



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de
enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima,
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Pérez Ramos, Briguit Angela (ORCID: 0000-0001-6664-0076)

ASESORA:

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA:

A Dios, porque siempre ilumina mi camino para seguir adelante, gracias por tu bendición.

Para mis queridos padres y mi hermana Melissa, que son mi ejemplo de formación y sin dudarlo están ahí para apoyarme, los amo. A mi esposo, por el amor, paciencia y apoyo en todo este proceso y a mi querido hijo Demian, por ser mi principal motivo de superación. Esto va para ti hijito, con todo mi amor.

AGRADECIMIENTO:

Un agradecimiento especial a la plana docente de la UCV por sus conocimientos, experiencias y dedicación; en especial a los docentes Dra. Campana Añasco De Mejía, Teresa De Jesús y Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto por acompañarme y guiarme para el logro de mi tesis. Dios los bendiga.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico.....	3
III. Metodología	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. Resultados	16
V. Discusión	25
VI. Conclusiones	31
VII. Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexos	40

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de inteligencia emocional según sus dimensiones	17
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral según sus dimensiones	19
Tabla 3. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral	21
Tabla 4. Correlación entre percepción emocional y su desempeño laboral	22
Tabla 5. Correlación entre la comprensión de sentimientos desempeño Laboral	23
Tabla 6. Correlación entre regulación emocional y su desempeño laboral	24

Índice de figuras

Figura 1. Porcentaje de la variable inteligencia emocional	16
Figura 2 Nivel de inteligencia emocional según sus dimensiones	17
Figura 3 Porcentaje de la variable Desempeño laboral	18
Figura 4. Nivel de desempeño laboral según sus dimensiones	19

Resumen

El presente estudio de investigación titulado “Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima. La metodología es de tipo Básica, de enfoque Cuantitativo, de alcance correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. Para evaluar la Inteligencia emocional se aplicó el cuestionario de TMMS-24, con respecto a la evaluación del desempeño laboral, se utilizó un cuestionario que consta de 22 preguntas cerradas de opciones múltiple. Los resultados mostraron relación directa entre inteligencia emocional y desempeño laboral; sin embargo, el valor $p=0.212$ es mayor a 0.05 del nivel de significancia, por consiguiente, se rechaza la hipótesis de investigación y se confirma la hipótesis nula (H_0). Concluyendo que, no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Palabras clave:

Inteligencia emocional, desempeño laboral y profesional de enfermería.

Abstract

The present research study entitled "Emotional intelligence and work performance of the nursing professional of the cardiopediatrics service of a Hospital of Lima, 2021", aimed to determine the relationship between emotional intelligence and the work performance of the nursing professional of the cardiopediatrics service of a Hospital in Lima. The methodology is basic, quantitative, correlational, non-experimental design, cross-sectional. To evaluate emotional intelligence, the TMMS-24 questionnaire was applied, with respect to the evaluation of work performance, a questionnaire consisting of 22 closed multiple-choice questions was used. The results showed a direct relationship between emotional intelligence and work performance; however, the value $p=0.212$ is greater than 0.05 of the significance level, therefore, the research hypothesis is rejected and the null hypothesis (H_0) is confirmed. Concluding that there is no significant relationship between emotional intelligence and the work performance of the nursing professional in the cardiopediatrics service of a Hospital in Lima, 2021.

Keywords:

Emotional intelligence, work performance and nursing professionals.

I. Introducción.

Desde hace algún tiempo, se viene estudiando con relevancia a la Inteligencia emocional en diversas etapas de la vida, de los cuales muchos autores han desarrollado aprendizaje y teorías que definen el mérito de ella en las personas. Tal como lo manifiesta Platero (2020), nos dice que, autónomamente de la condición o la edad, la Inteligencia Emocional es un sujeto determinante, merecedora de expectativa, investigación y control, todo ello muy relevante para mejorar a personas, para que tengan más preparación y lograr expansión personal y colectiva.

Según Moreno, C. (2019), fue calificada por ciertas universidades de Estados Unidos como una de las ideas más importantes de la década. Fue entonces, que ha sido empleada por algunas empresas desde aquellos tiempos, donde pudieron identificar que las personas que fueron identificadas con un máximo rango de liderazgo, mostraban el máximo rendimiento en las competencias de Inteligencia Emocional que sus otros colegas. Muñoz (2019), refirió que hay muchas empresas que desean y deciden atribuir la Inteligencia Emocional para concretar el logro de sus fines. Tener un adecuado manejo de nuestras propias emociones nos va a favorecer a alertar diversas afecciones psicológicas, tales como ansiedad, depresión. Muchas teorías demuestran que, individuos que prestan demasiada expectativa a las emociones, sin contar con las habilidades correctas para regularlas presentan elevados niveles de emocionalidad negativa. Los individuos que presenten elevado nivel de inteligencia emocional regularían eficazmente emociones negativas. Según Figueroa (2021), ha estimado a los trabajadores sanitarios, como, personas que sufren elevados y constantes cuadros de estrés, lo cual conlleva a que tengan una carga emocional sustanciosa.

El profesional de enfermería cumple un rol fundamental, sobre todo si mencionamos la labor que realiza en el servicio de Cardiopediatría, ya que se presentan diversos casos de cardiopatías congénitas. Se atienden desde neonatos hasta los 14 años de edad, ya sea intervención paliativa o correctiva que van desde las cirugías, en su mayoría de ellas complejas, hasta el empleo de dispositivos y equipos que se usan como reemplazo cardiopulmonar y renal en casos muy complejos. Motivo por el cual, los enfermeros afrontan diversas situaciones que

ameritan de concentración, consistencia emocional para así ser resolutivas en su día a día de labor.

El valor de la Inteligencia Emocional, en algunos estudios, se relaciona a un máximo bienestar laboral, físico y emocional del personal de enfermería y menos burnout. Ya que la Inteligencia emocional permite conducir nuestras emociones siendo de ese modo un punto clave para un mejor florecimiento personal y profesional. Asimismo, Ayala & Cardona (2017), manifiestan que el círculo de cometido es muy afectado y tensionante, lo cual repercute en las emociones de los trabajadores en los diversos entornos adonde se encuentren. En tal sentido, se considera la siguiente formulación del problema, ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021?, además consideramos como problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre la percepción emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima?, 2) ¿Qué relación existe entre la comprensión de sentimientos y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima?, 3) ¿Qué relación existe entre la regulación emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima?.

Es por esta razón que, la justificación teórica del presente estudio, se realizó con el propósito de aportar al conocimiento ya existente, generando reflexiones que ayuden a la profesión de enfermería del servicio de cardiopediatría. Asimismo, la justificación práctica de la investigación es importante, ya que existe la necesidad de conocer el nivel de la inteligencia emocional en los profesionales de enfermería y determinar su relación con el desempeño laboral, lo cual será de relevancia para la actual gestión del servicio de enfermería. Además, la justificación metodológica de esta investigación, permitirá que pueda ser empleada para otros próximos estudios relacionados a la inteligencia emocional en profesionales de la salud y su desempeño laboral, una vez que sean demostrados con validez y confiabilidad y cobrar así relevancia metodológica.

Es así que, se considera el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería

del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021. Por ello, se plantean los siguientes objetivos específicos: 1) Determinar la relación que existe entre la percepción emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima. 2) Determinar la relación que existe entre la comprensión de sentimientos y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021. 3) Determinar la relación que existe entre la regulación emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021.

Para tal efecto, nos planteamos la siguiente hipótesis general: La inteligencia emocional del profesional de enfermería se relaciona con su desempeño laboral en el servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021. También se considera las siguientes hipótesis específicas: 1) Existe relación entre la percepción emocional y el desempeño de los profesionales de enfermería. 2) Existe relación entre la comprensión de sentimientos y el desempeño de los profesionales de enfermería. 3) Existe relación entre la regulación emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

II. Marco Teórico.

Dentro de las revisiones realizadas, consideramos los siguientes trabajos de investigación internacionales: Pourteimour, Yaghmaei y Babamohamadi (2021), realizaron un estudio a enfermeras de tres áreas distintas de dos hospitales de Irán, con la finalidad de hallar alguna relación entre su desempeño y la carga de trabajo. Sin embargo, una relación positiva muy baja entre sus variables, obteniendo $r=.057$, lo cual quiere decir que por más alto que sea su carga en el trabajo, las profesionales mantienen altos niveles de desempeño. También, en otra ciudad de Irán, Roozbahani, Ameri, Hassanpour y Ranjbar (2018) analizaron la asociación entre inteligencia y sus habilidades para un procedimiento en específico dentro de la unidad crítica neonatal, donde demostraron que no existe relación con un $r=0,074$, $p>0,05$. Observaron que probablemente podría aportar aplicar otro instrumento o considerar tener una muestra más amplia en próximas indagaciones. Al mismo tiempo, Park y Park M. J. (2018) realizaron indagaciones con respecto a

la correlación existente entre los sentimientos de los enfermeros y su labor en la institución, siendo significativamente positiva ($r=.32$, $p<.001$). De igual forma, Kim (2018), desarrolló un análisis que intentó proveer datos importantes sobre como las organizaciones apoyan al personal sanitario para optimizar sus habilidades emocionales en el desarrollo de sus labores. Con un $r = .41$, $p<.001$, concluyendo que sí son necesarios procesos de capacitación para forjar un óptimo nivel de inteligencia y así brindar una buena base a toda la institución de salud, en bien del logro de sus metas. En España, Pérez, Molero, Gázquez y Oropesa (2018), brindaron aportes donde relacionan el compromiso del profesional enfermero y la importancia de los altos niveles de habilidades emocionales de estos ($R=.15$ y $p<.001$). Por otra parte, Sarabia et al. (2017), realizaron un estudio en un grupo de 92 profesionales, que asistieron a un taller sobre Inteligencia emocional. Obtuvieron como resultado, que mientras más inteligencia emocional aplique el individuo, utilizará más estrategias de afrontamiento positivas centradas en el valor emocional frente al estrés. Los índices estadísticos de análisis de varianza y regresión mostraron los siguientes resultados entre el promedio de estilo de afrontamiento centrado en la emoción con escalas de inteligencia emocional ($P<0.001$, $F=22.42$) y ($R=0.376$). Mientras tanto, Ordoñez, Polit, Martínez y Videla-Ces (2020), aplicó como instrumento el TMMS-24, donde obtuvo como resultados una adecuada atención emocional, con un valor promedio de 24; así mismo, adecuada claridad emocional, con un valor promedio de 29, y con una adecuada reparación emocional con un valor promedio de 28. De esa forma, llegó a la conclusión que el personal de enfermería presenta adecuada inteligencia emocional. De igual manera Mata, Mañana y Avanzas (2017), emplearon para evaluar a la Inteligencia emocional (IE) el test del TMMS-24; llegando a la conclusión que la IE no está relacionada con los elementos socioculturales, donde consideró el sexo, profesión, rangos y tiempo laboral, si bien se aprecian más grandes porcentajes de atención emocional baja en las féminas. El 90,2% de mujeres y un 82,6% de varones con conocimiento sobre la IE, muestra que es un tema de impacto para el grupo profesional de Enfermería. Por otro lado, Del Carmen y Prado-Gascó (2017), desarrollaron un estudio multicéntrico a enfermeros en diversas instituciones de salud españolas, donde comprobaron la efectividad del test de TMMS-24 y les permitió establecer las características de los enfermeros según los niveles que analizaron en cada

dimensión de IE. Desde otro punto de vista, Alan y Baykal (2018) evaluaron a un buen grupo de enfermeros con cargos jefaturales de diversas instituciones en una región de Turquía, analizando si los aspectos personales y sus habilidades gerenciales influyen en su labor. Llegaron a la conclusión de que si hay diferencias significativas entre las propiedades individuales y como expertos en cargos jefaturales ($p < 0,05$). Por otro lado, en la ciudad de Taiwán, Chen et al. (2019), desarrollaron un estudio de tipo longitudinal, en tres periodos de tiempo, a enfermeros de la unidad de urgencias. Llegando a una importante conclusión donde manifiestan que si existe una relación entre factores personales y el desempeño en el servicio de emergencias ($\beta = 0,24$, valor $P < .001$). De modo similar, Cha y Sung (2020) en su estudio llegó a la conclusión de que existen interacciones positivas entre una cultura dirigida a las interacciones y a las labores con el manejo de enfermería. Detectando que los componentes que predijeron dichas interacciones son la edad de las enfermeras y una cultura dirigida a las labores. Mientras tanto, Elsayed (2019) se centró en analizar interacción entre enfermeros con cargo jefatural y el compromiso de su personal de salud asistencial, encontrando que existe asociación en sus variables de estudio; aplico para la evaluación del personal asistencial una hoja de evaluación. Del mismo modo, OSEI et al. (2019), estudiaron que tan importante es la capacitación con el accionar de enfermería, obteniendo un resultado significativamente importante, asumiendo que no hay mucha relación entre los factores demográficos y el desempeño de dichos profesionales. Así mismo, Díaz, Gutiérrez y Amancio (2018) han realizado su análisis donde los resultados definieron que existe interacción directa y significativa entre el funcionamiento laboral y ausentismo, con un Spearman= 0.5. Los enfermeros perciben que los elementos particulares que condicionan el ausentismo con el manejo, poseen una interacción directa. Para Wongbud y Akkadechanunt (2021), realizaron su estudio a 438 profesionales de enfermería de diversos nosocomios, llegando a la conclusión de que el manejo de la labor de los enfermeros ha sido de grado elevado y se relaciona significativamente con las diversas magnitudes del auto liderazgo. De igual manera, Morsy y Ebraheem (2020), evaluaron a todas las enfermeras de una unidad crítica y el estudio les dio como resultado que si hubo una correlación positiva entre las tácticas de afrontamiento y las funciones realizadas por enfermería. Así mismo, evidencian que dichos profesionales realizan

