año de la jornada nocturna ciclo 2013 de la Escuela de Ciencias Psicológicas – USAC. La ejecución de la investigación se realizó en un periodo comprendido del mes de julio al mes de agosto de 2013. Se utilizó la técnica de muestreo intencionado al seleccionar una muestra de 50 estudiantes universitarios de género indistinto, con un rango de edad de 22 a 50 años, de clase media, que trabajan durante el día y estudian por la noche, estado civil indiferente. Para la recolección de datos se utilizaron los siguientes test: “Test Orientativo de

Inteligencia Emocional” de Berta Emilia Madrigal Torres y “Test de Inteligencia Emocional” de Daniel Goleman. Se trabajó con la técnica de análisis estadístico de datos, utilizando el procedimiento de la codificación. En el primer test los resultados se clasificaron en puntuación alta y baja, en el siguiente test, se dividieron en cuatro áreas: conciencia de sí mismo, empatía social, automotivación y habilidades sociales. Para llevar a cabo esta investigación se partió de tres conceptos fundamentales que son la inteligencia, las emociones y el autoconocimiento, llegando a la conclusión que el manejo inadecuado de las emociones, puede ocasionar que se produzcan conflictos afectivos tanto entre compañeros de trabajo como de estudios al no saber identificar sus emociones y no comunicarse asertivamente.

Sánchez (2013) realizó la tesis titulada *La inteligencia emocional y el desempeño de la enfermera*. El objetivo fue analizar la percepción que tienen los usuarios y las enfermeras de las emociones en el desempeño de los enfermeros. Se realizó un estudio exploratorio descriptivo con enfoque cualitativo y cuantitativo de comparación de grupos, de usuarios y enfermeras. En los resultados los usuarios presentan dudas sobre cuál es la función de las enfermeras. Concluyó que encontró relación significativa entre La inteligencia emocional y el desempeño de la enfermera. No identifican el cuidado como la misión de estas profesionales. Las enfermeras identifican su función principal con cuidar pero presentan dificultades para concretar su significado. Los usuarios tienen como expectativa principal la de recibir un buen trato. Los usuarios no le otorgan un valor profesional y/o terapéutico al tipo de relación que establecen las enfermeras. El cuidado de las emociones aunque se sabe que es beneficioso, se considera peligroso para la eficacia y el equilibrio emociones. La falta de las habilidades emocionales se señala como posible causa del poco desarrollo de la atención y cuidado de las emociones. Es necesario replantear los desempeños de la enfermera en estas habilidades.

Aradilla (2013) en su postulación titulada *Inteligencia emocional y variables relacionadas en enfermería* el objetivo era ver comprender y supervisar estados apasionados desde su promoción, la inteligencia emocional ha sido una de las

ideas más particularmente en el campo de la enfermería el examen formal de la inteligencia apasionada es todavía una maravilla actual, aunque algunos creadores certifican que es una aptitud principal para los expertos en enfermería y que con el objetivo específico de construir conexiones restaurativas es importante reconocer y comprender sus propios sentimientos teniendo en cuenta el final objetivo para tratar de manera viable con los sentimientos que surge de la continuación. Sea como fuere, a pesar de estas evaluaciones, la preparación en habilidades emocionales no se ha considerado adecuadamente en la educación avanzada de estos expertos y no se coordina ampliamente en la preparación del programa educativo. Aplica igualmente el enfoque gráfico en una población de 1544 y 209 asistentes médicos en sus conclusiones dice que administración superior y la comprensión de los procedimientos emocionales reduce la angustia entusiasta que causa el efecto de la muerte, y las enfermeras con niveles más altos de comprensión y gestión emocional presentan menor ansiedad ante la muerte y altos niveles de autoestima.

Nacionales

Ortega (2016) en su estudio titulado *Liderazgo y ejecución laboral de expertos en enfermería en la administración de crisis del Hospital II EsSalud Huánuco-2016*, se espera que decida la conexión entre iniciativa y ejecución de profesionales de enfermería expertos en el Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016. Se realizó un fascinante examen observacional, transversal y próximo; la inspección no fue probabilística; utilizado como instrumentos, la encuesta de iniciativa para distinguir la administración prevalente de los supervisores, la ley, el tirano, la empresa enfocada o centrada en las relaciones; La encuesta de ejecución de la actividad se utilizó adicionalmente para evaluar a los expertos en enfermería. Para el alistamiento de la teoría, se utilizó la prueba cuantificable Kendall Tau-B las variables ordinales y el Chi Cuadrado de Paerson, para las variables nominales, y hallar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Resultados: se encontró una relación crítica entre liderazgo y el desempeño del trabajo. Asimismo, se encontró una gran relación entre la iniciativa del liderazgo autoritario con el desempeño administrativo ($X^2 = 7.532$ y p

= 0.023) y la ejecución ($X^2 = 7.532$ y $p = 0.023$). Determinó: Que existe relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia. Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño administrativo y el desempeño en docencia de los profesionales. Existe relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño administrativo y el desempeño en docencia de los profesionales.

Barón (2013) En su propuesta titulada *Factores motivacionales en el desempeño laboral de los asistentes médicos del nivel principal de atención Red Chiclayo - MINSA 2012*, tuvo como objetivo decidir y describir los factores motivacionales en la ejecución del trabajo de los asistentes médicos del nivel principal de atención Red Chiclayo - MINSA 2012 El examen fue cuantitativo de un esquema transversal ilustrativo. La población y la prueba de estudio están compuestos por los cuidadores médicos que trabajan en las 13 Micro Redes de Salud de la Red de Chiclayo de la Dirección Regional de Lambayeque, con una suma de 54 asistentes. La encuesta independiente se utilizó como un instrumento de acumulación de información, que se dividió en dos fases: la primaria se concentró en componentes motivacionales naturales con 7 preguntas y la segunda en variables motivacionales externas con 13 preguntas. Se terminó: Las variables motivacionales se exhiben en la ejecución del trabajo de los asistentes del principal nivel de consideración Red Chiclayo - MINSA. Están divididos en extrínsecos e intrínsecos. Los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. El factor motivacional extrínseco presente en el desempeño laboral enfermero con mayor porcentaje es el de seguridad laboral, considerando que el 70% de asistentes médicos están expuestos a riesgos ocupacionales. El factor motivacional intrínseco presente en el desempeño laboral, con más alto porcentaje es el logro, 44% de asistentes médicos buscan la identificación con su sede de trabajo y alcanzar todas sus metas y objetivos propuestos.

Reyes y Carrasco (2013) en su artículo *Explicación emocional trascendente en personal de la carrera de enfermería de la universidad del centro del Perú*

2013 busca decidir los niveles de conocimiento entusiastas prevalentes en los suplentes de la fuerza de trabajo de enfermería del colegio nacional del focal punto de Perú 2013. Para lo cual se conectó la inminente filosofía ilustrativa teniendo como resultados que los niveles de visión apasionada promediado en un 49%, la seguí por un límite emocional por debajo del 36% normal y bajo con un 11% por separado. Supone que los segmentos de visión general apasionada, flexibilidad y administración tienen los niveles de riesgo y condición para mejorar y, además, el conocimiento entusiasta relacional. Es esencial que hayamos logrado el conocimiento entusiasta en los estudiantes universitarios de la vocación de enfermería que ayuda a fortalecer el trabajo de sus estudiantes.

Reyes (2010), hizo la investigación; *Inteligencia emocional y desempeño, en la facultad de agropecuaria y nutrición*. Reyes (2010), hizo la investigación; *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la facultad de agropecuaria y nutrición*. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, en la que se busca describir de modo sistemático las características de una población y luego relacionar las variables independientes y dependientes en este caso la inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje. La relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique guzmán y Valle es Buena. Este trabajo de investigación, da la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje evaluando la inteligencia emocional; en la autoconciencia, se observó la falta de confianza en sí mismo, el reconocimiento y aceptación como tal por parte de algunos docentes. La automotivación es positiva, muestran deseos de superación, iniciativa y optimismo frente a los obstáculos.

Fernández (2010) realizó la tesis titulada *Los estados emocionales y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Centro del Perú*, el objetivo fue establecer relación de los estados emocionales y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Centro del

Perú. El método fue hipotético deductivo, diseño no experimental, transversal el enfoque fue cuantitativo y se aplicó el instrumento de Cociente emocional y el instrumento de desempeño laboral, analizado al personal administrativo nombrado, cuyo resultado fue que se encontró relación significativa entre Los estados emocionales y el desempeño laboral para luego presentar las propuestas de evaluación del desempeño laboral, beneficios de la evaluación del desempeño laboral, propuestas del sistema de trabajo y finalmente principios básico de los sistemas de trabajo de alto desempeño.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Inteligencia emocional

Hay numerosos especialistas que han ofrecido importancia a la investigación de Inteligencia entusiasta, en este sentido, existen numerosas definiciones, para Salovey y Mayer (1990) caracterizan el conocimiento apasionado como: "Una pieza de visión social que incorpora la capacidad de controlar nuestros sentimientos y los de los demás, separarnos entre ellos y utilizar esta información para dirigir nuestro razonamiento y nuestras prácticas "(Fernández-Berrocal y Extremera, 2002, p.99).

En ese momento Goleman (1998), reformuló esta definición como sigue: "Capacidad para percibir nuestros propios sentimientos particulares y los de los demás, para estimular y supervisar la emotividad en nosotros mismos y en las conexiones relacionales" (p.98).

Goleman en (1999) mantuvo: La visión que tenemos de la percepción del individuo es delgada, con el argumento de que esto decide una amplitud fundamental de los personajes para siempre. En su libro Inteligencia emocional, el escritor expresa que no todas las personas con un coeficiente de inteligencia elevado son efectivas en la vida cotidiana, pero por otro lado se muestran decepcionadas, mientras que al mismo tiempo las personas que tienen un Ci más discreto también progresan de manera bulliciosa (p.12).

De esta manera, Carrión (2001) sostiene que la inteligencia emocional piensa en el espacio apasionado, la inspiración, la determinación, el entrenamiento y la comprensión hacia los demás. De manera similar, él expresa que el individuo sinceramente astuto es consciente de sí mismo, vive sin dudar un momento, no permite que ningún sentimiento oblitere o modifique su ajuste.

Aclare que esta capacidad puede aprenderse y desarrollarse en asociaciones, y es responsabilidad de cualquier individuo decidir si tiene esas aptitudes. La Inteligencia Emocional puede incrementarse con la progresión del tiempo, la experiencia y el desarrollo que el individuo obtiene a través de la vida, servirá para observar y dirigir sus sentimientos cuando ocurran circunstancias comparativas.

Cooper y Sawaf (2004), caracterizan la inteligencia emocional como la capacidad de sentir, comprender y aplicar adecuadamente el poder y la nitidez de los sentimientos, como fuente de vitalidad, datos, asociación e impacto humanos. Incorpora una cosmovisión de los componentes que están conjugados, el conocimiento y también ser un límite de cerebro es una disposición de capacidades a través de la cual se entrega un nivel efectivo.

Teorías de la inteligencia emocional de Gil Adi

Gil'Adí (2000), él hace su hipótesis a partir de los pensamientos de Gardner en vista de numerosas ideas y elaboradas por Senge y otros (2000). Incorpora, como una cuestión de primera importancia, el énfasis en un individuo similar y la obtención de autonomía (relacional intrapersonal), y, además, en la atención de la persona en la cooperación social y la construcción de la paz con el objetivo de que el individuo completo pueda cumplir su requisito para aprobación y confianza.

Destaca, lugares similares de Goleman y Cooper en cuanto a la insuficiencia que el cociente intelectual exhibe en el logro del individuo, actuando con la atención plena como el pilar fundamental de la confianza.

Modelo de los cuatro pilares de la inteligencia emocional

Cooper y Sawaf (2004), Determinan el modelo de los cuatro pilares de la Inteligencia Emocional, donde extraen el conocimiento del campo del examen mental y las especulaciones filosóficas poniéndolo en el campo del aprendizaje directo. Su investigación y aplicación son vitales para el avance fundamental de la persona en su empresa de toda la vida.

Primer Pilar. Conocimiento Emocional.

Haga un espacio de productividad y confianza individual, a través de entusiasta autenticidad, vitalidad, aporte, instinto, deber y asociación. Componentes de la pantalla: autenticidad apasionada, vitalidad entusiasta, crítica entusiasta e instinto pragmático.

Segundo Pilar. Aptitud Emocional.

Este enmarca la autenticidad del individuo, su validez y adaptabilidad, extendiendo su flotar de confianza y capacidad para sintonizar, manejar los enfrentamientos y obtener el mejor descontento útil. Introducir componentes: cercanía de buena fe, radio de seguridad, descontento útil, flexibilidad y recarga.

Tercer Pilar. Profundidad Emocional.

Este investiga los enfoques para dar forma a la vida y trabajar con un potencial interesante, apoyándose con confiabilidad y expandiendo su impacto sin expertos. Componentes de la pantalla: potencial extraordinario y razón, deber, obligación y voz interior, honestidad e impacto.

Cuarto Pilar. Alquimia Emocional.

Incluye descubrir cómo percibir y guiar frecuencias o resonancias apasionadas para crear un cambio.

Componentes: flujo instintivo, reflexión inteligente en el tiempo, impresión de oportunidad, futuro.

