

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD
SAN FRANCISCO CONO SUR.
TACNA-2023**

TESIS

Presentada por:

Bach. Helber Mamani Vera

Para optar el Título profesional de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

TACNA – PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO
DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR.
TACNA-2023**

TESIS

PRESENTADO POR

Bach. Helber Mamani Vera

Para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

Aprobado por Inanimidad, ante el siguiente jurado



Dra. Elizabeth Balbina Huerta Tovar
Presidenta



Dra. Carla Patricia Milagros Mori Fuentes
Secretaria



Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
Vocal



Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
Asesora

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar, en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 12652-2024-FACS-UNJBG, de la tesis titulada: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUDSAN FRANCISCO CONO SUR. TACNA-2023 Presentado por la bachiller Helber Mamani Vera para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 16%

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la ESCALA DE SIMILITUD de la tesis está de acuerdo a la SIMILITUD BAJA PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención de título.



Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar

DNI:40829357

ASESORA



Bach. Helber Mamani Vera

DNI: 74303587

TESISTA



DEDICATORIA

Doy gracias a Dios por darme la vida y haberme guiado a lo largo de mi formación profesional, por darme fortaleza en momentos de debilidad.

A mis padres y hermanos por estar conmigo apoyándome, recibiendo un apoyo incondicional, por ello les agradezco por guiarme en esta dulce etapa de mi vida.

Bach. Helber Mamani Vera

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la oportunidad de conocer a personas valiosas para que hoy en día logre este objetivo de mi vida.

A mi asesora, la Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar que me apoyó en el proceso de investigación, a los docentes de enfermería por brindarme sus conocimientos y aprendizajes.

Al Centro de Salud San Francisco por ser muy asequibles al permitirme el campo de investigación, y al profesional de enfermería con la ejecución del trabajo de investigación.

A todas aquellas personas, amigos y compañeros de clase que me apoyaron e incentivaron a poder lograr el objetivo y mi meta.

Bach. Helber Mamani Vera

ÍNDICE

RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.3. OBJETIVOS:	9
1.4. JUSTIFICACIÓN.	10
1.5. HIPÓTESIS.....	12
1.5.1. Hipótesis alterna	12
1.5.2. Hipótesis nula	12
1.6. VARIABLES DE ESTUDIO	13
1.6.1. Variable independiente.....	13
1.6.2. Variable dependiente	13
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	15
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:	15
3.2. BASES TEÓRICAS FUNDAMENTOS TEÓRICOS	18
2.2.1. TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE ABRAHANM MASLOW	18
2.2.2. MAPA CONCEPTUAL DE LA TEORÍA DE ABRAHANM MASLOW	21
2.2.3. VARIABLES DE ESTUDIO	25
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	39
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	39
3.4. POBLACIÓN	40
3.4.1. CRITERIO DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	40
3.5. MUESTRA	41
3.5.1. TAMAÑO DE LA MUESTRA	41
3.5.2. MUESTREO.....	41
3.6. UNIDAD DE ANÁLISIS	41
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	46
3.9. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	47
3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	48
3.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS	49
3.11.1. Principio de autonomía	49
3.11.2. Consentimiento informado.....	49
3.11.3. Confidencialidad de los datos	49
3.11.4. Principio de Beneficencia	49
3.11.5. Evaluación de beneficios de estudio y de sus destinatarios.....	50
3.11.6. Protección de grupos vulnerables	50
3.11.7. Principio de Justicia:	50
3.11.8. La selección de los seres humanos sin discriminación	50
3.11.9. Los beneficios potenciales serán los individuos y los conocimientos para sociedad	50
CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE DATOS	50
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y DESCRIPCIÓN	50
4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS.....	64
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	65
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1. CONCLUSIONES	70
5.2. RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
TABLA N° 01	Características Generales del Profesional de Enfermería Del Centro De Salud San Francisco, Tacna-2023.	73
TABLA N° 02	El Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Centro de Salud San Francisco de Cono Sur, Tacna-2023.	77
TABLA N° 03	La Inteligencia Emocional del Profesional de Enfermería del Centro de Salud San Francisco de Cono Sur, Tacna-2023.	79
TABLA N° 04	Relación Entre La Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Centro de Salud San Francisco de Cono Sur, Tacna-2023	81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Pág.
GRAFICO N° 01	Características Generales del Profesional de Enfermería del centro de salud san francisco, Tacna-2023.	76
GRAFICO N° 02	El Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Centro de Salud San Francisco de Cono Sur, Tacna-2023.	78
GRAFICO N° 03	La Inteligencia Emocional del Profesional de Enfermería del Centro de Salud San Francisco de Cono Sur, Tacna-2023.	80
GRAFICO N° 04	Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud san francisco de cono sur, tacna-2023	83

RESUMEN

La presente investigación tiene como **objetivo** Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del profesional de Enfermería del Centro de Salud San Francisco de Cono Sur. de Tacna-2023. **Metodología**, es de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue de diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional de corte transversal, muestra constituida por 35 Lic. de Enfermería y un muestreo no probabilístico por conveniencia; se utilizó para la recolección de datos 2 cuestionarios en escala Likert para identificar las variables (Inteligencia emocional, Desempeño Profesional), adaptados y tomando en cuenta las características del estudio y los objetivos de la investigación. **Resultados**, Según la percepción de los licenciados en enfermería se revelo en la variable desempeño laboral posee en las dimensiones competencia profesional capacidad motivación personal con 82,9%,85,7%,57,1% un nivel bueno respectivamente y la utilidad un nivel regular de 77,1%, también se observa un nivel regular en la inteligencia emocional de las dimensiones interpersonal, adaptabilidad, estado general, manejo emocional 74,3%,57,1%, 68,6%, 77,1%. Respectivamente y un nivel bueno en la dimensión intrapersonal con 74,3%. **Conclusiones**, Existe una relación de significación estadísticamente entre las variables de estudio inteligencia emocional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del Centro de Salud San Francisco.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Desempeño laboral, Profesional de Enfermería, Centro de Salud.

ABSTRACT

The investigation has as **objective** Determine the relationship between emotional intelligence and the job performance of the Nursing professional at the San Francisco Health Center in the southern cone of Tacna 2023; **Methodology**, It is a quantitative approach, the type of research was a non-experimental design of a descriptive - correlational cross-sectional type. The sample obtained consisted of 35 Nursing graduates from the San Francisco Health Center and a non-probabilistic convenience sampling; the survey was used for data collection and 2 questionnaires were used as an instrument to identify the variables (Emotional Work, Professional Performance), adapted and taking into account the characteristics of the study and the objectives of the research. **Results**, In the present research it was revealed that the job performance predominates at a good level of the dimensions professional competence capacity personal motivation with 82,9%, 85,7%, 57,1% respectively and the utility a regular level of 77,1%, likewise the regular level has prevailed in the emotional intelligence of the interpersonal dimensions, adaptability, general state, emotional management 74,3%, 57,1%, 68.6%, 77,1%. Respectively and a good level in the intrapersonal dimension with 74,3%. **Conclusions**, There is a statistically significant relationship between the study variables, emotional intelligence and job performance, in the nursing graduates of the San Francisco Health Center.

Keywords:

Emotional intelligence, job performance, Nursing Professional, Health Center.

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio de investigación relaciona la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral que abordan los Profesionales de Enfermería del Centro de Salud San Francisco.

La inteligencia emocional ha emergido como un concepto fundamental en el ámbito del comportamiento humano y organizacional, destacando su impacto en diversas áreas de la salud en los centros, puestos de salud y hospitales que influyen en el desempeño laboral del personal. Esta capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como las de los demás juega un papel crucial en la manera en que los individuos interactúan en entornos profesionales. En un mundo laboral cada vez más dinámico y exigente, la Inteligencia emocional se ha convertido en un factor determinante para el éxito profesional, ya que influye en la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la construcción de relaciones interpersonales efectivas.

El desempeño laboral, por otro lado, se refiere a la eficacia y eficiencia con la que un empleado cumple con sus responsabilidades y objetivos dentro de una organización. Este desempeño no solo está relacionado con las habilidades técnicas y el conocimiento específico del trabajo, sino que también está profundamente influenciado por factores emocionales. Investigaciones han demostrado que los profesionales con altos niveles de inteligencia emocional tienden a mostrar un mejor desempeño, ya que son capaces de manejar el estrés, adaptarse a cambios y motivar a sus compañeros de trabajo.

En este contexto, la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral se convierte en un área de interés crítico para las organizaciones que buscan optimizar el cuidado de calidad como las acciones encaminadas a satisfacer las necesidades de los usuarios buscando la excelencia en la prestación de servicios. Comprender cómo estas dos variables se interrelacionan puede ofrecer a las instituciones estrategias valiosas para la selección, formación y desarrollo de sus empleados, contribuyendo así a un ambiente laboral más colaborativo y productivo.

La presente investigación abarca los siguientes capítulos:

En el Capítulo I.- Se plantea el problema de la investigación, describiéndolo, delimitándolo, definiendo consecuentemente los objetivos que se pretende alcanzar, estableciendo una justificación, sus hipótesis, las variables de la investigación y su operacionalización.

En el Capítulo II.- Se presenta los fundamentos teóricos que enmarcan y sustentan la presente investigación, tanto de la variable, relacionándolo a su vez con una teoría propiamente de la carrera profesional de enfermería. Se incluyen las definiciones a emplearse, conforme a la bibliografía.

En el Capítulo III.- Se describe el proceso metodológico a seguirse, se establece el enfoque, tipo y método de investigación, y la población y muestra a estudiarse, señalando las técnicas y procedimientos que se

utilizarán durante el desarrollo de la investigación, con validez y confiabilidad, según consideraciones éticas.

En el Capítulo IV.- Se describe la presentación de los resultados y discusión de los datos obtenidos de la investigación, poniendo a prueba las hipótesis planteadas.

En el Capítulo V.- Contiene las conclusiones y recomendaciones a la cual se llegan al finalizar la investigación.

Finalmente, se presenta las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los profesionales de la salud han sido capaces de identificar su inteligencia emocional tomando una gran relevancia en su labor para reconocer y comprender sus propias emociones, así como las de los demás, la falta de inteligencia emocional puede generar problemas en diversas áreas de la vida y del trabajo como las relaciones interpersonales, toma de decisiones, manejo de estrés, autoconocimiento y desempeño laboral.

La realidad no es ajena en los Centros, Puestos de salud donde los profesionales de enfermería que ocasiones muestran un insuficiente control de sus emociones de autoconciencia, escasa empatía, para lidiar cada instante con los diferentes retos en la atención de salud a la población pudiendo ocasionar quizá una pérdida de control de las emociones afectando las relaciones interpersonales entre los usuarios y los trabajadores, es decir un mal desempeño laboral, caracterizado por un “ambiente tóxico” donde es lugar de trabajo donde los empleados están sujetos a un estrés físico o psicológico continuo que pueda exceder su capacidad de afrontar su Inteligencia emocional ya sea por la acumulación de trabajo, llevarían a una escaso manejo de su Inteligencia Emocional. Lo que se vería reflejado en el desempeño laboral.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) refiere que para evitar este déficit en el manejo emocional de los profesionales de enfermería es necesario implementar políticas adecuadas, con las cuales se puedan brindar mayores beneficios que motiven y brinden mayores

competencias laborales, de esta manera se incrementa la fuerza y autonomía laboral , puesto que el profesional de enfermería se ve inmerso a adaptarse a diferentes situaciones en las cuales estar motivado permitirá mejorar su desempeño, por efecto brindará un servicio adecuado al usuario.(1)

De acuerdo a lo mencionado se centraliza en los profesionales de enfermería este gran número de funciones en salud y en su gran mayoría está abocado al contacto directo con la población en esta realidad donde la atención de salud es muy conglomerada con un sistema de salud carente a las necesidades del personal de salud genera cierta dificultad en el manejo de su inteligencia emocional por su constante labor.

Por otro lado, el desempeño laboral es el reflejo de las acciones que pueda realizar el profesional de enfermería como las estrategias sanitarias, las funciones administrativas, la prestación de atención clínica y la función educadora a la población en un periodo de tiempo, este es necesario para brindar una atención de salud de calidad que se brinda a los pacientes. La eficiencia en la ejecución de estas tareas no solo mejora la salud individual de los pacientes, sino que también tiene un impacto significativo en la salud pública, optimizando recursos, mejorando la satisfacción de los pacientes y promoviendo una atención integral que abarque tanto los aspectos físicos como emocionales. Además, la formación continua del personal de enfermería y la actualización en las mejores prácticas son esenciales para adaptarse a las necesidades cambiantes de la salud, garantizando así una atención de salud de calidad que responda a las expectativas y requerimientos de la sociedad.

Si bien el profesional de enfermería debe estar en capacidad de brindar cuidados a todas las personas, independientemente de su condición; esta atención debe garantizar el bienestar y la seguridad de las

personas, preservando su salud (OMS) en el año 2020. Esto no se puede realizar del todo ya que la reciente pandemia fue algo inesperado y el sector de salud no está tan preparado para afrontarla ya que hay un gran desabastecimiento de implementos de seguridad como de equipos que son indispensables para la salud, esto mortifica la conducta del profesional de Enfermería. (1)

En base a los términos mencionados se encuentra una problemática sobre la Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2020, los profesionales de la salud deben ser conscientes de que el estrés y las emociones asociadas son una respuesta natural a las presiones del entorno laboral. Estos sentimientos reflejan la compleja situación que enfrentan en sus distintos ámbitos de trabajo, los cuales incluyen no solo la alta demanda de atención clínica, sino también la carga emocional derivada de situaciones de vida o muerte, la sobrecarga de tareas y la falta de recursos adecuados. La pandemia de COVID-19 evidenció aún más estos factores estresantes, exponiendo a los profesionales de salud a condiciones extremas que pueden afectar tanto su bienestar físico como mental. Es crucial que las instituciones sanitarias reconozcan estas realidades y proporcionen el apoyo necesario para prevenir el agotamiento profesional, mejorar el bienestar laboral y, por ende, la calidad de la atención a los pacientes. (1)

A nivel internacional, el Manejo emocional tiene gran relevancia como lo demuestran un estudio en España-Barcelona que tiene un impacto en el profesional de Enfermería, según Amor A.(3) en su investigación hace referencia en aportar conocimientos empíricos sobre la relación entre la competencia emocional y su labor asistencial, donde los principales

resultados muestran que cuando se presta mayor énfasis en la Inteligencia emocional se presentan menor ansiedad ante la muerte y altos niveles de autoestima .

En medio de la pandemia, en Washington D.C. (OPS) Se resaltó el papel crucial que desempeña el profesional de enfermería en la protección de las personas y la salvaguarda de vidas. Este reconocimiento no solo destaca su esfuerzo y dedicación, sino también la importancia de su liderazgo emocional en el entorno sanitario. La inteligencia emocional permite al profesional de enfermería tomar decisiones adecuadas, gestionar sus emociones en situaciones de alta presión y, sobre todo, ofrecer un cuidado empático y eficaz. Su capacidad para conectar emocionalmente con los pacientes, entender sus necesidades emocionales y mantener la calma en momentos críticos, fortalece la calidad del servicio y facilita el manejo de situaciones complejas. Este liderazgo emocional, unido a un desempeño profesional competente, es esencial para ofrecer una atención de salud integral, basada no solo en la técnica, sino también en la comprensión y apoyo emocional hacia los pacientes y sus familias. (2)

Sin embargo, también se evidenció que algunos enfermeros y enfermeras no lograron responder de manera óptima a las demandas del contexto debido a un mal manejo emocional, lo que afectó tanto su desempeño como la calidad de la atención brindada. La sobrecarga de trabajo, el agotamiento físico y emocional, así como la constante exposición a situaciones traumáticas, provocaron una presión excesiva sobre el personal, lo que, en algunos casos, resultó en toma de decisiones inadecuadas, falta de empatía hacia los pacientes y dificultades para manejar el estrés. La inteligencia emocional, esencial para gestionar estas emociones, se vio comprometida en muchos profesionales, lo que subraya la necesidad de integrar la formación emocional y el apoyo psicológico

como parte fundamental en la preparación y el acompañamiento del personal sanitario

A nivel regional, el decano del Colegio de Psicólogos, Lic. Lanchipa Ale A. informó que el 40% de la población en el país y la región sufre de problemas de salud mental del sector trabajador que afecta su salud emocional, conductual y puede culminar con trastorno. (4) Se refiere a la incapacidad o el uso inadecuado de las habilidades emocionales en el entorno laboral, lo que puede afectar tanto al bienestar del trabajador como a su desempeño profesional.