una mejor labor cuando sienten el apoyo de su organización, por lo que el 49,80% presentaba un bajo desempeño. Y recomiendan que la organización desarrolle talleres enfocados a canalizar el manejo de conflictos, carga laboral y administración del tiempo. En su estudio Morales, Gracia y Landeros (2020), busca encontrar la relación entre inteligencia emocional y los cuidados enfermeros. Así logran obtener como resultados que si hay relación entre ambas variables con $r=0,816$; $p=0,001$; o sea, es notable el valor de la sabiduría emocional en el quehacer de la enfermería, y ofrecer la debida trascendencia de la salud psicológica para mejorar la calidad de atención. Por otro lado, Giménez, Prado y Valero (2019) realizaron un estudio donde participaron 450 enfermeras de 7 hospitales públicos de Valencia y encontraron resultados que son significativos ($p \leq 0,05$) únicamente en la situación de la magnitud cognitiva ($F_2=3,52$; $p=0,03$; $\eta^2=0,02$) de la escala del Cuestionario sobre las reacciones de las enfermeras hacia la comunicación. Los resultados del presente estudio apoyan que, a más años de servicio se asocia a una mayor competencia emocional. Mientras tanto, Beauvais, Andreychik y Henkel (2017), en su estudio de investigación demostraron que la relación entre la inteligencia y empatía positiva fue estadísticamente significativa, $R(85)= 41$, $p < .01$, asimismo se determinó a la empatía como un componente clave de inteligencia emocional. Por otro lado, Kozlowski, Hutchinson, Hurley y Browne (2018), en su estudio confirmaron que la capacitación de Inteligencia emocional dio lugar a un aumento significativo de las puntuaciones, $t(19) = -4.77$, $p < .001$. Demostrando así, que, una sola y breve capacitación de Inteligencia Emocional con un seguimiento mínimo puede aumentar la inteligencia emocional de las enfermeras 3 meses después.

Asimismo, se consideraron los siguientes artículos internacionales de revisión, tales como: Montoya y Durán (2017) en su artículo, alcanzó a establecer que los altos directivos de un servicio o institución, en diversas situaciones de cambios, deben tener capacidades emocionales que permitan entablar un clima de trabajo más armónico, incentivar todo ello en su ambiente de trabajo y estimular el desarrollo profesional, incentivar buenas relaciones interpersonales con su grupo de trabajo, y así obtener lo mejor de ellos, facilitando de esta manera el logro de las metas. De igual manera, Benito de la Fuente (2018), consideró pertinente examinar la interacción de las diversas magnitudes de IE de Goleman, con afecciones

psicológicas, la satisfacción y estabilidad. Verifican que la inteligencia emocional, usando la empatía, motivación y las capacidades comunicativas, amortiguan el estrés de trabajo en las enfermeras. Es así que llegó a la conclusión, de que se necesita desarrollar la inteligencia emocional del personal de salud para lograr mejores resultados como profesionales y para beneficio de la institución, con labor de calidad.

Con respecto a las revisiones de estudios nacionales, mencionamos a Guillen (2018), en su análisis se hizo evidente un elevado porcentaje tanto en la variable de sabiduría emocional y de desempeño, concluyendo de esta forma que existe una interacción de positiva de ambas en el profesional de enfermería. De la misma forma, Camarena (2020), en su análisis tuvo como fin establecer si hay inteligencia emocional en el profesional de enfermería que labora en un área COVID, los resultados que obtuvo es que existía un nivel de inteligencia bajo. Por lo cual recomendó que, a este grupo profesional, se le debería prestar atención para lograr tener un mejor funcionamiento de sus emociones, probablemente dañadas por los diversos casos que se afectan durante la pandemia. Por otro lado, contrario a estos estudios, Campos et al. (2019) aplicó muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo sus variables de estudio la rotación del personal y el desempeño laboral; demostrando que no existe una interacción positiva entre rotación de enfermería y su desempeño, obteniendo un coeficiente de Correlación de 0.12, siendo este muy débil. De la misma forma, Huamán y Tanco (2018), en su estudio, analizaron la interacción de las variables inteligencia emocional y estrés; usando la técnica de la encuesta, aplicaron el TMMS y The Nursing Tres Scale. Usó la prueba chi-Cuadrado, con sig= 0,08 ($p > 0,05$), interpretándose que, no existe interacción entre ambas variables en el personal de enfermería. Similarmente, Lauracio y Lauracio (2020), concluyeron en su estudio que no existe relación entre sus variables de estudio del síndrome de Burnout y el desempeño laboral, ya que sus resultados mostraron que el nivel de Burnout es medio ($s=2.32$) a comparación del alto nivel desempeño laboral ($s=0.81$) que presentan los trabajadores de salud. Según Morales (2018), quien hizo un análisis del desempeño y estrés en una UCI de adultos, que obtuvo como resultado que un mayor porcentaje presenta un nivel medio de desempeño (62%). Determino interacción positiva ($p= 0,00$) entre ambas variables de estudio (significancia=5%). Por otro

lado, Gutiérrez (2017), en su estudio valora si existe relación entre IE del personal de enfermería y su calidad de vida, tuvo como resultado que si existe una relación positiva entre ambas variables con un $p = ,002$ que confirma que si existe interacción entre la inteligencia emocional sobre la calidad de vida de las enfermeras ($r=0,313$). Con respecto a desempeño laboral, Chávez (2017), realizó un estudio que buscó ver la asociación entre desempeño laboral y la gestión del personal de enfermería, obteniendo como resultado entre 0.91 y 0.88, ratificando que sí existe asociación positiva entre ambas variables estudiadas (Rho de Spearman= 0.719). Por otro lado, Arias y Bernaola (2018), en su indagación concluyó la premisa principal, observando una interacción positiva ($r=0,609$, $p=0,00$), mostrando que el 37% de los trabajadores de la salud presentaron un desempeño e IE regular, mientras que 20.4% desempeño laboral bueno y alta IE. Afirmando así que, si está relacionada de manera significativa, la IE con el desempeño laboral del profesional de salud.

Dentro de la base teórica sobre Inteligencia Emocional, según Rosales (2018), se genera teniendo como base la Inteligencia Social captada ya hace muchos años atrás, una vez que el psicólogo Edward Thorndike en 1920 estableció que era el ingenio que poseía el individuo para comprender, guiar a varones y féminas, y desenvolverse óptimamente en las interrelaciones humanas. Entonces considerada, como la destreza que tiene una persona para comprender, conocer y llevarse bien con los demás individuos que le rodean y además reconocer el talento para sobresalir ante los demás, siendo calificada a la sabiduría emocional como una de las piezas claves para la inteligencia social. Para Regader (2021) el Dr. Howard Gardner en 1983, declara que la inteligencia emocional es conformada por diversas teorías, dentro de ellas refiere que los individuos poseemos siete clases de inteligencia que nos posibilita relacionarnos con todo nuestro entorno y que están conformadas por la inteligencia lógica, lingüística, visual, musical, kinestésica, interpersonal e intrapersonal. Por otro lado, Goleman (1999), redactó la obra "Inteligencia Emocional", donde mostraba bastante información acerca del cerebro, la conducta y sentimientos que llevaban a aquellos comportamientos, con un criterio que define plenamente una totalmente nueva visión del análisis de la sabiduría humana, mucho más allá de los talentos intelectuales. Alegó que hay habilidades muchísimo más resaltantes que la sabiduría académica al momento de

conseguir que exista bienestar gremial, personal y en sociedad, con esta iniciativa consiguió gran reconocimiento y fama del término sabiduría emocional. Además, demostró que, las competencias emocionales pueden ser adquiridas en el transcurso del tiempo y poder obtener respuestas extraordinarias. Para Escoto (2020), nos menciona a la teoría del Doctor Bar On, que ofrece un modelo que define a la Inteligencia emocional como la capacidad de comprender, encaminar nuestras propias emociones a nuestro beneficio y no en contra, así podamos ser más resolutivos u obtener triunfos personales.

El presente trabajo de investigación se toma como base a La Teoría de Salovey y Mayer (1990), quienes manifiestan que la Inteligencia emocional se basa en la capacidad de dirigir nuestro sentir, enfocándose en la destreza por diferenciar las emociones, de tal forma que se puedan trabajar sobre ellas reconociéndolas e impulsándolas hacia una mayor capacidad intelectual y emocional. Así mismo, Pennebaker (1995), nos muestra que Salovey y Mayer, definen a la inteligencia emocional con cuatro componentes que se relacionan entre sí; ellas son; la percepción, comprensión, regulación emocional y facilitación del pensamiento. Según Mestre, Pérez, González, Núñez y Guil (2017), el test realizado aplicado para evaluar la Inteligencia emocional es el Trait Meta-Mood Scale (T.M.M.S.), posteriormente fue adaptada al español por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, quienes consideraron la aplicación de 24 ítems. De esta forma en el presente estudio de investigación para evaluar los aspectos intrapersonales se consideran las tres dimensiones definidas por Fernández-Berrocal, entre ellas se encuentran: 1) Percepción emocional, los sentimientos son percibidos, identificados, valorados y expresados. Incluye la velocidad y capacidad con que se maneja las emociones adecuadamente. Así como la destreza de discernir entre emociones precisas, honestas o contrarias a ellas. 2) Comprensión de sentimientos, se presenta una vez que el individuo reconoce adecuadamente sus propios estados emocionales, las emociones priorizan la estimación. 3) Regulación emocional, sucede una vez que la persona tiene la capacidad para calificar los sentimientos, examinar las interacciones entre palabras y sentimientos.

Se define Desempeño laboral en como los miembros de una organización trabajan arduamente y con eficiencia para alcanzar los objetivos y metas de su

organización. Según Robbins y Coulter (2013) definen que es un proceso para definir qué tan exitosa es la actividad que realiza un individuo dentro de una organización o en su conjunto, para conseguir cumplir sus fines laborales. Generalmente las organizaciones emplean la medición del desempeño para obtener un resultado objetivo del cumplimiento de sus funciones y evaluar que tan posible es llegar a la meta como empresa, trabajando desde la unidad que sería el trabajador. Mientras Robbins y Judge (2013) sostienen que, en las organizaciones, solo evalúan la manera en que los empleados se desenvuelven en sus puestos de trabajo, sin considerar la calidad de servicio que estos realizan. Últimamente las compañías se están centrando y orientando en brindar un mejor servicio que los diferencie de los demás. Por otro lado, Zerilli (1973), menciona que el funcionamiento correcto de una organización empieza desde el trabajador como ente principal, que manifiesta sus destrezas respecto a la organización, es evaluado por su jefe inmediato de forma periódica. Sikula (1991), define al desempeño como el valor que aporta cada trabajador y todas sus acciones encaminadas hacia la mejora de la organización. Y Benavides (2002), aporta que, mientras cada persona se va desarrollando en sus labores, irá mejorando también en las competencias que le corresponden en su trabajo. Llegando a obtener resultados prometedores. Chiavenato (1991), expresa que el desempeño dentro de una organización es el comportamiento que toma el trabajador con el fin de alcanzar las metas, creando así un plan personal para lograrlo. Sus características son distintas en cada persona y depende de diversos factores que pueden influir en el desarrollo de sus labores. Paralelamente, el esfuerzo personal es dependiente de las capacidades y habilidades personales y de su percepción del papel que desempeñará. De esta forma, su desempeño en el puesto está en funcionalidad de cada una de las variables que más lo condicionan. Chiavenato (2009), los fines por lo cual se evalúa el Desempeño, es para beneficiar la dirección en la toma de decisiones del personal, en cuanto a asenso en puestos de trabajo, rotación del personal, despidos, capacitaciones y desarrollo debido a que identifican con exactitud las capacidades y competencias de sus empleadores. De tal forma, Chiavenato (2009), plantea que el fin de evaluar al personal en cuanto a sus habilidades en el trabajo, es una apreciación sistemática de cómo se desenvuelve un trabajador en un área y de las oportunidades para mejorar en bien propio y de la organización. Medir el

desempeño laboral es importante para mejorar la gestión de una institución, en beneficio tanto para los trabajadores como para la institución, de esa manera se puede identificar el método de trabajo realizado, estrategias, procesos que van en la dirección correcta y así poder tomar las medidas correctivas para mejorar y de esa forma alcanzar las metas trazadas de la organización o institución. Es de esta forma, que, define el manejo de los individuos dentro de una organización, mediante 2 dimensiones: 1) Dimensiones actitudinales: Son recursos predispuestos a obrar, notar, pensar y sentir en respecto a los objetos individuales e institucionales llevando al desempeño eficaz, siendo caracterizado por; disciplina, reacción, cooperativa, idea, responsabilidad, destreza, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de ejecución. 2) Dimensiones operativas: Consiste en la capacidad para realizar el trabajo, con fundamento de las acciones realizadas para conseguir lograr los objetivos, se refieren a los conocimientos, trabajo en equipo, el liderazgo mostrado y la calidad de los servicios ofrecidos. Para Leiva (2000), manifiesta que el valor de un control del desempeño de los trabajadores es garantizar que la organización consiga alcanzar sus objetivos adecuada y correctamente, diseñar mejoras con el fin de conservar y/o elevar los estándares de calidad y producción en la organización, planear y tomar decisiones de mejora que conlleva a la elaboración de talleres de capacitación o entrenamiento a los trabajadores.