Se podría decir que el pilar principal contribuye al aprendizaje apasionado al crear un espacio interior de asombrosa certeza. El segundo pilar agrega

bienestar entusiasta al crear una sensación sólida de motivación. La tercera pilar de profundidad entusiasta, da forma al personaje y produce innovación y la cuarta pilar, la química especulativa apasionada, amplía la capacidad de descubrir arreglos, desarrollar para hacer futuro.

Dimensiones de la Inteligencia emocional

Para Goleman (1999), La inteligencia entusiasta depende de cinco (5) habilidades fundamentales, separadas en individuales y sociales, entendiéndose por una identidad normal o grupo de propensiones que provocan una ejecución predominante o más viable. Estas cinco aptitudes son: Autoinformación, Autocontrol, Motivación, Empatía, Habilidades Sociales. Partió las tres iniciales en habilidades individuales y los dos últimos en aptitudes sociales.

Comprendiéndose por las aptitudes individuales que deciden el área de uno mismo y por las aptitudes sociales que deciden el tratamiento de las relaciones con otros individuos y con el público en general cuando todo está dicho en hecho.

Dimensiones de auto-conocimiento

Goleman (1998) expresó: Que percibir una inclinación mientras que al mismo tiempo se muestra en el camino hacia el conocimiento entusiasta, es decir, conocer y ajustar los sentimientos es básico para tener una actividad deliciosa. Para conocer y ajustar los sentimientos, la necesidad de percibir, es decir, terminar siendo conscientes de lo que están sintiendo. Toda mirada apasionada depende de la capacidad de percibir los sentimientos. De la misma manera, alude a la inclinación individual, y este estado físico decide el espacio de la persona, que tiene la capacidad de subdividir en la voz apacible y apacible, la autoevaluación exacta y la confianza en uno mismo. (Alviárez y Pérez, 2009, p.98)

Dimensión Autorregulación

El autocontrol es "la capacidad de manejar los propios sentimientos, ajustándolos a cualquier circunstancia. Las personas que no tienen esta capacidad caen continuamente en condiciones de debilidad, mientras que aquellos con un mejor control entusiasta tienen una tendencia a recuperarse más rápidamente de las dificultades y desgracias de la vida " (Álvarez y Pérez, 2009, p.98).

Observar los sentimientos de una manera que aliente los trabajos principales, en lugar de entrometerse con ellos. Dentro de la autodirección hay cinco (5) aptitudes secundarias: contención, calidad inquebrantable, escrupulosidad, versatilidad y desarrollo.

Dimensión Motivación

En este punto de vista, Goleman (1998) expresó: Que hay cuatro fuentes fundamentales de inspiración: el individuo mismo (razonamiento positivo, percepción, respiración estomacal, administración desagregada); compañeros, familiares y socios, extremadamente nuestros respaldos más importantes; un tutor apasionado (genuino o anecdótico) y la tierra misma (aire, luz, sólidos, artículos de motivación) (p.99).

Utiliza las inclinaciones más profundas para organizar y avanzar hacia los objetivos. Dentro de la inspiración hay cuatro (4) subaptitudes: deseo de triunfo, responsabilidad, actividad y buena fe.

De manera similar, las habilidades sociales que deciden el método para identificarse con los demás y están aisladas en aptitudes generales y sub-aptitudes.

Dimensión Empatía

Goleman (1996) afirmó:

Las personas con esta capacidad son conscientes de la información apasionada y saben cómo sintonizar, demostrar la afectabilidad a las perspectivas de los demás y comprenderlas, brindándoles ayuda a la luz de la comprensión de los requisitos y sentimientos de los demás. La simpatía según lo indicado por este creador se puede subdividir en las medidas que la acompañan: - comprensión de los demás; - Ayuda a otros a crear; - introducción hacia la administración; - explotar variedad variada; y - político todavía, voz pequeña. Dentro de esta estructura de conexiones relacionales, deben considerarse las reglas que lo acompañan: Separar a las personas de los sujetos; centrarse en intereses y no en posiciones; construir los objetivos exactos de la transacción y cooperar para hacer alternativas que apoyen las dos reuniones. En un orden específico de pensamientos, es apropiado destacar que las tres habilidades iniciales aluden a la percepción intrapersonal y las dos últimas al conocimiento relacional, construidas en la hipótesis de diferentes puntos de vista (p.100).

Vea lo que otros sienten, tienen la capacidad de ver las cosas desde su punto de vista. Goleman (1996), propone cinco (5) aptitudes secundarias: entender a los demás, ayudar a otras personas a crear, introducir el beneficio, explotar una variedad variada y la atención política.

Dimensión Habilidades Sociales

Alviárez y Pérez (2009) definió: La especialidad de identificarse en gran medida es la capacidad de expresar sentimientos en los demás. Esta capacidad es la premisa sobre la cual se gestiona la prominencia, la administración y la productividad relacional. Las personas con esta calidad son más efectivas en todo lo que se identifica con la comunicación entre las personas. En medio de la mejora de las capacidades relacionales viables, la comprensión y la valoración de los sentimientos de los demás, la administración del conocimiento apasionado va de lo intrapersonal a lo relacional. Los puntos principales de este segmento, a medida que se descubren, son la auto apertura, la decisión y la atención indivisa (p.101).

Supervise bien los sentimientos en una relación y descifre legítimamente las circunstancias y las comunidades informales. Dentro de las aptitudes sociales hay ocho (8) subcapacidades: impacto, correspondencia, construcción de la paz, iniciativa, impulso para el cambio, establecimiento de conexiones, esfuerzo y colaboración coordinados, habilidades grupales.

Es vital tomar nota de que la hipótesis del pasado, expuesta por Goleman, estaba cambiando y desarrollándose, a la luz de las nuevas investigaciones realizadas, el modelo se actualizó en solo cuatro (4) segmentos o áreas (atención plena, y administración de relaciones) donde se difunden dieciocho habilidades, que tienen las veinticinco habilidades iniciales.

La inspiración se incorporó como un aspecto principal de la rivalidad de autoadministración, se recopilaron algunas habilidades, ya que la utilización de la variedad decente se coordinó en simpatía, se cambiaron algunas habilidades, esta es la situación, la veracidad se transforma en sencillez, y la iniciativa que actualmente se distingue como autoridad motivada. Diferentes cambios son el final de la capacidad de confiabilidad, y nuevamente, se incorporó la capacidad de correspondencia en la rivalidad de impacto.

1.3.2 Bases teóricas del desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

Según Robbins y Judge (2013) la ejecución del trabajo es la productividad del personal que trabaja dentro de las asociaciones, que es esencial para la asociación, trabajando a la persona con un trabajo extraordinario y la satisfacción laboral. La ejecución caracteriza la ejecución del trabajo, es decir, la capacidad de un hombre para crear, hacer, expandir, completar y producir trabajos en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad, coordinándose para la evaluación que traerá consigo su mejora.

Dessler y Varela (2011), mostraron que alude a la fuerza de trabajo con la que un representante desarrolla sus ejercicios para cumplir objetivos jerárquicos, es la manera en que un obrero desempeña sus tareas formando y poniendo en entrenamiento sus aptitudes y capacidades.

Chiavenato (2009), aclaró que la ejecución es "la viabilidad del personal que trabaja dentro de las asociaciones, que es esencial para la asociación, el individuo que trabaja con un trabajo increíble y la satisfacción de la ocupación" (página 236). En este sentido, la ejecución de individuos es la combinación de su conducta con sus resultados, por lo que primero debe cambiar lo que se hace para cuantificar y observar la actividad.

Chiavenato (2002, p.236) afirma que la ejecución es "la viabilidad del personal que trabaja dentro de las asociaciones, que es esencial para la asociación, con el individuo que trabaja con increíble trabajo y satisfacción de la ocupación". En este sentido, la ejecución de individuos es la combinación de su conducta con sus resultados, por lo que primero debe ajustar lo que se hace teniendo en cuenta el objetivo final para medir y observar la actividad. La ejecución caracteriza la ejecución del trabajo, es decir, la capacidad de un hombre para crear, hacer, exponer, completar y producir trabajos en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad, coordinándose para la evaluación que traerá consigo su avance.

Pérez (2013), caracterizó la ejecución del trabajo como "la estima en la que se confía para agregar a la asociación de las escenas sociales distintivas que un individuo completa durante un período de tiempo" (p.155).

En las definiciones mostradas anteriormente, es evidente que están de acuerdo en el logro de objetivos particulares de una organización, siendo básico para esto el límite presente en los individuos a partir de esto, por lo tanto, logrando resultados aceptables en cada uno de los objetivos propuestos.

Teorías del desempeño laboral

Teoría de la expectativa de Vroom

Víctor Vroom, Él certificó que la calidad de la propensión a actuar en una ruta se basa en el poder del deseo, que da un resultado específico que el individuo encuentra atractivo. En términos más sencillos, esta hipótesis garantiza que un trabajador se sentirá animado a probar si confía en que con esto tendrá una evaluación de ejecución decente que le otorgue premios de la asociación que cumplan sus propios objetivos.

Robbins y DeCenzo (2009) propusieron tres tipos de conexiones para su aclaración: a) relación de esfuerzo y ejecución: vieron la probabilidad de que la aplicación de algún esfuerzo impulsara la ejecución; b) Compensar la relación de ejecución: grado en el que el individuo confía en que el desempeño en un nivel específico traerá el resultado codiciado; y, c) Relación de recompensa y objetivos individuales: grado en que los premios de la asociación satisfacen las necesidades u objetivos individuales de la persona y, además, la calidad de compromiso que tienen para él.

El camino a esta hipótesis es comprender los objetivos de las personas y la conexión entre los esfuerzos y la ejecución, la ejecución y la recompensa, y la recompensa y el cumplimiento de los objetivos individuales.

Teoría de condicionamiento operante de Skinner

Según Robbins y DeCenzo (2009), exhibió una posición de conducta en la que declara que las condiciones de fortificación conducen, es decir, la conducta es causada por la tierra, en esta hipótesis no se toman en cuenta los sentimientos, comportamientos, fideicomisos, es decir, todo lo que alude a la conducta interna de la persona y se enfoca solo en el resultado final para un hombre cuando juega un movimiento; de esta manera, la conducta es el resultado de las sacudidas que se obtienen del mundo exterior y, las actividades de las personas se pueden anticipar con precisión, ya que depende de los reforzadores y, a cualquier resultado se une una reacción, se amplía la probabilidad de eso, la conducta debe ser repetida.

Los reforzadores pueden estar seguros y forman parte de los premios que se otorgan por la acción desarrollada que la razón cambia de conducta, en general, en el sentido codiciado; ya que da forma a la conducta, como también instruye.

De esta manera, las fortificaciones negativas están constituidas por los peligros de las autorizaciones, que cuando todo está dicho en hecho crean un ajuste en la conducta, sin embargo, de una manera errática y no deseada. La disciplina como resultado de una fechoría no sugiere la ocultación de hacer las cosas, ni garantiza que el individuo actuará con seguridad.

Teoría del establecimiento de metas de Locke.

De acuerdo con Robbins y DeCenzo (2009), hacia el final de la década de 1960, se identifica inequívocamente con el universo del trabajo. Edwin Locke recomendó que las expectativas de trabajar por un objetivo son una chispa esencial, es decir, la inspiración esencial en el trabajo puede caracterizarse desde el deseo de lograr un objetivo específico, ya que los objetivos muestran a los representantes lo que tienen que hacer y cómo se debe contribuir mucho esfuerzo, de esta manera, los objetivos particulares incrementan la ejecución; y los objetivos problemáticos, cuando son reconocidos, crean una ejecución más prominente que los simples, manteniendo los factores consistentes, por ejemplo, el límite y el reconocimiento de los objetivos; interesarse por la definición de los objetivos de reclamación de forma independiente o conjunta.

Las personas se desempeñan mejor cuando reciben críticas sobre el avance hacia los objetivos, por ejemplo, una conducta directa; no obstante, la entrada individual, aquella en la que el trabajador selecciona su propio avance particular, siendo esta ayuda mucho más intensa que la entrada externa.

Características del desempeño laboral

Los atributos de la ejecución de la ocupación se comparan con el aprendizaje, las aptitudes y las capacidades en las que se confía un hombre para aplicar y mostrar para construir su trabajo. Como lo señala Furnham (2000) los atributos de la ejecución del trabajo son los siguientes:

Adaptabilidad: Se refiere al mantenimiento de la adecuación en diversas situaciones y con diversas asignaciones, obligaciones e individuos.

Comunicación: se refiere a la capacidad de expresar sus pensamientos con éxito, ya sea en una reunión o de forma independiente. La capacidad de ajustar el dialecto o la redacción a los requisitos del beneficiario (s).

Iniciativa: se refiere a la expectativa de tener un impacto efectivo en ocasiones para lograr objetivos. La capacidad de incitar a las circunstancias en lugar de tolerarlas de manera inactiva. A las medidas que se requieren para cumplir los objetivos más allá de lo requerido.

Conocimiento: se refiere al nivel de aprendizaje especializado y / o competente en territorios identificados con su zona de trabajo. La capacidad de mantenerse al día con los avances actuales y los patrones en su entorno general de especialización.

Trabajo en equipo: Alude a la capacidad de desempeñarse exitosamente en grupos / reuniones de trabajo para lograr los objetivos de la asociación, contribuyendo y creando un dominio agradable que permita el acuerdo.