Pese a las estadísticas las autoridades del Gobierno Central, nacional y local no plantean estrategias para la atención oportuna de las personas a fin de dar solución a sus problemas de salud mental, indico también que los profesionales de salud no solo se limiten al clínico, sino que deben de estar presentes en el sector educación, laboral, empresarial y deportivo, para la atención de las personas para resolver sus problemas y trastornos a tiempo. (4)

La siguiente investigación puede ayudar a demostrar cómo la inteligencia emocional en el Profesional de Enfermería, cómo podrían mejorar y aprender a gestionarlas en las diferentes áreas del trabajo diario. Los resultados encontrados ayudarán a potencializar la inteligencia emocional a través de actividades de capacitación, talleres para contribuir en las relaciones interpersonales, intrapersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general, esto va a contribuir un mayor desempeño laboral.

Por lo mencionado, dado que todavía no se ha realizado ningún estudio sobre la Inteligencia emocional y desempeño laboral de

profesionales de enfermería en el área, por ello es de mi interés hacer este trabajo de investigación y con los resultados encontrados se pueden tomar acciones y decisiones debidas para mejorar el desempeño laboral de las enfermeras.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Frente al contexto descrito, se planteó la siguiente pregunta:

¿Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco de Cono Sur Tacna-Perú 2023?

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1. General

- Determinar la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco de cono sur de Tacna 2023.

1.3.2. Específicos

- Identificar las características sociodemográficas del profesional de enfermería del Centro de salud San Francisco de cono sur.
- Identificar el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro de salud San Francisco de cono sur.
- Valorar la inteligencia emocional del profesional de enfermería del Centro de salud San Francisco de cono sur.
- Establecer la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

1.4. JUSTIFICACIÓN.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación obtuvo información verídica de los Licenciados de Enfermería que laboran en el Centro de Salud San Francisco considerando información básica demográfica y test de escala Likert sobre la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral y la relación entre ellos.

El profesional de Enfermería en su trabajo diario, realizan actividades de acuerdo a las necesidades que presentan sus pacientes y durante todo este proceso, está la presencia de sentimientos y emociones, pero tienen habilidades como el autocontrol, liderazgo, motivación personal, asertividad, trabajo en equipo, que les permita resolver problemas que puedan surgir durante sus turnos, generando así apoyo a optimizar el desempeño laboral y así responder adecuadamente atención y estrés.

La teoría usada en esta investigación es de las necesidades de Maslow, se manifiesta que las necesidades si no son atendidas tendrá una repercusión lo que ocasionaría un desequilibrio en cuanto al desempeño del profesional de enfermería, nos muestra a la persona como un todo donde debería tener un equilibrio entre el aspecto biológico, psicológico y social donde se si uno de ellos no cumple sus necesidades afectaría al resto, ocasionando un desnivel en el desempeño de cada profesional de enfermería.

Por lo mencionado la siguiente investigación está orientada a establecer una relación en la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El instrumento utilizado en esta investigación ha sido elaborado considerando la información pertinente en las normativas del ministerio de Salud y otras normativas que la anteceden, así como se consideró la información obtenida de las máximas entidades internaciones como la OMS, OPS; el instrumento ha sido validado por diferentes expertos del campo de la salud en diferentes instituciones a fin de obtener una información consolidada que abarque la integridad de la inteligencia emocional.

La presente investigación formará parte del grupo de investigación que antecederá al tema de Inteligencia Emocional y al tema de Desempeño Laboral, esto podrá permitir a otros investigadores de diferentes campos profundizar en los temas mencionados, tomando como referencia los resultados obtenidos.

JUSTIFICACIÓN PRÀCTICA

Desde la perspectiva práctica, los resultados a obtener en este estudio de investigación con un enfoque cuantitativo, perteneciente a la línea de investigación gestión del cuidado de enfermería, de la temática de cuidado de enfermería orientado al proceso vital, ya que enfermería tiene un rol importante en su rol asistencial , Pero ello también involucra al profesional de Enfermería quien no es ajeno a poder desarrollar y de esta forma comprometer su salud mental, por lo que esta investigación pretende contribuir a la identificación de las emociones del profesional y su relación con el desempeño laboral, así como su impacto a nivel social y en la salud de los propios profesionales, lo que nos permitirá mejorar la gestión y el liderazgo de las enfermeras dentro de los establecimientos de salud.

JUSTIFICACIÓN LEGAL

La investigación tiene como su sustento a la ley de la Salud Mental (ley N.º 30947) menciona la importancia de que los empleadores adopten las medidas preventivas que podrían controlar estos problemas en sus trabajadores (5)

El Ministerio de Salud (MINSA) aprobó con Resolución Ministerial N.º 180-2020 La Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de salud en el contexto del Covid-19, con el objetivo de establecer criterios para el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la salud.

Por lo mencionado la siguiente investigación está orientada a establecer una relación en la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis alterna

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia emocional tiene relación con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco. TACNA-2023

1.5.2. Hipótesis nula

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco. TACNA-2023

1.6. VARIABLES DE ESTUDIO

1.6.1. Variable independiente

Inteligencia emocional

1.6.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	NIVEL DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE: Inteligencia emocional	Se refiere a la capacidad de reconocer, comprender, gestionar y utilizar de manera efectiva las propias emociones y las de los demás. Esta habilidad permite a las personas manejar el estrés, tomar decisiones equilibradas, resolver conflictos de manera constructiva, y establecer relaciones interpersonales saludables. (6)	Intrapersonal	Conocimiento de sí mismo, Seguridad, Autoestima Autorrealización, independencia	Ítems 1 al 5	Totalmente de acuerdo (04) De acuerdo(03) Indeciso / indiferente (02) Desacuerdo (01) Totalmente en desacuerdo (0)	Ordinal
		Interpersonal	Manejo de relaciones, Responsabilidad	Ítems 6 al 10		
		Adaptabilidad	Prueba de la realidad Flexibilidad	Ítems 11 al 15		
		Estado general	Felicidad, Optimismo	Ítems 16 al 20		
		Manejo emocional	Tolerancia, Control de impulsos	Ítems 21 al 25		
DEPENDIENTE: Desempeño laboral	Se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. (7)	Competencia profesional	Capacidad cordial, cognitiva	Ítems 1-4	Totalmente de acuerdo (04) De acuerdo(3) Indeciso / indiferente (02) Desacuerdo (01) Totalmente en desacuerdo (0)	Ordinal
		Capacidad	Desempeño eficaz	Ítems 5 - 8		
		Motivación profesional	Motivación	Ítems 9 - 18		
		Utilidad	Conoce sus obligaciones Acción oportuna.	Ítems 19-20		

CAPÍTULO II MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:

Torres ,E (8) Inteligencia emocional y desempeño laboral percibido en usuarios internos de un hospital de Guayaquil, en tiempos COVID-19, 2021, **Objetivo** “determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral percibido en usuarios internos de un Hospital de Guayaquil, en tiempos COVID-19, 2021”. **Metodología**, Realizó un estudio transversal y de nivel correlacional; trabajó con una muestra de 150 usuarios internos. **Resultados**, determinó que existe relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, ya que los valores de ($r= ,574$ $p < ,000$). **Conclusión**, las variables enfrentan una relación positiva, pero moderada.

Nansuphawatt ,A. (9) Inteligencia emocional y desempeño laboral de enfermeras en hospitales terciarios de la ciudad de Xishuangbanna, República Popular China , **Objetivo** “explorar los niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral, así como las relaciones entre los dos, entre enfermeras de hospitales terciarios en la ciudad de Xishuangbanna, República Popular de China”. **Metodología**, Realizaron un estudio transversal y de nivel correlacional; trabajaron una muestra de 296 profesionales de enfermería. **Resultados**, lograron evidenciar que existe relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño a la tarea, ya que los valores de ($r= ,456$ $p < ,001$) y los valores de desempeño contextual de ($r= ,432$ $p < ,001$). **Conclusión** que, las variables enfrentan una relación positiva, pero moderada.

Ribeiro L. (10) Inteligencia emocional y rendimiento: un estudio en enfermeras, **Objetivo** “contribuir a incrementar el conocimiento sobre la

gestión de las emociones en el desempeño de los Enfermeros. **Metodología** Desarrollamos un instrumento de recolección de datos compuesto por la Escala de Percepción del Trabajo del Gerente de Enfermería (EPTGE) y la Escala de Meta-Mood de Rasgo (TMMS-24), obteniendo una muestra de 149 Enfermeros Directivos. **Resultados**, encontramos que existe una relación entre la IE percibida por las Enfermeras Gerentes y su desempeño, es decir, a medida que aumentan los valores de IE Percibida, también aumentan los valores del nivel de desempeño, **Conclusión**, se confirmó que los Enfermeros que tuvieron formación en Inteligencia Emocional mostraron mayores resultados de desempeño.

Lozano ,E. (11) La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de salud a nivel nacional”. **Objetivo**, “Analizar las características más relevantes de los artículos revisados sobre la relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los trabajadores en salud a nivel nacional”. **Metodología**, cuantitativa, no experimental. exploración de la literatura científica en base a un proceso estructurado cuya ejecución es de manera cuidadosa. **Resultados**, en su totalidad son correlacionales y todos ellos han sido realizados en colaboradores de la salud. **Conclusión**, muestran una relación directa, positiva entre ambas variables

Sanchez, G. (12) “Las emociones en la práctica enfermera Barcelona-España 2019”. **Objetivo**, analizar la percepción que tienen los usuarios y las enfermeras del papel de las emociones en los cuidados enfermeros. **Metodología**, Es una investigación de tipo mixta, según su nivel es descriptivo correlacional, la muestra fue de 40 participantes, se aplicaron dos instrumentos. **Resultados**, Cabe señalar que se ha observado que las enfermeras en su mayoría manifiestan atención y cuidado de las emociones. **Conclusión**, las enfermeras tienen dificultad en concretar la naturaleza de la actividad que las define como profesionales (cuidar), los

que nos indica que en nuestro contexto la enfermería todavía se encuentra en una etapa inicial del desarrollo y de definición epistemológica.

Alvares ,K.(13), Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022. **Objetivo**, “Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID- 19”. **Metodología**, la investigación es de método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo Considero una muestra 83 enfermeras. Utilizo dos instrumentos con la técnica de la encuesta para medir las variables de inteligencia emocional TMMS-24 y desempeño laboral, **Resultados**, Se determinó un valor de ($r= ,465$; $p < ,000$) entre la inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería, **Conclusión**, se determinó que existe relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022.

Choque, M. (14), Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, 2020. **Objetivo**, “Relacionar la inteligencia emocional y el estrés laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital III Essalud Juliaca 2020.”. **Metodología**, estudio de tipo cuantitativo y descriptivo, de diseño correlacional y de corte transversal, compuesta por 55 participantes para la variable inteligencia emocional el cuestionario Trait- Meta-Mood-Scale, TMMS-24, en estrés laboral el cuestionario The Nursing Stress Scale **Resultados**, inteligencia emocional 86.7% y el estrés laboral moderado con 56.6% **Conclusión**, Se relaciono las variables inteligencia emocional y estrés laboral en donde más de la mitad del personal de enfermería presenta inteligencia emocional adecuada y un bajo nivel de estrés, aceptando la hipótesis planteada.

Chuquisana J. (15) Estudio sobre el desempeño laboral y reparación emocional en enfermeros del hospital de lima ,2022. **Objetivo** Determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima,2022. **Métodos:** Estudio correlacional, no experimental, transversal. Fueron estudiadas las variables inteligencia emocional y desempeño laboral, en 91 licenciados de enfermería varones y mujeres que laboran en el hospital II Ramon Castilla. **Resultados:** No existe relación estadística significativa entre las variables Inteligencia emocional y desempeño laboral. ($p = 0.809$). **Conclusión:** A partir de los resultados obtenidos se concluye que no existe correlación lineal significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022.

2.2. BASES TEÓRICAS FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.2.1. TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW

El modelo de Maslow propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (16).

Sin ser exhaustivo, la caracterización de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow es la siguiente:

- Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades físicas que incluyen aspectos como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo y de refugio. (16)
- Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal. (16)
- Necesidades sociales de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social. (16)
- Necesidades de estima: cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una

sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad. (16)

- Necesidades de autorrealización: son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la autorrealización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir. (16)

2.2.2. MAPA CONCEPTUAL DE LA TEORÍA DE ABRAHAM MASLOW

ESQUEMA CONCEPTUAL BASADO EN LAS NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL



Elaborado por: Bach. Helber Mamani Vera

ESQUEMA CONCEPTUAL SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ENFERMERIA BASADO EN LAS NECESIDADES DE ABRAHAM MASLOW DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO DE CONO SUR.

Es indispensable destacar el modelo de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow que identifica necesidades y factores de la persona de manera jerárquica, identificando 5 necesidades fundamentales, necesidades fisiológicas, necesidad de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización

Según el modelo de las necesidades de Abraham Maslow al presentarse una situación que pueda afectar la inteligencia emocional y este a su vez pueda afectar el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Tras el análisis de sus necesidades es indispensable evaluar el equilibrio de las mismas, puesto que al tener una necesidad en desequilibrio como de seguridad donde en profesional de enfermería se sentirá inseguro que llevará a dificultar la gestión del autocontrol del individuo lo que generando el deficiente manejo de la inteligencia emocional y una producción insuficiente a lo requerido que se transmite a un desempeño laboral ineficaz.

Asi mismo recordar que el actuar del Profesional de Enfermería está ligado a un manejo armonioso de las necesidades para poder brindar una atención de calidad, destacando que la institución laboral debe de garantizar cubrir las necesidades de los trabajadores para así el personal pueda cumplir con su labor teniendo tambien medidas de referencia ante posibles situaciones.

Es aquí donde los licenciados de enfermería poseen conocimiento sobre el afrontamiento ante situaciones extenuantes que lo lleven a tener un desequilibrio de sus necesidades, no obstante, por la carga laboral y el deficiente manejo de las emociones llevaría al Profesional a un precario cuidado de su salud mental/emocional que es fundamental para su labor diaria.

No se debe de olvidar que los licenciados de enfermería no son solo prestadores de salud si no también personas que tienen muchas dolencias como afrontamientos por lo que se debe de gestionar sus emociones y los establecimientos de salud deben salvaguardar el aspecto emocional de los licenciados de enfermería.

2.2.3. VARIABLES DE ESTUDIO

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Se consideran trabajos emocionales aquellos en los que hay una transferencia de emociones o sentimientos entre el colectivo con el que se trabaja y el trabajador, al que se le demanda no solo un trabajo físico o cognitivo, sino también un esfuerzo emocional. (17)

Hablamos de trabajadores en contacto con un colectivo de clientes, usuarios o pacientes frente a los cuales ha de controlar sentimientos y emociones según unas normas de comportamiento aceptables dentro de su organización. En este sentido el trabajo emocional se puede considerar un requisito del puesto ya que se pide a los trabajadores que manejen sus emociones como parte de su tarea diaria.

Es el caso de profesionales de la salud, servicios de emergencias, docentes, personal de atención al público. tantos otros trabajadores que deben ocultar las emociones propias o expresar emociones “adecuadas” a los fines de la empresa. Además, en ocasiones suelen estar expuestos incluso a situaciones de impacto emocional de forma continua.

DIMENSIONES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

A. INTERPERSONAL

Las relaciones sociales e interacciones de un individuo, manifestándose en sus conexiones externas, comportamientos y actitudes.

B. INTRAPERSONAL

Se trata de la relación que una persona establece consigo mismo.

C. ADAPTABILIDAD

Es la habilidad para desenvolverse con éxito ante diferentes situaciones.

D. ESTADO GENERAL

Situación como se encuentra una persona dependiendo del contexto actual.

E. SENTIMIENTOS

Un sentimiento es un estado del ánimo que se produce por causas que lo impresionan, y éstas pueden ser alegres y felices, o dolorosas y tristes. El sentimiento surge como resultado de una emoción que permite que el sujeto sea consciente de su estado anímico. (18)

✓ Expresión

expresión es una declaración de algo para darlo a entender. Puede tratarse de una locución, un gesto o un movimiento corporal. La expresión permite exteriorizar sentimientos o ideas. (18)

✓ Comprensión es la aptitud o astucia para alcanzar un entendimiento de las cosas. (18)

F. ESTRÉS

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso. (18)

✓ Resolución de problemas

Resolución es el acto y el resultado de resolver.

Un problema, por otra parte, es una dificultad, un contratiempo o un inconveniente. (18)

✓ Tolerancia

La tolerancia es un valor moral que implica el respeto íntegro hacia el otro, hacia sus ideas, prácticas o creencias, independientemente de que choquen o sean diferentes de las nuestras. (18)

G. CONDUCTUAL O COMPORTAMIENTO

El comportamiento es la manera en la cual se porta o actúa un individuo en la vida o cualquier otro actor social. (18)

Conoce sus obligaciones

- ✓ Obligación es aquello que una persona está forzada (obligada) a hacer. Puede tratarse de una imposición legal o de una exigencia moral.
- ✓ Acción oportuna
- ✓ Actuaciones de las personas en base a la situación que se presente y que esta acción sea lo más pronto posible para no tener un desagradable resultado.