El grupo profesional de enfermería asume un rol importante en las instituciones de salud y es por ello que su quehacer debería estar evaluado bajo criterios de desempeño, ya que el accionar de enfermería tiene sustento científico en cada proceso llevado a cabo, considerando también lo fundamental, que son las competencias individuales de cada profesional, que lo convierte en un individuo importante por la calidad de trabajo que demuestra con mucha responsabilidad. En esta profesión entonces se requiere que los profesionales implementen acciones y se elaboren instrumentos con criterios de evaluación de su desempeño claros, que permitan medir los niveles de calidad del servicio prestado mediante su desempeño laboral.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La presente investigación es de tipo Básica, según Nieto (2018) estas indagaciones permiten llegar a lograr respuestas a las cuestiones formuladas, respecto a un conjunto definido de individuos en diferentes ámbitos sociales. El estudio de investigación es de enfoque Cuantitativo, según Hernández (2018), se basa en examinar una realidad objetiva desde mediciones numéricas y análisis estadísticos para definir diversas conductas de los fenómenos estudiados. Ya que esta variable puede ser sometida a tratamiento estadístico para relatar o describir propiedades cuantitativas o cualitativas del sujeto en análisis. De alcance correlacional, según Hernández (2014) ya que tiene como finalidad descubrir la interacción o nivel de asociación entre dos o más variables en una muestra o entorno en particular.

Diseño de investigación: Diseño no experimental: Según Hernández (2010) es diseño no experimental, debido a que se realizará sin manipular deliberadamente las variables y solamente se observan en su ambiente natural para luego analizarlos. De corte transversal, según Rodríguez & Mendivelso (2018), debido a que su objetivo es detectar la frecuencia de una condición en la población estudiada y es uno de los diseños básicos en epidemiología.

3.2 Variables y operacionalización:

V1: Inteligencia Emocional. Definición conceptual: La inteligencia emocional según Salovey y Mayer (1990), se basa en la capacidad de dirigir nuestro sentir, enfocándose en la destreza por diferenciar las emociones, de tal forma que se puedan trabajar sobre ellas reconociéndolas e impulsándolas hacia una mayor capacidad intelectual y emocional.

Definición operacional: Dicha variable se divide en 3 dimensiones: percepción emocional, comprensión de sentimientos, regulación emocional, que conforman un cuestionario de 24 preguntas evaluadas usando escala de Likert, con rangos que

van desde alto, adecuado y baja inteligencia emocional (Mestre, Pérez, González, Núñez y Guil 2017).

V2: Desempeño Laboral. Definición conceptual: Son las habilidades del profesional que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para crear comportamientos que tienen la posibilidad de perjudicar resultados y los cambios sin precedentes que se está dando en las organizaciones (Chiavenato 2009).

Definición operacional: La variable desempeño laboral identificó la medición de dos dimensiones: 1) Dimensiones actitudinales y 2) Dimensiones operativas Chiavenato (2009). Sus indicadores se evalúan en un cuestionario de 22 ítems de opciones múltiples, usando una escala de medición ordinal, con rangos que van desde bueno, regular y malo (Arias y Bernaola 2018).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: La población en la investigación estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Cardiopediatría, siendo la población la muestra. Con tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterios de Inclusión: El estudio incluyó a todos los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Cardiopediatría y que desearon participar del estudio.

Criterios de Exclusión: No participó la enfermera jefe del servicio de Cardiopediatría, la enfermera coordinadora del servicio, ni los profesionales de Enfermería que se encontraban de licencia, permiso o descanso médico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para la recolección de datos se usó como técnica la encuesta y como instrumentos los cuestionarios, los que fueron tomados teniendo presente los objetivos de estudio conteniendo preguntas relacionadas inteligencia emocional y desempeño laboral. Para evaluar la variable de Inteligencia emocional se aplicó el cuestionario de TMMS-24, conformado por veinticuatro preguntas. El TMMS-24 valora la IE en 3 dimensiones y cada dimensión está conformada por 8 preguntas. Se recogen en

una escala de cinco categorías que oscilan desde las categorías: 1. Nada de acuerdo, 2. Algo de acuerdo, 3. Bastante de acuerdo, 4. Muy de acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo. Para su validación fue sometido a juicio de expertos, constituido por 3 profesionales (Una magister Psicología Clínica y educativa, una magister en Gestión de la salud y un estadístico magister en Salud Pública), quienes le dieron un 100% de validez (ver Anexo 3). Y para medir la confiabilidad se realizó una prueba piloto, donde se aplicó el instrumento de Inteligencia emocional a 18 profesionales de enfermería, obteniendo como resultado 0.922, lo cual quiere decir que el instrumento de medición es excelente según lo expresa George y Mallery (1995).

Con respecto a la evaluación del desempeño laboral, se utilizó un cuestionario que consta de 22 preguntas cerradas de opciones múltiple, elaborado inicialmente por Monge (2017) y revalidado por Arias y Bernaola (2018) quienes lo modificaron, validándolo a través del juicio de 10 expertos. Con alternativas de respuesta en la siguiente modalidad: Nunca =1 A veces = 2 Siempre =3. Fue validado por un juicio de expertos, constituido por 3 profesionales (Una magister Psicología Clínica y educativa, una magister en Gestión de la salud y un estadístico magister en Salud Pública), quienes le dieron un 100% de validez (ver Anexo 3). Así mismo, para medir la confiabilidad se realizó una prueba piloto, donde se aplicó el instrumento a 18 profesionales de enfermería obtuvo como resultado 0.83, lo cual quiere decir que el instrumento de medición es bueno según lo expresa George y Mallery (1995).

3.5. Procedimientos:

Se realizó la coordinación con la jefa para poder realizar la aplicación de los instrumentos. La recolección de datos se realizó a los profesionales de enfermería mediante el formulario de Google y se les explicará las pautas a seguir.

3.6. Método de análisis de datos:

Se realizará la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman para evaluar si existe correlación entre las dos variables. Los resultados obtenidos de los

instrumentos se procesaron mediante estudios estadísticos a través del programa SPSS V20.0 (Statistical Product and Service Solutions).

3.7. Aspectos éticos:

Así también se considera los principios éticos:

- Beneficencia, el estudio permitirá conocer el nivel de inteligencia emocional y encaminar ese aporte al mejor desempeño del profesional de enfermería.
- No maleficencia, no producirá ningún tipo de daño para los sujetos de investigación en ningún momento de la aplicación del estudio.
- Autonomía, La investigación tiene en cuenta el consentimiento informado en cada participante de la investigación, haciendo ejercer el derecho de elegir si desea participar o no de dicha investigación.
- Justicia, se rechaza todo tipo de discriminación por cualquier motivo.

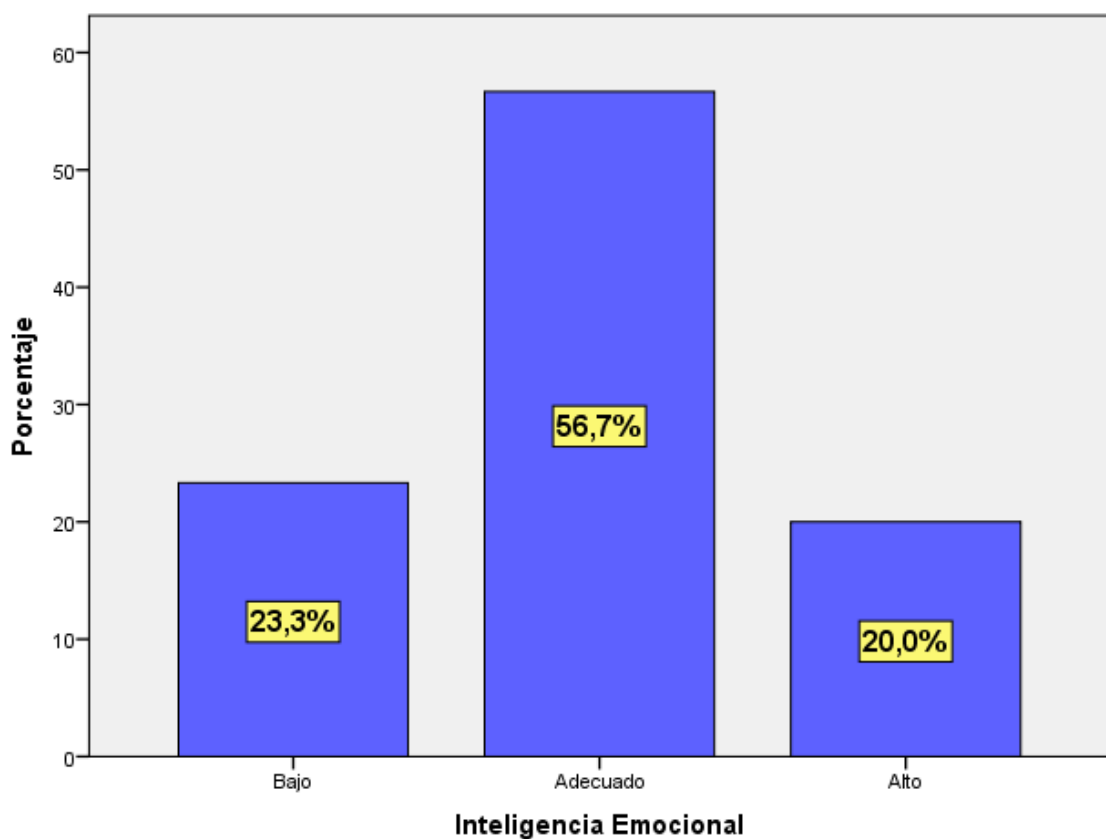
IV. Resultados

1) Análisis Descriptivo

a) Resultados descriptivos de la variable Inteligencia Emocional.

Figura 1

Porcentaje de la variable inteligencia emocional.



En la figura 1, se observa que el 23.3% de los profesionales de enfermería presentan un bajo nivel de inteligencia emocional, le sigue un 56,7% con nivel adecuado y se aprecia que solo el 20% presentan un nivel alto de inteligencia emocional en el servicio de cardiopediatría, 2021.

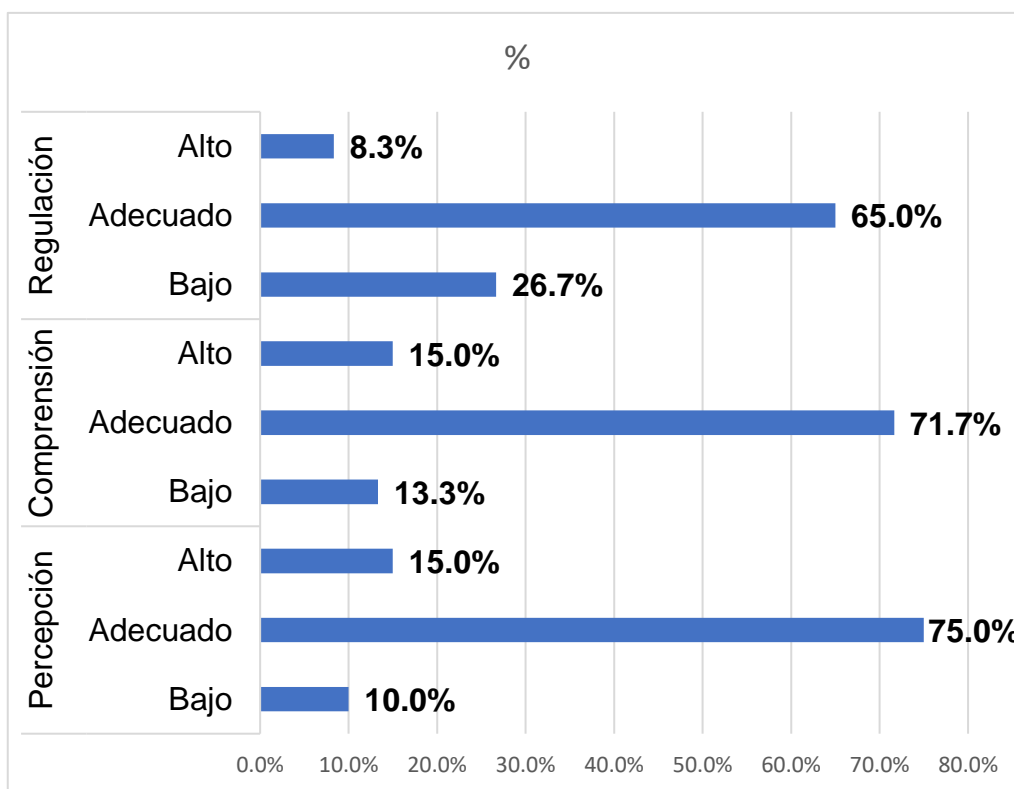
Tabla 1

Nivel de inteligencia emocional según sus dimensiones en los profesionales de enfermería del servicio de Cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Dimensiones	Nivel	Nº	%
Percepción	Bajo	6	10.0%
	Adecuado	45	75.0%
	Alto	9	15.0%
Comprensión	Bajo	8	13.3%
	Adecuado	43	71.7%
	Alto	9	15.0%
Regulación	Bajo	16	26.7%
	Adecuado	39	65.0%
	Alto	5	8.3%

Figura 2

Nivel de inteligencia emocional según sus dimensiones.