Estándares de trabajo: se refiere a la capacidad de cumplir y superar los objetivos o directrices de la asociación y la capacidad de obtener información para criticar el marco y mejorarlo.

Desarrollo de habilidades: se refiere a la capacidad de desarrollar las aptitudes y capacidades de los colegas, ejercicios de mejora convincentes identificados con los puestos presentes y futuros.

Potencia el diseño del trabajo: se refiere a la capacidad de decidir la mejor asociación y estructura para lograr un objetivo. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente el trabajo para amplificar las puertas abiertas para el desarrollo y la adaptabilidad de las personas.

Maximizar del desempeño: se refiere a la capacidad de establecer objetivos de ejecución / mejora al preparar y evaluar la ejecución en una forma de objetivo.

Importancia del desempeño laboral

Para Robbins y Judge (2013) el desempeño laboral:

Es esencial para el avance autoritario, conocer los propósitos imponentes y sólidos del personal, conocer la naturaleza de cada uno de los asociados, requerido para un programa de elección, mejora administrativa, significado de capacidades y fundamento de una base discerniente e imparcial para compensar la ejecución.

Este sistema es imprescindible ya que permite decidir y transmitir a los representantes la manera en que están desarrollando su trabajo y, en un nivel básico, expandir los diseños de cambio.

Otra utilización esencial de las evaluaciones para el socio es el avance del cambio de resultados. En este ángulo, se utilizan para transmitir a los representantes cómo están desempeñando sus posiciones o puestos y para proponer los cambios esenciales en la conducta, la mentalidad, las aptitudes o la información.

Factores que determinan el desempeño laboral

Competencias.

Una competencia, según Santos (2008) es la disposición sinérgica de información, habilidades, encuentros, emociones, mentalidades, inspiraciones, cualidades y cualidades individuales, en vista del perfecto ilustrado, relacionado con una ejecución inigualable del trabajo y la sustancia, en correspondencia con las necesidades especializadas, beneficiosas y beneficiosas. Es un prerrequisito básico que estas capacidades sean detectables, cuantificables y que se sumen a la realización de los objetivos del elemento (p.2).

En ese punto, una aptitud es la disposición de habilidades e información que permite una ejecución superior del especialista según lo indicado por las solicitudes y los objetivos de la asociación.

Hay habilidades distintivas que se crean en unos pocos niveles en cada individuo, de todos modos hay habilidades académicas y entusiastas que inequívocamente permiten una ejecución más poderosa. De la misma manera, las habilidades permiten la ejecución de una empresa de una manera incorporada con el objetivo de lograr mejores resultados. Como lo señala Cuesta (2001) citado en Espaderos (2016), la ejecución efectiva de los recursos humanos, y básicamente la de los directores, "incorpora no solo información y aptitudes para dar los pasos necesarios (saber cómo hacerlo), sino también estados de ánimo, identidades de valores y atributos conectadas a la gran ejecución de la misma (necesidad de hacer)" (p.7).

Ambiente de trabajo.

Según Espaderos (2016), además, los aumentos ecológicos impactan en la ejecución, esto tiene diferentes establecimientos que entre ellos se pueden hacer datos, circunstancias, activos físicos, activos monetarios, RR.HH. entre otros, lo que crea la manera en que los individuos trabajan.

Para que un hombre descansa tranquilo, debería gustarse a sí misma y a todo lo que la rodea. Por lo tanto, las asociaciones deben medir y conocer su lugar de trabajo de forma coherente, ya que esto puede influir totalmente en los resultados y puede crear desgracias en la ejecución de la misma y la generación de la asociación.

Además, se espera que el que puede agilizar su ejecución se deba en gran parte a su condición física, un esquema aceptable y suficiente del entorno de trabajo. Esto permite un avance superior de sus ejercicios y su cumplimiento en la satisfacción de los destinos de la organización. Estas condiciones deben ser realizadas principalmente por el elemento responsable de ello.

Administración del desempeño.

La gran ejecución de los representantes se basa en la rentabilidad de la asociación, que es la razón por la cual es importante establecer formularios que decidan cómo se completará.

Ivancevich (2005) caracterizó la administración de la ejecución como un "procedimiento mediante el cual los administradores, jefes y directores ajustan la ejecución de los trabajadores a los objetivos de la organización" (página 258). Un sistema valioso es ajustar los objetivos de los colegas como los destinos de la asociación para lograr la ejecución predominante, esto es fundamental.

De la misma manera, la administración de ejecución brinda ayuda de liderazgo básica, como lo aclararon Robbins, Coulter, Huerta, Rodríguez, Amaru, Varela y Jones (2009) "un marco de administración de ejecución, que es un procedimiento que construye estándares y evalúa a los representantes para resolver sobre las opciones de RR.HH. objetivo, y adicionalmente proporcione documentación para ayudar a estas opciones "(p.464). Esto permitirá proponer nuevas actividades que ayuden a la evaluación de la ejecución a lo largo de estas líneas logrando mejoras en la administración de la capacidad humana.

Evaluación del desempeño laboral

Fincowsky (2014), Demostró que la evaluación de la ejecución alude a un procedimiento que permite contrastar el resultado obtenido en relación con un movimiento o parte que se creará, donde se puede estimar la competencia y la viabilidad de cómo se incorporaron.

Dessler y Varela (2011), comentaron que es para calificar la ejecución, ya sea en el pasado o en el presente de un compañero de equipo en relación con los modelos.

Para Chiavenato (2011), la evaluación de la ejecución es un procedimiento para distinguir, medir y tratar la ejecución de un especialista dentro de la asociación. Considerando que la prueba distintiva depende de la investigación de los puestos, la estimación es el componente vital y focal del marco de evaluación,

estimando en contraste con las normas y la organización objetivo que es una acción dedicada al avance del capital humano en su vecindad general.

En lo que a ella respecta, Alles (2006) caracterizó tres etapas esenciales para realizar el examen de ejecución del personal que son las que acompañan:

Etapa inicial de fijación de objetivos: este es el lugar donde se organizan los requisitos previos fundamentales del puesto y sus variables (prácticas, capacidades) para un momento de los destinos. Esto debe organizarse a través de una reunión para construirlos.

Etapas intermedias o evaluación del progreso: antes de alcanzar el último marco de tiempo, es conveniente realizar una reunión anticipada para tener la capacidad de considerar lo que se ha completado en el curso y tener la capacidad de decidir el avance de los destinos establecidos. . El nivel de consistencia de los componentes también debe verse mediante la técnica de evaluación escogida.

Última etapa: es apropiado realizar una reunión, dirigida por los jefes y el individuo responsable de la evaluación o estrategia desarrollada.

Chiavenato (2011) Comunicó que cuando se presenta la evaluación de la ejecución, se fomenta y se desarrolla de manera auténtica, trae beneficios, los más ampliamente percibidos se identifican específicamente con tres personas:

Ventajas de la cabeza: a pesar de dar medidas que mejoran el estándar de ejecución y otorgan un tipo de correspondencia con la fuerza de trabajo, la conducta también se analiza a través de un curso de acción de un sistema de estimación como lo muestra su objetividad.

Ventajas para las personas en relación con la evaluación de la ejecución: conocen las medidas para mejorar su progreso y realizar una autoevaluación y retroalimentación individual sobre sí mismos, a pesar de conocer las partes de la

conducta que la asociación estima y los deseos del pionero en relación con los territorios de calidad y oportunidad.

Ventajas para la asociación: dinamiza su estrategia de recursos humanos a través de puertas abiertas para sus representantes, aumenta la eficiencia y las mejoras en las conexiones de trabajo, evalúa el potencial humano en el corto, mediano y largo plazo y caracteriza el compromiso de cada colega con las referentes actividades según su capacidad.

Desempeño del personal de enfermería

Según Urresta (2015), la ejecución se considera como la conciencia de cumplimiento o desilusión laboral, la ejecución del personal de enfermería debe ser aparente en la región de trabajo con consistencia con las reglas de la unidad utilitaria o departamental, depende del grado de atención completa a los clientes del administraciones de bienestar que dependen de la información de la zona, todas con el motivo de aumentar el cuidado del paciente y lograr su cambio y recuperación.

Ariza (2009) considera que "la ejecución del personal de enfermería depende del avance de los ejercicios con una metodología pulida, que refleja la información, las habilidades, las aptitudes, el deber y la inspiración del personal hacia sus pacientes" (p.93).

Con el objetivo final de que los cuidadores médicos completen sus ejercicios o capacidades satisfactoriamente, deben ser estimulados, de modo que en caso de decepción en el ambiente de trabajo, faltará la ejecución del personal, en los enfoques clínicos y las regiones de trabajo se debe apoyar la inversión del asociado percibiendo sus logros y compromisos para que con el cumplimiento obtenido a través de la inspiración satisfactoria puedan contribuir con un deber más notable en el conjunto de compromisos.

Ramos (2015) expresó que el nivel de obligación que tienen los asistentes en el plan básico de las fundaciones de servicios médicos está controlado por la

parte experta que esperan: proveedor y director de atención, maestro de bienestar o analista de su capacitación. Cada una de estas partes se centra en el proceso de cuidado de enfermería a través de intercesiones generales y particulares, que están dictadas por el nivel de autoridad con que actúa el grupo de bienestar multidisciplinario.

El nivel de autoridad, por lo tanto, se obtiene del nivel de aprendizaje, el juicio básico y las habilidades obtenidas por el avance en la preparación y el desarrollo de las cualidades morales, perspectivas que deben considerarse para decidir los puntos de confinamiento del deber que cada parte debe esperar como garantía tanto de seguridad como de calidad para quién recibe las administraciones.

Según Ramos (2015), en cualquier nivel en el que desempeñen su trabajo, los asistentes médicos realizan ejercicios: administrativo, ayuda, educación y exploración.

Funciones administrativas: son los ejercicios realizados por el personal de enfermería para tratar los activos materiales, lógicos y especializados del grupo, o los recursos humanos fundamentales y correspondientes según sus habilidades y encuentros, para conceder los cuidados de enfermería y cumplir los objetivos de la asociación es más, de las cooperativas especializadas.

Funciones asistenciales: Estos son los ejercicios realizados por el personal de enfermería, establecidos, accesibles o concebibles, identificados con el cuidado inmediato o indirecto de las personas, las familias y las redes según lo indicado por la idoneidad del personal de enfermería. Realizado en cuidados esenciales, centro de curación, crisis y particular. Se ha ido para apoyar a la persona en la preservación de su bienestar, en la recuperación de procedimientos obsesivos. Los ejercicios de atención se completan en las condiciones de la instalación del médico, que es la que se ha beneficiado lo más posible de la enfermería. La ayuda con este medio está indicada en los ejercicios que

mantendrán y recuperarán los requisitos del individuo desmigajado por un procedimiento obsesivo.

Funciones docentes: Actividades realizadas por el profesional de enfermería identificado con la instrucción de bienestar, procediendo con la instrucción y la preparación de recursos humanos para el bienestar. La enfermería como ciencia tiene su propia colección particular y particular de información, por lo que es necesario transmitir las. Desde un punto de vista, la preparación de futuros expertos. Como un experto en bienestar y como un componente de sus ejercicios asociados con el proceso de instrucción de bienestar, los ejercicios de acompañamiento se completan: instrucción de salud, entrenamiento de bienestar para individuos, familias, enfoques sociales y redes, capacitación del grupo de bienestar, preparándose como cada uno de las personas para satisfacer los ejercicios de su capacidad y preparación incesante.

Función de investigación: Estos son los ejercicios realizados por personal de enfermería experto para aplicar la estrategia lógica en sus puntos de vista cuantitativos o subjetivos para la generación, reafirmación y aprobación de la información lógica de esta enseñanza que permite su aplicación en administraciones de bienestar a la luz de la confirmación lógica, por lo tanto, se suman a los procedimientos aceptados de la consideración de enfermería para ayudar a garantizar la calidad en mente.

La evaluación de la ejecución del trabajo proporciona a la enfermería el conocimiento sobre su ejecución y la oportunidad de reconocer la naturaleza de sus procedimientos, una disposición ideal de cuidado, alentar al cliente, a la familia y a la red en la seguridad, recuperación y recuperación de su bienestar, del mismo modo una mala ejecución afectará negativamente esta conexión.

Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo al Ministerio de Salud (2008), las dimensiones del desempeño laboral son ocho: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de

trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas.

Dimensión 1: Planificación.

Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.

Dimensión 2: Responsabilidad.

Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.

Dimensión 3: Iniciativa.

Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.

Dimensión 4: Oportunidad.

Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.

Dimensión 5: Calidad de trabajo.

Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.

Dimensión 6: Confiabilidad y discreción.

Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.

Dimensión 7: Relaciones interpersonales.

Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.

Dimensión 8: Cumplimiento de las normas.

Califica el cumplimiento de las normas institucionales como: reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre la empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre la inteligencia habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018?

1.5 Justificación.

Teórica

Los profesionales de enfermería que laboran diariamente, constantemente manifiestan incomodidad por los cambios realizados internamente en el centro médico naval, acompañados estos sentimientos de baja productividad, ausentismo laboral, problemas interpersonales y huelgas, entre otros. Las personas se consideran carentes de adaptabilidad y se ven gobernadas por el miedo, el nerviosismo y una profunda incomodidad personal ante el cambio, aumentando a esto, el nivel directivo no se adapta fácilmente a la tendencia de delegar la responsabilidad y la toma de decisiones; así como también para brindar una comunicación asertiva.