- ✓ Afrontamiento
- ✓ El afrontamiento se refiere a los esfuerzos que hacemos para responder a las situaciones que nos generan estrés, dependiendo de nuestra personalidad, podemos responder diferente. (18)

H. MANEJO EMOCIONAL

Una de las habilidades más importantes de la inteligencia emocional es el adecuado manejo de emociones en uno mismo. El tener control de las emociones no significa que alguna de ellas se deba suprimir, sino se refiere a saber cómo manejarlas, regularlas o transformarlas si es necesario. (18)

I. ADAPTACION

Está entendido como la acción y el efecto de adaptar o adaptarse, que hace referencia a la acomodación o ajuste de algo respecto a otra cosa. (18)

DESEMPEÑO LABORAL

Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.

En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa. Es precisamente por eso por lo que resulta fundamental medirlo. Ya no solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final. (18)

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

A. COMPETENCIA PROFESIONAL

La capacidad de un profesional para afrontar situaciones, con base a los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a su profesión.

B. CAPACIDAD

Son las actitudes, atribuciones que pueda presentar un individuo para poder desempeñar sus funciones y obligaciones de manera correcta.

C. MOTIVACION PROFESIONAL

Es la manifestación de deseo y voluntad, grupo o individuo para poder realizar sus funciones laborables.

D. UTILIDAD

Es el sentimiento satisfacción de un trabajador sobre su desempeño y como este contribuye a las diferentes necesidades del centro donde pueda laborar.

E. SEGURIDAD

La seguridad realza la propiedad de algo donde no se registran peligros, daños ni riesgos.

✓ Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes. (18)

✓ El Elemento de Protección Personal (EPP),

es cualquier equipo o dispositivo destinado para ser utilizado o sujetado por el trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos y aumentar su seguridad o su salud en el trabajo. (18)

F. MANEJO DE SENTIMIENTOS

El manejo de emociones y sentimientos es la habilidad para enfrentar situaciones que vivimos cotidianamente en las cuales se ponen en juego lo que sentimos y lo que nos emociona. (18)

✓ Manejo de estrés laboral

El manejo del estrés laboral engloba todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar sus consecuencias en nuestro organismo. (18)

✓ Afrontamiento

El afrontamiento se refiere a los esfuerzos que hacemos para responder a las situaciones que nos generan estrés, dependiendo de nuestra personalidad, podemos responder diferente. (18)

G. RENDIMIENTO

Desempeño eficaz

nos estamos refiriendo a las diferentes aptitudes que tiene que reunir simultáneamente el ocupante de un puesto de trabajo para que de esa manera pueda desarrollar su labor de una manera adecuada al diseño de puesto de trabajo que se ha realizado. (18)

H. DEDICACIÓN

En el ámbito laboral, se habla de dedicación plena, dedicación exclusiva o dedicación full time cuando una persona ocupa la totalidad de su tiempo disponible en un mismo trabajo.
(18)

✓ Conoce sus obligaciones

Obligación es aquello que una persona está forzada (obligada) a hacer. Puede tratarse de una imposición legal o de una exigencia moral.

2.3. DEFINICIÓN COMCEPTUAL DE TÉRMINOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Se refiere a la capacidad de reconocer, comprender, gestionar y utilizar de manera efectiva las propias emociones y las de los demás. Esta habilidad permite a las personas manejar el estrés, tomar decisiones equilibradas, resolver conflictos de manera constructiva, y establecer relaciones interpersonales saludables (6)

Hablamos de trabajadores en contacto con un colectivo de clientes, usuarios o pacientes frente a los cuales ha de controlar sentimientos y emociones según unas normas de comportamiento aceptables dentro de su organización. En este sentido el trabajo emocional se puede considerar un requisito del puesto ya que se pide a los trabajadores que manejen sus emociones como parte de su tarea diaria.

En 1983, Howard Gardner (Estados Unidos), psicólogo de Harvard, en su teoría de las inteligencias múltiples introdujo la idea de incluir la inteligencia interpersonal (comprender a los demás, sus intenciones, motivaciones y necesidades) y la inteligencia intrapersonal (la capacidad para comprenderse a uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios). Señaló inicialmente siete capacidades o aptitudes, pero estas 2 que nombré, las califica de “inteligencias personales”. Son las que tienen relevancia en la inteligencia emocional.

En 1990, Salovey y Mayer (Estados Unidos), dice que la inteligencia emocional consiste en la habilidad para gestionar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones.

En 1995, para Daniel Goleman (Estados Unidos), la Inteligencia emocional consiste en conocer las propias emociones, manejarlas, motivarse a uno mismo, reconocer las emociones de los demás y

finalmente, establecer relaciones. Y en 1998 la redefine como “la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales”.(17)

DESEMPEÑO LABORAL

Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. (7)

Richard E. Boyatzis (1982)

Richard Boyatzis, uno de los principales teóricos en el estudio de competencias emocionales y habilidades laborales, define el desempeño laboral como:

"La efectividad con la que un empleado lleva a cabo las tareas asignadas, que se mide en términos de resultados específicos, tanto a nivel de habilidades técnicas como de comportamiento."

Boyatzis se enfoca en que el desempeño laboral no solo está determinado por las habilidades técnicas, sino también por las competencias emocionales y comportamentales que un individuo demuestra en su puesto de trabajo. Estas incluyen la capacidad de trabajar en equipo, la motivación y la capacidad para gestionar las relaciones interpersonales. (19)

Diana L. D. Ilgen y D. P. D. Pulakos (1999) Ilgen y Pulakos, en su libro "The Nature of Performance" (1999), ofrecen una visión más amplia del desempeño laboral:

"El desempeño laboral es el conjunto de actividades realizadas por un individuo en su puesto de trabajo, que están directamente relacionadas con los objetivos de la organización y son evaluadas con base en su efectividad, eficiencia y calidad."

Para estos autores, el desempeño laboral es el resultado de las acciones del empleado en el contexto organizacional y está vinculado a los resultados tangibles e intangibles que se generan, como la productividad, la calidad del trabajo, la satisfacción de los clientes, y la contribución a los objetivos estratégicos de la empresa. (20)

David McClelland (1973)

David McClelland, conocido por su trabajo sobre las necesidades humanas y la motivación en el contexto laboral, tiene una perspectiva del desempeño laboral basada en la motivación intrínseca y la realización de objetivos. En su obra "Human Motivation" (1973), define el desempeño laboral de la siguiente manera:

"El desempeño laboral es la manifestación de la capacidad de un empleado para alcanzar y superar las metas que se le asignan, impulsado por la motivación interna, que es la fuerza que lo lleva a actuar con un sentido de logro y superación."

McClelland subraya que el desempeño laboral está estrechamente ligado a los motivos internos de los individuos, como la necesidad de logro, poder o afiliación, que influyen en su disposición para realizar tareas y alcanzar objetivos de manera efectiva. (21)

PROFESIONAL DE ENFERMERIA

El profesional de enfermería es un individuo altamente capacitado y con formación especializada en la disciplina de la enfermería, cuya función principal es la promoción, prevención, cuidado y rehabilitación de la salud de las personas en diversas situaciones, entornos y niveles de atención. Este profesional actúa como un miembro clave en el equipo de salud, con un enfoque integral que incluye la atención directa al paciente, la educación en salud, la gestión de cuidados y el trabajo multidisciplinario.

El profesional de enfermería posee una formación académica y ética sólida que le permite tomar decisiones informadas, brindar cuidados de calidad, actuar con empatía y respeto, y aplicar principios científicos y humanísticos en la práctica. Además, su responsabilidad incluye la vigilancia del bienestar físico, mental y emocional de los pacientes, colaborando en el tratamiento médico y asegurando la atención digna y oportuna.

Características clave del profesional de enfermería:

- Competencia técnica y científica: Aplicación de conocimientos técnicos y habilidades para proporcionar cuidados a pacientes, desde la prevención hasta la recuperación.
- Empatía y habilidades interpersonales: Capacidad para comunicarse de manera efectiva con los pacientes y sus familias, así como para ofrecer apoyo emocional.
- Educación en salud: Promover la prevención de enfermedades y fomentar hábitos saludables, educando a los pacientes y la comunidad sobre temas de salud.

- Trabajo colaborativo: Capacidad para trabajar en equipo con otros profesionales de la salud (médicos, psicólogos, fisioterapeutas, etc.), en la planificación y ejecución de estrategias de atención.
- Ética profesional: Adherencia a principios éticos en la práctica diaria, garantizando el respeto a la dignidad y derechos del paciente. (22)

CENTRO DE SALUD

Es una entidad donde prestan atención de salud y los cuidados a la población en un primer nivel de asistencia sanitaria de acuerdo al nivel de infraestructura de la entidad.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se diseñó con un enfoque cuantitativo que nos permitirá realizar la medición previa de las variables y comprobar la hipótesis planteada.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según criterios del autor Hernández, Fernández t Baptista en el 2014, el tipo de investigación fue de diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional de corte trasversal; de diseño no experimental porque no se manipulo la muestra de estudio; descriptivo porque se describió los hallazgos tal cual se encontraron en la investigación; correlacional porque fue una investigación bivariable estableciéndose la relación estadística; fue de corte trasversal prospectico porque se realizó en un tiempo y espació determinado. (23)

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método que se utilizó es hipotético – deductivo, porque se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alterna, y a partir del análisis deductivo de los resultados se dio a conocer los más resaltantes de la investigación.

3.4. POBLACIÓN

POBLACIÓN

Para esta investigación cuantitativa la población de estudio estuvo constituida por 35 profesionales de enfermería del Centro de Salud San Francisco distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2023.

3.4.1. CRITERIO DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

CRITERIO DE INCLUSIÓN

- Profesionales que completen correctamente los instrumentos.
- Consentimiento informado
- El personal de enfermería de la Micro Red del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa.
- Tiempo de servicio.
 - 1 a 5 años
 - 6 a 10 años
 - 11 a 15 años
 - 16 a 20 años
- Situación laboral.
 - Nombrado
 - Contratado

CRITERIO DE EXCLUSIÓN

- Que se encuentren ausentes al momento de aplicar los instrumentos.
- Profesionales que no llenen correctamente o nieguen su participación

3.5. MUESTRA

3.5.1. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra obtenida estuvo constituida por 35 Lic. de Enfermería del Centro de Salud San Francisco.

3.5.2. MUESTREO

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión.

3.6. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis fueron los Profesionales de Enfermería del Centro de Salud y Puestos de Salud de la Micro red de Gregorio Albarracín Lanchipa.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se utilizaron 2 cuestionarios para identificar las variables (Inteligencia emocional, Desempeño Profesional).

Los cuestionarios que se utilizaron son dos sobre el Inteligencia Emocional y el de Desempeño Profesional. Los instrumentos utilizados fueron dirigidos a los licenciados de enfermería del Centro de Salud San Francisco, dichos cuestionarios tuvieron por objetivo recolectar la información para la presente investigación, de trabajo emocional y su relación el desempeño profesional.

INSTRUMENTO N°01:

Cuestionario: Inteligencia Emocional en el Profesional de Enfermería.

El presente cuestionario fue elaborado con el objetivo de obtener información para realizar un estudio acerca del Inteligencia emocional que realiza el personal de salud, se elaboraron 35 preguntas.

Se asigno la respuesta bajo la puntuación siguiente:

- ✓ Totalmente de acuerdo (04)
- ✓ De acuerdo (03)
- ✓ Indeciso / indiferente (02)
- ✓ Desacuerdo (01)
- ✓ Totalmente en desacuerdo (0)

Para establecer la categorización por dimensiones del cuestionario sobre el Inteligencia Emocional en el profesional de Enfermería se dio de la siguiente forma:

A Nivel general de la variable es de:

- ✓ Nivel bajo: 0-46 puntos
- ✓ Nivel medio: 47-93 puntos
- ✓ Nivel bueno: 94-140 puntos

Interpersonal: De la pregunta 01 a la 11

- ✓ Nivel bueno:30 – 44 puntos
- ✓ Nivel medio: 15 - 29 puntos
- ✓ Nivel bajo:0 - 14 puntos

Intrapersonal: De la pregunta 12 a la 18

- ✓ Nivel bueno:19 – 28 puntos
- ✓ Nivel medio:10 - 18 puntos
- ✓ Nivel bajo:0 - 9 puntos

Adaptabilidad: De la pregunta 19 a la 23

- ✓ Nivel bueno:13 – 20 puntos
- ✓ Nivel medio: 7 - 13 puntos
- ✓ Nivel bajo:0 - 6 puntos

Estado General: De la pregunta 24 a la 29

- ✓ Nivel bueno:17 – 24 puntos
- ✓ Nivel medio: 9- 16 puntos
- ✓ Nivel bajo:0 - 8 puntos

Manejo emocional: De la pregunta 30 a la 35

- ✓ Nivel bueno:17 – 24 puntos
- ✓ Nivel medio: 9- 16 puntos
- ✓ Nivel bajo:0 - 8 puntos

INTRUMENTO N°02

Cuestionario: Desempeño Laboral en el profesional de Enfermería.

El presente cuestionario fue elaborado con el objetivo de obtener información para realizar un estudio acerca del desempeño que realiza el personal de salud

Se asignó la respuesta bajo la puntuación del ítem 1 al 20 de la siguiente manera:

- ✓ Totalmente de acuerdo (04)
- ✓ De acuerdo (03)
- ✓ Indeciso / indiferente (02)
- ✓ Desacuerdo (01)
- ✓ Totalmente en desacuerdo (0)

Para establecer la categorización por dimensiones del cuestionario sobre el desempeño profesional y su relación con el trabajo emocional se dio de la siguiente forma:

A Nivel general de la variable es de:

- ✓ Nivel bajo: 0-27 puntos
- ✓ Nivel medio: 28-54 puntos
- ✓ Nivel bueno: 55-80 puntos

Competencia Profesional: De la pregunta 01 a la 04

- ✓ Nivel bueno: 12 – 16 puntos
- ✓ Nivel medio: 06 - 11 puntos
- ✓ Nivel bajo: 0 - 5 puntos

Capacidad: De la pregunta 05 a la 08

- ✓ Nivel bueno:12 – 16 puntos
- ✓ Nivel medio: 06 - 11 puntos
- ✓ Nivel bajo:0 - 5 puntos

Motivación Profesional: De la pregunta 09 a la 18

- ✓ Nivel bueno:28 – 40 puntos
- ✓ Nivel medio: 14 - 27 puntos
- ✓ Nivel bajo:0 - 13 puntos

Utilidad: De la pregunta 19 a la 20

- ✓ Nivel bueno:06 – 08 puntos
- ✓ Nivel medio: 04- 06 puntos
- ✓ Nivel bajo:0 - 03 puntos

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez por contenido:

Los instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos conformado por 05 personas (4 licenciados de Enfermería; 1 Medico) quienes identificaron la correspondencia de los ítems con los objetivos del estudio, este procedimiento permitió medir con integridad las variables consideradas.

La validación por contenido según el juicio de los expertos sobre los cuestionarios de inteligencia emocional y desempeño laboral, su resultado promedio es de 97%. (Anexo N°03)

Validez por criterio:

Establece buena validez de concordancia muy alto en ambos instrumentos de medición al compararlas con un criterio externo que pretende medir lo mismo, con una puntuación cercanamente de la distancia de puntos múltiples utilizando el Coeficiente de Proporcionalidad de Rangos (CRP) fue de 0,785 en la inteligencia emocional y el desempeño laboral, lo cual significa que la validez y concordancia muy alta y que podrá ser aplicado en la recolección de información para este estudio.

Validez por constructo:

La medida de Muestreo se refiere a los datos utilizados para identificar la relación a través del programa SPSS.

El cuestionario inteligencia emocional según el programa SPSS a través del análisis factorial explicativo, indica una varianza total de 0.95 el cual es mayor de 0.7 por lo cual el instrumento presenta una aceptable adecuación muestral. (Anexo N°05)

El cuestionario de desempeño laboral según el programa SPSS a través del análisis factorial explorativo, indica una varianza total de 0.87 el cual es mayor de 0.7 por lo que el instrumento presenta una aceptable adecuación muestral. (Anexo N°05)

CONFIABILIDAD

Para obtener la confiabilidad del instrumento se realizará una prueba piloto a 20 licenciadas de enfermería del Centro de salud Alto de la Alianza, con el objetivo de aplicar el instrumento confiable que permita conocer las medidas de autocuidado.