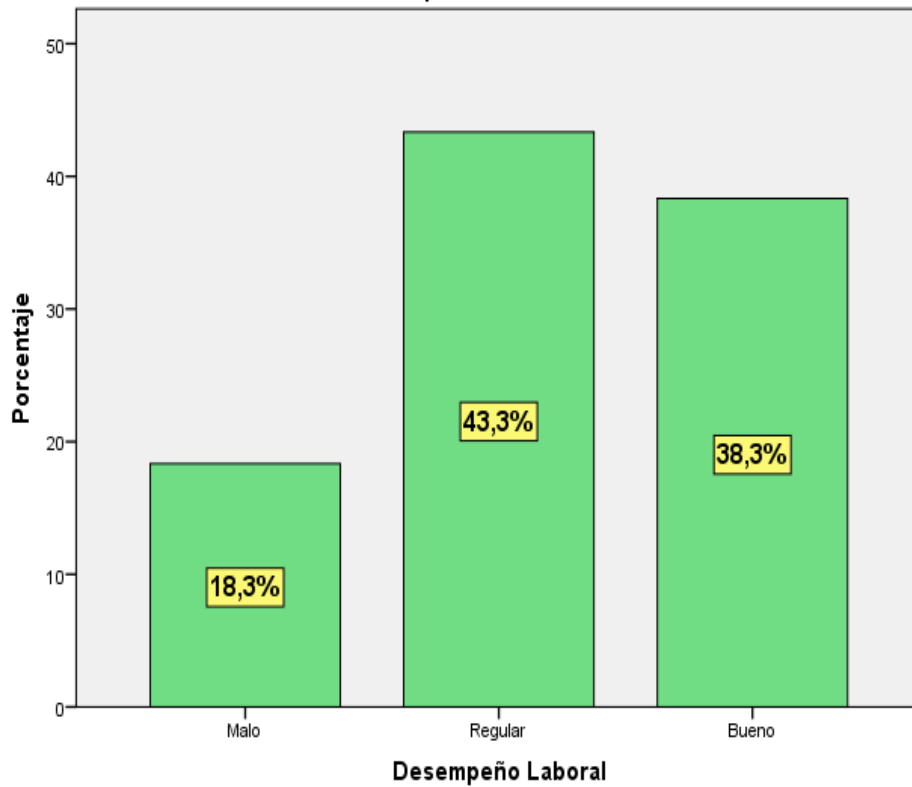


En la tabla 1 y figura 2, se observa que, en la dimensión de percepción, un 15% presenta alto nivel de inteligencia emocional, un 15% de los profesionales de enfermería presentan un alto nivel en la comprensión de sentimientos y le sigue con un 8.3% con nivel alto en la dimensión de regulación emocional.

b) Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral.

Figura 3

Porcentaje de la variable Desempeño laboral.



En la figura 3, se observa que el 38.3% de los profesionales de enfermería presentan un nivel de desempeño laboral bueno, mientras que un 43.3% un regular desempeño y con un 18.3% un desempeño laboral malo en el servicio de cardiopediatría, 2021.

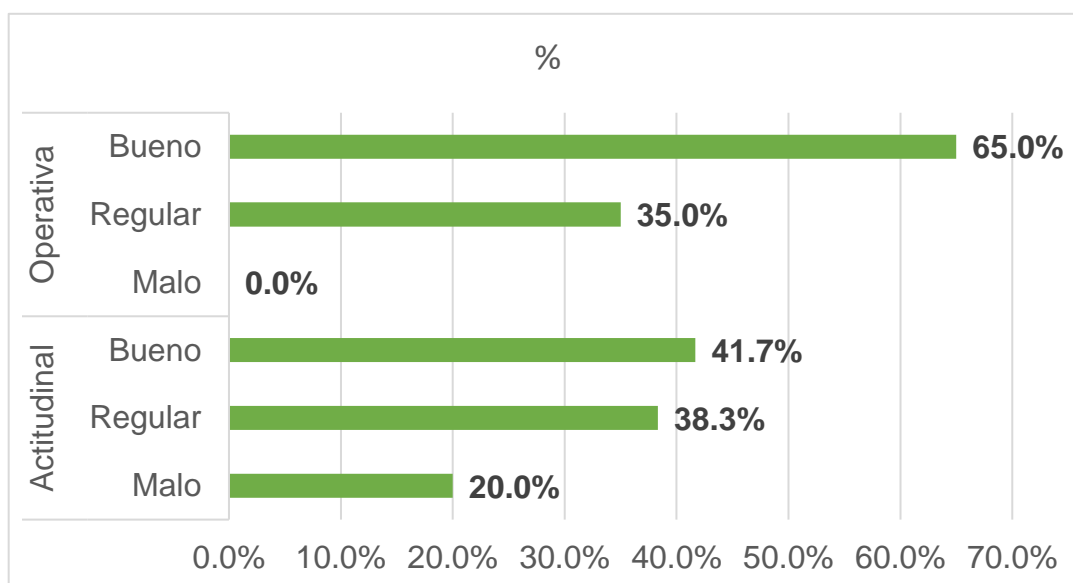
Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral según sus dimensiones en los profesionales de enfermería del servicio de Cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Dimensiones	Nivel	Nº	%
Actitudinal	Malo	12	20.0%
	Regular	23	38.3%
	Bueno	25	41.7%
Operativa	Malo	0	0.0%
	Regular	21	35.0%
	Bueno	39	65.0%

Figura 4.

Nivel de desempeño laboral según sus dimensiones



En la tabla 2, se observa que, en la dimensión actitudinal un 41.7% de los profesionales de enfermería presenta un buen desempeño, no obstante, un 20% presenta un mal desempeño en dicha dimensión. Y el resultado obtenido en la dimensión operativa, muestra que el 65% presenta un alto nivel de desempeño, a diferencia de la otra dimensión, no se aprecia mal desempeño en dicha dimensión.

2) Análisis Inferencial

a) Prueba de normalidad:

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde la variable de inteligencia emocional sobre desempeño laboral presentó un valor $p=0.000$ (<0.05), por lo tanto, los puntajes de dicha variable no tienen distribución normal.

Sin embargo, al analizar la variable de Inteligencia emocional presenta $p=0.200$ al igual que dos de sus dimensiones, esto indica que los puntajes tienen distribución normal a diferencia de la dimensión de Comprensión de sentimientos con un $p=0.011$ que no tiene una distribución normal ($p<0.05$).

Considerando que el objetivo es determinar la relación entre ambas variables, la prueba se realizó mediante el coeficiente de Correlación de Spearman.

b) Análisis de correlación

Hipótesis general:

Ho: La inteligencia emocional del profesional de enfermería no se relaciona con su desempeño laboral en el servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021.

H1: La inteligencia emocional del profesional de enfermería se relaciona con su desempeño laboral en el servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021.

Tabla 3

Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral

			Inteligencia Emocional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	.163
		Sig. (bilateral)		.212
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.163	1.000
		Sig. (bilateral)	.212	
		N	60	60

Interpretación:

En la tabla 3 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.163, esto indica que la relación es directa entre inteligencia emocional y desempeño laboral; sin embargo, el valor $p=0.212$ es mayor a 0.05 del nivel de significancia, por consiguiente, se rechaza la hipótesis de investigación y se confirma la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Contrastación de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación entre la percepción emocional y el desempeño de los profesionales de enfermería.

H1: Existe relación entre la percepción emocional y el desempeño de los profesionales de enfermería.

Tabla 4

Correlación entre percepción emocional del profesional de enfermería y su desempeño laboral.

			Percepción	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Percepción	Coefficiente de correlación	1.000	.063
		Sig. (bilateral)		.630
	N	60	60	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.063	1.000
		Sig. (bilateral)	.630	
		N	60	60

Interpretación:

En la tabla 4 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.063, esto indica que la relación es directa entre percepción emocional y desempeño; no obstante, el valor $p=0.630$ es mayor a 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis específica 1 y se confirma la hipótesis nula (H_0). Lo que quiere decir que, no existe relación significativa entre la percepción emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Contrastación de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación entre la comprensión de sentimientos y el desempeño de los profesionales de enfermería.

H1: Existe relación entre la comprensión de sentimientos y el desempeño de los profesionales de enfermería.

Tabla 5

Correlación entre la comprensión de sentimientos del profesional de enfermería y su desempeño laboral.

		Comprensión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comprensión	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.158
		N	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.158
		Sig. (bilateral)	.229
		N	60

Interpretación:

En la tabla 5 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.158, esto indica que la relación es directa entre comprensión de sentimientos y desempeño; a pesar de ello, el valor $p=0.229$ es mayor a 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis específica 2 y se confirma la hipótesis nula (Ho). Quiere decir que, no existe relación significativa entre la comprensión de sentimientos y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Contrastación de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación entre la regulación emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

H1: Existe relación entre la regulación emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Tabla 6.

Correlación entre regulación emocional del profesional de enfermería y su desempeño laboral.

		Regulación	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Regulación	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.148	
	N	60	60	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.148	1.000
		Sig. (bilateral)	.258	
	N	60	60	

Interpretación:

En la tabla 6 se observa que el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.148, esto indica que la relación es directa, lo cual nos indica que a mayor regulación emocional mayor desempeño; sin embargo, el valor $p=0.258$ es mayor a 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis específica 3 y se confirma la hipótesis nula (H_0). Entonces, no existe relación significativa entre la regulación emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

V. Discusión

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un hospital de Lima, 2021; por lo cual se realizó el debido proceso de análisis para comprobar la hipótesis planteada. Y para determinar la relación entre ambas variables se realizó la prueba del coeficiente de correlación de Spearman. A pesar de que solo un 20% de los enfermeros presenta un nivel de inteligencia emocional alto, un 56.7% presenta adecuado nivel de IE y el 23.3% nivel bajo, los resultados que se obtuvieron manifiestan que no guardan relación significativa entre inteligencia emocional y su desempeño laboral ($p=0.212$).

Estos resultados no guardan relación con las indagaciones realizadas por Park y Park M. J. (2018) con respecto a la correlación existente entre los sentimientos de los enfermeros y su labor en la institución, siendo significativamente positiva ($r=.32$, $p<.001$). De igual forma, Kim (2018), que encontró interacción entre dichas variables ($r = .41$, $p<.001$) e incluso propuso capacitaciones que optimicen la inteligencia para poder fortalecer a toda la institución de salud, en el logro de sus metas. Así mismo, Pérez, Molero, Gázquez & Oropesa (2018), quienes brindaron aportes al relacionar el compromiso del profesional enfermero y la importancia de los altos niveles de habilidades emocionales de estos ($R=.15$ y $p<.001$). De igual manera, Morsy y Ebraheem (2020), evaluaron a todas las enfermeras de una unidad crítica y el estudio les dio como resultado que si hubo una correlación positiva entre las tácticas de afrontamiento y las funciones realizadas por enfermería. Así mismo, evidencian que dichos profesionales realizan una mejor labor cuando sienten el apoyo de su organización, por lo que el 49,80% presentaba un bajo desempeño. Y recomiendan que la organización desarrolle talleres enfocados a canalizar el manejo de conflictos, carga laboral y administración del tiempo. Con respecto a las revisiones de estudios nacionales, mencionamos a Guillen (2018), en su estudio se evidenció un alto porcentaje tanto en la inteligencia emocional y de desempeño, concluyendo de esta forma que existe una interacción de positiva entre ambas. De la misma forma, Camarena (2020), en su análisis tuvo como fin establecer si hay inteligencia

emocional en los enfermeros que laboran en el área COVID, sus resultados mostraron un nivel de inteligencia bajo. Por otro lado, Gutiérrez (2017), en su estudio valora si existe relación entre IE del personal de enfermería y su calidad de vida, hallando una correlación positiva entre ambas variables con un $p=,002$. Por otro lado, Arias y Bernaola (2018), concluyó que el 37% de los trabajadores de la salud presentaron un desempeño y sabiduría emocional regular y solo el 20.4% desempeño laboral bueno y alta IE. Aseverando de esta forma que, si está relacionada significativamente, la IE con el funcionamiento laboral de los profesionales de la salud.