Es en este sentido cobra importancia el hecho de la aparición de emociones las cuales pudiesen repercutir de manera negativa en el Desempeño Laboral, por lo que es importante considerar la capacidad de reconocer los sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros, esta afirmación es definida por Goleman, (1995), como Inteligencia Emocional.

Este autor plantea que, las condiciones intelectuales no son la única garantía del éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, el cual unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de toda acción gerencial, motivándola emocionalmente a ser cada día más productiva. Grove, (citado por Goleman, 1999, p. 128), afirma, la supervivencia de una empresa en el valle de la muerte depende de una sola cosa, la reacción emocional de la gerencia.

Debe considerarse que las personas se apegan emocionalmente a casi todos los elementos de la vida laboral y esto dificulta los cambios para un Desempeño Laboral óptimo en todos los trabajos, en todas las especialidades, la aptitud emocional es a veces más importante que las facultades netamente

cognitivas, por ende, es necesario que la gerencia considere la Inteligencia Emocional.

La gerencia en salud debe hacerse participativa y trabajar en función de la búsqueda de un Desempeño Laboral novedoso que logre el desarrollo de todas las potencialidades de los profesionales de la salud para poder actuar y cumplir su papel acorde con las necesidades del entorno, tomando en cuenta el manejo de las emociones.

Practica

El presente estudio se justifica de manera práctica por que las conclusiones permitieron realizar recomendaciones que beneficiará a la población del estudio.

Metodológica

El presente estudio se justifica metodológicamente en el desarrollo de la investigación que inicia con el establecimiento de teorías relacionadas al tema, significando un aporte teórico de las variables de estudio.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018

1.6.2 Hipótesis especifica

Hipótesis especifica 1

Existe relación significativa entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre la habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018.

1.7 Objetivos**1.7.1 Objetivo general**

Establecer la relación entre la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018.

1.7.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Establecer la relación entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que entre la habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El nivel de la investigación será descriptivo correlacional y los niveles “son distintos en los estudios: explicativo, exploratorios, descriptivo, correlacionales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.90)

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, et al., 2014, p. 92)

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, et al., 2014, p.94).

“El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (Bernal, 2006, p.56.). Es decir se identificó el problema, se formuló hipótesis y se realizó la contrastación de hipótesis y luego se plantearon las conclusiones en los docentes

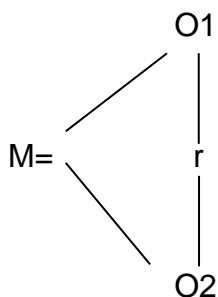
Enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández et al., 2014, p. 4).

“El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128).

El Diseño fue no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152)

Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, et a., 2014, p. 152).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Enfermeras del Hospital

O1= Observación de inteligencia emocional

O2=Observación de desempeño laboral

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.2 Variables, Operacionalización.

Definición conceptual

Variable 1: Inteligencia emocional

Goleman (1998) “Capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales” (p. 98).

Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato (2009), expuso que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p. 236).

Definición operacional

V1: Inteligencia emocional

Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable inteligencia emocional, con las dimensiones autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales; medido con un instrumentos de escala ordinal.

V2: Desempeño laboral

Estrategias utilizadas para medir la variable desempeño laboral, con dimensiones de planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas medido con un instrumento de escala ordinal.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable inteligencia emocional del profesional de enfermería del centro médico naval

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Autoconocimiento	Control de si mismo Regula emociones Autocontrol Decisión	1,2,3,4,5,6		
Autorregulación	-Seguridad Motivación asertividad	7,8,9,10,11,12		
Automotivación	escucha identifica caridad	13,14,15,16,17,18	Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Nunca 1	Óptimo (111-150) Medio (70-110) Bajo (30-69)
Empatía	carismático entusiasta sociable	19,20,21,22,23,24		
Habilidad social	afectivo Afinidad social	25,26,27,28,29,30		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos
Planificación	Excelente planificación de actividades planifica con facilidad las actividades Buena planificación aprovecha recursos con criterio Tiene inconveniente para planificar actividades Difícil planificar las actividades	1		
Responsabilidad	Aporta con iniciativa logrando objetivos en la labor que desempeña Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo Cumple con responsabilidades las funciones encomendadas Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	2	1=Deficiente 2=Regular 3=Bueno 4=muy bueno	Adecuado 30-40 Regular 19-29 Inadecuado 8-18
Iniciativa	Falla en los cumplimiento de objetivos trazado- poco compromiso Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas Con frecuencia utiliza aportes importantes para mejorar el trabajo Se apega a la rutina establecida aveces logra sus objetivos Carece de iniciativa necesita orden para comenzar acciones y logro de obj Apega a la rutina establecida reportando siempre lo existente	3	5=Excelente	
Oportunidad	Entrega sus trabajos en el plazo establecido a veces antes de lo fijado Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en fecha solicitada Entrega trabajo con posterioridad a la fecha pactada No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido No cumple con plazos fijados se observa tiempo perdido	4		
Calidad de trabajo	Realiza excelentes trabajos Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error La calidad de trabajo es solo promedio, algunas veces comete errores no muy significativos. Son mayores los errores que los aciertos en trabajo que realiza	5		
Confiabilidad y discreción	Frecuentemente incurre en errores apreciables Usa la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución. Es prudente y guarda la información que posee de la institución. Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo. No sabe diferenciar la información que puede proporcionar comete indiscreciones involuntarias. Indiscreto nada confiable	6		
Relaciones interpersonales	Muestra amabilidad con todos facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza y respeto. Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. No siempre manifiestan buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia. Generalmente no muestran preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros. Es habitualmente descortés en el trato, ocasión quejas y conflictos constantemente	7		
Cumplimiento de las normas	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución Casi siempre cumple con las normas de la institución Cumple con las normas, pero requiere que se las recuerde A veces no muestra respeto de la institución No cumple con las normas	8		

2.3 Población y muestra

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, et al., 2014, p. 174).

La población estuvo conformada por 147 enfermeras del hospital Naval.

Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, et al., 2014, p.173).

La muestra estuvo conformada por 147 enfermeras del hospital Naval.

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * N * P * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n = \frac{(1.96)^2 (147) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (147 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 \times 147 \times 0.25}{0.37 + 0.96} = \frac{141.18}{1.33}$$

$$n = 106.2$$

Total de muestra 107

Muestreo

Según Kish (1995), Kalton y Heeringa (2003), “Las muestras probabilísticas tienen muchas ventajas, quizá la principal sea que puede medirse el tamaño del error de nuestras predicciones. Se dice incluso que el principal objetivo en el diseño de una muestra probabilística es reducir al máximo este error, al que se le llama error estándar”, citado por (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 177). El muestreo fue probabilístico.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas e instrumentos que se aplican en el desarrollo de la investigación son:

2.4.1 Técnica

La encuesta consiste en recopilar información de los sujetos de estudio, proporcionado por ellos mismos, opiniones, actitudes o sugerencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.4.2 Instrumento

Los instrumentos establecidos para la presente investigación son los cuestionarios y “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. El cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos” (Bernal, 2010, p. 250).

Instrumento para medir la variable inteligencia emocional

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de inteligencia emocional

Autor: Goleman

Año: 1996

Administración: Colectiva

Tiempo: 20 minutos, aproximadamente

Contenido:

Se utilizó un cuestionario tipo escala de likert con un total de 30 ítems, distribuido en distribuido en cinco dimensiones: Autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y Habilidades sociales, es decir se mide la inteligencia emocional con estos aspectos.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Siempre (4)

Casi Siempre (3)

A veces (2)

Nunca (1)

Tabla 3.

Escalas y baremos de la variable inteligencia emocional

General	Cuantitativo					Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
111-150	23-30	23-30	23-30	23-30	23-30	óptimo
70-110	14-22	14-22	14-22	14-22	14-22	Medio
30-69	6-13	6-13	6-13	6-13	6-13	Bajo

Instrumento para medir la variable desempeño laboral

Ficha técnica:

Autor/es: Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de salud 2008

Objetivo del instrumento: Evaluar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería

Población a la que se puede administrar: Profesionales de salud

Forma de Administración: Individual

Tiempo de Aplicación: 20 min.

Escala de medición:

1=Deficiente

2=Regular

3=Bueno

4=muy bueno

5=Excelente

Tabla 4

Escalas y baremos del variable desempeño laboral

General	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	Cualitativo
30-40	5	5	5	5	5	5	5	5	Adecuado
19-29	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4	Regular
8-18	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	Inadecuado

2.4.3 Validez

Sánchez y Reyes (2015) señaló que la validez es: “La propiedad que hace alusión a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, vale decir que pruebe de forma efectiva al obtener los resultados de la capacidad o aspecto que asegura medir”. (p.167). Es menester de acuerdo al protocolo de la universidad que esta validación se realice mediante el juicio de expertos.

Validez

Tabla 5

Resultados de validación de la variable inteligencia emocional

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr.	Muy alto
Dra.	Muy alto
Mgtr.	Muy alto

2.4.4 Confiabilidad:

Al respecto Hernández et al. (2014) establece una escala que determina la confiabilidad dada por los siguientes valores: Nula (-1 a 0), Muy baja confiabilidad (0, a 0,2), baja Confiabilidad (0,2 a 0,4), regular confiabilidad (0,4 a 0,6), aceptable confiabilidad (0,6 a 0,8), elevada confiabilidad (0,8 a 1). En tal sentido, el instrumento es confiable.

Para la confiabilidad se utilizó para la presente investigación fue de Alpha de Cronbach.

Tabla 6

Confiabilidad de la variable inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	30

Interpretación:

Se realizó una prueba piloto que se puede visualizar en el anexo y la confiabilidad de inteligencia emocional es de 0.801, interpretándose como alta confiabilidad.

Por otro lado no se realizó la confiabilidad de la variable desempeño laboral, debido a que es un instrumento que es de uso institucional en los hospital públicos y tienen sus requerimientos técnicos.

2.5 Métodos de análisis de datos

Luego de la recolección de datos se procesó la información con apoyo de la estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos.

Estadística inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución muestral.

Análisis No Paramétricos, por lo que se calculan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2014, p. 318).

2.6 Aspectos éticos

El presente estudio conservó los aspectos éticos de toda investigación, en el que se respetaron las citas y referencias Apa sexta edición, se solicitó autorización para la aplicación de los instrumentos y se guardó el anonimato de los encuestados. Además se tomó en cuenta:

Aspectos de Justicia: Debido a que se mantuvo la legalidad y legitimidad de los datos suministrados durante su participación por la población de estudio. Todos recibieron los mismos derechos durante su participación en el estudio.

Aspectos de bienestar: Los resultados de la presente investigación se harán extensivos a los directivos del hospital para que sean tomados en cuenta para la mejora de los niveles de las variables de estudio.

II. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 7

Distribución de frecuencias de los niveles de la variable inteligencia emocional del profesional de enfermería del Centro Medico Naval.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2,8
Medio	94	87,9
Óptimo	10	9,3
Total	107	100,0

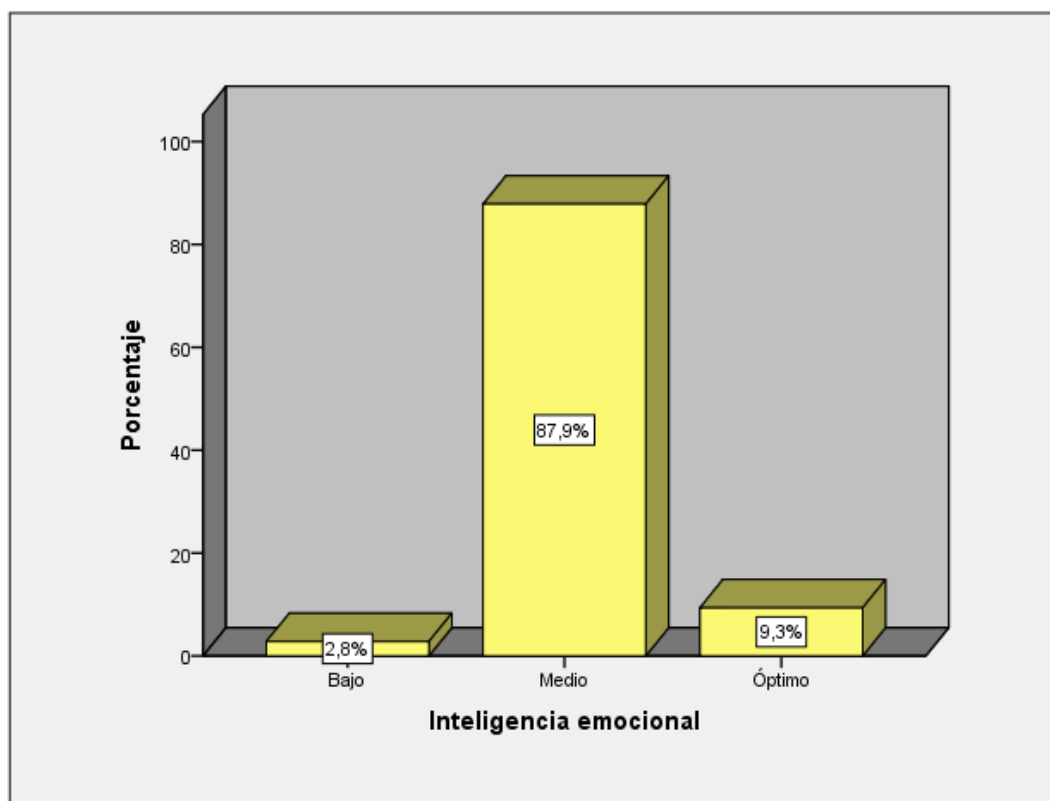


Figura 1. Niveles de la variable inteligencia emocional del profesional de enfermería del Centro Medico Naval.