Posterior a la recolección de datos se procesaron en el programa estadístico IBM SPSS, se determinó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach que el coeficiente asciende a (0.93) indicando una escala de muy alta confiabilidad del instrumento de inteligencia emocional y de (0.72) indicando una escala alta del instrumento de desempeño laboral. (Anexo N°06)

3.9. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se envió solicitud para asignación de asesor de proyecto de tesis, luego se solicitó autorización para ejecución de proyecto. (Anexo N°08)

Posterior a la aprobación y autorización respectiva se realizó la validación de los instrumentos a utilizar en la investigación con jueces expertos en el tema para la aplicación de prueba piloto en el Centro de salud la Esperanza. (Anexo N°08)

Una vez obtenido el permiso de ejecución se procede a la recolección de datos mediante la aplicación de instrumentos evaluados por jueces y se realizará coordinaciones con el Gerente del Centro de Salud y jefe de Enfermeras quienes me facilitaran la comunicación vía llamadas telefónicas y reuniones previas.

El proceso de recolección de datos se llevará a cabo durante el tiempo libre disponible por el personal de enfermería, ya que el cuestionario será impreso a cada personal de enfermería, el tiempo para el llenado de los instrumentos es de 10 minutos, ante ello el personal deberá de participar de forma voluntaria previa aceptación del consentimiento informado.

3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez realizada la recolección de datos se procede con el procesamiento de datos se realizará utilizando el Software estadístico informativo Statical Package for the Social Sciencess (SPSS); previa verificación de la información recolectada en los dos cuestionarios; luego se procederá a la elaboración de tablas y gráficos estadísticos con el fin de lograr una mejor comprensión de los resultados obtenidos.

Para establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral se aplicó la prueba estadística de Chi-cuadrado y significancia.

3.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS

3.11.1. Principio de autonomía

Al usuario personal de salud se brindó el consentimiento informado explicando en que consiste el presente trabajo de investigación. Por consiguiente, también deberán aceptar el consentimiento informado emitido para su participación. (Anexo N° 01)

3.11.2. Consentimiento informado

Se informó correctamente de la investigación, a los jefes de los diferentes establecimientos de salud de la micro red de cono sur.

3.11.3. Confidencialidad de los datos

Se le informo a los licenciados de enfermería participantes que se resguardará la información obtenida por los cuestionarios, además el desarrollo de esta será de manera anónima.

3.11.4. Principio de Beneficencia

Se informo a los profesionales de enfermería quienes son el sujeto de la investigación, que los datos obtenidos por medio de los cuestionarios serán objeto de investigación.

3.11.5. Evaluación de beneficios de estudio y de sus destinatarios.

El presente trabajo de investigación tiene efectos favorables, debido a que se otorga una base de conocimientos sobre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería del Centro de Salud San Francisco.

3.11.6. Protección de grupos vulnerables

A través de la investigación realizada en los licenciados de enfermería del Centro de Salud San Francisco.

3.11.7. Principio de Justicia:

Se brindo un trato digno con respeto al personal de enfermería, respetando la privacidad del participante durante todo el estudio, refiriendo la confidencialidad de la información recibida.

3.11.8. La selección de los seres humanos sin discriminación

Al momento de aplicar los dos cuestionarios a los licenciados de enfermería del Centro de Salud San Francisco, no se discrimino a nadie ni por su sexo, edad. La aplicación de los instrumentos fue de manera equitativa y justa.

3.11.9. Los beneficios potenciales serán los individuos y los conocimientos para sociedad

El presente trabajo de investigación es de importancia para el profesional de enfermera, ya que el enfermero (a) es responsable de

brindar una atención integral y su salud mental es indispensable para realizar dicha acción, por ello es de suma importancia conocer cómo afecta de manera el trabajo emocional al desempeño del profesional de enfermería.

CAPÍTULO IV

DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE DATOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y DESCRIPCIÓN

Luego de aplicar los 2 instrumentos de recolección de datos, se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales son presentados en tablas y gráficos.

TABLA N°01

**CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO,
TACNA-2023.**

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	Nº	%
Edad		
20 a 29	4	11,4
30 a 39	8	22,9
40 a 49	16	45,7
50 a mas	7	20,0
Total	35	100,0
Sexo		
Masculino	4	11,4
Femenino	31	88,6
Total	35	100,0
Estado civil		
Soltero	16	45,7
Casado	17	48,6
Divorciado	2	5,7
Total	35	100,0
Situación laboral		
Nombrado	20	57,1
Contratado	15	42,9
Total	35	100,0
Tiempo de servicio		
1 a 5 años	8	22,9
6 a 10 años	6	17,1
11 a 15 años	3	8,6
16 a 20 años	18	51,4
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los Lic. de Enfermería del Centro de Salud San Francisco, Tacna-2023

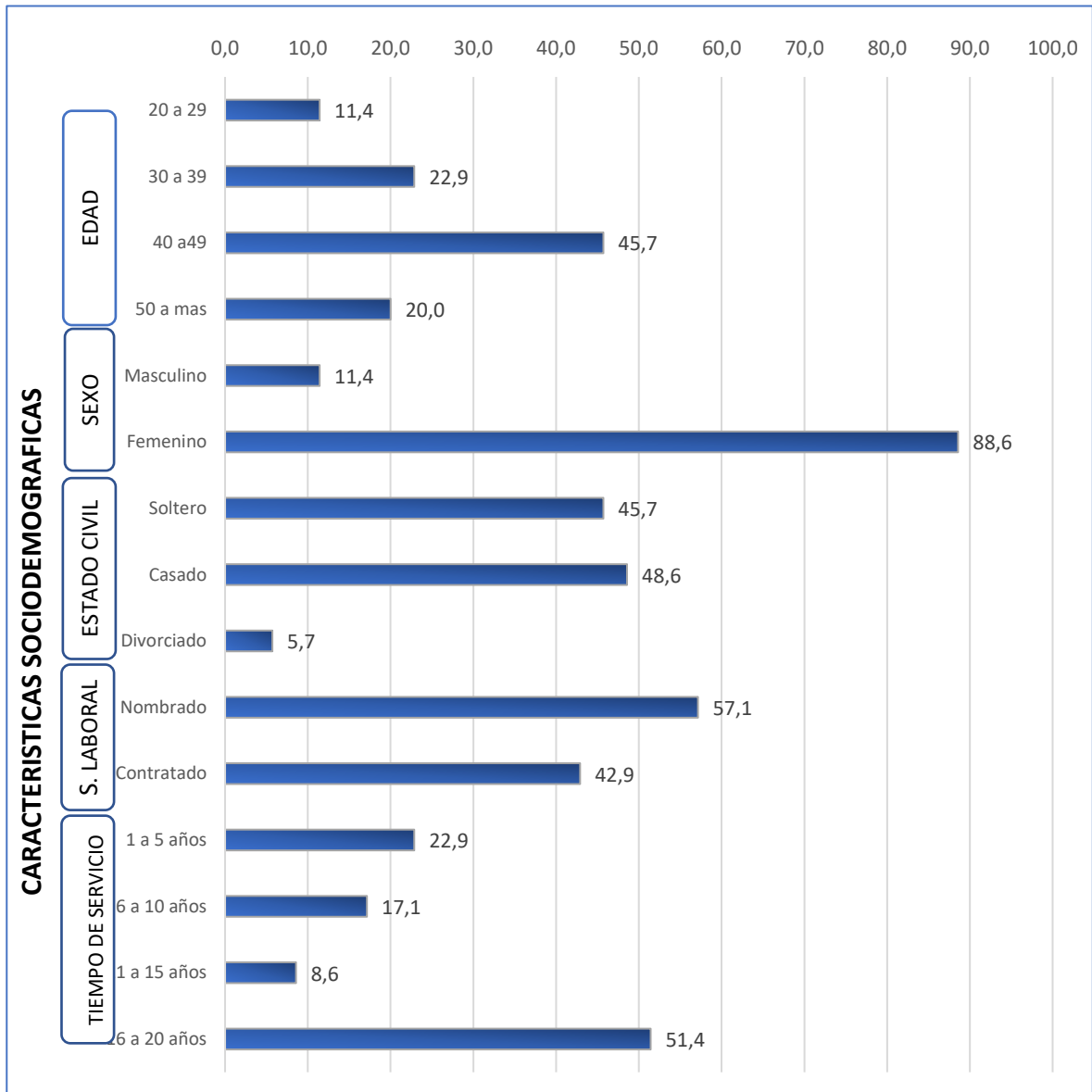
Elaborado por: Bach. Mamani H.

DESCRIPCION:

En la tabla N°01, se observa las características generales de los licenciados de enfermería, respecto al grupo etario 40 a 49 años predominante de 45,7 %, asimismo el sexo femenino de 88,6%, también el estado civil casado de 48,6%, también la situación laboral nombrado de 57,1% y el tiempo de servicio 16 a 20 años predominante con 51,4%.

GRAFICO N°01

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO, TACNA-2023.



Fuente: tabla N.º 01

TABLA N°02

**DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO DE CONO
SUR, TACNA-2023.**

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL		Nº	%
Competencia Profesional	Malo	0	0
	Regular	6	17,1
	Bueno	29	82,9
	Total	35	100,0
		Nº	%
Capacidad	Malo	0	0
	Regular	5	14,3
	Bueno	30	85,7
	Total	35	100,0
		Nº	%
Motivación Personal	Malo	0	0
	Regular	15	42,9
	Bueno	20	57,1
	Total	35	100,0
		Nº	%
Utilidad	Malo	3	8,6
	Regular	27	77,1
	Bueno	5	14,3
	Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los Lic. de Enfermería del Centro de Salud San Francisco, Tacna-2023

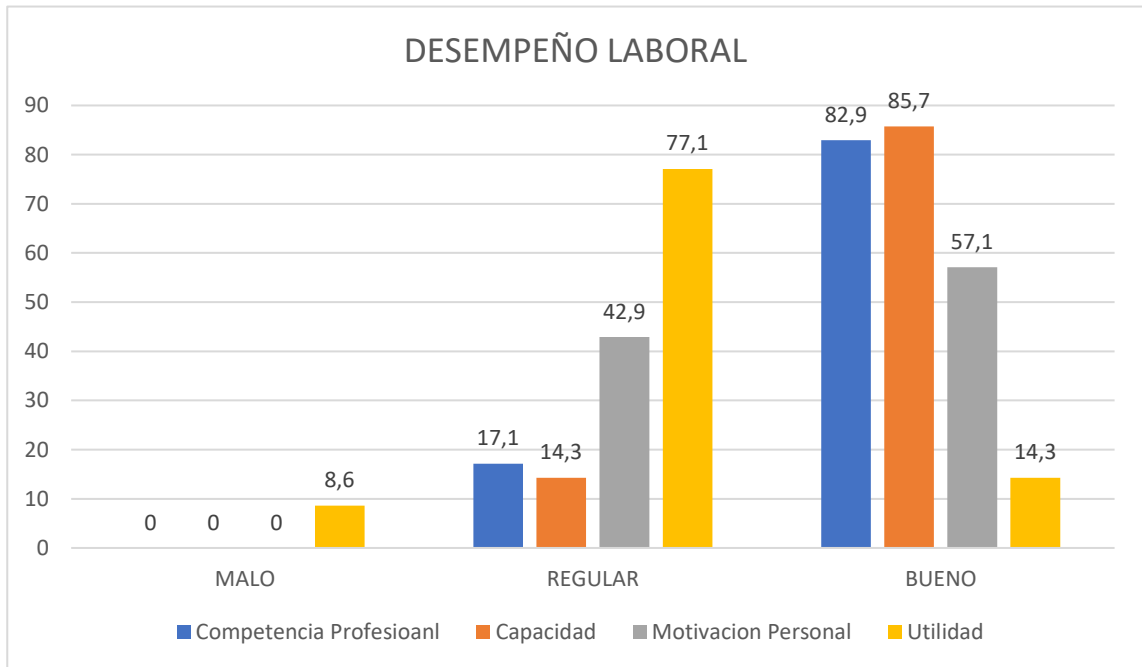
Elaborado por: Bach. Mamani H.

DESCRIPCION:

En la tabla N°02, Se describe el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería donde predomino el estado de nivel bueno. Donde en la Competencia profesional presenta un nivel bueno de 82,9%, en la capacidad un nivel bueno de 85,7%, en la motivación personal un nivel bueno de 57,1 % y en la utilidad un nivel regular de 77,1%.

GRAFICO N°02

EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO DE CONO SUR, TACNA-2023.



Fuente: tabla N.º 02

TABLA N°03

**INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO DE CONO
SUR, TACNA-2023.**

DIMENSIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL		Nº	%
INTERPERSONAL	MALO	7	20,0
	REGULAR	26	74,3
	BUENO	2	5,7
	Total	35	100,0
		Nº	%
INTRAPERSONAL	MALO		
	REGULAR	9	25,7
	BUENO	26	74,3
	Total	35	100,0
		Nº	%
ADAPTABILIDAD	MALO	1	2,9
	REGULAR	20	57,1
	BUENO	14	40,0
	Total	35	100,0
		Nº	%
ESTADO GENERAL	MALO	0	0
	REGULAR	24	68,6
	BUENO	11	31,4
	Total	35	100,0
		Nº	%
MANEJO EMOCIONAL	MALO	8	22,9
	REGULAR	27	77,1
	Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los Lic. de Enfermería del Centro de Salud San Francisco, Tacna-2023

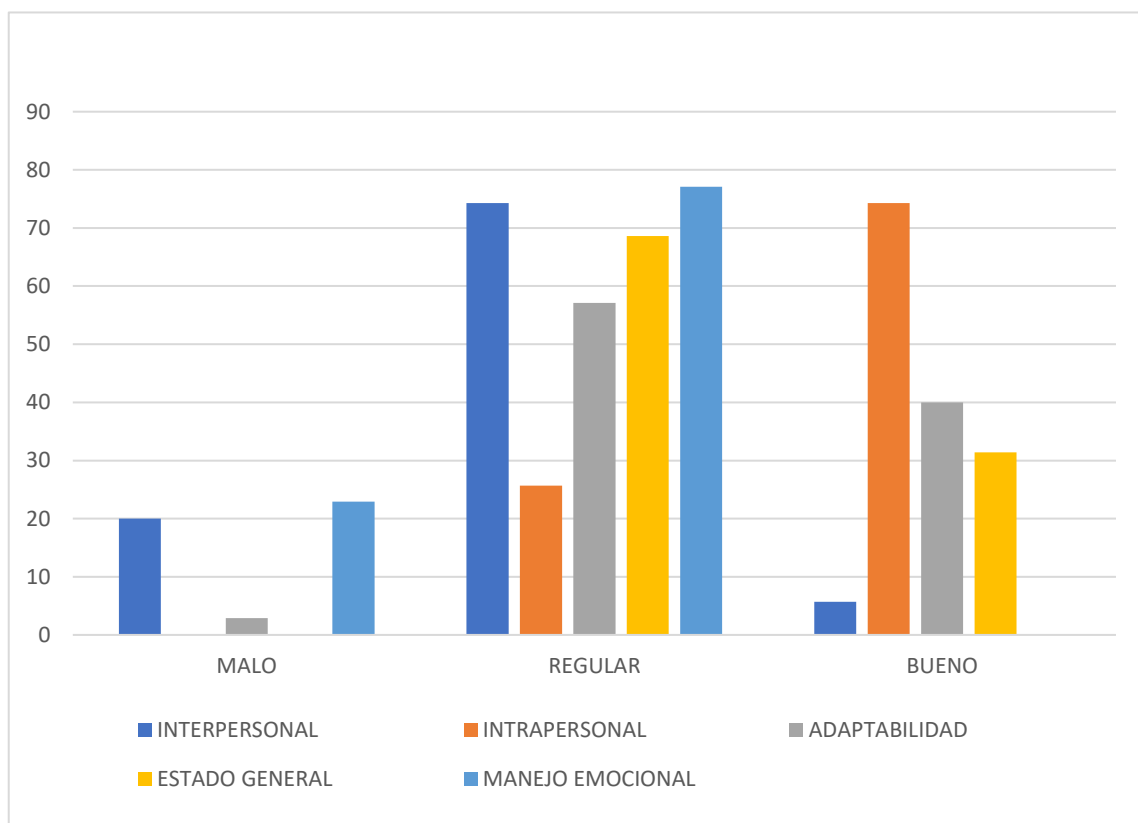
Elaborado por: Bach. Mamani H.

DESCRIPCION:

En la tabla N°03, Se describe la Inteligencia Emocional del Profesional de Enfermería donde predomino el estado de nivel regular. Se observa en la dimensión interpersonal presenta un nivel regular de 74,3%, en la dimensión intrapersonal presenta un nivel bueno de 74,3%, en la dimensión adaptabilidad presenta un nivel regular de 57,1%, en la dimensión estado general presenta un nivel regular de 68,6% y en la dimensión manejo emocional presenta un nivel regular de 77,1%.