Desde otra perspectiva conviene decir que, también existen estudios que muestran resultados contrarios, tales como: Roozbahani, Ameri, Hassanpour y Ranjbar (2018) quienes analizaron también dicha relación y demostraron que no existe interacción. De la misma forma, Pourteimour, Yaghmaei y Babamohamadi (2021) hallaron una relación positiva muy baja entre la carga de trabajo y su desempeño. Así mismo Mata, Mañana y Avanzas (2017), emplearon para evaluar a la Inteligencia emocional (IE) el test del TMMS-24; llegando a la conclusión que la IE no está relacionada con los elementos socioculturales y se observan más grandes porcentajes de baja atención emocional en las féminas. De la misma forma, Huamán y Tanco (2018), en su estudio, analizaron la interacción de las variables inteligencia emocional y estrés; usando la técnica de la encuesta, aplicaron el TMMS y The Nursing Tres Scale y encontraron que no existe interacción entre ambas variables en el personal de enfermería. Similarmente, Lauracio y Lauracio (2020), concluyeron en su estudio, no hallaron relación entre sus variables de estudio del síndrome de Burnout y el desempeño laboral, ya que los trabajadores de salud presentaron un nivel de Burnout medio ($s=2.32$) a comparación del alto nivel desempeño laboral ($s=0.81$).

Con respecto al primer objetivo específico, los resultados obtenidos en el presente estudio se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión percepción emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima; cabe resaltar que el 75% de la población estudiada presenta adecuado nivel de percepción emocional, lo cual se considera importante ya que dichos profesionales son capaces de atender a sus

sentimientos de forma adecuada. Teniendo en cuenta eso, nos apoyamos en los estudios de Ordoñez, Polit, Martínez y Videla-Ces (2020), aplicó como instrumento el TMMS-24, donde obtuvo como resultados una adecuada percepción emocional. Por otro lado, Kozlowski, Hutchinson, Hurley y Browne (2018), en su estudio confirmaron que la capacitación de Inteligencia emocional dio lugar a un aumento significativo de las puntuaciones, $t(19) = -4.77, p < .001$. Demostrando así, que, una sola y breve capacitación de Inteligencia Emocional con un seguimiento mínimo puede aumentar la inteligencia emocional de las enfermeras 3 meses después.

En cuanto al segundo objetivo específico, que consistía en determinar la relación que existe entre la comprensión de sentimientos y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría, solo un 15% presentó un alto nivel de comprensión, a pesar que existe correlación con su desempeño, el estudio determinó que no era significativo. Por el contrario, si existen estudios que identificaban tal relación, como lo es el de, Beauvais, Andreychik y Henkel (2017), que demostraron la importancia de la comprensión y empatía positiva, que fue estadísticamente significativa, $R(85) = .41, p < .01$, donde determinaron que la empatía es un componente clave de inteligencia emocional.

Otro punto a tratar es el tercer objetivo específico que buscó determinar la relación que existe entre la regulación emocional y el desempeño, donde no se halla relación significativa entre dicha dimensión y la variable estudiada, a pesar de que solo un 8.3% presenta alto nivel en la dimensión de regulación emocional. Sin embargo, el estudio de Morales, Gracia y Landeros (2020), llegan a detallar el notable valor de la sabiduría emocional en el quehacer de la enfermería y ofrecer la debida trascendencia de la salud psicológica para mejorar la calidad de atención. Todo esto debido a que el individuo tiene la capacidad para analizar sus sentimientos y de esa forma procesar dicha información para aumentar su razonamiento.

Las teorías nos afirman que la IE es una habilidad clave para los profesionales de la salud, porque tiene importancia y beneficios para los enfermeros y los propios pacientes, dado que ha sido relacionada con el bienestar, la reducción del estrés laboral, disminución de los niveles de agotamiento y liderazgo efectivo. Tal como lo manifiestan las indagaciones expresadas anteriormente. Contamos con

estudios que guardan relación con la teoría del Dr. Goleman, es así que tenemos el estudio de Benito de la Fuente (2018), que consideró pertinente examinar la interacción de las diversas magnitudes de IE de Goleman, con afecciones psicológicas, la satisfacción y estabilidad. Verifican que la inteligencia emocional, usando la empatía, motivación y las capacidades comunicativas, amortiguan el estrés de trabajo en las enfermeras. Es así que llegó a la conclusión, de que se necesita desarrollar la inteligencia emocional del personal de salud para lograr mejores resultados como profesionales y para beneficio de la institución, con labor de calidad.

La teoría de Salovey y Mayer nos brinda el instrumento del TMMS, siendo éste un instrumento aplicado en diversas indagaciones con contextos diferentes para el análisis de la inteligencia emocional. Tiene la fortaleza de precisar el nivel de regulación, comprensión y atención de las emociones; de esa forma ha sido analizada para identificar niveles de estrés, satisfacción de individuos que se desenvuelven en un área determinada o su compromiso con sus respectivas instituciones de salud, reduciendo las tendencias a presentar burnout y mejorando conductas efectivas de liderazgo. Todo esto origina un mejor desenvolvimiento en su carrera, ya que podrían controlar sus sentimientos y los de los demás una vez que lo identifican, deducen y manejan de forma correcta; y de esa manera poder cubrir las necesidades y brindar cuidados individualizados. Diversos estudios encontraron hallazgos que sugieren un enfoque completamente nuevo para que los gerentes de enfermería mejoren los entornos de trabajo, mejorando las competencias emocionales de sus trabajadores y contribuir en generar organizaciones inteligentes con respecto a la calidad y la seguridad de atención al paciente. Tal como, Sarabia, Suárez, Menéndez, Sarabia, Pérez y Sanlúcar (2017), quienes realizaron un estudio en un grupo de 92 profesionales, que asistieron a un taller sobre Inteligencia emocional y obtuvieron como resultado, que mientras más inteligencia emocional aplique el individuo, utilizará más estrategias de afrontamiento positivas centradas en el valor emocional frente al estrés.

En relación a Desempeño laboral, Chiavenato (1991) lo define como el comportamiento que toma cada trabajador con el fin de alcanzar las metas, con características distintas en cada persona y que depende de diversos factores

capaces de influir en el desarrollo de sus labores. De esta forma, su desempeño en el puesto está en funcionalidad de cada una de las variables que más lo condicionan. Los fines por lo cual se evalúa el Desempeño, es para beneficiar la dirección en la toma de decisiones del personal, en cuanto a asenso en puestos de trabajo, rotación del personal, despidos, capacitaciones y desarrollo debido a que identifican con exactitud las capacidades y competencias de sus empleadores. De tal forma, encontramos estudios como el de Díaz, Gutiérrez y Amancio (2018) realizaron su estudio donde los resultados definieron que existe relación directa y significativa entre las variables de desempeño laboral y ausentismo, con un Spearman= 0.5. Los enfermeros perciben que los componentes particulares que condicionan el ausentismo con el desempeño, poseen una interacción directa. Para Wongbud y Akkadechanunt (2021), realizaron su estudio a 438 profesionales de enfermería de diversos nosocomios, llegando a la conclusión de que el manejo de la labor de los enfermeros ha sido de grado elevado y se relaciona significativamente con las diversas magnitudes del auto liderazgo. Según Morales (2018), quien hizo un análisis del desempeño y estrés en una UCI de adultos, que obtuvo como resultado que un mayor porcentaje presenta un nivel medio de desempeño (62%). Al realizar la prueba de Chi Cuadrado, obtuvo como valor $p=0,00$; que significa que si existe una interacción positiva entre ambas variables de estudio (significancia=5%). Con respecto a desempeño laboral, Chávez (2017), realizó un estudio de investigación busco ver la asociación entre desempeño laboral y la gestión del personal de enfermería, obteniendo como resultado entre 0.91 y 0.88, ratificando que sí existe asociación positiva entre ambas variables estudiadas (Rho de Spearman= 0.719). Por lo cual recomendó que, a este grupo profesional, se le debería prestar atención para lograr tener un mejor funcionamiento de sus emociones, probablemente dañadas por los diversos casos que se afectan durante la pandemia.

Es importante remarcar que, en el presente estudio obtuvimos hallazgos en el que relacionamos la inteligencia emocional con datos sociodemográficos, donde hallamos que el 22.6% de los enfermeros que tienen entre 31 a 40 años de edad presentan un alto nivel de inteligencia emocional, solo el 11.1% de la población femenina presenta un alto nivel de inteligencia emocional, así como el 50% de los enfermeros varones presentan un nivel medio de inteligencia emocional. El 66.7%

de los profesionales de enfermería con un tiempo de servicio entre 11 a 20 años presenta un adecuado nivel de inteligencia emocional. Y con respecto al desempeño laboral y los datos sociodemográficos, se encontró que el 38.1% de los profesionales de enfermería que cursan entre los 41 a 50 años presentan un desempeño laboral bueno, mientras que el 40.7% de la población femenina presenta un desempeño regular, siendo un 33,3% de los varones los que presentan un buen desempeño. Se puede apreciar que un 60% de los profesionales que cuentan con más de 21 años de servicio presentan un buen desempeño laboral. Teniendo en cuenta ello, encontramos el estudio de Chen et al. (2019), realizado en tres periodos de tiempo a enfermeros de la unidad de urgencias. Llegando a una importante conclusión donde manifiestan que si existe una relación entre factores personales y el desempeño en el servicio de emergencias ($\beta = 0,24$, valor $P < .001$). De modo similar, Cha y Sung (2020) en su estudio llegó a la conclusión de que existen interacciones positivas entre una cultura dirigida a las interacciones y a las labores con el manejo de enfermería. Detectando que los componentes que predijeron dichas interacciones son la edad de las enfermeras y una cultura dirigida a las labores.

Para terminar, los resultados obtenidos generaron observaciones en base a diversas limitaciones, considerando que la mayor limitación del presente estudio fue el de no contar con mayor muestra, debido a que un porcentaje de la población se encontraba con licencia por ser parte del grupo de riesgo frente a la pandemia. Aquí vale la pena mencionar que la aplicación del instrumento se realizó vía virtual en un breve periodo de tiempo, debido a la sobrecarga laboral de la población a investigar.

VI. Conclusiones

- Primera: Existe relación directa entre inteligencia emocional y desempeño laboral; sin embargo, el valor $p=0.212$ es mayor a 0.05 del nivel de significancia, por lo tanto, no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.
- Segunda: No existe relación significativa entre la percepción emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021. Presenta un coeficiente de Correlación de Spearman es 0.063, esto indica que la relación es directa entre percepción emocional y desempeño; no obstante, el valor $p=0.630$ es mayor a 0.05.
- Tercera: No existe relación significativa entre la comprensión de sentimientos y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021. Presentó un coeficiente de Correlación de Spearman es 0.158, esto indica que la relación es directa entre comprensión de sentimientos y desempeño; a pesar de ello, el valor $p=0.229$ es mayor a 0.05.
- Cuarta: No existe relación significativa entre la regulación emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021. Se obtuvo un coeficiente de Correlación de Spearman es 0.148, esto indica que la relación es directa, lo cual nos indica que a mayor regulación emocional mayor desempeño; sin embargo, el valor $p=0.258$ es mayor a 0.05.

VII. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda a la institución que realice estudios de investigación tipo experimental, que se pueda aplicar a todos los servicios donde se desarrollen talleres de capacitación sobre inteligencia emocional para poder evaluar el impacto sobre los profesionales de la salud y contribuir a mejorar el funcionamiento de la enfermería.
- Segunda: Tomar en cuenta los resultados de desempeño laboral para la elaboración de programas que favorezcan la cultura organizacional e impulsar la cultura dirigida a las interrelaciones y labores para maximizar el desempeño de enfermería.
- Tercera: Con respecto al grupo profesional de enfermería, sería oportuno que los jefes de enfermería tengan la posibilidad de usar los datos conseguidos de la averiguación como base para mejorar el autoliderazgo, promover las capacidades emocionales de las enfermeras y obtener resultados positivos para mejorar el servicio de enfermería.
- Cuarta: Resultará enriquecedor el impartir conocimientos básicos de inteligencia emocional, asertividad y empatía, entre otros, con el objetivo de desarrollar cambios en aspectos psicológicos y conductuales para el beneficio personal.