En la tabla 7 y figura 1, se aprecia que, el 2.8% presentan un nivel bajo, el 87.9% presentan nivel medio por lo que se puede apreciar que la variable inteligencia emocional tiene un 90.7% de niveles no adecuados de la variable.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones de inteligencia emocional del profesional de enfermería del Centro Medico Naval.

	Autoconocimiento		Autorregulación		Automotivación		Empatía		Habilidad social	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	14	13,1	3	2,8	2	1,9	3	2,8	3	2,8
Medio	91	85,0	104	97,2	88	82,2	75	70,1	104	97,2
Óptimo	2	1,9	0,0	0,0	17	15,9	29	27,1	0,0	0,0
Total	107	100,0	107	2,8	107	100,0	107	100,0	107	100,0

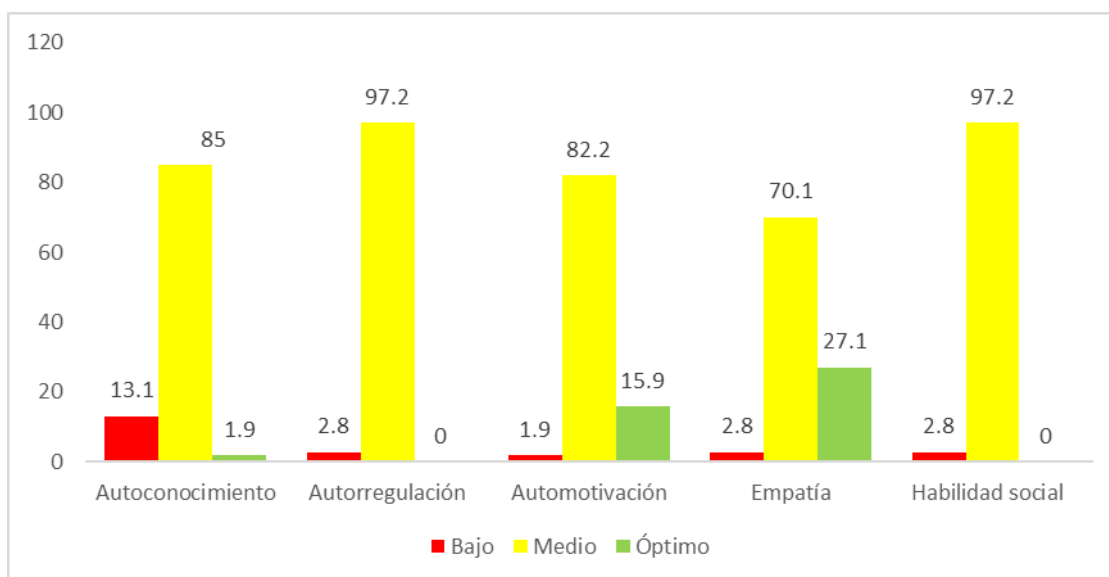


Figura 2. Niveles de dimensiones de la inteligencia emocional del profesional de enfermería del Centro Medico Naval.

En la tabla 8 y figura 2, se aprecia que el 85% presentan nivel medio de Autoconocimiento del profesional de enfermería del Centro Medico Naval, el 97.2% presentan nivel medio con respecto a Autorregulación; el 82.2% presentan nivel medio con respecto a Automotivación; el 2.8% presentan un nivel bajo, el 70.1% presentan nivel medio y el 27.1% presenta un nivel óptimo con respecto a Empatía y el 97.2% presentan nivel medio con respecto a Habilidad social del profesional de enfermería del Centro Medico Naval.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de los niveles de Desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	4	3,7
Regular	103	96,3
Total	107	100,0

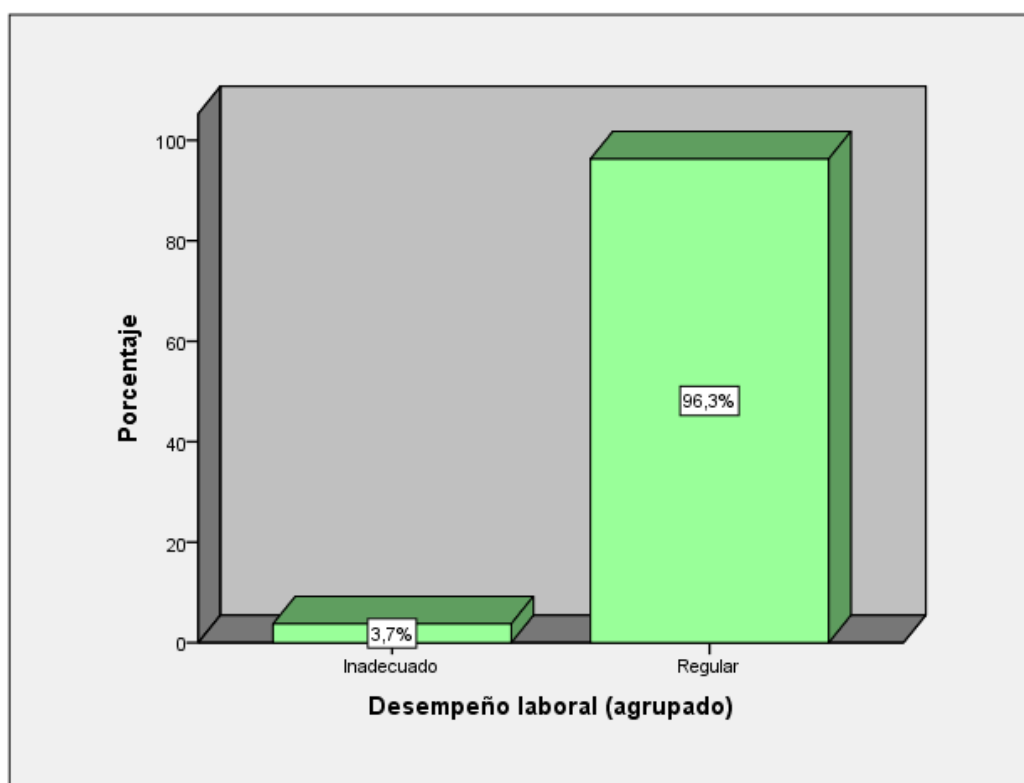


Figura 3. Niveles de la variable Desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval.

En la tabla 9 y figura 3, se aprecia que el 96.3% presentan nivel regular con respecto a Desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral

	Planificación	Responsabilidad	Iniciativa	Oportunidad	Calidad de trabajo	Confiabilidad y discreción	Relaciones interpersonales	Cumplimiento normas
	%	%	%	%	%	%	%	%
Inadecuado	48,6	62,6	93,5	91,6	93,5	100	90,7	91,6
Regular	51,4	37,4	6,5	8,4	6,5	0,0	9,3	8,4
Adecuado	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

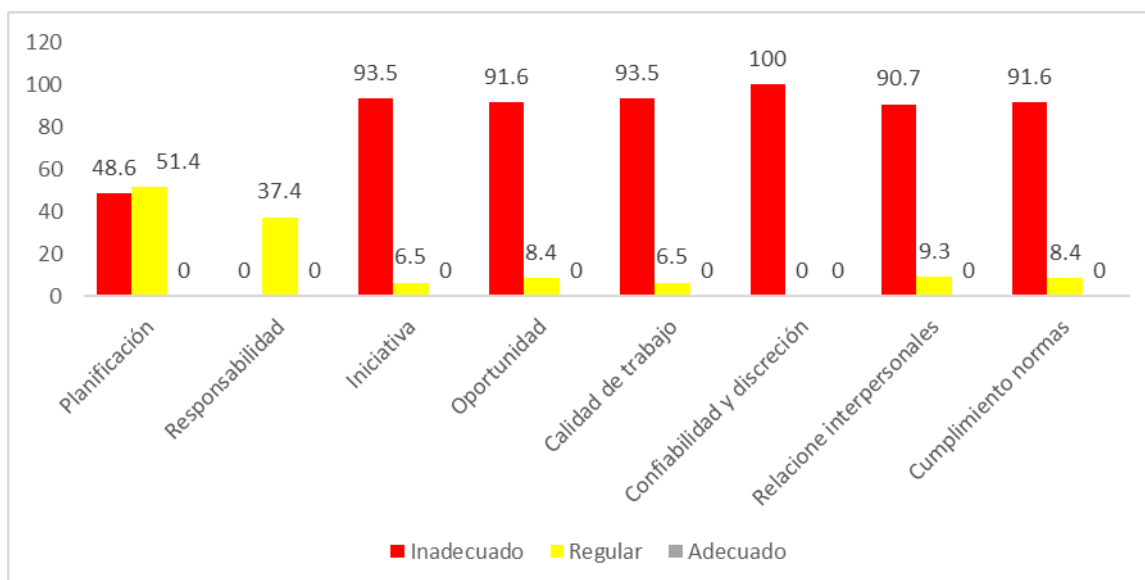


Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral

En la tabla 10 y figura 4, se aprecia que el 48.6% presentan nivel inadecuado y el 51.4% presenta un nivel regular con respecto a Planificación, el 62.6% presentan nivel inadecuado y el 37.4% presenta nivel regular con respecto a Responsabilidad; el 93.5% presentan nivel inadecuado con respecto a la iniciativa del profesional de enfermería del Centro Medico Naval; el 91.6% presentan nivel inadecuado con respecto a Oportunidad del profesional de enfermería del Centro Medico Naval; el 93.5% presentan nivel inadecuado con respecto a Calidad de trabajo; el 100% presentan nivel regular con respecto a Confiabilidad y discreción; el 90.7% presentan nivel inadecuado con respecto a

Relaciones interpersonales y el 91.6% presentan nivel inadecuado con respecto a del profesional de enfermería del Centro Medico Naval.

3.2 Contrastación de hipótesis

En la contrastación de las hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis de investigación

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Calculo por fórmula o por reporte de programa estadístico.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H_0

Tabla 11

Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Inteligencia emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

En la tabla 11, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,05, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.879** interpretándose como alta relación positiva entre las variables.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távora”.

Ha: Existe relación significativa entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távora”.

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Calculo por fórmula o por reporte de programa estadístico.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H_0

Tabla 12

Correlación entre el autoconocimiento y desempeño *laboral*

			Correlaciones	
			Autoconocimient o	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autoconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

En la tabla 12, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa

al nivel 0,01, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.713** interpretándose como alta relación positiva entre las variables.

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”.

H_a: Existe relación significativa entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”.

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Calculo por fórmula o por reporte de programa estadístico.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H₀

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H₀

Tabla 13

Correlación entre la autorregulación y desempeño laboral

		Correlaciones		
			Autorregulación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autorregulación	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

En la tabla 13, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.723** interpretándose como alta relación positiva entre las variables.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távora”

Ha: Existe relación significativa entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távora”

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Calculo por fórmula o por reporte de programa estadístico.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H_0

Tabla 14

Correlación entre la automotivación y *desempeño laboral*

		Correlaciones		
			Automotivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Automotivación	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

En la tabla, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.771** interpretándose como alta relación positiva entre las variables.

Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távora”

Ha: Existe relación significativa entre la empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távora”

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Calculo por fórmula o por reporte de programa estadístico.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H_0

Tabla 15

Correlación entre la empatía y *desempeño laboral*

		Correlaciones		
			Empatia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Empatia	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

En la tabla 15, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.810** interpretándose como alta relación positiva entre las variables.

Quinta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távora”.

Ha: Existe relación significativa entre la habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távora”.

Significancia: 0,05

Estadístico de prueba: Calculo por fórmula o por reporte de programa estadístico.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H_0

Si $p_valor > 0,05$, aceptar H_0

Tabla 16

Correlación entre la habilidad social y desempeño laboral

		Correlaciones		
			Habilidad social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidad social	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

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

En la tabla 16, se presentan los resultados para contrastar la quinta hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.904** interpretándose como alta relación positiva entre las variables.

IV. Discusión

Discusión

En la presente tesis encontró alta correlación entre las variables inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távora”, coincidiendo con la investigación de Barón (2013) encontró que la inteligencia emocional influyen en la ejecución del trabajo o desempeño laboral en la Red Chiclayo - MINSA. La inteligencia emocional que se muestran en el desempeño del trabajo son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. El factor motivacional extrínseco presente en el desempeño laboral enfermero con mayor porcentaje es el de seguridad laboral, considerando que el 70% de asistentes médicos están expuestos a riesgos ocupacionales.

Por otro lado, la inteligencia considera la ejecución del trabajo, con una mayor tasa de cumplimiento, el 44% de los asistentes médicos buscan pruebas distintivas con su entorno de trabajo y logran cada uno de sus objetivos y destinos; al estar relacionada la inteligencia emocional con el desempeño laboral se establece que es importante que las enfermeras tengan un buen nivel de inteligencia emocional; tal como lo manifiestan Alvarado y Carranza (2015) llegaron a la conclusión que el manejo inadecuado de las emociones, puede ocasionar que se produzcan conflictos afectivos tanto entre compañeros de trabajo como de estudios al no saber identificar sus emociones y no comunicarse asertivamente.