GRAFICO N°03

INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO DE CONO SUR, TACNA-2023.



Fuente: tabla N.º 03

TABLA N°04

**RELACION ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO
DE SALUD SAN FRANCISCO DE CONO
SUR, TACNA-2023**

INTELIGENCIA EMOCIONAL			DESEMPEÑO LABORAL			Total	SIG.
			MALO	REGULAR	BUENO		
INTERPERSONAL	MALO	Nº	0	1	6	7	0,836
		%	0%	20,0%	20,0%	20,0%	
		% total	0%	2,9%	17,1%	20,0%	
	REGULAR	Nº	0	4	22	26	
		%	0%	80,0%	73,3%	74,3%	
		% total	0%	11,4%	62,9%	74,3%	
	BUENO	Nº	0	0	2	2	
		%	0%	0,0%	6,7%	5,7%	
		% total	0%	0,0%	5,7%	5,7%	
	Total	Nº	0	5	30	35	
		%	0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% total	0%	14,3%	85,7%	100,0%	
			DESEMPEÑO LABORAL			Total	SIG.
			MALO	REGULAR	BUENO		
INTRAPERSONAL	MALO	Nº	0	0	0	0	0,941
		%	0%	0%	0%	0%	
		% total	0%	0%	0%	0%	
	REGULAR	Nº	0	1	7	8	
		%	0%	25,0%	23,3%	23,5%	
		% total	0%	2,9%	20,6%	23,5%	
	BUENO	Nº	0	3	23	26	
		%	0%	75,0%	76,7%	76,5%	
		% total	0%	8,8%	67,6%	76,5%	
	Total	Nº	0	4	30	34	
		%	0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% total	0%	11,8%	88,2%	100,0%	
			DESEMPEÑO LABORAL			Total	SIG.
			MALO	REGULAR	BUENO		
ADAPTABILIDAD	MALO	Nº	0	1	0	1	0,037
		%	0%	20,0%	0,0%	2,9%	

		% total	0%	2,9%	0,0%	2,9%
		Nº	0	3	17	20
	REGULAR	%	0%	60,0%	56,7%	57,1%
		% total	0%	8,6%	48,6%	57,1%
		Nº	0	1	13	14
	BUENO	%	0%	20,0%	43,3%	40,0%
		% total	0%	2,9%	37,1%	40,0%
		Nº	0	5	30	35
Total		%	0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% total	0%	14,3%	85,7%	100,0%

			DESEMPEÑO LABORAL			Total	SIG.
			MALO	REGULAR	BUENO		
		Nº	0	0	0	0	
	MALO	%	0%	0%	0%	0%	
		% total	0%	0%	0%	0%	
		Nº	0	5	19	24	
ESTADO GENERAL	REGULAR	%	0%	100,0%	63,3%	68,6%	
		% total	0%	14,3%	54,3%	68,6%	0,102
		Nº	0	0	11	11	
	BUENO	%	0%	0,0%	36,7%	31,4%	
		% total	0%	0,0%	31,4%	31,4%	
		Nº	0	5	30	35	
Total		%	0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% total	0%	14,3%	85,7%	100,0%	

			DESEMPEÑO LABORAL			Total	SIG.
			MALO	REGULAR	BUENO		
		Nº	0	0	8	8	
	MALO	%	0%	0,0%	26,7%	22,9%	
		% total	0%	0,0%	22,9%	22,9%	
		Nº	0	5	22	27	
MANEJO EMOCIONAL	REGULAR	%	0%	100,0%	73,3%	77,1%	
		% total	0%	14,3%	62,9%	77,1%	0,189
		Nº	0	0	0	0	
	BUENO	%	0%	0%	0%	0%	
		% total	0%	0%	0%	0%	
		Nº	0	5	30	35	
Total		%	0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% total	0%	14,3%	85,7%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los lic. de enfermería del Centro de Salud San Francisco, Tacna-2023

Elaborado por: Bach. Mamani H.

DESCRIPCION:

En la tabla N°04, presenta los resultados de un análisis entre inteligencia emocional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del C.S. San Francisco.

El total de licenciados de enfermería con un manejo del desempeño laboral presentan un nivel bueno en las dimensión interpersonal, adaptabilidad, estado general y manejo emocional con el 73,3%, 56,7%, 63,3%, 73,3% respectivamente. Asimismo, el 76,7% presenta un nivel muy bueno en la dimensión intrapersonal.

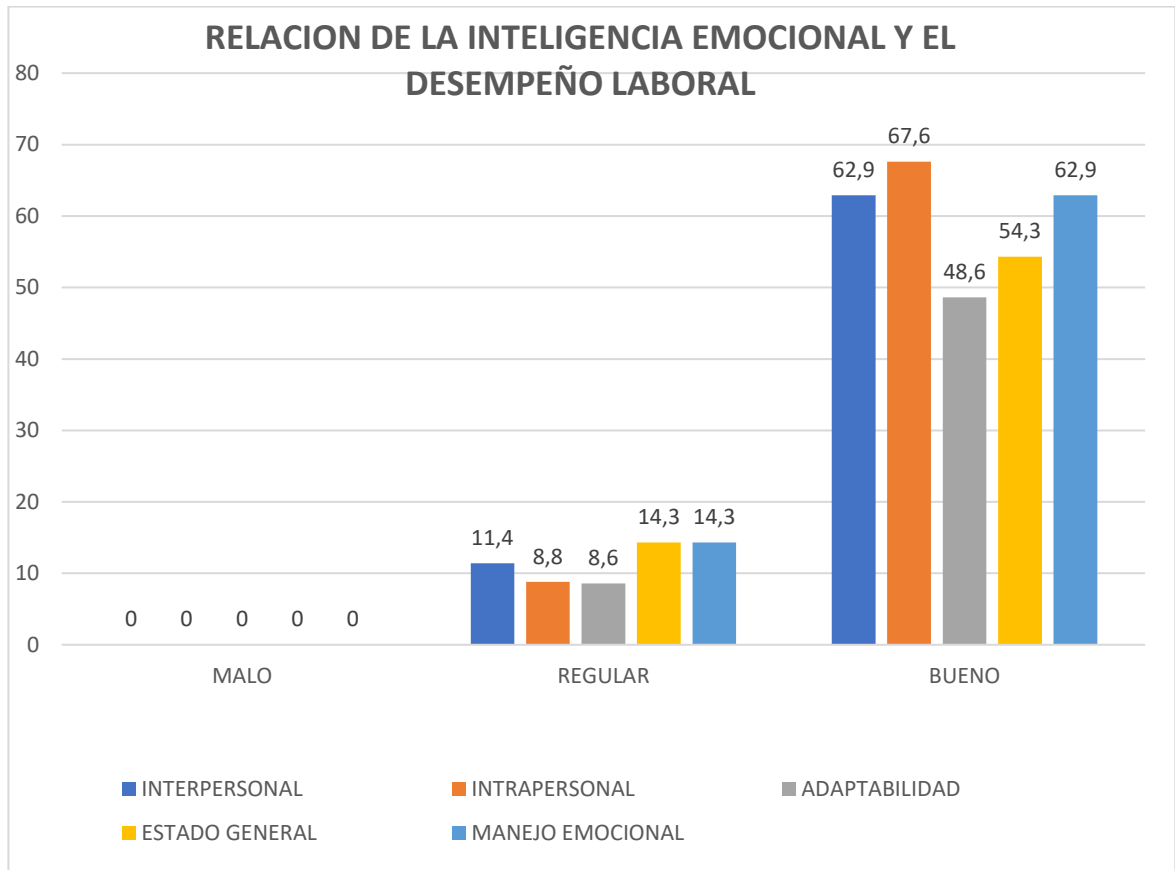
El total de licenciados de enfermería con un manejo del desempeño laboral presentan un nivel regular en las dimensión interpersonal, adaptabilidad, estado general y manejo emocional con el 80,0%, 60,0%, 63,3%, 73,3% respectivamente. Asimismo, el 75,0% presenta un nivel muy bueno en la dimensión intrapersonal.

Con respecto de licenciados de enfermería con un manejo del desempeño laboral presentan un nivel regular en las dimensión interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, estado general y manejo emocional 0%.

Por otro lado, finalmente las dimensiones dimensión interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, estado general y manejo emocional presentan un valor de Significancia Asintótica significativos estadísticamente de $P=0,836$, $P=0,941$, $P=0,037$, $P=0,102$, $P=0,189$.

GRAFICO N°04

RELACION ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO DE CONO SUR, TACNA-2023



Fuente: tabla N° 04

4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis nula (H0)

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco.2023

Hipótesis alterna (H1)

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia emocional tiene relación con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco.2023

Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Estadístico de prueba

$$X_c^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_y - E_y)^2}{E_y} = X^2 (f - 1)(C - 1)$$

$$X^2 = 3.395$$

Donde:

O_y: Frecuencia observada

E_y: Frecuencia esperada

F: número de filas

C: número de columnas

Gl: grados de libertad (f-1) x (c-1) = (3-1) x (3-1) = 4

Decisión:

P = 0,029 < α = 0.05 entonces se rechaza H₀

INTERPRETACION:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Inteligencia emocional tiene relación con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco.2023

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La inteligencia emocional con el desempeño laboral es de gran interés en el ámbito de la salud ya que actualmente se evidencian estudios negativos y positivos sobre la organización.

En la presente de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, es necesario contrastar estos resultados obtenidos con investigación similares. Esto permitirá demostrar la relevancia del estudio y respaldar los resultados a través de la consistencia con los hallazgos de otras investigaciones similares.

En la tabla N°01, características generales del personal de Enfermería del Centro de Salud San Francisco, se observa la edad predominante es de 40 a 49 años con un 45,7 %; sobre el sexo predomina el sexo femenino con un 88,6%; sobre su estado civil predomina el estado casado con un 48,6%; en cuanto a la situación laboral predomina la situación laboral nombrado con un 57,1% y en cuanto al tiempo de servicio predomina de 16 a 20 años con un 51,4%.

Los resultados de los datos sociodemográficos son similares a los de Choque M. (14) sus características generales son de La edad más resaltante es la de 31 a 40 años con un 72,7%; en relación al sexo el 83.6% es de sexo femenino; en el estado civil el 69.1% hijos solteros(as); respecto al cargo laboral el 60% son enfermeros, también Según Álvarez, k (13) resultados sociodemográficos de respecto al sexo, el 61 (73,5%) fue femenino y el 22 (26,5%) fue masculino. referente a la modalidad laboral el 100% son contratados, y respecto a la edad fue de d 29 (35,4%) presentó

edades entre 20 a 30 años, el 42 (51,2%) presentó edades entre 31 a 40 años; el 8 (9,8%) presentó edades entre 41 a 50 años, y el 3 (3,7%) mayores de 51 años.

De tal modo se evidencia una influencia del sexo femenino en el campo de la salud, siendo las edades de los 30 a 49 años las edades de mayor porcentaje, lo cual es el indicio de una edad en las carreras de Ciencias de la Salud; que permite dar base para un abordaje de la salud que motiva la inmersión de una edad con más experiencia en el campo de la Salud.

En los resultados de la situación laboral en la investigación de Choque M. los resultados predominan es la modalidad de contrato con una diferencia en el presente estudio donde predomino la situación laboral de nombrado.

En la tabla N°02, el desempeño laboral del Profesional de Enfermería, se observa a través de sus dimensiones las cuales son la competencia profesional donde predomina el nivel bueno con un 82,9%; en la dimensión capacidad predomina el nivel bueno con un 85,7%; en la dimensión motivación profesional donde predomina el nivel bueno con un 57,1% y en la dimensión utilidad predomina un nivel regular con un 77,1%.

Según Álvarez k.(13) se evidencia el resumen del nivel de desempeño laboral obtenidos por el personal de enfermería, donde el 0 (0%) no presentó un nivel bajo, el 21 (25,3%) un nivel regular y el 62 (74,7%) un nivel bueno, donde los resultados son similares respecto al desempeño laboral Y el estudio Chuquisana J.(23) se visualiza que de 91 enfermeros del hospital el 6,6%, es decir, 6 enfermeros califican en nivel alto para reparación emocional y 82,4% lo que asciende a 75 enfermeros

califican en nivel bueno para desempeño laboral. Adicionalmente, el 68,1% que asciende a 62 enfermeros califican en nivel adecuado para reparación emocional y 14,3%, es decir, 13 enfermeros califican en nivel regular para desempeño laboral. Además, el 25,3% de enfermeros que en número asciende a 23 califican en nivel bajo para reparación emocional y 3,3%, es decir, 3 enfermeros califican en nivel malo para desempeño laboral; obteniendo resultados similares a los del estudio.

Al realizar un análisis, se observa que, en la presente investigación, la variable de desempeño laboral con sus diferentes dimensiones tubo un predominio de un nivel bueno, en comparación de las investigaciones de Álvarez k.(13) y Chuquisana J.(23) donde ambas tuvieron una calificación de predominio de nivel bueno que expresa el óptimo desempeño laboral en el campo de la Salud.

En la tabla N°03, la inteligencia emocional profesional de enfermería, se observa a través de su dimensión interpersonal donde predomina el nivel regular con un 74,3%; en la dimensión intrapersonal donde predomina con un nivel bueno con un 74,3%; en la dimensión adaptabilidad donde predomina en nivel regular con un 57,1%; en la dimensión estado general donde predomina el nivel regular con un 68,6%; y la dimensión de manejo emocional donde predomina el nivel regular con un 77,1%.

Son similares a los resultados de Choque M; en su investigación con dimensiones similares al contexto de inteligencia emocional, El 76.4% tiene una inteligencia emocional adecuada y solo el 9.1% tiene una inteligencia emocional alta, dimensión atención emocional con el 78.2% tiene una atención emocional adecuada y solo el 1.8% tiene una atención emocional alta, dimensión claridad emocional con el 78.2% tiene una claridad emocional adecuada y solo el 9.1% tiene una claridad emocional alta. Dimensión preparación emocional con el 83.6% tiene una reparación emocional adecuada y solo el 7.3% tiene una reparación emocional alta.

Donde en ambos resultados coinciden con el nivel de manejo emocional en sus diferentes dimensiones.

Observando los diferentes escenarios de comparación de la variable de inteligencia emocional manifestando un predominio en las dimensiones de interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, estado general, y manejo emocional de nivel regula, siendo similar con la investigación de Choque M. en sus diferentes dimensiones con un nivel adecuado.

En la tabla N°04, presenta los resultados de un análisis entre inteligencia emocional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería del C.S. San Francisco.

El total de licenciados de enfermería con un manejo del desempeño laboral presentan un nivel bueno en las dimensión interpersonal, adaptabilidad, estado general y manejo emocional con el 73,3%, 56,7%, 63,3%, 73,3% respectivamente. Asimismo, el 76,7% presenta un nivel muy bueno en la dimensión intrapersonal.

El total de licenciados de enfermería con un manejo del desempeño laboral presentan un nivel regular en las dimensión interpersonal, adaptabilidad, estado general y manejo emocional con el 80,0%, 60,0%, 63,3%, 73,3% respectivamente. Asimismo, el 75,0% presenta un nivel muy bueno en la dimensión intrapersonal.

Por otro lado, finalmente las dimensiones dimensión interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, estado general y manejo emocional presentan un valor de Significancia Asintótica significativos estadísticamente de $P=0,836$, $P= 0,941$, $P= 0,037$, $P= 0,102$, $P= 0,189$.

Chuquisana J.(23) En los resultados de la tabla 2, se visualiza que de 91 enfermeros del hospital el 13,2%, es decir, 12 enfermeros califican en nivel alto para inteligencia emocional y 82,4% lo que asciende a 75 enfermeros califican en nivel bueno para desempeño laboral. Además, el 64,8% que asciende a 59 enfermeros califican en nivel adecuado para inteligencia emocional y 14,3%, es decir, 13 enfermeros califican en nivel regular para desempeño laboral. Asimismo, el 22,0% de enfermeros que en número asciende a 20 califican en nivel bajo para inteligencia emocional y 3,3%, es decir, 3 enfermeros califican en nivel malo para desempeño laboral.

Según Alvarez K .(13) el 0% de los encuestados, consideran que, si la inteligencia emocional es baja, el desempeño laboral es bajo, el 77,8% de los encuestados consideran que, si la inteligencia emocional es baja, el desempeño laboral es regular, el 22,2% de los encuestados consideran que, si la inteligencia emocional es baja, el desempeño laboral será bueno; asimismo, el 0% de los encuestados considera que, si la inteligencia emocional es regular el desempeño laboral es bajo, el 25,5% de los encuestados consideran que, si la inteligencia emocional es regular, el desempeño laboral será regular, y el 74,5% de los encuestados consideran que, si la inteligencia emocional es regular, el desempeño laboral será regular.