REFERENCIAS

- Alan, H., & Baykal, U. (2018). Personality characteristics of nurse managers: The personal and professional factors that affect their performance. *Journal of Psychiatric Nursing / Psikiyatri Hemsireleri Dernegi*, 9(2), 119–128. Retrieved from <http://10.0.57.152/phd.2017.08870>
<http://ezproxy.umgc.edu/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=129500749&site=eds-live&scope=site>
- Arias, M., & Bernaola, J. (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral del Profesional de Salud en los Servicios de Hospitalización del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión*. Callao, 2017 (Doctoral dissertation, Tesis de maestría, Universidad Nacional Del Callao, Callao, Perú).
- Ayala Marín, A. F. A. M., & Cardona Arango, M. (2017, 23 enero). EMOCIONES Y DESEMPEÑO LABORAL. *Revista Electrónica Psyconex*. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326985>
- Beauvais, A., Andreychik, M., & Henkel, L. A. (2017). The role of emotional intelligence and empathy in compassionate nursing care. *Mindfulness & Compassion*, 2(2), 92–100. <https://doi.org/10.1016/j.mincom.2017.09.001>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá. Editorial McGraw – Hill.
- Benito de la Fuente, S. (2018). *Inteligencia Emocional como Factor Influyente del Estrés en Enfermería*. Universidad Autónoma de Madrid, 1. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/684680/benito_%20de%20la%20fuente_%20saratfg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bisquerra, R. (2020). *La inteligencia emocional según Salovey y Mayer – Rafael Bisquerra*. Educación Emocional. <https://www.rafaelbisquerra.com/inteligencia-emocional/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>
- Camarena, L. (2020). *TESIS-Inteligencia Emocional En Enfermeros Que Laboran En Un Servicio De Hospitalizacion Covid 19 Del Hospital Nacional Dos De mayo 2020*. Universidad Norbert Wiener, 47. Retrieved from file:///D:/Proyecto Tesis Lucio Onofre SALUD/Libros Trabajo Investigación Lucio 2020/Tesis inteligencia

emocional en enfermeros 2020- Universidad Norbert Wiener-
T061_46992019_T.pdf

- Campos Avellaneda, Gutiérrez Crespo, H., P. I., & Matzumura Kasano, J. P. (2019, agosto). ROTACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE OFTALMOLOGÍA “DR. FRANCISCO CONTRERAS CAMPOS. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S22169732019000200202&script=sci_abstract&tlng=en.
- Chavez Crispin, L. (2017). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017. Universidad César Vallejo.
- Cha, C., & Sung, C. (2020). Factors related to nursing performance in South Korean intensive care units. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6). <https://doi.org/10.1111/ijn.12874>
- Chen, F. L., Chen, K. C., Chiou, S. Y., Chen, P. Y., Du, M. L., & Tung, T. H. (2019). The longitudinal study for the work-related factors to job performance among nurses in emergency department. *Medicine*, 98(12), e14950. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000014950>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Bogotá: Thomson Learning.
- Del Carmen Giménez-Espert, M., & Prado-Gascó, V. J. (2017). Emotional intelligence in nurses: The Trait Meta-Mood Scale. *ACTA Paulista de Enfermagem*, 30(2), 204–209. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201700031>
- Díaz Ledesma, C. R., Gutiérrez Crespo, H., & Amancio Castro, A. M. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. *Rev Cuid*, 9(1), 1973–87. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Elsayed, W. (2019). Relationship between Head Nurses' Job Performance and Staff Nurses' Commitment. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 6(1), 261–277. <https://doi.org/10.21608/pssjn.2019.35074>

- Escoto, M. (2020). El tercer gran modelo de Inteligencia Emocional: Reuven Bar-On - Miguel Ángel Díaz. Retrieved 14 August 2020, from <https://miguelangeldiaz.net/el-tercer-gran-modelo-de-inteligencia-emocional-reuven-bar-on/>
- Figueroa, G. (2021, 23 abril). Qué es el síndrome de Burnout, el problema que padecen médicos y enfermeros por COVID-19. El Destape. <https://www.eldestapeweb.com/sociedad/coronavirus-en-argentina/que-es-el-sindrome-de-burnout-el-problema-que-padecen-medicos-y-enfermeros-por-covid-19-202142221120>
- Giménez-Espert, M. del C., Prado-Gascó, V. J., & Valero-Moreno, S. (2019). Efecto de los aspectos laborales sobre la comunicación, la inteligencia emocional y la empatía en enfermería. *Scielo, Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27, 1–7. Retrieved from www.eerp.usp.br/rlae
- Goleman, D. (1999). La práctica de la inteligencia emocional. *Psicolibro* (Vol. 1, pp. 1–183).
- Guillén Sevillano, M., (2018). Nivel De Inteligencia Emocional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En Las Enfermeras Del Hospital Belén De Trujillo. Segunda Especialidad. Universidad Nacional De Trujillo.
- Huamán Baca, A. R., & Tanco Cirilo, Y. M. (2018). Inteligencia Emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio gineco obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé.” Universidad Privada Norbert Wiener, 1–20.
- Kim, Y. (2018). The Influences of Emotional Intelligence, Self-leadership, and Job Embeddedness on Nursing Work Performance. *The Korean Journal of Health Service Management*, 12(2), 51–58. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.2.051>
- Kozlowski, D., Hutchinson, M., Hurley, J., & Browne, G. (2018). Increasing nurses' emotional intelligence with a brief intervention. *Applied Nursing Research*, 41, 59–61. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.04.001>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en

el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

Leiva Ordoñez, Alexander. *Análisis de Gestión de Recursos Humanos en el Complejo de Servicios de la Provincia de Holguín*. 2000

Manjarrés, S. M. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería en cardiología: revista científica e informativa de la Asociación Española de Enfermería en Cardiología*, (58), 27-30.

Mata-Peón, Mañana, Corbato, & Avanzas-Fernández. (2017). Inteligencia emocional en el personal de Enfermería. *Metas De Enfermería*, 20(6), 9–13.
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=40&sid=d049eb89-9128-4d25-8328-de41c02696e4%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9cHQYnlmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=124229734&db=lth>

Mestre Navas, J. M., Pérez, N., González de la Torre, G., Núñez Lozano, J. M., & Guil Bozal, R. (2017). El desarrollo de la inteligencia emocional a través de la optimización de las capacidades cognitivas a través de la educación obligatoria. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 20, 57.
<https://doi.org/10.18172/con.3023>

Monge, J. (2017). Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015. Trabajo de investigación para optar el título de especialista en enfermería emergencias y desastres). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, lima. Recuperado de: http://cybertesis.unsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5895/1/Monge_nj.pdf.

Montoya, Y., & Durán, E. C. (2017, julio). LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA GERENCIA EN TIEMPOS DE CAMBIOS. *Revista REDINE - Docencia, Investigación y Extensión*. <https://core.ac.uk/download/pdf/146445195.pdf>

Morales Castillejos, L., Gracia Verónica, Y., & Landeros Olvera, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. *Revista Cuidarte*. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.989>

- Moreno, C. (2019, 6 marzo). Por qué la Inteligencia Emocional es el mejor predictor del éxito. 360 grados press. <https://360gradospress.com/salud/por-que-la-inteligencia-emocional-es-el-mejor-predictor-del-exito/>
- Morales Villagomez, M. (2018). Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador – 2018. Universidad Nacional del Callao. Retrieved from <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3342>
- Morsy, M. M. E., & Ebraheem, S. M. A. (2020). Work-Related Stressors, Coping Strategies: Its Relation to Job Performance and Perceived Organizational Support among Critical Care Nurses. *Evidence-Based Nursing Research*, 2(3). <https://doi.org/10.47104/ebnrojs3.v2i3.127>
- Muñoz, A. (2019, 1 noviembre). ¿Sabes Qué Es la Inteligencia Emocional? Aboutespanol. <https://www.aboutespanol.com/que-es-la-inteligencia-emocional-2396388>
- Nieto, E. N. (2018). Descripción: Tipos de Investigación. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187.
- Ordoñez-Rufat, P., Polit-Martínez, M. V., Martínez-Estalella, G., & Videla-Ces, S. (2020). Emotional intelligence of intensive care nurses in a tertiary hospital. *Enfermeria Intensiva*. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2020.05.001>
- OSEI, S. A., Boahemaa, A. F., Peparah, W. K., Marfo-Kusi, A. A., & Pinamang, B. N. (2019). Continuous Professional Development on Job Performance of Registered Nurses in Ghana. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 7(1), 116–128. <https://doi.org/10.35974/isc.v7i1.920>
- Park, S. H., & Park, M. J. (2018). The effects of emotional intelligence, nursing work environment on nursing work performance in clinical nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(4), 175–184. Retrieved from <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201813742062835.page>
- Platero Ibañez, C. (2020). Aplicaciones de la inteligencia emocional. *ReiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*.

<https://doi.org/10.30827/digibug.27761>

Pennebaker, J. W. (Ed.). (1995). *Emotion, Disclosure, and Health*. (Vol. 7). American Psychological Association.

Pérez-Fuentes, M. del C., Molero Jurado, M. del M., Gázquez Linares, J. J., & Oropesa Ruiz, N. F. (2018). The role of emotional intelligence in engagement in nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph15091915>

Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Revista de Gestión de Enfermería*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>

Rafael Gutiérrez, H. (2017). *Inteligencia emocional y la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*, Lima, 2017. Universidad César Vallejo.

Regader, B., & Regader, B. (2021, 26 abril). La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner. *Psicología y Mente*. <https://psicologiymente.com/inteligencia/teoria-inteligencias-multiples-gardner>

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>

Roobahani, A. R., Ameri, Z. D., Hassanpour, M., & Ranjbar, H. (2018). The relationship between nurses' performance during endotracheal suctioning with their emotional intelligence in Neonatal Intensive Care Units (NICU). *Advances in Nursing & Midwifery*, 27(1), 32–39

Rosales, S. (2018, 27 marzo). *Inteligencia Social Thorndike*. Scribd.

<https://es.scribd.com/document/374971566/Inteligencia-Social-Thorndike>

Salovey, P. & Mayer, D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality. Science and Education*, 9(3), 185-211. <http://www.sciepub.com/reference/13078>

Sampieri, H., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología De La Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill.

Sarabia-Cobo, C. M., Suárez, S. G., Menéndez Crispín, E. J., Sarabia Cobo, A. B., Pérez, V., de Lorena, P., Sanlúcar Gross, L. (2017). Emotional intelligence and coping styles: An intervention in geriatric nurses. *Applied Nursing Research*, 35, 94–98. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.03.001>

Sikula, A. (1991). *Administración de Recursos Humanos en Empresas*. Editorial Limusa. México.

Wongbud, N., Chitpakdee, B., & Akkadechanunt, A. (2021). Self-leadership and job performance of nurses in regional hospitals in Thailand. *Chiang Mai Medical Journal*, 60(1). <https://doi.org/10.12982/cmumedj.2021.09>

Zerilli, A. (1973). *Valoración de personal*. Deusto: Bilbao.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL	La Inteligencia Emocional se basa en la capacidad de dirigir nuestro sentir, enfocándose en la destreza por diferenciar las emociones, de tal forma que se puedan trabajar sobre ellas reconociéndolas e impulsándolas hacia una mayor capacidad intelectual y emocional.	IE se divide en 3 dimensiones: percepción emocional, comprensión de sentimientos, regulación emocional, que conforman un cuestionario de 24 preguntas evaluadas usando escala de Likert, con rangos que van desde alto, adecuado y baja inteligencia emocional (Mestre, Pérez, González, Núñez y Guil 2017).	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción emocional - Comprensión de sentimientos - Regulación emocional 	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de autoconciencia de los sentimientos - Compresión de los sentimientos de uno mismo y con respecto a los demás. - Capacidad para gestionar las emociones, de manejar y regular experiencias negativas o estresantes para sentirse mejor. 	<p>Alto</p> <p>Adecuado</p> <p>Bajo</p>
DESEMPEÑO LABORAL	Son las capacidades del profesional que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para crear comportamientos que tienen la posibilidad de perjudicar resultados y los cambios sin antecedentes que se está dando en las empresas. De la misma manera lo relaciona con el rendimiento de la enfermera, como punto de partida para lograr grandes logros a nivel organizacional. Su evaluación es medible, tangible, observable, como resultado obtenido por cada unidad que realiza la actividad (Chavenato I.)	La variable desempeño laboral identificó la medición de dos dimensiones: 1) Dimensiones actitudinales y 2) Dimensiones operativas Chiavenato (2009). Sus indicadores se evalúan en un cuestionario de 22 ítems de opciones múltiples, usando una escala de medición ordinal, con rangos que van desde bueno, regular y malo (Arias y Bernaola 2018).	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudinales - Operativas 	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad del Trabajo - Disciplina Laboral - Iniciativa y Creatividad - Superación Personal - Cumplimiento del plan de trabajo 	<p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Malo</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos – Inteligencia emocional