Además, coincide con Sánchez (2013) quien concluyó que encontró relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de la enfermera. Una inteligencia emocional de buen nivel es lo que esperan los pacientes y tienen como expectativa principal la de recibir un buen trato. Los usuarios no le otorgan un valor profesional y/o terapéutico al tipo de relación que establecen las enfermeras. La falta de las habilidades emocionales se señala como posible causa del poco desarrollo de la atención y cuidado de las emociones, por lo que es necesario replantear los desempeños de la enfermera en estas habilidades.

Además es importante desarrollar la inteligencia emocional, tal como lo manifiesta Aradilla (2013) quien dice que la comprensión de los procedimientos emocionales reduce la angustia entusiasta que causa el efecto de enfermedad o de la muerte y el nivel alto de autoconocimiento garantiza un nivel alto de desempeño laboral del profesional de enfermería y Ortega (2016) al respecto encontró que el liderazgo es importante para garantizar un buen desempeño laboral y Reyes (2010), da la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el proceso de enseñanza – aprendizaje evaluando la inteligencia emocional; en la autoconciencia, se observó la falta de confianza en sí mismo, el reconocimiento y aceptación como tal por parte de algunos docentes. La automotivación es positiva, muestran deseos de superación, iniciativa y optimismo frente a los obstáculos.

La autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” están relacionados, coincidiendo con la definición de Álvarez y Pérez (2009, p. 98) la autorregulación es “la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación”. Las personas que carecen de esta habilidad caen constantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida

La automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” están relacionados, coincidiendo con la investigación de Reyes y Carrasco (2013) encontró que los niveles de inteligencia emocional promediado en un 49%, por un límite emocional por debajo del 36% normal y bajo con un 11% por separado. Supone que bajo una visión general, apasionada, flexibilidad y buena administración que tienen los niveles de inteligencia emocional, porque en esos valores son de riesgo, se puede lograr mejorar la variable.

La empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” están relacionados, coincidiendo con la

investigación de Alvarado y Carranza (2015) quienes concluyeron que el manejo inadecuado de las emociones, como la empatía, puede ocasionar que se produzcan conflictos afectivos entre compañeros de trabajo al no saber identificar sus emociones y no poder mostrar empatía, lo que no les permite comunicarse de manera asertiva; por lo que las personas dotadas de empatía, están atentas a las emociones de los otros y saben escuchar, demuestran sensibilidad hacia los puntos de vista de los otros y los comprenden, brindando ayuda basada en la comprensión de las necesidades y sentimientos de los demás lo que mejorará el desempeño laboral.

La habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval "Santiago Távara" están relacionados, coincidiendo con la investigación de Sánchez (2013) quien analizó la percepción que tienen los usuarios y las enfermeras de las emociones en el desempeño de los enfermeros e identifican su función principal con cuidar pero presentan dificultades para concretar su significado, presentando dificultades en los niveles de habilidad social. La habilidad social en los enfermeros es importante que los profesionales de la salud sepan relacionarse en gran parte, es debido a la habilidad de producir sentimientos en los demás. Esta habilidad, es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal.

V. Conclusiones

Primera

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,879.

Segunda

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,713.

Tercera

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,723.

Cuarta

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,771.

Quinta

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre la empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería del

Centro Medico Naval "Santiago Távora" puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,810.

Sexta

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre la habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távora" puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,904.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda al Director del Centro Medico Naval "Santiago Távora" planificar talleres de inteligencia emocional, debido a los niveles obtenidos y la relación que presenta con el desempeño laboral y capacitar al personal en planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción y relaciones interpersonales del desempeño laboral.

Segunda

Se recomienda al Director del Centro Medico Naval "Santiago Távora" planificar talleres de inteligencia emocional en donde se desarrolle temas de autoconocimiento mediante el control de sí mismo, regulación de emociones, autocontrol y decisión.

Tercera

Se recomienda a las enfermeras del Centro Medico Naval "Santiago Távora" participar de talleres de inteligencia emocional en donde se desarrolle temas de autorregulación, mediante el desarrollo de seguridad, motivación y asertividad.

Cuarta

Se recomienda a las enfermeras del Centro Medico Naval "Santiago Távora" participar talleres de inteligencia emocional en donde se desarrolle temas de Automotivación, mediante el desarrollo de escucha, identificación y caridad por el prójimo.

Quinta

Se recomienda a la jefa de enfermeras del Centro Medico Naval "Santiago Távora" ejecutar talleres de inteligencia emocional en donde se desarrolle temas de Empatía, mediante el desarrollo del carisma, entusiasmo y sociabilidad; además de habilidades sociales mediante el desarrollo de la afectividad, la afinidad y sociabilidad, que deben tener las enfermeras.

Sexta

Se recomienda a los futuros investigadores realizar un estudio de inteligencia emocional con otros factores como Liderazgo, Trabajo en Equipo, con la finalidad de explotar el buen desempeño del personal de enfermería.

VII. Referencias

- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. 2ª edición. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado, C. y Carranza, L. (2015). *Importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral, de los estudiantes de quinto año jornada nocturna, ciclo 2013 de la escuela de ciencias psicológicas, Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC)*. (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Alviárez, L y Pérez, M. (2009). Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario. *Laurus*, 15(30), pp. 94-117. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas, Venezuela
- Aradilla, A. (2013). *Inteligencia emocional y variables relacionadas en enfermería facultad aplicada en la universidad de Barcelona*. (Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona, España). Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/119774/ARADILLA_TESIS.pdf
- Ariza, C. (2009). *Desempeño del personal de enfermería*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana
- Barón, J. (2013). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012*. (Tesis de licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed). México: PEARSON Educación

- Carrión, S. (2001). *Inteligencia Emocional con PNL. Guía práctica para conseguir: Salud, Inteligencia, y bienestar Emocional*. Madrid, España: . Editorial EDAF, S.A.
- Céspedes (2011). *Inteligencia emocional y niveles de estrés académico en estudiantes de medicina de la universidad San Martín de Porres –filial norte agosto a diciembre del 2011*. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1371/4/Cspedes_ej.pdf
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración del Recurso Humano*. (5ª Ed.). Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9na edición. México: Mc Graw Hill.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). *La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma.
- Cuesta, A. (2001). *Gestión de competencias*. La Habana: Academia.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. (Tesis de licenciatura). Escuintla: Universidad Rafael Landívar.

- Fernández, E. (2010). *Los estados emocionales y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3805>.
- Fernández -Berrocal, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3). Universidad de Zaragoza. Zaragoza, España
- Fincowsky, E. (2014). *Organización de empresas*. México: McGraw-Hill.
- Furnham, A. (2000). *Psicología organizacional*. México: Oxford University Press
- Gil'Adí, D. (2000). *Inteligencia Emocional en la Práctica*. España: Editorial McGraw – Hill.
- Goleman, D. (1998). *Trabajando con inteligencia emocional*. New York: Bantam.
- Góleman, D. (1999). *Inteligencia emocional*. Nueva York: Bantam Books.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación (6ª Edic)*. México: McGrall Hill.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. 9ª edición. México: McGraw-Hill.
- Ministerio de Salud. (2008). *Resolución ministerial. Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral*. Perú: MINSA.

- Ortega, K. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016*. (Tesis de maestría). Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco.
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. (Tesis de maestría). Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Ramos, B. (2015). *Evaluación de desempeño de enfermería para el control del paciente con diabetes mellitus tipo 2 en el programa IMSS-PROSPERA*. (Tesis de maestría). México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí
- Reyes, I. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje*. (Tesis de Maestría, Enrique Guzmán y Valle, Chosica).
- Reyes, C. y Carrasco, I. (2013). *Inteligencia emocional predominante en los estudiantes de la facultad de enfermería de la universidad nacional del centro del Perú 2013*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/236/0>
- Robbins, S., Coulter, M., Huerta, J., Rodríguez, G., Amaru, A., Varela, R. y Jones, G. (2009). *Administración: un empresario competitivo*. 2ª edición. México: Educación.
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de la administración*. Sexta edición. México: Pearson educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. México: Pearson.

- Salas, R. y Díaz, L. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educ Med Super* 26(4); Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013
- Sánchez, G. (2013). *Las emociones en la práctica enfermera*. (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, España). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284050/gsr1de1.pdf;jsessionid=CA375A426F24284B35E543A45954EB5C?sequence=1>
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión universitaria.
- Santos, M. (2008). *La gestión de competencias y su impacto en la mejora continúa del desempeño laboral*. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/mass.html>
- Urresta, A. (2015). *Desempeño de los profesionales de enfermería en la comunicación que brindan a los familiares de los pacientes hospitalizados en el servicio de medicina crítica Hospital Luis Vernaza 2014-2015*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Estatal de Guayaquil.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE(S)	DIMENCIONES	ENFOQUE
<p><u>Problema General.</u></p> <p>Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara"</p> <p><u>Problema Específico.</u></p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara"?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara"?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara"?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre la empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería</p>	<p><u>Objetivo General.</u></p> <p>Determinar qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara"</p> <p><u>Objetivo Específico.</u></p> <p>Objetivo específico 1 Establecer la relación entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara".</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara"</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara".</p>	<p><u>Hipótesis General.</u></p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara"</p> <p><u>Hipótesis Específico.</u></p> <p>Hipótesis especifica 1 Existe relación significativa entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara".</p> <p>Hipótesis especifica 2 Existe relación significativa entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara".</p> <p>Hipótesis especifica 3 Existe relación significativa entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távara"</p> <p>Hipótesis especifica 4 Existe relación significativa entre la empatía y</p>	<p><u>Variable Independiente</u></p> <p>Inteligencia Emocional (cualitativa)</p> <p><u>Variable Dependiente</u></p> <p>Desempeño Laboral (cualitativa)</p>	<p><u>Variable: Inteligencia Emocional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Autorregulación. • Motivación. • Empatía. • Habilidades sociales. <p><u>Variable: Desempeño Laboral</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Responsabilidad • Iniciativa • Oportunidad • Calidad de trabajo. • Confiabilidad y Discreción. • Relaciones Interpersonales. • Cumplimiento de las normas. 	<p><u>Nivel:</u> Descriptivo Correlacional.</p> <p><u>Diseño:</u> No experimental</p> <p><u>Enfoque:</u> Cuantitativo</p> <p><u>Tipo:</u> Aplicada.</p>

<p>del Centro Medico Naval "Santiago Távora"?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es la relación entre la inteligencia habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távora"?</p>	<p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távora".</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar la relación que existe entre la habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távora".</p>	<p>desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távora"</p> <p>Hipótesis específica 5 Existe relación significativa entre la habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval "Santiago Távora".</p>			
---	--	---	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
------------------	---------------------	-------------------------	---------------------------------------

INVESTIGACIÓN			
<p>TIPO: Básica</p> <p>Nivel o alcance_ Descriptiva correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental_ transversal experimental</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará constituida por 147 enfermeras</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Muestreo probabilístico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra estará constituida por 107 enfermeras</p>	<p>Variable 1: Inteligencia Emocional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor : Goleman</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración: Individual/ Grupal</p> <p>Tiempo de duración: 20 min</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de salud.</p> <p>Año : 2016</p> <p>Forma de Administración: Oficina de evaluación del personal civil.</p> <p>Tiempo de duración: 2'</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas y figuras con frecuencias y porcentajes</p> <p>INFERENCIAL: Rho de Spearman</p>

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

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

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

4 SIEMPRE	3 CASI SIEMPRE	2 A VECES	1 NUNCA
----------------------------	---------------------------------	----------------------------	--------------------------

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

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

Muchas gracias.

Instrumento que mide desempeño laboral

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Profesionales)

Periodo **Fecha de Evaluación**
Apellidos y Nombres
Cargo:
Dirección/Oficina

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
Calidad del Trabajo: Califica la frecuencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiability y Discisión: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Indiscreto nada confiable.
Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la cooperación al trabajo en equipo.	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	Casi siempre cumple las normas de la Institución.	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	A veces no muestra respeto a las normas de la Institución.	No cumple con las normas.