En tal sentido hay un comparativa positiva de relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral del presente estudio con los resultados encontrados de relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral tienen una relación significativa baja de 0.029 en el Centro de Salud San Francisco, a comparación similar de los del estudio de Alvarez donde se evidencia una relación regular de la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Se demostró que hubo un predominio en el grupo etario de la edad de 40 a 49 años con un (45,7%), así con una superioridad del sexo femenino con un (88,6%,) también el estado civil casado de (48,6%), también la situación laboral nombrado de (57,1%) y el tiempo de servicio 16 a 20 años predominante con (51,4%) en los Licenciados de Enfermería del Centro Salud San Francisco.

Al analizar todas las dimensiones de la variable Desempeño Laboral en los Licenciados de Enfermería del Centro Salud San Francisco se evidencia que tiene una prevalencia de un nivel bueno respecto a la toda la información obtenida, en las dimensiones de la inteligencia emocional se evidencia una prevalencia de nivel regular.

La inteligencia emocional de los Licenciados de Enfermería del Centro Salud San Francisco tiene un predominio de nivel regular y bueno donde podemos ver la dimensión con mayor aceptación es el manejo emocional con un 77,1%.

Al establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral se observa un nivel de significancia de 0,029 en las dimensiones dimensión interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, estado general y manejo emocional en los Licenciados de Enfermería del Centro Salud San Francisco.

5.2. RECOMENDACIONES

Al Centro Salud San Francisco a la Jefatura de Enfermería, a poder participar en capacitaciones que promuevan el manejo y control de las emociones intrapersonales e interpersonales.

Se sugiere al personal de enfermería desarrollar una o varias estrategias educativas que estén orientadas a favorecer el desarrollo de las competencias y destrezas.

Se recomienda realizar dentro de las jornadas laborables espacios para desarrollar pausas activas que ayuden al personal de enfermería a mejorar su desempeño laboral.

Se recomienda al personal de enfermería a través estrategias comunicativas como ser conciso utilizar un tono adecuado, prestar atención al lenguaje corporal, emplear la escucha activa, hablar con seguridad, entre otras para así mejorar la comunicación con sus compañeros de trabajo y expresar de manera clara cualquier situación personal que pueda estar atravesando dentro del área de trabajo, para poder encontrar una solución al posible problema.

Se propone promover la capacitación en comunicación afectiva y trabajo en equipo. Aplicando diversos programas para fortalecer las relaciones, colaboraciones y la empatía entre los Licenciados de Enfermería para cimentar las relaciones y optimizar la calidad de trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) OPS/OMS [Internet]. Paho.org. [citado el 3 de enero de 2024].
Disponible en: <https://www.paho.org/es>
- 2) World health organization (WHO) [Internet]. Who.int. [citado el 3 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es>
- 3) Amor A. Inteligencia emocional y variables relacionadas con enfermería; 2013; [Internet]. Citado el 10 de Diciembre de 2023; Barcelona-España; Disponible en: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/119774/ARADILLA_TESIS.pdf;j
- 4) Luque G. El 40% de la población tiene problemas de salud mental y no les prestan atención [Internet]. Diario Correo. 2019 [citado en 6 de septiembre del 2019]. Disponible en: <https://diariocorreo.pe/edicion/tacna/el-40-de-la-poblacion-tiene-problemas-de-salud-mental-y-no-les-prestan-atencion-884211/>
- 5) Gob.pe; Ley de salud Mental (Nº3094); [Internet].;El Peruano; 22 de mayo del 2019; citado el 10 de Diciembre del 2023; Disponible en : <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/1423694-30947>
- 6) Goleman D. *Emotional intelligence: why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books; 1995.
- 7) Ilgen D. R., Pulakos E. D. *The Nature of Performance: Theories and Approaches to Understanding and Improving Performance*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1999

- 8) Torres E. Inteligencia emocional y desempeño laboral percibido en usuarios internos de un hospital de Guayaquil, en tiempos COVID-19, 2021. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80397>
- 9) Nansuphawatt A. *Inteligencia emocional y desempeño laboral de enfermeras en hospitales terciarios de la ciudad de Xishuangbanna, República Popular China. CMU Nursing Journal*. 2021; 8(2): 11-20. Disponible en: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cmunursing/article/view/256801>
- 10) Ribeiro L. Inteligencia emocional y rendimiento: un estudio en enfermeras. [Tesis de maestría]. Coimbra: Universidad de Coimbra; 2021. Disponible en: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/94768/1/DISSERTAC%cc%a7A%cc%83O%20LUISA%20ULTIMA%20VERSA%cc%83O%20-2.pdf>
- 11) Lozano E. La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de salud a nivel nacional. [Tesis de licenciatura]. [Lima]; 2023. Disponible en: file:///C:/Users/ACER/Downloads/E.Lozano_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf
- 12) Sánchez G. Las emociones en la práctica enfermera Barcelona-España 2019. [Tesis de maestría]. Barcelona: Universidad Católica; 2019 [citado el 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284050/gsr1de1.pdf>
- 13) Álvarez K. Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022. [Tesis de

- licenciatura]. Lima; 2022. Disponible en:
file:///C:/Users/ACER/Downloads/T061_70916492_T.pdf
- 14) Choque M. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, 2020. [Tesis de licenciatura]. [Ayacucho]; 2020. Disponible en:
file:///C:/Users/ACER/Downloads/UPchpaml.pdf
- 15) Chuquisana J. Estudio sobre el desempeño laboral y reparación emocional en enfermeros del hospital de lima [Internet]. Lima: Universidad Wiener; [08-08-2022]. [citado el 10 de enero de 2023]. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/944a02fd-0f55-4595-837b-38f1e28666a5>
- 16) Maslow AH. *Teoría de las necesidades humanas* [Internet]. [citado el 10 de enero de 2023]. Disponible en:
<https://www.sanfelipe.edu.uy/wp-content/uploads/2017/04/Teor%C3%ADa-de-Maslow-de-EVA-Udelar.pdf>
- 17) Inteligencia emocional [Internet]. FLICH - Fundación Liderazgo Chile. Available from: <https://flich.org/autores-que-hablan-sobre-inteligencia-emocional/>
- 18) Definiciones, Madrid, 2008, [15 de julio del 2020]. Disponible en:
URL de la web <https://definicion.de/sentimiento/>
- 19) Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.

- 20) Ilgen, D. R., & Pulakos, E. D. (1999). *The Nature of Performance: Theories and Approaches to Understanding and Improving Performance*. Lawrence Erlbaum Associates.
- 21) McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for "Intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
Disponible en : <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- 22) Pérez A, Sánchez M. El profesional de enfermería en el siglo XXI: competencias y desafíos. *Revista de Enfermería de la Sociedad Nacional de Salud [Internet]*. 2020 [citado 10 de enero de 2024]; 34(4): 45-52. Disponible en: <https://www.ejemplo.com/articulo>
- 23) Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) *Metodología de la investigación*. 4ª Ed. México: Mc Graw-Hill/Interamericana editores S.A
- 24) Recursos Humanos [Internet]. Madrid 2010 [15 de julio del 2020]. Disponible en <https://blogs.x.uoc.edu/recursos-humanos/modelo-fde-factores-de-desempenoeficaz/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20factores%20de, trabajo%20que%20se%20ha%20realizado>.
- 25) Valderrama S., *Pasos para la elaborar proyectos de investigación científica*. Lima - Perú: Editorial San Marcos. 2013.

ANEXOS

ANEXOS

- **ANEXO N°01** : Instrumento de Inteligencia Emocional
- **ANEXO N°02** : Instrumento de Desempeño Laboral
- **ANEXO N°03** : Validez del Instrumento “CONTENIDO”
- **ANEXO N°04** : Validez del Instrumento “CRITERIO”
- **ANEXO N°05** : Validez del Instrumento “CONSTRUCTO”
- **ANEXO N°06** : Confiabilidad del Instrumento
- **ANEXO N°07** : Validez del Instrumento
- **ANEXO N°08** : Permisos Respectivos
- **ANEXO N°09** : Contrastación De Hipótesis
- **ANEXO N°10** : Matriz de Consistencia

ANEXO N° 01



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

CUESTIONARIO TIPO ESCALA LIKERT INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR 2023

I. PRESENTACION:

Estimado profesional de la salud tenga usted un buen día, mi nombre es Helber Mamani Vera soy Estudiante de Enfermería de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en esta oportunidad me encuentro realizando un trabajo de investigación en coordinación con la Facultad de Ingenierías titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR 2023".

El presente cuestionario fue elaborado con el objetivo de obtener información para realizar un estudio acerca del trabajo emocional que realiza el personal de salud; es totalmente anónimo por lo que se protegerá su identidad, por ende, se le pide su colaboración respondiendo con la mayor sinceridad posible.

Firma del participante

II. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Edad :
20 a 29 () 30 a 39 () 40 a 49 () 50 a mas
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Estado Civil: Soltero () Casado() Conviviente ()
Divorciado ()
4. Situación laboral:
 - a. Nombrado ()
 - b. Contratado ()
5. Tiempo de servicio.
 - 1 a 5 años ()
 - 6 a 10 años ()
 - 11 a 15 años ()
 - 16 a 20 años ()

III. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta el siguiente cuadro donde usted deberá marcar con una (X), la respuesta que considere mejor.

Marca con una (X) solo una alternativa para cada pregunta:

- ✓ Totalmente de acuerdo (TA)
- ✓ De acuerdo (DA)
- ✓ Indeciso / indiferente (I/E)
- ✓ Desacuerdo (D)
- ✓ Totalmente en desacuerdo (TD)

ITEM	INTELIGENCIA EMOCIONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION INTERPERSONAL					
1.	No soy capaz de expresar mis ideas y sentimientos.					
2.	Me siento bien conmigo mismo.					
3.	Reconozco con facilidad mis emociones.					
4.	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme nervioso.					
5.	Me es difícil describir lo que siento.					
6.	No tengo confianza conmigo mismo.					
7.	No me entusiasman mucho mis intereses.					
8.	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
9.	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles.					
10.	Prefiero un trabajo en el que se me diga todo que hacer.					
11.	Tengo tendencia a depender de otros.					
	DIMENSION INTRAPERSONAL					
12.	Me gusta ayudar a la gente					
13.	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos(as)					
14.	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
15.	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
16.	Creo en mi capacidad para manejarlos problemas más difíciles.					
17.	Me importa lo que puede sucederte a los demás.					
18.	Soy capaz de respetar a los demás.					
	DIMENSION ADAPTABILIDAD					
19.	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
20.	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
21.	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
22.	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
23.	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
	DIMENSION ESTADO GENERAL					
24.	Me es difícil sonreír.					
25.	Estoy contento(a) con mi vida.					
26.	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
27.	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
28.	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
29.	No tengo días malos.					
	DIMENSION MANEJO EMOCIONAL					
30.	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
31.	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
32.	Soy incapaz de demostrar afecto.					
33.	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
34.	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
35.	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar					

Elaborado y modificado por: Bach. Helber Mamani Vera
Gracias por su colaboración...

ANEXO N° 02



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



CUESTIONARIO TIPO ESCALA LIKERT: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR 2023

I. PRESENTACION:

Estimado profesional de la salud tenga usted un buen día, mi nombre es Helber Mamani Vera soy bachiller en Enfermería de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en esta oportunidad me encuentro realizando un trabajo de investigación en coordinación con la Facultad de Ingenierías titulado “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRNACISCO CONO SUR 2023”.

El presente cuestionario fue elaborado con el objetivo de obtener información para realizar un estudio acerca del desempeño que realiza el personal de salud; es totalmente anónimo por lo que se protegerá su identidad, por ende, se le pide su colaboración respondiendo con la mayor sinceridad posible.

Firma del participante

ITEM	DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	COMPETENCIA PROFESIONAL					
1.	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica					
2.	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica					
3.	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica					
4.	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica					
	CAPACIDAD					
5.	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño					
6.	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosa, facilitan mi desempeño					
7.	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño					
8.	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño					
	MOTIVACION PROFESIONAL					
9.	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir					
10.	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir.					
11.	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.					
12.	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.					
13.	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional e forma eficiente me hace sentir					
14.	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.					
15.	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir					
16.	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hace sentir.					
17.	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir					
18.	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.					
19.	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir.					
	UTILIDAD					
20.	Usted ha tomado medidas de precaución ante la modalidad de trabajo en la que se desempeña.					
21.	Participas en promocionar actividades en tu trabajo					

laborado y modificado por: Bach. Helber Mamani Vera
Gracias por su colaboración...

ANEXO N° 03

VALIDACIÓN DE CONTENIDO

Proyecto de investigación titulada: “El Trabajo Emocional y su Relación con el Desempeño Del Profesional de Enfermería en la Micro Red Cono Sur. Tacna 2023”.

EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO EN FORMA INDIVIDUAL POR ÍTEMS SEGÚN EL ESTADÍSTICO DE PRUEBA V DE AIKEN.

Los expertos calificaron en valores de cero, uno y dos para la forma individual. (Aplicable = 2, Corregir = 1, No aplicable = 0). Una vez recabada la información se aplicó la prueba V de Aiken para determinar el índice de validez de contenido la fórmula es la siguiente:

S= Sumatoria de los valores dado por los jueces al ítem.

N= Número de Jueces

C= Número de Valores de la Escala de Valoración

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

En el cuadro siguiente se presenta el índice del coeficiente de Aiken que tuvo por finalidad recoger las opiniones, recomendaciones y sugerencias de expertos dedicados al área académica de estudio del presente trabajo de investigación.

Escala de puntajes de los expertos para la validación de la variable:

a) INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRUMENTO N°01: "Inteligencia emocional"

CUESTIONARIO DE INTELIEGNIA EMOCIONAL						Probabilidad
CONTENIDO	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	V de Ayken
1	2	2	2	2	2	1,00
2	2	2	2	2	2	1,00
3	1	2	2	2	2	0,90
4	2	2	2	2	2	1,00
5	2	2	2	2	1	0,90
6	2	2	2	2	2	1,00
7	1	2	2	2	2	0,90
8	1	2	2	2	2	0,90
9	2	2	2	2	2	1,00
10	2	2	2	2	2	1,00
11	2	2	2	2	2	1,00
12	1	2	2	2	2	0,90
13	2	2	2	2	2	1,00
14	1	2	2	2	2	0,90
15	2	2	2	2	2	1,00
16	2	2	2	2	2	1,00
17	2	2	2	2	2	1,00
18	2	2	2	2	2	1,00
19	2	2	2	2	2	1,00
20	2	2	2	2	2	1,00
21	2	2	2	2	2	1,00
22	1	2	2	2	2	0,90
23	2	2	2	2	2	1,00
24	2	2	2	2	2	1,00
25	2	2	2	2	2	1,00
26	2	2	2	2	1	0,90
27	2	2	2	2	2	1,00
28	2	2	2	2	2	1,00
29	1	2	2	2	2	0,90
30	2	2	2	2	2	1,00
31	1	2	2	2	2	0,90
32	2	2	2	2	2	1,00
33	2	2	2	2	1	0,90
34	2	1	2	2	2	0,90
35	2	2	1	2	2	0,90
						33.7

P	SUMA	33.7	0,96
	35	35	

b) DESEMPEÑO LABORAL

INTRUMENTO N°02: Desempeño laboral

CUESTIONARIO DE Desempeño laboral						Probabilidad
CONTENIDO	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	V de Ayken
1	2	2	2	2	2	1,00
2	2	2	2	2	2	1,00
3	2	2	2	2	2	1,00
4	2	2	2	2	2	1,00
5	2	2	2	2	2	1,00
6	2	2	2	2	2	1,00
7	2	2	1	2	2	0,90
8	2	2	2	2	2	1,00
9	2	2	2	2	2	1,00
10	2	2	2	2	2	1,00
11	2	2	2	2	1	0,90
12	1	2	2	2	2	0,90
13	1	2	2	2	2	0,90
14	2	2	2	2	2	1,00
15	2	2	2	2	2	1,00
16	2	2	2	2	2	1,00
17	2	2	2	2	2	1,00
18	2	2	2	2	2	1,00
19	2	2	2	2	2	1,00
20	2	2	2	2	2	1,00
						19,6

P	SUMA	19,6	0,98
	20	20	

ANEXO N° 04

VALIDES POR CRITERIO:

INSTRUMENTO N° 01, 02

INDICADOR	JUES 1	JUES 2	JUEZ 3	JUEZ4	JUEZ 5	PROMEDIO
1	41	70	70	80	95	71,2
2	70	75	70	90	95	80
3	80	70	70	80	95	79
4	80	75	70	80	95	80
5	80	65	70	90	95	80
6	41	70	85	90	95	76,2
7	41	65	85	90	95	75.2
8	80	70	80	80	95	81
9	70	68	80	90	95	80,6
10	60	70	85	90	95	80
11	61	75	85	90	95	81,2