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Edad: _____

Sexo: M/F

Área de Trabajo: _____

Instrucciones:

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco opciones por cada frase. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

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

Percepción Emocional	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Presto mucha atención a los sentimientos					
2. Normalmente me preocupo por lo que siento					
3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones					
4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo					
5. Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos					
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente					
7. A menudo pienso en mis sentimientos					
8. Presto mucha atención a cómo me siento					
Comprensión de Sentimientos					
9. Tengo claro mis sentimientos					

10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos					
11. Casi siempre se cómo me siento					
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas					
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones					
14. Siempre puedo decir cómo me siento					
15. A veces puedo decir cuales son mis emociones					
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos					
17. Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista					
Regulación Emocional					
18. Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida					
20. Intento tener pensamiento positivo, aunque me sienta mal					
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme					
22. Me preocupo por tener buen estado de ánimo					
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz					
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos – Desempeño laboral

CUESTIONARIO

INSTRUCCION: El siguiente instrumento evaluará el Desempeño Laboral de cada profesional de Enfermería, marque con un aspa en el casillero la respuesta que considere conveniente, es anónimo, se solicita su confidencialidad y su respuesta sea sincera. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

1. Nunca

2. A veces

3. Siempre

	Siempre	A veces	Nunca
1. Realiza un buen trabajo.			
2. Trata bien a los pacientes.			
3. Tiene amplio conocimiento del puesto.			
4. La calidad de su trabajo es excepcional.			
5. Llega a la hora (puntual).			
6. Es tolerante a las situaciones difíciles.			
7. Inicia sus labores prontamente.			
8. Tiene un alto grado de rendimiento.			
9. Tiene habilidad de motivar a otros.			
10. Toma decisiones apropiadas y rápidas.			
11. Tiene capacidad para tomar responsabilidades.			
12. Tiene la capacidad para desarrollar ideas en mejora de su trabajo.			
13. Trabaja en equipo.			
14. Posee un espíritu de superación.			
15. Demuestra interés en el trabajo.			
16. Asiste frecuentemente a las capacitaciones brindadas en el servicio.			

17. Tiene pleno conocimiento de las fases de su trabajo			
18. Se adapta con facilidad a los diversos sistemas de trabajo.			
19. Respeta la estructura organizativa dentro del servicio.			
20. Reconoce las necesidades dentro del servicio			
21. Demuestra capacidad de organización			
22. Hace buen uso de los materiales y equipos de trabajo			

Anexo 4. Baremos del Trait Meta Mood Scale-24

Escala general del TMMS-24

Índice general de inteligencia emocional percibida	
Nivel	Puntaje
Alto	99-120
Adecuado	66-98
Bajo	65-24

BAREMOS DE LAS DIMENSIONES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL TMMS-24

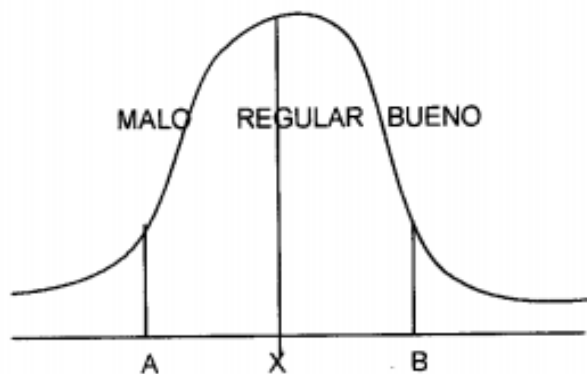
Índice por dimensiones de inteligencia emocional percibida

Dimensión	Nivel	Puntaje
Atención	Alto	33 – 40
	Adecuado	18 – 32
	Bajo	8 – 17
Claridad	Alto	36 – 40
	Adecuado	21 – 35
	Bajo	8 – 20
Reparación	Alto	38 – 40
	Adecuado	23 – 37
	Bajo	8 – 22

Anexo 5. Escala de Puntuación de Desempeño Laboral

Escala de puntuación de desempeño

ESCALA DE ESTANINOS



$$A = x - 0.75 (DS)$$

$$B = X + 0.75 (DS)$$

Desempeño Laboral	Malo	Regular	Bueno
D. Actitudinal	11 – 30	31 – 32	> 33
D. Operativa	11 – 30	31 – 32	> 33
Total	22- 61	62 – 65	> 66

Anexo 6. Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Estudio: Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021

Investigador principal: Briguit Angela Pérez Ramos

Introducción: Lo invitamos a participar de un estudio de investigación. El estudio se realizará en el Servicio de Cardiopediatría. Su participación es voluntaria, usted puede elegir participar o no.

Propósito del estudio: El profesional de enfermería, ejerce un rol fundamental en la unidad de cuidados intensivos de Cardiopediatría, ya que están al cuidado de pacientes que en su mayoría presentan cardiopatías complejas. El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del servicio de cardiopediatría.

Diseño del estudio: La presente investigación es de tipo Básica, enfoque Cuantitativo. De alcance correlacional. Es diseño no experimental, debido a que se realizará sin manipular deliberadamente las variables y solamente se observan en su ambiente natural para luego analizarlos. Y de corte transversal.

Procedimientos del estudio: Si Ud. acepta participar se le solicitará responder dos cuestionarios que le tomarán aproximadamente 10 a 15 minutos. Deberá responder una opción por cada pregunta.

Riesgos y molestias: No producirá ningún tipo de daño o riesgos para los sujetos de investigación en ningún momento de la aplicación del estudio.

Beneficios: No recibirá beneficios directos, el interés principal es buscar aportar al conocimiento ya existente, generando reflexiones que ayuden a la profesión de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de cardiopediatría. Además, permitirá que pueda ser empleada para otros próximos estudios relacionados a la inteligencia emocional en profesionales de la salud.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE

Confidencialidad: Una vez que acepte participar del estudio, se le solicitará datos personales que no lo identificarán, sin embargo, serán manejados con la debida confidencialidad. Su nombre no será publicado en ningún informe o reporte relacionado al presente estudio.

Derecho de acceso: El participante podrá solicitar los resultados si así desea solicitarlos. Podrá contactarse con la investigadora principal: Briguit Angela Pérez Ramos, teléfono: 952873255.

Participación voluntaria y retiro: La participación de Ud. es voluntaria, de tal forma que podría abandonar o retirarse del estudio en el momento que lo crea oportuno.

Preguntas/Contactos: Ante cualquier duda o consulta deberá contactarse con la investigadora principal: Briguit Angela Pérez Ramos, teléfono: 952873255.

FIRMAS

Declaración de consentimiento del participante

He leído y comprendido el procedimiento descrito por la investigadora principal para poder desarrollar los cuestionarios de su estudio de investigación, es por ello que doy mi consentimiento y acepto participar de la presente investigación.

_____	_____	_____
Nombres y Apellidos Participante	Firma	Fecha y Hora

_____	_____	_____
Briguit Angela Pérez Ramos Investigador	Firma	Fecha y Hora

Anexo 8. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN
<p>¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021.</p> <p>Objetivo Específico 1) Determinar la relación que existe entre la percepción emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima. 2) Determinar la relación que existe entre la comprensión de sentimientos y el desempeño laboral del profesional de enfermería Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021. 3) Determinar la relación que existe entre la regulación emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis General La inteligencia emocional del profesional de enfermería se relaciona con su desempeño laboral en el servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis Específica 1) Existe relación entre la percepción emocional y el desempeño de los profesionales de enfermería. 2) Existe relación entre la comprensión de sentimientos y el desempeño de los profesionales de enfermería. 3) Existe relación entre la regulación emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p>	<p>V1: Inteligencia emocional del profesional de enfermería.</p> <p>V2: Desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>V1: La técnica es la encuesta y el instrumento es la escala tipo lickert.</p> <p>V2: La técnica es la encuesta.</p>

Anexo 9. Tabla de Juicio de Expertos

JUECES	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	TOTAL
MG. GIANINA ALVARADO SOTO	100%	100%	100%	100%
MG. MILAGROS CÉSPEDES CHÁVEZ	100%	100%	100%	100%
MG. CARLOS JAIMES VELÁSQUEZ	100%	100%	100%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Anexo 10: Validación de Instrumento de Recolección

Experto N° 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL (Adaptación al español por Fernández-Berrocal et al., 2004).

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Presto mucha atención a los sentimientos	X		X		X		
2	Normalmente me preocupo por lo que siento	X		X		X		
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	X		X		X		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	X		X		X		
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos	X		X		X		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	X		X		X		
7	A menudo pienso en mis sentimientos	X		X		X		
8	Presto mucha atención a cómo me siento	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
9	Tengo claro mis sentimientos	X		X		X		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	X		X		X		
11	Casi siempre se cómo me siento	X		X		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	X		X		X		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	X		X		X		
14	Siempre puedo decir cómo me siento	X		X		X		
15	A veces puedo decir cuales son mis emociones	X		X		X		
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	X		X		X		
17	Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
18	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		X		X		
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	X		X		X		
20	Intento tener pensamiento positivo, aunque me sienta mal	X		X		X		
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	X		X		X		
22	Me preocupo por tener buen estado de ánimo	X		X		X		

23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	X		X		X	
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos A. Jaimes Velásquez DNI: 42762905
 Especialidad del validador:.....Estadístico, Magister en Salud Pública.....

.....03 de junio del 2021.....

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, exacto y directo

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

Dr. Carlos Alberto Jaimes Velásquez
 ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
 CARRERA N° 214

 Firma del Experto Informante.


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - Actitudinal							
	Calidad del Trabajo	X		X		X		
1	Trata bien a los pacientes.	X		X		X		
2	La calidad de su trabajo es excepcional.	X		X		X		
3	Demuestra capacidad de organización	X		X		X		
4	Hace buen uso de los materiales y equipos de trabajo	X		X		X		
	Iniciativa y creatividad							
5	Tiene habilidad de motivar a otros.	X		X		X		
6	Tiene capacidad para tomar responsabilidades.	X		X		X		
7	Tiene la capacidad para desarrollar ideas en mejora de su trabajo.	X		X		X		
8	Demuestra interés en el trabajo.	X		X		X		
	Superación Personal							
9	Posee un espíritu de superación.	X		X		X		
10	Asiste frecuentemente a las capacitaciones brindadas en el servicio.	X		X		X		
11	Tiene pleno conocimiento de las fases de mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 – Operativa	Si	No	Si	No	Si	No	
	Disciplina Laboral							
12	Llega a la hora (puntual).	X		X		X		
13	Es tolerante a las situaciones difíciles.	X		X		X		
14	Trabaja en equipo.	X		X		X		
15	Se adapta con facilidad a los diversos sistemas de trabajo.	X		X		X		
16	Respeto la estructura organizativa dentro del servicio.	X		X		X		
	Cumplimiento del plan de trabajo							
17	Realizo un buen trabajo.	X		X		X		
18	Tiene amplio conocimiento del puesto.	X		X		X		
19	Inicia sus labores prontamente.	X		X		X		

20	Tiene un alto grado de rendimiento.	X		X		X	
21	Toma decisiones apropiadas y rápidas.	X		X		X	
22	Reconoce las necesidades dentro del servicio	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos A. Jaimes Velásquez DNI: 42762905
 Especialidad del validador: Estadístico, Magister en Salud Pública

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, exacto y directo

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

03 de junio del 2021



Mg. Carlos Alberto Jaimes Velásquez
 ESTADÍSTICO y EPIDEMIÓLOGO
 COLOMBIA

Firma del Experto Informante.

Experto N° 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL (Adaptación al español por Fernández-Berrocal et al., 2004).

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Presto mucha atención a los sentimientos	x		x		x		
2	Normalmente me preocupo por lo que siento	x		x		x		
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	x		x		x		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	x		x		x		
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos	x		x		x		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	x		x		x		
7	A menudo pienso en mis sentimientos	x		x		x		
8	Presto mucha atención a cómo me siento	x		x		x		
DIMENSIÓN 2								
9	Tengo claro mis sentimientos	x		x		x		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	x		x		x		
11	Casi siempre se cómo me siento	x		x		x		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	x		x		x		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	x		x		x		
14	Siempre puedo decir cómo me siento	x		x		x		
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	x		x		x		
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	x		x		x		
17	Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista	x		x		x		
DIMENSIÓN 3								
18	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	x		x		x		
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	x		x		x		
20	Intento tener pensamiento positivo, aunque me sienta mal	x		x		x		
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	x		x		x		
22	Me preocupo por tener buen estado de ánimo	x		x		x		
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	x		x		x		
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La suficiente lo determina el coeficiente estadístico de Análisis Factorial Confirmatorio

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Milagros de Jesús Céspedes Chávez DNI: 26663685

Especialidad del validador: Psic. Clínica, Psic de la Salud y Psic Educativa

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, exacto y directo

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

Lima, 30 de mayo del 2021

Mg. Milagros Céspedes Chávez

Psicóloga Clínica - Educativa

Milagros de Jesús Céspedes Chávez DNI 26663685



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 - Actitudinal								
Calidad del Trabajo								
1	Trata bien a los pacientes.	X		X		X		
2	La calidad de su trabajo es excepcional.	X		X		X		
3	Demuestra capacidad de organización	X		X		X		
4	Hace buen uso de los materiales y equipos de trabajo	X		X		X		
Iniciativa y creatividad								
5	Tiene habilidad de motivar a otros.	X		X		X		
6	Tiene capacidad para tomar responsabilidades.	X		X		X		
7	Tiene la capacidad para desarrollar ideas en mejora de su trabajo.	X		X		X		
8	Demuestra interés en el trabajo.	X		X			X	¿cómo demostraría interés en el trabajo?
Superación Personal								
9	Posee un espíritu de superación.	X		X			X	¿cómo demostraría ese espíritu de superación?
10	Asiste frecuentemente a las capacitaciones brindadas en el servicio.	X		X		X		
11	Tiene pleno conocimiento de las fases de mi trabajo	X		X		X		“Tiene pleno conocimiento de las fases/etapas? de su trabajo”
DIMENSIÓN 2 – Operativa								
Disciplina Laboral								
12	Llega a la hora (puntual).	X		X		X		
13	Es tolerante a las situaciones difíciles.	X		X		X		
14	Trabaja en equipo.	X		X		X		
15	Se adapta con facilidad a los diversos sistemas de trabajo.	X		X		X		
16	Respeto la estructura organizativa dentro del servicio.	X		X		X		
Cumplimiento del plan de trabajo								
17	Realizo un buen trabajo.		X		X		X	“Cumplió con las metas del día/mes”
18	Tiene amplio conocimiento del puesto.	X		X		X		
19	Inicia sus labores prontamente.	X		X		X		
20	Tiene un alto grado de rendimiento.	X		X		X		“Su capacidad de rendimiento profesional es alto”
21	Toma decisiones apropiadas y rápidas.	X		X		X		
22	Reconoce las necesidades dentro del servicio	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La suficiencia lo determina el Coeficiente estadístico de Análisis Factorial Confirmatorio

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Milagros de Jesús Céspedes Chávez DNI 26663685


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, exacto y directo

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

Lima, 30 de mayo del 2021


.....
Mg. Milagros Céspedes Chávez
.....
Psicóloga Clínica - Educativa
Milagros de Jesús Céspedes Chávez DNI 26663685

Experto N° 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL (Adaptación al español por Fernández-Berrocal et al., 2004).

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Presto mucha atención a los sentimientos	x		x		X		
2	Normalmente me preocupo por lo que siento	X		x		x		
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	x		x		X		
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	X		x		x		
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos	x		x		X		
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	x		x		x		
7	A menudo pienso en mis sentimientos	x		x		X		
8	Presto mucha atención a cómo me siento	x		x		x		
DIMENSIÓN 2								
9	Tengo claro mis sentimientos	x		x		X		
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	X		x		x		
11	Casi siempre sé cómo me siento	x		x		X		
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	X		x		x		
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	x		x		X		
14	Siempre puedo decir cómo me siento	X		x		x		
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	x		x		X		
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	X		x		x		
17	Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista	x		x		X		
DIMENSIÓN 3								
18	Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	X		x		x		
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	x		x		X		
20	Intento tener pensamiento positivo, aunque me sienta mal	X		x		x		
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme	x		x		X		
22	Me preocupo por tener buen estado de ánimo	X		x		x		
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	x		x		X		
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Gianina Alvarado Soto.....

DNI:.....00124824.....

Especialidad del validador:.... **Maestro en Gestión de enfermería / especialista en Enfermería cardiológica / cuidados cardiovasculares en Pediatría**.....

.....1.....de.....6.....del 2021.....

Lic. Gianina Alvarado Soto

Enfermera

C.E.P. 32795 - N.E.E. 10171

INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR

Firma del Experto Informante.

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, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 - Actitudinal								
Calidad del Trabajo								
1	Trata bien a los pacientes.	x		x		X		
2	La calidad de su trabajo es excepcional.	x		x		x		
3	Demuestra capacidad de organización	x		x		X		
4	Hace buen uso de los materiales y equipos de trabajo	x		x		x		
Iniciativa y creatividad								
5	Tiene habilidad de motivar a otros.	x		x		x		
6	Tiene capacidad para tomar responsabilidades.	x		x		X		
7	Tiene la capacidad para desarrollar ideas en mejora de su trabajo.	x		x		x		
8	Demuestra interés en el trabajo.	x		x		X		
Superación Personal								
9	Posee un espíritu de superación.	x		x		X		
10	Asiste frecuentemente a las capacitaciones brindadas en el servicio.	x		x		x		
11	Tiene pleno conocimiento de las fases de mi trabajo	x		x		X		
DIMENSIÓN 2 – Operativa		Si	No	Si	No	Si	No	
Disciplina Laboral								
12	Llega a la hora (puntual).	x		x		x		
13	Es tolerante a las situaciones difíciles.	x		x		x		
14	Trabaja en equipo.	x		x		x		
15	Se adapta con facilidad a los diversos sistemas de trabajo.	x		x		x		
16	Respeto la estructura organizativa dentro del servicio.	x		x		x		
Cumplimiento del plan de trabajo								
17	Realizo un buen trabajo.	x		x		x		
18	Tiene amplio conocimiento del puesto.	x		x		x		
19	Inicia sus labores prontamente.	x		x		x		
20	Tiene un alto grado de rendimiento.	x		x		x		
21	Toma decisiones apropiadas y rápidas.	x		x		x		
22	Reconoce las necesidades dentro del servicio	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Gianina Alvarado Soto.....** DNI:.....**00124824.....**
 Especialidad del validador:....**Maestro en Gestión de enfermería / especialidad en enfermería cardiológica / cuidados cardiovasculares en pediatría.....**

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, exacto y directo

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

.....1.....de.....6.....del 2021.....


Lic. Gianina Alvarado Soto
 Enfermera
 E.P 32795 R.E.E 10171
 INSTITUTO NACIONAL CARDIOVASCULAR
 Firma del PNCOR 1639448416

Anexo 11. Base de datos del piloto de inteligencia emocional

Perezcorrecto; - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ABBYY FineReader 11 ¿Qué desea hacer?

V29 $= (24 / (24 - 1)) * (1 - H22 / AA21)$

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	
1	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	total					
2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	72						
3	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	98						
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95						
5	4	3	5	2	5	1	3	3	3	5	5	5	5	1	1	3	1	3	4	1	3	2	3	5	77						
6	5	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	78						
7	6	5	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	85						
8	7	5	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5	96						
9	8	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	56						
10	9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	57						
11	10	2	2	1	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	4	2	4	3	3	4	61						
12	11	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	5	4	5	5	86						
13	12	3	5	4	3	2	1	2	1	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	79						
14	13	4	5	5	5	1	1	2	5	5	2	3	3	4	1	1	3	5	5	5	5	4	5	5	85						
15	14	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	92						
16	15	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	44						
17	16	5	5	4	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	101						
18	17	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	68						
19	18	4	5	5	5	1	1	2	5	5	2	3	3	4	1	1	3	5	5	5	5	4	5	5	85						
20																															
21	VARIANZA	1	2	2	2	1	1	0	1	1	1.3	0.8	1.2	1.1	2	1.3	1	1.1	1.1	1.5	1.1	1.2	0.9	1	2	247.23765					
22	SUMA DE VARIANZA DE LOS ITEM							29																							
23																															
24	NUMERO DE PREGUNTAS							24	K																						
25																															
26	Fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach																								$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\text{suma de varianza de los items}}{\text{Varianza del puntaje total}} \right)$						
27																															
28																															
29																									$\alpha = 0.9$						
30																															
31																															

Anexo 12. Base de datos del piloto de desempeño laboral

Perezcorrecto; - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ABBYY FineReader 11 ¿Qué desea hacer?

X27

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
1	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL		
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63		
3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	55		
4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	60		
5	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	48		
6	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65		
7	6	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	54		
8	7	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	53		
9	8	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	59		
10	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65		
11	10	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	54		
12	11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	63		
13	12	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59		
14	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	64		
15	14	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	55		
16	15	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	52		
17	16	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	52		
18	17	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	56		
19	18	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	57		
20																										
21	VARIANZA	0.173	0.222	0.238	0.173	0.222	0.2006	0.361	0.201	0.1728	0.247	0.222	0.222	0.238	0.25	0.25	0.222	0.222	0.247	0.14	0.24	0.25	0.17	24.2		
22																										
23	SUMA DE VARIANZA DE LOS ITEM:				4.877																					
24																										
25																										
26	Fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach																									
27																										
28																										
29																										
30																										
31																										
32																										

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\text{suma de varianza de los items}}{\text{Varianza del puntaje total}} \right)$$

$$\alpha = 0.837$$

Anexo 13. Base de datos SPSS

Hipótesis general

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos0] C:\Briguit!!!\3er Semestre\referencias bibliográficas\excel

Correlaciones			Inteligencia Emocional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,163
		Sig. (bilateral)	.	,212
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,163	1,000
		Sig. (bilateral)	,212	.
		N	60	60

Hipótesis Específicas

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos0] C:\Briguit!!!\3er Semestre\referencias bibliográficas\excel

Correlaciones			Percepción	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Percepción	Coefficiente de correlación	1,000	,063
		Sig. (bilateral)	.	,630
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,063	1,000
		Sig. (bilateral)	,630	.
		N	60	60

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos0] C:\Briguit!!!\3er Semestre\referencias bibliográficas\excel

Correlaciones			Comprensión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comprensión	Coefficiente de correlación	1,000	,158
		Sig. (bilateral)	.	,229
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,158	1,000
		Sig. (bilateral)	,229	.
		N	60	60

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos0] C:\Briguit!!!\3er Semestre\referencias bibliográficas\excel

Correlaciones			Regulación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Regulación	Coefficiente de correlación	1,000	,148
		Sig. (bilateral)	.	,258
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,148	1,000
		Sig. (bilateral)	,258	.
		N	60	60

Anexo 14.

Nivel de inteligencia emocional de los profesionales de enfermería del servicio de Cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Nivel	Nº	%
Bajo	14	23.3
Adecuado	34	56.7
Alto	12	20.0
Total	60	100.0

Anexo 15.

Nivel de inteligencia emocional según características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del servicio de Cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Características sociodemográficas	Inteligencia Emocional								
	Bajo		Adecuado		Alto		Total		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Edad	< 30	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	3	100.0%
	31 a 40	10	31.3%	13	40.6%	9	28.1%	32	100.0%
	41 a 50	2	10.0%	15	75.0%	3	15.0%	20	100.0%
	> 51	1	20.0%	4	80.0%	0	0.0%	5	100.0%
Sexo	Femenino	13	24.1%	31	57.4%	10	18.5%	54	100.0%
	Masculino	1	16.7%	3	50.0%	2	33.3%	6	100.0%
Tiempo de Servicio	< 2	4	44.4%	2	22.2%	3	33.3%	9	100.0%
	2 a 5	2	13.3%	9	60.0%	4	26.7%	15	100.0%
	6 a 10	3	30.0%	4	40.0%	3	30.0%	10	100.0%
	11 a 20	4	19.0%	15	71.4%	2	9.5%	21	100.0%
	> 21	1	20.0%	4	80.0%	0	0.0%	5	100.0%

Anexo 16.

Nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Nivel	Nº	%
Malo	11	18.3
Regular	26	43.3
Bueno	23	38.3
Total	60	100.0

Anexo 17.

Nivel de desempeño laboral según características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del servicio de Cardiopediatría de un Hospital en Lima, 2021.

Características sociodemográficas	Desempeño Laboral								
	Malo		Regular		Bueno		Total		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Edad	< 30	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	3	100.0%
	31 a 40	6	19.4%	12	38.7%	13	41.9%	31	100.0%
	41 a 50	3	14.3%	10	47.6%	8	38.1%	21	100.0%
	> 51	1	20.0%	3	60.0%	1	20.0%	5	100.0%
Sexo	Femenino	11	20.4%	22	40.7%	21	38.9%	54	100.0%
	Masculino	0	0.0%	4	66.7%	2	33.3%	6	100.0%
Tiempo de Servicio	< 2	1	11.1%	3	33.3%	5	55.6%	9	100.0%
	2 a 5	5	33.3%	5	33.3%	5	33.3%	15	100.0%
	6 a 10	1	10.0%	6	60.0%	3	30.0%	10	100.0%
	11 a 20	3	14.3%	11	52.4%	7	33.3%	21	100.0%
	> 21	1	20.0%	1	20.0%	3	60.0%	5	100.0%

Anexo 18.

Prueba de normalidad de los puntajes

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Percepción	.102	60	.192
Comprensión	.132	60	.011
Regulación	.098	60	,200*
Inteligencia Emocional	.096	60	,200*
Actitudinal	.229	60	.000
Operativa	.366	60	.000
Desempeño Laboral	.267	60	.000