I. MATELLANA V.



S. REYES J.

Nombre del Evaluador
Cargo del Evaluador



C. Reyes J.

Anexo 3: Certificado de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - AUTOCONOCIMIENTO							
1	Reconoce con facilidad sus propias emociones							
2	Identifica con rapidez el factor / evento desencadenante de su emoción							
3	Es consciente del efecto que tiene su comportamiento sobre los demás							
4	Expresa con facilidad sus sentimientos (alegría, tristeza, enojo etc) a las personas cercanas a usted.							
5	Cuando identifica sus necesidades solicita abiertamente lo que requiere							
6	Mantiene control de sus reacciones.							
	DIMENSIÓN 2 - AUTO RREGULACION	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Sabe decir "No" cuando algo no le conviene							
8	Se recupera con facilidad de los malos momentos							
9	Reacciona positivamente ante situaciones nuevas e inesperadas.							
10	Cuando se encuentra en un ambiente o situación estresante se mantiene calmado							
11	Procura aprender de sus errores y faltas.							
12	Cuando tiene que hablar en público y se siente nervioso domina con facilidad sus emociones.							
	DIMENSIÓN 3 - Auto motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que puede realizar bien un trabajo sin necesidad de ser estimulado							
14	Ante la adversidad mantiene una actitud positiva.							
15	Hace las cosas lo mejor que puede.							
17	Está orgulloso(a) de sus logros y aportes.							
18	Posee iniciativa propia para empezar las actividades							
	DIMENSIONES 4 - EMPATIA							
19	Tiene capacidad de escuchar a otra persona sin emitir juicios							
20	Sabe identificar los sentimientos de los demás							
21	Puede dejar a un lado su punto de vista y ponerse en lugar de la otra persona (s)							
22	Al escuchar a otras personas se interesa por lo que sienten							
23	Ofrece su ayuda, cuando los demás tienen problemas.							
24	Percibe con facilidad las necesidades de los demás							

DIMENSIONES 5 : HABILIDAD SOCIAL								
25	Se le facilita afrontar una crítica sin molestarse							
26	Cuando dicen algo que le molestan o noes de su agrado le expresa abiertamente con respeto							
27	Es capaz de ser amable e iniciar una conversación con una persona que acaba de conocer.							
28	Habla de usted mismo con confianza a las demás personas							
29	Cuando trabaje en equipo se adapta fácilmente y coopera.							
30	Posee la habilidad para establecer y mantener relaciones amistosas.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): _____

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

Nombres y Apellidos del juez validador Dr/ Mg: Jose Alberto Cortez Salazar DNI: 21513673

Especialidad del validador: Magister en Gerencia en Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Jose A. Cortez Salazar
C.F.P: 09581

Anexo 4: Confiabilidad de la variable inteligencia emocional

NP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	4	2	2	3	1	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	
2	4	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	
3	2	1	3	2	2	4	2	2	3	2	1	1	2	4	4	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	4	2	2	
4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
5	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	
6	4	4	2	3	4	4	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	1	2	1	2	3	1	4	1	1	1	2	4	1	1	
7	4	1	3	3	2	4	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	4	2	2	
8	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	
9	4	2	2	3	3	4	4	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	
10	4	4	2	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2		3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	
11	4	1	3	4	2	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	1	
12	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	
13	1	2	3	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	
14	4	1	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	
15	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	
16	3	2	4	4	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	1	
17	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3
18	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	
19	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	
20	1	1	2	3	4	4	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	4	2	3	2	3	3	1	2	
21	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	
22	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	3	3	2	1	2	1	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	
23	2	3	2	2	2	4	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	
24	2	3	2	2	2	4	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	
25	4	1	3	4	2	4	2	2	3	1	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	
26	4	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	
27	4	2	2	1	1	4	2	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	1	
28	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3	3	3	1	
29	3	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
30	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	

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
,801	30

Interpretación:

La confiabilidad de inteligencia emocional es de 0.801, interpretándose como alta confiabilidad

Anexo 5: Base de datos

Sujetos	Sexo	Edad	Condición_Labr	Servicio	IE1	IE2	IE3	IE4	IE5	IE6	IE7	IE8	IE9	IE10	IE11	IE12	IE13	IE14	IE15	IE16	IE17	IE18	IE19	IE20	IE21	IE22	IE23	IE24	IE25	IE26	
Suj1	2	36	2	10	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Suj2	2	53	1	22	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
Suj3	2	54	1	27	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	
Suj4	2	47	1	23	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Suj5	2	46	1	23	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Suj6	2	45	1	24	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
Suj7	2	47	1	24	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	
Suj8	2	45	1	24	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
Suj9	2	53	1	28	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
Suj10	2	40	2	18	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
Suj11	2	46	1	23	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Suj12	2	45	1	24	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	
Suj13	2	47	1	24	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	
Suj14	2	36	2	10	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Suj15	2	53	1	22	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
Suj16	2	54	1	27	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	
Suj17	2	47	1	23	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Suj18	2	47	1	24	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	
Suj19	2	45	1	24	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
Suj20	2	53	1	28	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
Suj21	2	40	2	18	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
Suj22	2	54	1	27	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	
Suj23	2	47	1	23	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Suj24	2	46	1	23	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Suj25	2	45	1	24	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	
Suj26	2	47	1	24	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	

Suj27	2	45	1	24	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
Suj28	2	36	2	10	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Suj29	2	40	2	18	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
Suj30	2	46	1	23	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Suj31	2	45	1	24	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
Suj32	2	47	1	24	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2
Suj33	2	49	1	25	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
Suj34	2	39	2	12	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Suj35	2	42	2	20	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2
Suj36	2	43	2	22	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
Suj37	2	38	2	10	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Suj38	2	53	1	22	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Suj39	2	54	1	27	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
Suj40	2	47	1	23	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj41	2	36	2	10	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Suj42	2	40	2	18	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
Suj43	2	46	1	23	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Suj44	2	39	2	12	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Suj45	2	45	1	24	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
Suj46	2	54	1	27	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
Suj47	2	47	1	23	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj48	2	39	2	12	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Suj49	2	42	2	20	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2
Suj50	2	43	2	22	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
Suj51	2	39	2	12	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Suj52	2	47	1	24	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2
Suj53	2	36	2	10	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Suj54	2	42	1	20	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
Suj55	2	45	1	23	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2
Suj56	2	47	1	24	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2

Suj57	2	33	2	9	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3				
Suj58	2	40	1	18	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4			
Suj59	2	46	1	23	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4			
Suj60	2	45	1	24	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4		
Suj61	2	36	2	10	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
Suj62	2	53	1	22	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
Suj63	2	54	1	30	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4		
Suj64	2	39	2	12	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
Suj65	2	45	1	24	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	
Suj66	2	54	1	28	4	3	3		2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
Suj67	2	43	2	20	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
Suj68	2	47	1	25	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
Suj69	2	53	1	23	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
Suj70	2	50	1	20	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
Suj71	2	54	1	26	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
Suj72	2	47	1	23	4	4	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	
Suj73	2	46	1	23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Suj74	2	54	1	27	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	
Suj75	2	37	2	10	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
Suj76	2	36	2	10	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	
Suj77	2	53	1	22	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
Suj78	2	53	1	22	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
Suj79	2	54	1	30	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
Suj80	2	39	2	12	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
Suj81	2	45	1	24	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	
Suj82	2	54	1	28	4	3	3		2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
Suj83	2	43	2	20	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
Suj84	2	47	1	25	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
Suj85	2	53	1	23	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
Suj86	2	50	1	20	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	

DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	Desempeño	D1_Autoconocimiento	D2_Regulacion	D3_Motivacion	D4_Empatia	D5_habilidad_Sociales	Inteligencia Emocional
3	2	1	1	1	1	1	2	24	21	20	22	24	21	108
2	2	1	1	1	1	1	1	19	16	17	19	18	17	87
2	2	2	1	1	2	1	1	22	17	18	21	21	20	97
4	3	2	2	2	2	2	2	23	18	19	23	18	19	97
3	2	1	1	2	2	1	2	25	22	21	24	24	22	113
1	1	2	2	1	1	2	1	20	18	16	20	19	19	92
2	2	2	1	2	1	1	1	19	8	18	21	15	17	79
3	3	2	3	2	2	3	3	24	20	20	22	20	21	103
1	1	1	2	1	2	2	1	19	22	21	19	20	18	100
1	1	2	1	1	2	2	1	22	22	20	22	20	21	105
4	3	2	2	2	2	2	2	26	22	21	24	24	22	113
2	2	2	1	1	2	1	1	21	18	16	20	19	19	92
3	1	1	1	1	1	2	1	20	8	18	21	15	17	79
2	2	1	1	1	2	2	1	23	21	20	22	24	21	108
3	3	3	2	3	2	2	2	20	16	17	19	18	17	87
2	2	2	2	1	1	2	2	22	17	18	21	21	20	97
2	2	2	1	2	1	1	1	21	18	19	23	18	19	97
2	1	2	1	1	2	2	1	19	8	18	21	15	17	79
1	1	2	1	1	2	2	1	22	20	20	22	20	21	103
4	3	2	2	2	2	2	2	22	22	21	19	20	18	100
2	2	2	1	1	2	1	1	23	22	20	22	20	21	105
3	3	3	2	3	2	2	2	23	17	18	21	21	20	97
2	2	2	2	1	1	2	2	21	18	19	23	18	19	97
4	3	2	2	2	2	2	2	26	22	21	24	24	22	113
2	2	2	1	1	2	1	1	21	18	16	20	19	19	92
3	1	1	1	1	1	2	1	20	8	18	21	15	17	79
2	2	1	1	1	2	2	1	23	20	20	22	20	21	103
4	3	2	2	2	2	2	2	25	21	20	22	24	21	108
1	1	2	1	1	2	2	1	22	22	20	22	20	21	105
4	3	2	2	2	2	2	2	26	22	21	24	24	22	113

2	2	2	1	1	2	1	1	21	18	16	20	19	19	92
3	3	3	2	3	2	2	2	20	8	18	21	15	17	79
2	2	2	2	1	1	2	2	22	17	18	21	21	20	97
4	3	2	2	2	2	2	2	25	21	20	22	24	21	108
3	1	1	1	1	1	2	1	20	8	18	21	15	17	79
2	2	1	1	1	2	2	1	22	17	18	21	21	20	97
4	3	2	2	2	2	2	2	25	21	20	22	24	21	108
3	3	3	2	3	2	2	2	20	16	17	19	18	17	87
2	2	2	2	1	1	2	2	22	17	18	21	21	20	97
4	3	2	2	2	2	2	2	23	18	19	23	18	19	97
4	3	2	2	2	2	2	2	25	21	20	22	24	21	108
2	2	1	1	1	2	2	1	23	22	20	22	20	21	105
4	3	2	2	2	2	2	2	26	22	21	24	24	22	113
4	3	2	2	2	2	2	2	25	21	20	22	24	21	108
1	1	2	1	1	2	2	1	22	20	20	22	20	21	103
1	1	2	1	1	2	2	1	21	17	18	21	21	20	97
4	3	2	2	2	2	2	2	23	18	19	23	18	19	97
4	3	2	2	2	2	2	2	25	21	20	22	24	21	108
3	1	1	1	1	1	2	1	20	8	18	21	15	17	79
2	2	1	1	1	2	2	1	22	17	18	21	21	20	97
4	3	2	2	2	2	2	2	25	21	20	22	24	21	108
3	1	1	1	1	1	2	1	20	8	18	21	15	17	79
4	3	2	2	2	2	2	2	26	22	21	24	24	22	113
2	2	2	1	1	2	1	1	21	18	16	20	19	19	92
3	1	1	1	1	1	2	1	20	8	18	21	15	17	79
3	1	1	1	1	1	2	1	20	8	18	21	15	17	79
4	3	2	2	2	2	2	2	25	21	20	22	24	21	108
1	1	2	1	1	2	2	1	22	22	20	22	20	21	105
3	2	1	1	2	2	1	2	25	22	21	24	24	22	113
1	1	2	2	1	1	2	1	20	18	16	20	19	19	92

2	2	2	1	2	1	1	1	22	21	20	22	24	20	107
3	3	2	3	2	2	3	3	20	17	17	19	18	17	88
4	3	2	2	2	2	2	2	26	17	18	21	21	22	99
1	1	2	1	1	2	2	1	22	21	20	22	24	21	108
1	1	2	1	1	2	2	1	20	18	16	20	19	19	92
2	2	1	1	1	2	2	1	22	14	18	21	21	20	94
3	3	2	3	2	2	3	3	23	17	18	21	21	20	97
2	2	2	1	2	1	1	1	19	8	18	21	15	17	79
3	3	2	3	2	2	3	3	20	16	17	19	18	17	87
2	2	2	1	2	1	1	1	22	21	20	22	24	20	107
3	3	2	3	2	2	3	3	20	17	17	19	18	17	88
3	1	1	1	1	1	2	1	11	14	8	6	8	8	44
2	2	1	1	1	2	2	1	24	23	21	24	24	22	114
3	3	3	2	3	2	3	2	23	17	18	20	17	20	92
2	2	2	2	1	1	2	2	16	16	15	17	18	14	80
2	2	2	1	2	1	1	1	24	21	17	22	22	22	104
2	1	2	1	1	2	2	1	12	14	13	14	12	10	63
3	3	2	3	2	2	3	3	20	17	17	19	18	17	88
4	3	2	2	2	2	2	2	26	17	18	21	21	22	99
1	1	2	1	1	2	2	1	22	21	20	22	24	21	108
1	1	2	1	1	2	2	1	20	18	16	20	19	19	92
2	2	1	1	1	2	2	1	22	14	18	21	21	20	94
3	3	2	3	2	2	3	3	23	17	18	21	21	20	97
2	2	2	1	2	1	1	1	19	8	18	21	15	17	79
3	3	2	3	2	2	3	3	20	16	17	19	18	17	87
2	2	2	1	2	1	1	1	22	21	20	22	24	20	107
3	3	2	3	2	2	3	3	20	17	17	19	18	17	88
3	1	1	1	1	1	2	1	11	14	8	6	8	8	44
2	2	1	1	1	2	2	1	24	23	21	24	24	22	114
1	1	2	1	1	2	2	1	22	22	20	22	20	21	105

4	3	2	2	2	2	2	2	26	22	21	24	24	22	113
2	2	2	1	1	2	1	1	21	18	16	20	19	19	92
3	1	1	1	1	1	2	1	20	8	18	21	15	17	79
2	2	1	1	1	2	2	1	23	21	20	22	24	21	108
3	3	3	2	3	2	2	2	20	16	17	19	18	17	87
2	2	2	2	1	1	2	2	22	17	18	21	21	20	97
4	3	2	2	2	2	2	2	25	21	20	22	24	21	108
3	1	1	1	1	1	2	1	20	8	18	21	15	17	79
2	2	1	1	1	2	2	1	22	17	18	21	21	20	97
4	3	2	2	2	2	2	2	25	21	20	22	24	21	108
3	3	3	2	3	2	2	2	20	16	17	19	18	17	87
2	2	2	2	1	1	2	2	22	17	18	21	21	20	97
4	3	2	2	2	2	2	2	23	18	19	23	18	19	97
3	2	1	1	1	1	1	2	24	21	20	22	24	21	108
2	2	1	1	1	1	1	1	19	16	17	19	18	17	87
2	2	2	1	1	2	1	1	22	17	18	21	21	20	97
4	3	2	2	2	2	2	2	23	18	19	23	18	19	97

Anexo 6: Artículo científico



La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao. 2018

Br. Moreano Hurtado, Nicolasa

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación tiene como propósito determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería, en el Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao, el objetivo fue determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería, en el Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao. Bajo un enfoque cuantitativo, se desarrolló una investigación que presenta una investigación con nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental, transversal, la población es de 147 profesionales de enfermería y la muestra de 107 enfermeras. Se aplicó un instrumento, test de habilidades de la inteligencia emocional de Goleman y una directiva administrativa del Ministerio de Salud n°626-2008 “Normas y Procedimientos para la Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral “para evaluar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, tipo escala Likert. Los resultados evidenciaron que Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara”; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,879 y Se concluyó que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara”; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,879.