CPR	8,644	0,785	Esto significa que este instrumento es de buena validez y concordancia alta
	11		

PRI= Proporción de rangos de cada ítem i. Es el promedio de rango de cada ítem dividido entre el puntaje máximo de la escala evaluativo de los ítems

< 0,40 Validez y concordancia baja

0,40 - 0,60 Validez y concordancia moderada

0,60-0,80 Validez y concordancia alta

> 0,80 Validez y concordancia muy alta

ANEXO N° 05

VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR CONSTRUCTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,423	52,116	52,116	10,423	52,116	52,116
2	3,267	16,337	68,453	3,267	16,337	68,453
3	2,467	12,334	80,787	2,467	12,334	80,787
4	1,183	5,914	86,701	1,183	5,914	86,701
5	,909	4,546	91,246			
6	,642	3,210	94,456			
7	,522	2,610	97,066			
8	,313	1,567	98,633			
9	,177	,885	99,518			
10	,053	,263	99,781			
11	,032	,158	99,939			
12	,012	,061	100,000			
13	5,810E-16	2,905E-15	100,000			
14	3,417E-16	1,708E-15	100,000			
15	2,418E-16	1,209E-15	100,000			
16	1,085E-16	5,423E-16	100,000			
17	4,292E-17	2,146E-16	100,000			
18	-1,510E-16	-7,549E-16	100,000			
19	-4,800E-16	-2,400E-15	100,000			
20	-1,694E-15	-8,471E-15	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	16,287	45,243	45,243	16,287	45,243	45,243
2	5,665	15,736	60,979	5,665	15,736	60,979
3	3,576	9,933	70,912	3,576	9,933	70,912
4	2,243	6,230	77,143	2,243	6,230	77,143
5	2,208	6,132	83,275	2,208	6,132	83,275
6	1,706	4,740	88,015	1,706	4,740	88,015
7	1,322	3,673	91,688	1,322	3,673	91,688
8	1,111	3,085	94,773	1,111	3,085	94,773
9	,705	1,957	96,730			
10	,491	1,363	98,093			
11	,434	1,206	99,299			
12	,252	,701	100,000			
13	1,202E-15	3,338E-15	100,000			
14	9,956E-16	2,765E-15	100,000			
15	8,857E-16	2,460E-15	100,000			
16	7,223E-16	2,006E-15	100,000			
17	5,154E-16	1,432E-15	100,000			
18	4,915E-16	1,365E-15	100,000			
19	3,793E-16	1,054E-15	100,000			
20	3,536E-16	9,821E-16	100,000			
21	1,959E-16	5,443E-16	100,000			
22	1,330E-16	3,695E-16	100,000			
23	1,283E-16	3,563E-16	100,000			
24	-3,238E-18	-8,994E-18	100,000			
25	-5,647E-17	-1,569E-16	100,000			
26	-9,752E-17	-2,709E-16	100,000			
27	-2,080E-16	-5,778E-16	100,000			
28	-2,716E-16	-7,545E-16	100,000			
29	-3,613E-16	-1,004E-15	100,000			
30	-4,477E-16	-1,244E-15	100,000			
31	-5,633E-16	-1,565E-15	100,000			
32	-6,299E-16	-1,750E-15	100,000			
33	-6,971E-16	-1,936E-15	100,000			
34	-9,408E-16	-2,613E-15	100,000			
35	-9,818E-16	-2,727E-15	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

ANEXO N° 06

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El criterio de confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna), mediante el método de la varianza, aplicado a la prueba piloto cuyos resultados fueron los siguientes:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,930	20

Intervalo de coeficiente de

alfa de Cronbach

Valor

(0,81-1,00) Muy alta

(0,61-0,80) Alta

(0,41-0,60) Moderada

(0,21-0,40) Baja

(0,01-0,21) Muy Baja

Interpretación: Se obtuvo que el cuestionario de inteligencia emocional presentó un alto valor de alfa de Cronbach. (0,930)

CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,715	35

Intervalo de coeficiente de

alfa de Cronbach

Valor

(0,81-1,00) Muy alta

(0,61-0,80) Alta

(0,41-0,60) Moderada

(0,21-0,40) Baja

(0,01-0,21) Muy Baja

Interpretación: Se obtuvo que el cuestionario de desempeño laboral presentó un alto valor de alfa de cronbach. (0,715)

ANEXO N°07

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

“Año del bicentenario”

CARTA DE PRESENTACION A EXPERTOS

Tacna, 28 de enero del 2024.

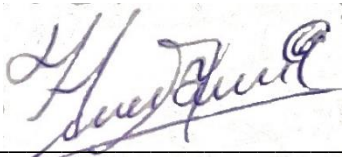
A Sr. (a): Lic. Karla Paola Alvares Moreno

De mi mayor consideración.

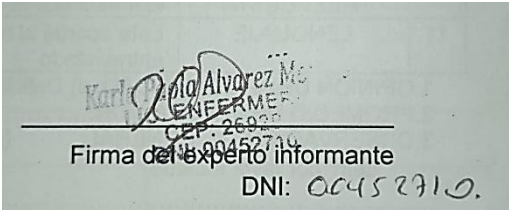
Reciba usted un saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela Profesional de Enfermería, de la prestigiosa Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tengo el agrado de comunicarle que me encuentro desarrollando una tesis de investigación titulado “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR TACNA 2023”, a realizarse en el presente año, por lo cual le solicito su colaboración como profesional para la validación del instrumento mediante el juicio de expertos de los siguientes instrumentos: “Inteligencia emocional en el profesional de enfermería” y “desempeño laboral en el profesional de enfermería” en los profesionales de enfermería del Centro de Salud San Francisco.

Se le agradece su disponibilidad, gentileza y tiempo otorgado.

Atentamente:



Bachiller en Enfermería
Helber Mamani Vera



Firma del experto informante
DNI: 00452710.

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Lic. Karla Paola Alvares Moreno _EDAD 53
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/ CARGO: CETNTRIO DESALUD SAN FRANCISCO
- 1.3. TITULO PROFESIONAL: LICENCIADO DE ENFERMERIA
- 1.4. GRADO ACADEMICO: MENCION EN
- 1.5. TITULACION DE LA INVESTIGACION "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO. TACNA 2023",

ASPECTOS DE VALIDACION

Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1	CLARIDAD DE LA REDACCION	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					90%
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación					90%
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación					90%
4	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas					90%
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					90%
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en : registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación					90%
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en funciones al avance de la ciencia en estudio de la investigación					90%

8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación					90%
9	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)					90%
10	INDUCCION A LA RESPUESTA	Entre la comprensión de ítems y la expresión de la respuesta					90%
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel que será entrevistado					90%

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy buena..... X.....
2. PROMEDIO DE VALORACION.....90%..... FECHA Y LUGAR: 28 enero 2024, Tacna.
3. OBSERVACION GENERAL: (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 00452710

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL Nº2 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Lic. Karla Paola Alvares Moreno _EDAD 53
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/ CARGO: CETNTRIO DESALUD SAN FRANCISCO
- 1.3. TITULO PROFESIONAL: LICENCIADO DE ENFERMERIA
- 1.4. GRADO ACADEMICO: MENCION EN
- 1.5. TITULACION DE LA INVESTIGACION "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO. TACNA 2023",

ASPECTOS DE VALIDACION

Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1	CLARIDAD DE LA REDACCION	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					90%
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación					90%
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación					90%
4	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas					90%
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					90%
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en : registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación					90%
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en funciones al avance de la ciencia en estudio de la investigación					90%

8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación					90%
9	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)					90%
10	INDUCCION A LA RESPUESTA	Entre la comprensión de ítems y la expresión de la respuesta					90%
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel que será entrevistado					90%

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy buena..... X.....
2. PROMEDIO DE VALORACION.....90%..... FECHA Y LUGAR: 28 enero 2024, Tacna.
3. OBSERVACION GENERAL: (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 00452710

Lic. Elias Condori Chino

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

“Año del bicentenario”

CARTA DE PRESENTACION A EXPERTOS

Tacna, 16 de enero del 2024.

A Sr. (a):

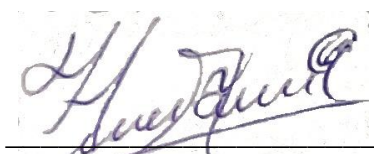
Lic. Elías Condori Nina

De mi mayor consideración.

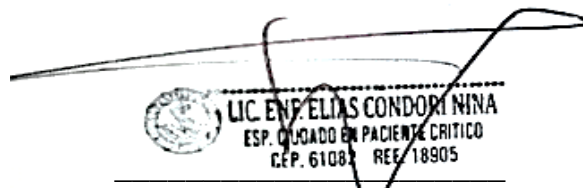
Reciba usted un saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela Profesional de Enfermería, de la prestigiosa Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tengo el agrado de comunicarle que me encuentro desarrollando una tesis de investigación titulado “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR TACNA 2023”, a realizarse en el presente año, por lo cual le solicito su colaboración como profesional para la validación del instrumento mediante el juicio de expertos de los siguientes instrumentos: “Inteligencia emocional en el profesional de enfermería” y “desempeño laboral en el profesional de enfermería” en los profesionales de enfermería del Centro de Salud San Francisco.

Se le agradece su disponibilidad, gentileza y tiempo otorgado.

Atentamente:



Bachiller en Enfermería
Helber Mamani Vera



Firma del experto informante

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO CONDORI NINA ELIAS EDAD: 36 AÑOS
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/ CARGO HOSPITAL HIPOLITO UNANUE TACNA
- 1.3. TITULO PROFESIONAL: LIC. EN ENFERMERIA
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: ENF. ESP. MENCIÓN EN: CUIDADOS INTENSIVOS, ADMINISTRACION Y GERENCIA EN LOS SERVICIOS DESALUD, NEFROLOGIA
- 1.5. TITULACION DE LA INVESTIGACION

+

ASPECTOS DE VALIDACION

Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE E 0-20%	BAJO 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1	CLARIDAD DE LA REDACCION	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible				80%	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivo de la investigación					90%
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación				80%	
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas				80%	
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					90%
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación					90%
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en funciones al avance de la ciencia en estudio de la investigación					90%

8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación					80%	
9	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)						90%
10	INDUCCION A LA RESPUESTA	Entre la comprensión de ítems y la expresión de la respuesta						90%
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel que será entrevistado						90%

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy buena..... X.....
2. PROMEDIO DE VALORACION..... 85%..... FECHA Y LUGAR: 16 enero 2024, Tacna.
3. OBSERVACION GENERAL: (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)



 U.C. NINA ELIAS CONDORI NINA

 ESP. CUIDADOS EN PACIENTE CRITICO

 C.F.P. 6102 REG/18895

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL Nº2 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO CONDORI NINA ELIAS EDAD: 36 AÑOS
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/ CARGO HOSPITAL HIPOLITO UNANUE TACNA
- 1.3. TITULO PROFESIONAL: LIC. EN ENFERMERIA
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: ENF. ESP. MENCIÓN EN: CUIDADOS INTENSIVOS, ADMINISTRACION Y GERENCIA EN LOS SERVICIOS DESALUD, NEFROLOGIA
- 1.5. TITULACION DE LA INVESTIGACION

ASPECTOS DE VALIDACION

Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE E 0-20%	BAJO 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1	CLARIDAD DE LA REDACCION	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible				80%	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivo de la investigación					90%
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación				80%	
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas				80%	
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					90%
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación					90%
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en funciones al avance de la ciencia en estudio de la investigación					90%

8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación					80%	
9	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)						90%
10	INDUCCION A LA RESPUESTA	Entre la comprensión de ítems y la expresión de la respuesta						90%
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel que será entrevistado						90%

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy buena..... X.....
2. PROMEDIO DE VALORACION..... 86%..... FECHA Y LUGAR: 16 enero 2024, Tacna.
3. OBSERVACION GENERAL: (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)



 U.C. NINA ELIAS CONDORI NINA

 ESP. CUIDADOS EN PACIENTE CRITICO

 C.F.P. 6102 REG/18895

Lic. Miriam Rosario Ríos Flores

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

“Año del bicentenario”

CARTA DE PRESENTACION A EXPERTOS

Tacna, 25 de enero del 2024.

A Sr. (a): lic.Rios Flores Mirriam Rosario

De mi mayor consideración.

Reciba usted un saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela Profesional de Enfermería, de la prestigiosa Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tengo el agrado de comunicarle que me encuentro desarrollando una tesis de investigación titulado “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR TACNA 2023”, a realizarse en el presente año, por lo cual le solicito su colaboración como profesional para la validación del instrumento mediante el juicio de expertos de los siguientes instrumentos: “Inteligencia emocional en el profesional de enfermería” y “desempeño laboral en el profesional de enfermería” en los profesionales de enfermería del Centro de Salud San Francisco.

Se le agradece su disponibilidad, gentileza y tiempo otorgado.

Atentamente:

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Nº	Nombre del Experto	Profesión	Grado	Fecha de Emisión	Fecha de Validación
1	Dr. Helber Mamani Vera	Psicólogo	Magister		
2	Dr. Helber Mamani Vera	Psicólogo	Magister		
3	Dr. Helber Mamani Vera	Psicólogo	Magister		
4	Dr. Helber Mamani Vera	Psicólogo	Magister		
5	Dr. Helber Mamani Vera	Psicólogo	Magister		
6	Dr. Helber Mamani Vera	Psicólogo	Magister		
7	Dr. Helber Mamani Vera	Psicólogo	Magister		
8	Dr. Helber Mamani Vera	Psicólogo	Magister		
9	Dr. Helber Mamani Vera	Psicólogo	Magister		
10	Dr. Helber Mamani Vera	Psicólogo	Magister		

Bachiller en Enfermería
Helber Mamani Vera



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 00402749

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Lic. Ríos Flores Mirriam Rosario Moreno_EDAD 55
 - 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: CETNTRIO DE SALUD SAN FRANCISCO
 - 1.3. TITULO PROFESIONAL: LICENCIADO DE ENFERMERIA
 - 1.4. GRADO ACADÉMICO: MENCION EN
 - 1.5. TITULACION DE LA INVESTIGACION
- *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO. TACNA 2023*,

ASPECTOS DE VALIDACION

Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE E 0-20%	BAJO 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1	CLARIDAD DE LA REDACCION	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible				80%	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivo de la investigación					90%
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación				80%	
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas				80%	
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					90%
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación					90%

7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en funciones al avance de la ciencia en estudio de la investigación						90%
8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación					80%	
9	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)						90%
10	INDUCCION A LA RESPUESTA	Entre la comprensión de ítems y la expresión de la respuesta						90%
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel que será entrevistado						90%

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy buena..... X.....
 2. PROMEDIO DE VALORACION:86%..... FECHA Y LUGAR: 25 enero 2024, Tacna.
 3. OBSERVACIÓN GENERAL: (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)

Firma del Experto Informante
 DNI: 64502249

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL Nº2 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Lic. Ríos Flores Mirriam Rosario Moreno_EDAD 55
 - 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO: CETNTRIO DE SALUD SAN FRANCISCO
 - 1.3. TITULO PROFESIONAL: LICENCIADO DE ENFERMERIA
 - 1.4. GRADO ACADÉMICO: MENCION EN
 - 1.5. TITULACION DE LA INVESTIGACION
- *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO. TACNA 2023*,

ASPECTOS DE VALIDACION

Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE E 0-20%	BAJO 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1	CLARIDAD DE LA REDACCION	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible				80%	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivo de la investigación					90%
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación				80%	
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas				80%	
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					90%
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación					90%

7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en funciones al avance de la ciencia en estudio de la investigación						90%
8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación					80%	
9	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)						90%
10	INDUCCION A LA RESPUESTA	Entre la comprensión de ítems y la expresión de la respuesta						90%
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel que será entrevistado						90%

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy buena..... X.....
 2. PROMEDIO DE VALORACION:86%..... FECHA Y LUGAR: 25 enero 2024, Tacna.
 3. OBSERVACIÓN GENERAL: (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)

Firma del Experto Informante
 DNI: 64502249

Mgr. Teófilo Rondón Pérez

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

“Año del bicentenario”

CARTA DE PRESENTACION A EXPERTOS

Tacna, 28 de enero del 2024.

A Sr. (a): Mgr. TEOFILO RONDON PERES

De mi mayor consideración.

Reciba usted un saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela Profesional de Enfermería, de la prestigiosa Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tengo el agrado de comunicarle que me encuentro desarrollando una tesis de investigación titulado “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR TACNA 2023”, a realizarse en el presente año, por lo cual le solicito su colaboración como profesional para la validación del instrumento mediante el juicio de expertos de los siguientes instrumentos: “Inteligencia emocional en el profesional de enfermería” y “desempeño laboral en el profesional de enfermería” en los profesionales de enfermería del Centro de Salud San Francisco.

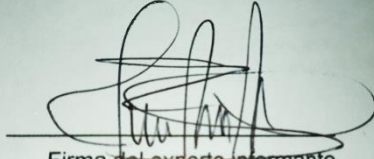
Se le agradece su disponibilidad, gentileza y tiempo otorgado.

Atentamente:

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Nº	Apellido y Nombre	Profesión	Grado	Grado	Grado	Grado
1	Helber Mamani Vera	Bachiller en Enfermería				
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Bachiller en Enfermería
Helber Mamani Vera



Firma del experto informante
DNI:

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Mgr. TEOFILO RONDON PERES_EDAD
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/ CARGO: 5 DE NOVIEMBRE
- 1.3. TITULO PROFESIONAL: MEDICO
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: MAGISTER MENCION EN
- 1.5. TITULACION DE LA INVESTIGACION "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO. TACNA 2023",

ASPECTOS DE VALIDACION

Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE E 0-20%	BAJO 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1	CLARIDAD DE LA REDACCION	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					80%
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación					80%
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación					80%
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas					80%
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					80%
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en : registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación					80%
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en funciones al avance de la ciencia en estudio de la investigación					80%

8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones , indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación						80%
9	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)						80%
10	INDUCCION A LA RESPUESTA	Entre la comprensión de ítems y la expresión de la respuesta						80%
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel que será entrevistado						80%

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy buena..... X.....
2. PROMEDIO DE VALORACION.....80%..... FECHA Y LUGAR: 28 enero 2024, Taona.
3. OBSERVACION GENERAL: (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 00397744

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL Nº2 INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Mgr. TEOFILO RONDON PERES_EDAD
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/ CARGO: 5 DE NOVIEMBRE
- 1.3. TITULO PROFESIONAL: MEDICO
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: MAGISTER MENCION EN
- 1.5. TITULACION DE LA INVESTIGACION "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO. TACNA 2023",

ASPECTOS DE VALIDACION

Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE E 0-20%	BAJO 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1	CLARIDAD DE LA REDACCION	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					80%
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación					80%
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación					80%
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas					80%
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					80%
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en : registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación					80%
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en funciones al avance de la ciencia en estudio de la investigación					80%

8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones , indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación						80%
9	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)						80%
10	INDUCCION A LA RESPUESTA	Entre la comprensión de ítems y la expresión de la respuesta						80%
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel que será entrevistado						80%

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... d) Buena..... e) Muy buena..... X.....
2. PROMEDIO DE VALORACION.....80%..... FECHA Y LUGAR: 28 enero 2024, Taona.
3. OBSERVACION GENERAL: (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 00397744

Dra. Mendoza Rosado Jenny Concepción

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

CARTA DE PRESENTACION A EXPERTOS

Tacna, 07 de enero del 2024.

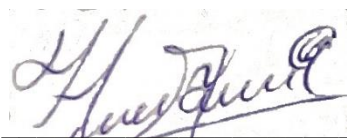
A Sr. (a): Mendoza Rosado Jenny Concepción

De mi mayor consideración. -

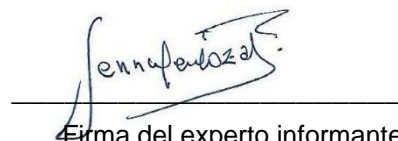
Reciba usted un saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela Profesional de Enfermería, de la prestigiosa Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tengo el agrado de comunicarle que me encuentro desarrollando una tesis de investigación titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR TACNA 2023", a realizarse en el presente año, por lo cual le solicito su colaboración como profesional para la validación del instrumento mediante el juicio de expertos de los siguientes instrumentos: "Inteligencia emocional en el profesional de enfermería" y "desempeño laboral en el profesional de enfermería" en los profesionales de enfermería del Centro de Salud San Francisco.

Se le agradece su disponibilidad, gentileza y tiempo otorgado.

Atentamente:



Bachiller en Enfermería
Helber Mamani Vera



Firma del experto informante
DNI: 00472257

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Mendoza Rosado Jenny Concepción EDAD 64
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO ESEN / FSCS / UNJBG
- 1.3. TITULO PROFESIONAL Licenciada en Enfermería
- 1.4. GRADO ACADEMICO DOCTORA MENCION EN ENFERMERÍA
- 1.5. TITULACION DE LA INVESTIGACION
"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO. TACNA 2023",
ASPECTOS DE VALIDACION

Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1	CLARIDAD DE LA REDACCION	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					95%
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación					95%
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación					95%
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas					95%
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene <u>calidad</u> en la transmisión de las mismas					95%
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple <u>en</u> , registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación					95%
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en <u>funciones</u> , al avance de la ciencia en estudio de la investigación					95%

8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación					95%
9	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)					95%
10	INDUCCION A LA RESPUESTA	Entre la comprensión de ítems y la expresión de la respuesta					95%
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel que será entrevistado					95%

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja. c) Regular..... d) Buena..... e) Muy buena
2. PROMEDIO DE VALORACION... 95% FECHA Y LUGAR Tacna, 07 de enero del 2024
3. OBSERVACION GENERAL: (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor identifique) Preclar población sólo PS Vista Alegre a toda la Micro Red Conosur


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
CEP: 12872

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN


DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Mendoza Rosado Jenny Concepción EDAD 64
- 1.2. INSTITUCION DONDE LABORA/CARGO ESEN / FSCS / UNJBG
- 1.3. TITULO PROFESIONAL Licenciada en Enfermería
- 1.4. GRADO ACADEMICO DOCTORA MENCION EN ENFERMERÍA
- 1.5. TITULACION DE LA INVESTIGACION
"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO. TACNA 2023",
ASPECTOS DE VALIDACION

Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1	CLARIDAD DE LA REDACCION	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible					95%
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación					95%
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación					95%
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas					95%
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene <u>calidad</u> en la transmisión de las mismas					95%
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple <u>en</u> , registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación					95%
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en <u>funciones</u> , al avance de la ciencia en estudio de la investigación					95%

8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación					95%
9	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del método científico (proceso de investigación)					95%
10	INDUCCION A LA RESPUESTA	Entre la comprensión de ítems y la expresión de la respuesta					95%
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel que será entrevistado					95%

1. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja. c) Regular..... d) Buena..... e) Muy buena
2. PROMEDIO DE VALORACION... 95% FECHA Y LUGAR Tacna, 07 de enero del 2024
3. OBSERVACION GENERAL: (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor identifique) Preclar población sólo PS Vista Alegre a toda la Micro Red Conosur


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
CEP: 12872

ANEXO N° 08

PERMISOS RESPECTIVOS

ANEXO N° 8.1: RESOLUCIÓN DE DESIGNACIÓN DE ASESOR Y AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,
Farmacia y Bioquímica

RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 12852-2024-FACB-UNJBG
Tacna, 12 de enero del 2024

VISTO:

El Oficio N°017-2024-ESENFACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicita designación de Asesor para el Proyecto de tesis presentado por el(la) Bach. HELBER MAMANI VERA;

CONSIDERANDO:

Que, el(la) BACH. HELBER MAMANI VERA, de la Escuela Profesional de Enfermería solicita se le asigne Asesor para el proyecto de tesis;

Que, mediante el Oficio N° 017-2024-ESENFACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicitando designación de Asesor para el proyecto de tesis titulado: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR, TACNA 2023, presentado por el(la) HELBER MAMANI VERA designando a la DRA. KARIMEN JETZABEL MUTTER CUELLAR, como asesora;

Que, teniendo opinión favorable de su Asesor se procede a dar continuidad de trámite;

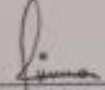
De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria N° 30220, Art. 169 inc) b. del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud,

SE RESUELVE:

ART. 1°: Oficializar la Designación como Asesor a la DRA. KARIMEN JETZABEL MUTTER CUELLAR, para el Proyecto de Tesis titulado: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR, TACNA 2023, presentado por el(la) BACH. HELBER MAMANI VERA, de la Escuela Profesional de Enfermería.

ART. 2°: Autorizar la ejecución de Proyecto de Tesis presentado por el(la) BACH. HELBER MAMANI VERA, de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud.



Regístrese, comuníquese y archívese.


Dra. Renia Myriam Páico Velásquez
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD


Mtro. Yanessa Vareth Valle Cochala
SECRETARIA ACADÉMICA ADMINISTRATIVA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

DISTR. ESEN., Interesado, arch.

ANEXO N° 8.2: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO EN EL CENTRO DE SALUD LA ESPERANZA

 Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA 

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

OFICIO N° 013-2024-ESEN/FACS
Tacna, 09 de enero de 2024


Señor:
DR. ALEX TAPIA TENORIO
Gerente del C. S. La Esperanza
Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA PRUEBA PILOTO

Es muy grato dirigirme a Ud., a fin de saludarla muy cordialmente y, a la vez, hacer de su conocimiento que el Bach. Helber Mamani Vera, viene desarrollando su Proyecto de Tesis Titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR, TACNA, 2023", por lo que agradeceré se sirva **AUTORIZAR** la Prueba Piloto, mediante la aplicación de 02 cuestionarios el cual está dirigido a los profesionales de enfermería en el mes de enero, por lo que solicito le puedan dar todas las facilidades que requiera el caso al mencionado testista.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,


Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado
Directora ESEN

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD TACNA
CLAS C.S. LA ESPERANZA
RECIBIDO
REG. 09 HORA 11:20 am.

ANEXO N° 8.3: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO EN EL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Tacna 08 de Mayo del 2024

Sra.
Dra. Jenny Mendoza Rosado
Directora de la Escuela Profesional de Enfermería
Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
Presente.

ASUNTO: Conformidad de Proyecto de Tesis.

Previo un atento saludo, por intermedio de la presente y en mi condición de Asesor doy mi Aprobación para la ejecución del Proyecto de Tesis titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO CONO SUR, TACNA 2023" presentado por el Bach. Heiber Mamani Vera de la Escuela Profesional de Enfermería.


Agradeciendo la atención que brinde a la presente, y reiterándole mis cordiales saludos quedo de Ud.

Atentamente.



Dra. Karimen Jetzabel Mutter Cuellar
Docente Asesor

ANEXO N° 8.4: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE LA DIRESA TACNA

 **DIRESA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y
DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

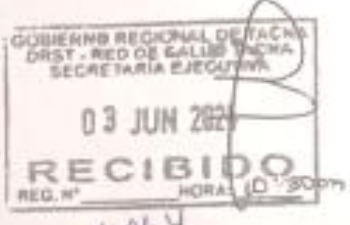
Tacna, mayo 30 de 2024

OFICIO N° 2217 -2024-ETDRRH-OEGDRRH-DR/DRS.T/GOB.REG.TACNA

Señor:
Méd. MARCO ANTONIO ADUVIRI TAHUAYA
Director Ejecutivo de La Red de Salud Tacna

PRESENTE .-

ASUNTO : Autorización para Investigación
REFERENCIA : Solicitud S/N – Expediente con Reg. N°5961- 2024-EQ.T.T.D. 11064



Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y a su vez manifestar que mediante el documento de la referencia el Bach. Helber Mamani Vera ha solicitado facilidades para aplicar el proyecto de investigación titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD SAN FRANCISCO COMO SUR TACNA 2023"**.




Se ha revisado el expediente presentado, de acuerdo a las normas vigentes. El tema que se aborda se enmarca en los temas priorizados de investigación en salud en nuestra Región. El proyecto cuenta con asesor y ha sido autorizado mediante Resolución de Facultad N°12652-2024-FACS-UNIBG de la Facultad de Ciencias de la Salud - Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Por lo tanto, **se autoriza** la ejecución del Proyecto de Investigación y recojo de la información en los instrumentos de recolección de datos que presenta, previa coordinación con la Dirección Ejecutiva de la Red de Salud a su cargo.

Se solicita tenga a bien indicar a quien corresponda; se brinde las facilidades correspondientes en el marco del Convenio Interinstitucional vigente entre la Dirección Regional de Salud y la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; quedando el compromiso de que una vez concluida la investigación, el interesado presentará un ejemplar de los resultados como aporte para la toma de decisiones a favor de la población de estudio.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las consideraciones de mi mayor estima

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
BLGO. JOSÉ ANTONIO FLORES GUERRERO
DIRECTOR REGIONAL
C.B.P. N° 2651

ANEXO Nº 09

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis nula (H0)

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco.2023

Hipótesis alterna (H1)

Ha: Inteligencia emocional tiene relación con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco.2023

Nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$

Estadístico de prueba

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,35 ^a	2	,029
Razón de verosimilitud	,542	2	,021
Asociación lineal por lineal	,057	1	,035
N de casos válidos	35		

Lectura de valor:

Ho : ($p \geq 0,05$) → No se rechaza la Ho

Ha : ($p < 0,05$) → Rechazo la Ho

Decisión:

$P = 0,029 < \alpha = 0.05$ entonces se rechaza H_o

INTERPRETACION:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna con un nivel de significancia de ($p=0.029 < 0.05$): esto es, que EXISTE relación Inteligencia Emocional con el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco.2023

ANEXO Nº10
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problem a	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa	Escala de medición	Metodología
¿Existe relación significativa entre Inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco de Cono Sur Tacna-Perú?	<p>General: •Determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco de cono sur de Tacna 2023.</p> <p>Específicos: •Identificar las características sociodemográficas del profesional de enfermería del Centro de salud San Francisco de cono sur. •Identificar el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro de salud San Francisco de cono sur. •Determinar la inteligencia emocional del profesional de enfermería del Centro de salud San Francisco de cono sur. •Establecer la relación que existe en la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>Alterna: Inteligencia emocional tiene relación con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco.2023</p> <p>Nula: Inteligencia emocional no tiene relación con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de Salud San Francisco.</p>	INDEPENDIENTE: Inteligencia emocional	Son los aspectos emocionales aquellos en los que hay una trasfencia de emociones o sentimientos entre el colectivo con el que se trabaja.	Intrapersonal	Conocimiento de si mismo. Seguridad Autoestima Autorrealización independencia	Ítem1 Ítem2 Ítem3 Ítem4 Ítem5	Totalmente de acuerdo (0) De acuerdo(03) Indeciso / indiferente (02) Desacuerdo (01) Totalmente en desacuerdo (0)	Ordinal	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION: Descriptivo de corte transversal</p> <p>POBLACION: Actualmente conformada por 30 profesionales de enfermería del Centro de Salud San Francisco distrito del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa.</p> <p>CRITERIOS DE INCLUSION: Profesionales que completen correctamente los instrumentos. Consentimiento informado, El personal de enfermería del Centro de Salud San Francisco, Tiempo de servicio.</p> <p>CRITERIOS DE EXCLUSION: Que se encuentren ausentes al momento de aplicar los instrumentos. Profesionales que no llenen correctamente o nieguen su participación. Que cuenten con licencia de salud</p> <p>UNIDAD DE ANALISIS: Conformada por La unidad de análisis fueron los Lic. de Enfermería del Centro de Salud San Francisco, Tacna – 2023.</p> <p>MUESTRA: Estará constituida por 30 enfermeras del Centro de salud San Francisco</p> <p>MUESTREO: No probabilístico por conveniencia 100%</p> <p>CONSIDERACIONES ETICAS: Se aplicará el consentimiento informado.</p> <p>TECNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS: Mediante la aplicación de 2 instrumentos: un cuestionario basado en la inteligencia emocional y el desempeño laboral.</p> <p>TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS: Mediante coordinaciones, elaboración de oficios a representantes del Centro de Salud San Francisco.</p> <p>TECNICAS PARA LA PRESENTACION, EL ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS: utilizando la estadística Chicuadrado, con un nivel de significancia de $p < 0,05$ y una confianza de 95 % para aprobar la Hipótesis de investigación.</p>
					Interpersonal	Manejo de relaciones Responsabilidad Solución de problemas	Ítem6 Ítem7			
					Adaptabilidad	Prueba de la realidad Flexibilidad	Ítem8 Ítem9			
					Estado general	Felicidad Optimismo	Ítem10 Ítem11 Ítem12			
	manejo emocional	Tolerancia Control de impulsos	Ítem13 Ítem14 Ítem15 Ítem16							
	Competencia profesional	Capacidad cordial	Ítems 1-5	Totalmente de acuerdo (04) De acuerdo(03) Indeciso / indiferente (02) Desacuerdo (01) Totalmente en desacuerdo (0)	Ordinal					
	Capacidad	Capacidad cognitiva	Ítems 6-10							
	Motivacion profesional	Desempeño eficaz	Ítems 11-15							
Utilidad	Motivacion Conoce sus obligaciones Acción oportuna	Ítems 16-20								