Palabras clave

Inteligencia emocional, desempeño laboral

Abstract

The purpose of the research is to determine the relationship between the Emotional Intelligence and the Work Performance of the nursing professional, at the Naval Medical Center "Santiago Távara" Callao, the objective was to determine the relationship between the Emotional Intelligence and the Work Performance of the professional of Nursing, in the Naval Medical Center "Santiago Távara" Callao.

Under a quantitative approach, a research that presents an investigation with a descriptive and correlational level, a non-experimental, cross-sectional design, a population of 147 nursing professionals and a sample of 107 nurses. An instrument was applied, test of emotional intelligence abilities of Goleman and an administrative directive of the Ministry of Health n ° 626-2008 "Norms and Procedures for the Evaluation of the Performance and Labor Conduct" to evaluate the work performance of the nursing professionals, Likert scale type. The results showed that there is a significant relationship between emotional intelligence and the work performance of the nursing professional of the Naval Medical Center "Santiago Távara"; that the level of significance calculated is $p < .05$ and the Rho correlation coefficient of Spearman has a value of, 879 and it was concluded that there is a significant relationship between emotional intelligence and the work performance of the nursing professional of the Naval Medical Center " Santiago Távara "; The correlation coefficient of Rhode Spearman has a value of, 879.

Keywords

Emotional intelligence, work performance

Introducción

Sánchez (2013) realizó la tesis titulada La inteligencia emocional y el desempeño de la enfermera. El objetivo fue analizar la percepción que tienen los usuarios y las enfermeras de las emociones en el desempeño de los enfermeros. Se realizó un estudio exploratorio descriptivo con enfoque cualitativo y cuantitativo de comparación de grupos, de usuarios y enfermeras. En los resultados los usuarios presentan dudas sobre cuál es la función de las enfermeras. Concluyó que encontró relación significativa entre La inteligencia emocional y el desempeño de la enfermera. No identifican el cuidado como la misión de estas profesionales. Las enfermeras identifican su función principal con cuidar pero presentan dificultades para concretar su significado. Los usuarios tienen como expectativa principal la de recibir un buen trato. Los usuarios no le otorgan un valor profesional y/o terapéutico

al tipo de relación que establecen las enfermeras. El cuidado de las emociones aunque se sabe que es beneficioso, se considera peligroso para la eficacia y el equilibrio emocional. La falta de las habilidades emocionales se señala como posible causa del poco desarrollo de la atención y cuidado de las emociones. Es necesario replantear los desempeños de la enfermera en estas habilidades.

Inteligencia emocional

Hay numerosos especialistas que han ofrecido importancia a la investigación de Inteligencia emocional, en este sentido, existen numerosas definiciones, para Salovey y Mayer (1990) caracterizan el conocimiento emocional como: "Una pieza de visión social que incorpora la capacidad de controlar nuestros sentimientos y los de los demás, separarnos entre ellos y utilizar esta información para dirigir nuestro razonamiento y nuestras prácticas "(Fernández-Berrocal y Extremera, 2002, p.99).

Dimensiones de la Inteligencia emocional

Dimensiones de auto-conocimiento.

Goleman (1998) expresó: Que percibir una inclinación mientras que al mismo tiempo se muestra en el camino hacia el conocimiento emocional, es decir, conocer y ajustar los sentimientos es básico para tener una actividad emocional. Para conocer y ajustar los sentimientos, la necesidad de percibir, es decir, terminar siendo conscientes de lo que están sintiendo. Toda mirada emocional depende de la capacidad de percibir los sentimientos. De la misma manera, alude a la inclinación individual, y este estado físico decide el espacio de la persona, que tiene la capacidad de subdividir en la voz emocional y emocional, la autoevaluación exacta y la confianza en uno mismo. (Alviárez y Pérez, 2009, p.98).

Dimensión Autorregulación

El autocontrol es "la capacidad de manejar los propios sentimientos, ajustándolos a cualquier circunstancia. Las personas que no tienen esta capacidad caen continuamente en condiciones de debilidad, mientras que aquellos con un mejor control emocional tienen una tendencia a recuperarse más rápidamente de las dificultades y desgracias de la vida " (Álvarez y Pérez, 2009, p.98).

Dimensión Motivación

En este punto de vista, Goleman (1998) expresó: Que hay cuatro fuentes fundamentales de inspiración: el individuo mismo (razonamiento positivo, percepción, respiración estomacal, administración desagregada); compañeros, familiares y socios, extremadamente nuestros

respaldos más importantes; un tutor apasionado (genuino o anecdótico) y la tierra misma (aire, luz, sólidos, artículos de motivación) (p.99).

Dimensión Empatía

Goleman (1998) afirmó:

Las personas con esta capacidad son conscientes de la información apasionada y saben cómo sintonizar, demostrar la afectabilidad a las perspectivas de los demás y comprenderlas, brindándoles ayuda a la luz de la comprensión de los requisitos y sentimientos de los demás. La simpatía según lo indicado por este creador se puede subdividir en las medidas que la acompañan: - comprensión de los demás; - Ayuda a otros a crear; - introducción hacia la administración; - explotar variedad variada; y - político todavía, voz pequeña.

Dimensión Habilidades Sociales

Alviárez y Pérez (2009) definió: La especialidad de identificarse en gran medida es la capacidad de expresar sentimientos en los demás. Esta capacidad es la premisa sobre la cual se gestiona la prominencia, la administración y la productividad relacional. Las personas con esta calidad son más efectivas en todo lo que se identifica con la comunicación entre las personas (p. 101).

Definición de desempeño laboral

Según Robbins y Judge (2013) la ejecución del trabajo es la productividad del personal que trabaja dentro de las asociaciones, que es esencial para la asociación, trabajando a la persona con un trabajo extraordinario y la satisfacción laboral. La ejecución caracteriza la ejecución del trabajo, es decir, la capacidad de un hombre para crear, hacer, expandir, completar y producir trabajos en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad, coordinándose para la evaluación que traerá consigo su mejora.

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica, el diseño fue No experimental, porque no cuenta con un grupo experimental, no existe una variable independiente a la cual se va manipular, es transversal porque recolectan datos en un solo momento y tiempo único, es descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación ente las variables,. La población estuvo conformada por 147 profesionales y una muestra de 107 enfermera, los datos se obtuvieron mediante de

encuesta utilizando como instrumento un cuestionario y para la confiabilidad de utilizo el Alfa de Cronbach.

Resultados

Los resultados descriptivos fueron que se aprecia que, el 2.8% presentan un nivel bajo, el 87.9% presentan nivel medio por lo que se puede apreciar que la variable inteligencia emocional tiene un 90.7% de niveles no adecuados de la variable y el 96.3% presentan nivel regular con respecto a Desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval.

En la prueba de hipótesis se estableció Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.879** interpretándose como alta relación positiva entre las variables y una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Discusión

En la presente tesis encontró alta correlación entre las variables inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”, coincidiendo con la investigación de Barón (2013) encontró que la inteligencia emocional influyen en la ejecución del trabajo o desempeño laboral en la Red Chiclayo - MINSA. La inteligencia emocional se muestran en el desempeño del trabajo son: compensación, lugar de trabajo, supervisión y estabilidad del empleador. El cálculo de inteligencia hacia el exterior le da a la ejecución del trabajo de enfermería una mayor tasa de bienestar relacionado con las palabras, teniendo en cuenta que el 70% de los asistentes médicos se presentan a los peligros relacionados con las palabras. Por otro lado, la inteligencia considera la ejecución del trabajo, con una mayor tasa de cumplimiento, el 44% de los asistentes médicos buscan pruebas distintivas con su entorno de trabajo y logran cada uno de sus objetivos y destinos; al estar relacionada la inteligencia emocional con el desempeño laboral se establece que es importante que las enfermeras tengan un buen nivel de inteligencia emocional; tal como lo manifiestan Alvarado y Carranza (2015) llegaron a la conclusión que el manejo inadecuado de las emociones, puede ocasionar que se produzcan conflictos afectivos tanto entre compañeros de trabajo como de estudios al no saber identificar sus emociones y no comunicarse asertivamente.

Conclusiones

Primera

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,879.

Segunda

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre el autoconocimiento y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara”; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,713.

Tercera

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre la autorregulación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,723.

Cuarta

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre la automotivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,771.

Quinta

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre la empatía y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,810.

Sexta

De acuerdo a los resultados estadísticos se establece que Existe relación significativa entre la habilidad social y desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Medico Naval “Santiago Távara” puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,904.

Referencias

- Alviárez, L y Pérez, M. (2009). Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario. *Laurus*, 15(30), pp. 94-117. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas, Venezuela

- Barón, J. (2013). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012*. (Tesis de licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Fernández -Berrocal, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3). Universidad de Zaragoza. Zaragoza, España
- Goleman, D. (1998). *Trabajando con inteligencia emocional*. New York: Bantam
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. México: Pearson
- Sánchez, G. (2013). *Las emociones en la práctica enfermera*. (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, España). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284050/gsr1de1.pdf;jsessionid=CA375A426F4284B35E543A45954EB5C?sequence=1>

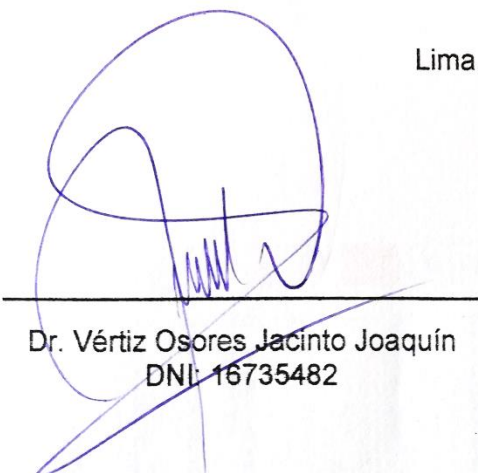


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vertiz Osorez Jacinto Joaquin, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Centro Médico Naval Santiago Tavara Callao.2018”**; de la estudiante **Moreano Hurtado, Nicolasa**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 25% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 11 de Agosto de 2018



Dr. Vértiz Osorez Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro https://evturnin.com/app/carta/e?o=991685,SS&e=18U=104916754&lang=es&rc=103

feedback studio

Test Maestría 2da entrega

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

62 La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval "Santiago Távara" Callao. 2018

9 TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión de servicios de la salud.

AUTORA:
Br. Morcano Hurtado, Nicolasa

Resumen de coincidencias **25 %**

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Besa)

Concurrencias

1	publicaciones univ edu	3 %
2	biblio3 univ edu gr	3 %
3	repositorio univ edu pe	2 %
4	repositorio univ edu pe	1 %
5	Entregado a Universid...	1 %
6	repositorio univ edu pe	1 %
7	repositorio univ edu gr	1 %
8	documentos univ	1 %
	Entregado a Universidad	1 %

Text-only Report High Resolution Activado

12398 11/08/2018

Página 1 de 115 Número de palabras 18141



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... MOREANO HURTADO NICOLASA
D.N.I. : 25706628
Domicilio : Urb. Thomas Batz Calle Panchaveca 267
Teléfono : Fijo : Móvil : 951609318
E-mail : nimohtu.1@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD

Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... MOREANO HURTADO NICOLASA
.....
.....

Título de la tesis:

..... LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL CENTRO MÉDICO NAVAL "SANTAGO TAVAKA" CALLAO. 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

..... NOV. 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POS GRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MOREANO MURTADO, NICOLASA

INFORME TITULADO:

La inteligencia emocional y el desempeño
laboral del personal de enfermería del Centro
Médico Naval "Santiago Tawam" Callao. 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

SUSTENTADO EN FECHA: 28 - Agosto - 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayora



[Firma]
 FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN