Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Medicina
Unidad de Posgrado

Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras de centro quirurgico de un hospital de EsSalud Lima- Peru 2024

TRABAJO ACADÉMICO

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Centro Quirúrgico

AUTOR

Scarlett Tatiana VELASCO SAMANEZ

ASESOR

Yissella Betzabeth ACUACHE QUISPE

Lima - Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Velasco S. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras de centro quirurgico de un hospital de EsSalud Lima- Peru 2024 [Trabajo académico de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2025.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Scarlett Tatiana Velasco Samanez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72901171
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-6107-1185
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Yissella Betzabeth Acuache Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10032874
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1165-5649
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	María Luz Mamani Macedo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29503693
Datos de investigación	
Línea de investigación	3.03.10 Salud Ocupacional
Grupo de investigación	3.03.10 Ciencias de la Salud
Agencia de financiamiento	No Aplica
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Latitud: -12.056445 Longitud: -77.085994
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2025

URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la Salud ~~https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.00~~ Enfermería https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.03 Salud Ocupacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACION EN ENFERMERIA

INFORME DE CALIFICACION

TRABAJO ACADÉMICO: VELASCO SAMANEZ, SCARLETT TATIANA

"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE ESSALUD LIMA- PERU 2024".

ESPECIALIDAD: ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO

Lima, 13 de octubre del 2025.

Señor Doctor
JAVIER RUBEN TOVAR BRANDAN

Vicedecano de Investigación y Posgrado
De la Facultad de Medicina Humana –UNMSM

El Comité de la especialidad, Ha examinado el Trabajo Académico de la referencia, el cual ha sido:

APROBADO [X] DESAPROBADO [ ]

DIECISEIS (16)

UNMSM
Firmado digitalmente por MAMANI MACEDO Maria Luz FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.10.2025 10:59:14 -05:00

Presidente
Dra. Mamani Macedo María Luz
Comité del Programa de Segunda Especialización en Enfermería

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **YISSELLA BETZABETH ACUACHE QUISPE**, en mi condición de asesor(a) acreditado con el Dictamen de Inscripción **N°: 002381-2025–UPG-VDIP-FM/UNMSM** del Trabajo Académico cuyo título es

"**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE ESSALUD LIMA- PERU 2024**", presentado por el/ la Lic. **SC AR L ETT T ATI AN A VEL AS C O S AM AN E Z** para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en **CENTRO QUIRURGICO**,

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 15% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en **CENTRO QUIRURGICO.**

Lima, 14 de Octubre de 2025

UNMSM
Firmado digitalmente por ACUACHE QUISPE Yissella Betzabeth FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.10.2025 21:02:58 -05:00

Firma del Asesor

Nombres y Apellidos del asesor: Yissella Betzabeth Acuache Quispe
DNI: 10032874

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por guiarme y por permitir concluir esta etapa, por la gracia de mantener a mi familia siempre resguardándome y apoyándome en este proceso.

De manera especial agradecer a mi asesora la Mg. Yissella Acuache quien me tuvo paciencia y supo guiarme, enseñarme y motivarme en el desarrollo del trabajo de investigación.

De igual manera agradecer a la "Universidad Nacional Mayor de San Marcos", a los maestros de la segunda especialización en enfermería por transmitir sus valiosos conocimientos a lo largo de este camino.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios por haberme guiado en estudiar esta hermosa carrera y culminar con éxito esta especialidad.

A mis amados padres Nidia y Antonio por su amor, paciencia, comprensión y apoyo a lo largo de esta maravillosa etapa, a mis hermanos Gin y Karen por brindar su apoyo y motivación también.

A mis amigas residentes Mariela y Amabilia por brindarme su apoyo y fortaleza a lo largo de este proceso y de manera especial a mi mejor amiga Lucia por siempre estar para mi ante las diversas situaciones a lo largo de este tiempo.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Situación problemática	2
1.2 Formulación del problema	4
1.3 Justificación de la investigación	4
1.4 Objetivos de la investigación	5
1.4.1 Objetivo general	5
1.4.2 Objetivos específicos	6
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1 Antecedentes del Problema	7
2.2 Bases Teóricas	11
2.3. Marcos conceptuales o Glosario	25
CAPITULO III. HIPOTESIS Y VARIABLES	
3.1. Hipótesis general	27
3.2. Hipótesis especificas	27
3.3 Identificación de variables	27
3.4. Operacionalización de variables	27
3.5. Matriz de consistencia	32
CAPITULO IV. METODOLOGIA	
4.1. Tipo, método y diseño de estudio.	34
4.2. Sede de estudio	34
4.3. Población de estudio	34
4.4. Tamaño de la muestra	35
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
4.6. Procedimiento de la recolección y procesamiento de datos	36
4.7. Análisis e interpretación de la información	37
4.8. Consideraciones éticas.	37
CAPITULO V: PRESUPUESTO	
5.1. Cronograma de trabajo	39
5.2. Presupuesto	39
5.3. Recursos disponibles.	40
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

En el entorno hospitalario, el quirófano representa uno de los espacios de mayor exigencia física, mental y emocional. Las enfermeras que laboran en centros quirúrgicos enfrentan situaciones de alta presión, toma de decisiones rápidas y una constante exposición al estrés. En este contexto, la inteligencia emocional (IE) se ha convertido en una competencia clave que influye directamente en el desempeño laboral, ya que permite manejar eficazmente las propias emociones, comprender las de los demás y mantener relaciones interpersonales saludables en un ambiente complejo y crítico.

Las instituciones de salud en el Perú tienen en común una problemática latente como lo es, la capacidad resolutiva teniendo una demanda insatisfecha esto genera que las instituciones y el recurso humano de salud tenga una sobre carga laboral latente en servicios como Centro Quirúrgico considerado un área critica, además de esta problemática se evidencia situaciones de conflictos y de manejo de crisis constantes que se genere la necesidad de fortalecer las habilidades blandas.

Así mismo este estudio abarca aspectos relevantes de la inteligencia emocional de las enfermeras de centro quirúrgico de una institución pública del país, señalando también el desempeño laboral de esta población.

El presente estudio está compuesto por cinco capítulos: Capítulo I, que desarrolla la formulación del problema; Capítulo II, que se refiere al marco teórico; Capítulo III, que formula las hipótesis y variables de estudio; Capítulo IV, que describe el tipo y diseño de la metodología; y Capítulo V, que se refiere a los componentes administrativos del presente estudio.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

Hoy en día, diversos factores han afectado la salud mental de los miembros de este grupo ocupacional, y la enfermería no ha sido inmune a esto, ya que se ve expuesto a jornadas extensas de trabajo, riesgos laborales, ergonómicos y el afrontamiento con los diferentes tipos de caracteres de las personas, todo ello hace que las oportunidades y el desarrollo personal se vea afectado produciendo un deterioro de la salud mental; así determinamos la importancia de tener un clima laboral favorable y no uno que magnifique los problemas ya que esto repercute de manera negativa en la salud mental y a su vez podría ocasionar que el personal sea excluido de su área laboral. (Jersey, 2024)

Un artículo publicado en Madrid relata porque es importante la inteligencia emocional (I.E) en enfermería, ya que, al ser una profesión expuesta a la interacción continua con personas, obliga a poseer mayor comprensión y manejo de las emociones las cuales ayudan a forjar lazos de mejora y a la vez refuerza las relaciones personales e interpersonales. El desconocimiento de las diversas características y habilidades podría delimitar la inteligencia emocional. (Marí, 2021)

En Latinoamérica un estudio publicado en ecuador refiere que existe un desempeño laboral moderado por factores como son: estrés y agotamiento, lo que hace que el personal presente constantes absentismos laborales y se tenga un deficiente clima organizacional, a su vez este estudio revela la relación entre muchos factores y el rendimiento de los trabajadores, refiere también que algunos de los profesionales no tienen un adecuado compromiso con la institución debido a la sobrecarga laboral que tienen, lo que hace que afecte el desempeño laboral y cumplimiento de metas. (Herdoiza Chichande, 2020) (Torres Vargas, 2021)

Diversos estudios de enfermeros realizados en el Perú en unidades críticas relativas a la inteligencia emocional y el desempeño laboral indican una fuerte correlación entre las variables. Dichos estudios relatan que la inteligencia emocional se posiciona como un factor clave para el desempeño laboral de las enfermeras. Aunque no es el único elemento que influye, su desarrollo contribuye significativamente al rendimiento profesional, la calidad del cuidado y el clima organizacional, lo que hará que la jornada laboral del personal enfermero sea llevadera y poder afrontar las diversas circunstancias que se puedan presentar. (Arabal Martin, 2018)

En el hospital Edgardo Rebagliati Martins estudios realizados en relación al rendimiento laboral en áreas críticas de adultos, indican que existen altos índices de ausentismo y agotamiento laboral, con un 22% de los profesionales en 2022 y para 2023 se redujo la tasa de ausentismo a un 10%. Además, el

rendimiento laboral en el personal de enfermería es de 7.5 regular y 0.8 bajo, mientras que el centro quirúrgico es visto como un área crítica, expuesta a múltiples funciones y a realizar su jornada con un equipo multidisciplinario cambiante, conlleva a que el personal enfermero se vea expuesto a constantes cambios anímicos, de caracteres y de presión en su área de trabajo; esto obliga que el personal tenga una inteligencia emocional adecuado para poder sobrellevar las situaciones. (Calderon Quevedo, 2023)

Por esta razón, se formulan las siguientes preguntas: ¿Cuál es la inteligencia emocional de las enfermeras en un centro quirúrgico? ¿Qué rendimiento laboral tienen las enfermeras en un centro quirúrgico? ¿Cuáles son los elementos que afectan la Inteligencia Emocional de la enfermera en un centro médico? ¿Qué elementos afectan el rendimiento de la enfermera en un centro quirúrgico? ¿Cómo está vinculada la inteligencia emocional con el rendimiento en el trabajo?

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación, entre la "inteligencia emocional y el desempeño laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de un hospital" EsSalud, Lima- Perú 2024?

1.3 **Justificación de la investigación**.

La inteligencia emocional es actualmente el valor agregado que requiere todo trabajador para poder ensamblarse en un entorno dinámico y así tener lazos de comunicación eficientes y toma de buenas decisiones, a su vez la inteligencia emocional es una habilidad blanda necesaria para enfermería ya que permite adaptarse a cambios, resolver conflictos, mantener el equilibrio emocional y así contribuir a un ambiente de trabajo productivo entre sus pares y otros. Así mismo el desempeño laboral de enfermería requiere ser evaluado constantemente para lograr evaluar la productividad y el rendimiento óptimo en su campo laboral.

De tal manera las habilidades blandas desarrolladas en enfermería hacen que el personal mejore su relación con el usuario y sus pares, en áreas críticas donde el alto factor de estrés implica que el personal pueda desarrollar la deshumanización, además esto puede afectar en la productividad y el logro de metas programadas para el servicio. Fomentar el desarrollo de esta habilidad puede mejorar significativamente el desempeño individual y colectivo en la institución. Asimismo, los resultados aportaran evidencia para poder realizar una intervención pronta con el propósito de mejorar la atención en pacientes quirúrgicos.

1.4 Objetivos de la Investigación.

1.4.1 Objetivo general.

- Determinar la relación, entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de un hospital EsSalud, Lima- Perú 2024

1.4.2 Objetivos específicos.

- Identificar la inteligencia emocional en las enfermeras de centro quirúrgico de un hospital EsSalud, Lima 2024.
- Identificar el desempeño laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de un hospital EsSalud, Lima 2024.
- Relacionar las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital EsSalud, Lima 2024.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bayan (2023) llevó a cabo una investigación en Arabia Saudita sobre "Inteligencia emocional en enfermeras y su vínculo con su rendimiento y compromiso laboral": una investigación de corte transversal con la finalidad de "indagar las conexiones entre la inteligencia emocional, el rendimiento laboral y el compromiso laboral de las enfermeras", fue un análisis cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una población de 150 enfermeras. "La escala de inteligencia emocional, la escala de rendimiento laboral y la escala de compromiso laboral de Utrecht" fueron los instrumentos empleados. Se determinó que:

"*Existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de las enfermeras, así mismo se encontró una relación positiva y significativa entre inteligencia emocional y el compromiso laboral".* (Fátima Turjuman, 2023)

Millán y col. (2021**),** Ejecutaron una investigación en Pereira-Colombia sobre "la inteligencia emocional y su relación con el estrés laboral en el personal de enfermería del hospital departamental San Antonio del Municipio de Rodalnillo, valle". Teniendo como finalidad "identificar la relación entre la IE y el Estrés Laboral en el personal de enfermería". Fue una investigación de tipo cuantitativo correlacional. La población fue de 31 enfermeras. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios (TMMS-24 y el EAE-S). Se concluyó que:

> *"No se encontró correlación significativa entre las variables Inteligencia emocional y estrés laboral".* (Rios, 2021)

Bayser (2022**),** realizo el estudio en (Buenos Aires- Argentina) de "Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública". El propósito fue describir la "relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería". Fue un estudio observacional, descriptivo de corte transversal. La muestra fue de 60 enfermeros. Los instrumentos utilizados fueron instrumento elaborado por Rojas Rosales y col, y el cuestionario de Chumpitaz Ipanaque y cols. Se concluyó que:

> *"Existe correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral".* (Bayser, 2022)

Montañez (2022), Realizo un estudio en México, titulado "inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de enfermería durante la pandemia covid 2019". tuvo como "objetivo identificar la relación de las dimensiones de

Inteligencia emocional y los factores de estrés laboral en el personal de enfermería", fueron 155 enfermeras que formaron parte del estudio. Fue un estudio observacional descriptivo, tipo transversal simple. los instrumentos utilizados fueron "escala de estrés en enfermería versión español" y el Trait Meta Mood Scale(TMMS-24) para valorar la inteligencia emocional. Se concluyó que:

> *"Existe una relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, solo en la dimensión inteligencia emocional de atención".* (Montañez Orosco, 2022)

Villareal (2023), realizo un estudio en México de "inteligencia emocional, satisfacción laboral y consumo de alcohol en personal de enfermería" y tuvo como "objetivo relacionar las tres variables de estudio". la muestra fue de 129 profesionales. fue un estudio descriptivo, transversal y correlacional, los instrumentos utilizados fueron la ficha de datos sociodemográficos, "el (TMMS 24) y el cuestionario de satisfacción laboral S10/12 y AUDIT." Se concluyó que:

> *"Se muestran diferencias entre la I.E., satisfacción laboral y el consumo de alcohol en el personal de enfermería. también se observa una relación positiva entre la I.E. y satisfacción laboral y una relación negativa entre la satisfacción laboral y el consumo de alcohol".* (VIllareal Mata, 2023)

Nacionales

Chuquisana (2022), Realizo un estudio “inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital”. Teniendo como objetivo “Determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital”. Investigación de tipo correlacional, experimental, transversal. Fueron 91 enfermeras evaluadas. Los instrumentos usados: (TMMS-24) y MACHILLANDA – 2005. Se concluyó que:

> *“No existe correlación lineal significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima”.* (Chuquisana arce, 2022)

Franco (2023), Realizo un estudio en Lima- Perú denominado “Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de salud de un hospital nacional en Lima”. Teniendo como “objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de salud”. Investigación cuantitativa, transversal y nivel correlacional. El estudio evaluó a 84 profesionales. Los instrumentos utilizados fueron para valorar inteligencia emocional, que contó con 24 preguntas y otro para desempeño laboral que tuvo 16 interrogantes. Se concluyó que:

> *“Existe relación directa y moderada entre las variables principales del estudio”.* (Rojas, 2024)

Del Carmen (2024), realizo una investigación en Lima- Perú titulado “inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería”. Teniendo como propósito “determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería”, estudio

cuantitativo, experimental, transversal, descriptivo- correlacional. fueron 118 enfermeros evaluadas. el instrumento utilizado fue un cuestionario de inteligencia emocional de 24 preguntas y para el desempeño laboral un cuestionario de 14 ítems. Se concluyó que:

"Existe un grado de correlación positiva alta entre la inteligencia emocional y desempeño laboral con r = 0.743". (Del Carmen Francia, 2024)

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Inteligencia emocional:

a. Definición según autores:

En su teoría de las inteligencias diversas, Howard Gardner (1983) incluye la inteligencia interna de cada persona, aludiendo a la habilidad para entender a los demás, sus necesidades, motivaciones e intenciones. De igual forma, también hace referencia a la inteligencia interna, que se centra en la habilidad para entenderse a sí mismo, valorar las emociones, temores y motivaciones propias. Enfatizando estos dos conceptos como significativos en la inteligencia emocional. (Arabal Martin, 2018)

Salovey y Mayer (1990) entienden la inteligencia emocional como la habilidad para reconocer e interpretar de forma precisa las emociones propias y ajenas, procesarlas adecuadamente y utilizarlas para orientar tanto el pensamiento como la conducta, de forma coherente con los objetivos personales y las demandas del entorno. (Arabal Martin, 2018)

Daniel Goleman (1995), uno de los principales impulsores del concepto de inteligencia emocional, sostiene que esta consiste en la habilidad para reconocer, aceptar y expresar adecuadamente nuestras emociones, con el fin de orientar nuestras acciones hacia objetivos específicos, alcanzarlos y

compartir esos logros con otros. Además, señala que una inteligencia emocional bien desarrollada y gestionada facilita la relación con uno mismo y con los demás. Para Goleman, esta capacidad implica un manejo consciente de las emociones, ya que influyen profundamente en cada decisión y acción que tomamos, aunque muchas veces no lo percibamos. (Arabal Martin, 2018)

Bar-On (1997) plantea que la inteligencia emocional comprende un conjunto de competencias emocionales y sociales que afectan directamente nuestra habilidad para enfrentar adecuadamente las exigencias del entorno. Esta capacidad se sustenta en el reconocimiento, la comprensión, la regulación y la expresión eficaz de las emociones propias. (Arabal Martin, 2018)

De acuerdo con Salovey (2007), la inteligencia emocional implica una serie de procesos que permiten identificar, comprender, utilizar y regular tanto las propias emociones como las de los demás, con el fin de resolver problemas y orientar la conducta. En este contexto, la inteligencia emocional abarca tanto la reflexión sobre las emociones como el uso de la información emocional para optimizar el pensamiento. (Fernandez Berrocal, 2023)

Myrian Muñoz Polit define inteligencia emocional como la forma que cada persona usa sus propias emociones, se refiere a cinco emociones básicas que destacan desde su punto de vista, las cuales son reacciones primitivas compartidas por los humanos, estas a su vez cumplen con propósitos de supervivencia:

- Miedo: El propósito es proteger y nutrir.
- Afecto: El propósito es el vínculo.
- Tristeza: El propósito es el retraimiento.
- Ira: El propósito es protección.
- Alegría: Su finalidad es la vitalidad. (Maxtell, 1997)

b. Características de la Inteligencia emocional según Goleman:

Goleman define 2 características de la inteligencia emocional

- ***Inteligencia interpersonal*:** Es la habilidad humana para comprender a otras personas, identificar qué los impulsa y saber cómo responder adecuadamente frente a sus emociones
- ***Inteligencia intrapersonal:*** Se trata de la habilidad del ser humano para identificar y comprender sus propios sentimientos, y emplearlos como una orientación para su comportamiento. (Goleman, 2022)

c. Componentes principales de la inteligencia emocional según Goleman:

- ***Conocerse así mismo (Autoconocimiento):*** La habilidad para identificar las emociones en el instante en que se manifiestan es un componente esencial de la inteligencia emocional. La capacidad de monitorear y entender las propias emociones a lo largo del tiempo resulta fundamental para el desarrollo de la autoconciencia. Además, aquellos individuos que confían en sus sentimientos suelen tener una mejor gestión de su vida cotidiana y toman decisiones con mayor confianza y seguridad.
- ***Regulación Propia (autorregulación)***.

  Se trata de una competencia fundamental que facilita el manejo de las emociones propias y la adaptación efectiva a las circunstancias presentes. Aquellas personas que no desarrollan esta habilidad tienden a enfrentar de manera continua situaciones de estrés y malestar, mientras que quienes la poseen logran recuperarse con mayor rapidez ante las frustraciones y obstáculos que se presentan en la vida.
- ***La capacidad de motivarse uno mismo (automotivación)***.

  Gestionar adecuadamente las emociones y sincronizarlas con los objetivos personales resulta fundamental para fomentar y sostener la concentración en las metas propuestas. El autocontrol emocional constituye un pilar esencial para alcanzar cualquier tipo de logro. Asimismo, mantener un equilibrio emocional permite obtener resultados superiores en diversas áreas de la vida. Aquellas personas

que desarrollan esta habilidad suelen ser más productivas y eficientes en sus actividades laborales o proyectos personales.

- ***El reconocimiento de las emociones ajenas (empatía).***

  Fundamentada en la conciencia emocional, es una competencia esencial y ampliamente utilizada en la actualidad. Los individuos con alta empatía suelen percibir con precisión señales sociales sutiles que reflejan las necesidades de los demás, lo que los convierte en candidatos idóneos para desempeñarse en profesiones que requieren interacción directa con personas o clientes.

- ***El control de las relaciones (habilidades sociales).***

  El éxito en las relaciones interpersonales está estrechamente ligado a la habilidad para interpretar de manera precisa las emociones ajenas. Estas competencias constituyen la base de la empatía, el liderazgo efectivo y la interacción social productiva. Quienes poseen destrezas desarrolladas en este ámbito suelen destacarse como líderes capaces de manejar con éxito diversas dinámicas relacionales. Sin embargo, es común encontrar personas que manejan bien su propia ansiedad, pero que presentan dificultades para influir positivamente en el estado emocional de otros. (Goleman, 2022) pág. 43

d. Modelos de inteligencia emocional

- ***Modelo de Mixtos***

  En este contexto, destacan los modelos propuestos por Goleman (1995) y Bar-On (1997), los cuales se enfocan en los rasgos de personalidad relacionados con la capacidad de controlar los impulsos frente a diferentes circunstancias. (Garcia Fernandez, 2010)

- ***Modelo de Goleman (1995)***

  La habilidad para identificar las emociones en los demás permite establecer alianzas y fortalecer relaciones, lo cual facilita la autorregulación emocional. Este proceso contribuye al desarrollo de competencias sociales y a la consolidación de vínculos colaborativos.

Según Goleman, los componentes fundamentales de la inteligencia emocional son:

Conciencia de uno mismo: implica el entendimiento profundo de los propios sentimientos, habilidades y percepciones.

Autorregulación: refiere a la capacidad de gestionar las emociones, los impulsos internos y los recursos personales.

Motivación: se entiende como las tendencias emocionales que guían y facilitan el logro de objetivos.

Empatía: es la habilidad para comprender las emociones, necesidades y dificultades de otras personas.

Habilidades sociales: constituyen la capacidad para generar respuestas positivas en los demás, sin que esto implique ejercer control o dominio sobre ellos. (Garcia Fernandez, 2010)

- ***Modelo de Bar-On (1997)***

  La propuesta teórica de Bar-On establece que la inteligencia emocional y social tiene un impacto más significativo que la inteligencia cognitiva en la adaptación y el funcionamiento personal. Este modelo se compone de varios factores: el componente intrapersonal, que incluye la conciencia emocional, la asertividad, el Autoconcepto, la autorrealización y la independencia; el componente interpersonal, que abarca la empatía, las relaciones interpersonales y la responsabilidad social; el estado de ánimo general, integrado por el optimismo y la felicidad; el componente de adaptabilidad, que contempla la capacidad para resolver problemas, la evaluación realista de las situaciones y la flexibilidad; y el manejo del estrés, que implica tanto la tolerancia al mismo como el control de los impulsos.

  Además, Bar-On enfatiza la importancia del asertividad como herramienta para expresar emociones de manera adecuada, sin perjudicar a los demás, lo que facilita el camino hacia la autorrealización. (Garcia Fernandez, 2010) pág. 46

- ***Modelo de habilidad***

Estos modelos conceptualizan la inteligencia emocional como la habilidad para procesar información de carácter emocional, sin considerar la inclusión de factores relacionados con la personalidad.

Postulan un conjunto de destrezas cognitivas para poder regular de forma racional la felicidad y valores según normas sociales. (Flores & Rivas Tovar, 2005)

- ***El modelo de Salovey y Mayer.***

  Este modelo es uno de los más reconocidos y ampliamente aplicados en la actualidad. Las competencias que abarca incluyen:

  - La capacidad de percibir emociones.
  - La habilidad para utilizar las emociones que facilitan el pensamiento.
  - La comprensión de los procesos emocionales.
  - La gestión o dirección de las emociones.
  - La regulación consciente de las emociones con el propósito de favorecer el desarrollo personal.

e. Inteligencia emocional en enfermería

La inteligencia emocional en enfermería determina el poder brindar un cuidado efectivo con calidad y calidez, además ayuda a promover la interacción con otros profesionales de la salud. En algunas ocasiones los profesionales de enfermería no desarrollan completamente esta habilidad, lo que hace que se vean expuesto a diversas situaciones a lo largo del desarrollo de su jornada diaria, lo cual puede conllevar a que minimicen o evadan las emociones en diversos momentos estresantes que puedan estar atravesando en su labor diaria.

Así mismo se considera a enfermería una profesión bastante demandante y estresante, ya que se encuentran en una constante interacción con personas, ya sean usuarios o con el mismo equipo multidisciplinario, enfermería debe tener una buena gestión de sus emociones para poder ser empático con los demás. (Sornoza Calva, 2023)

Sornoza refiere que la inteligencia emocional en enfermería aporta diversos beneficios los cuales van a llevar a que el personal pueda desarrollar los diversos conflictos.

Tenemos incluidos:

- Compromiso: siendo la responsabilidad con la que el enfermero atiende a los usuarios.
- Toma de decisiones: tener la lucidez para poder decidir ante las situaciones estresantes que se presenten.
- Liderazgo: es la habilidad para poder guiar a nuestros semejantes para poder solucionar problemas.
- Terapias basadas en el habla: Habilidad que permitan a la enfermera poder brindar cuidado de calidad. (Sornoza Calva, 2023) 184 pág.

2.2.2 Desempeño laboral

a. Definición

De acuerdo con Chiavenato (2000), el desempeño laboral se entiende como el conjunto de conductas que los empleados manifiestan en función del cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los autores consideran que un buen desempeño constituye una de las principales ventajas competitivas de una organización. Asimismo, se señala que el rendimiento individual corresponde al comportamiento humano evaluado con base en la eficacia para alcanzar metas. Un elemento clave dentro de este enfoque es la formulación de logros personales como estrategia para lograr los objetivos propuestos.

Ottorino (2005) sostiene que la función comunicativa dentro de una organización está estrechamente vinculada con el desempeño de sus colaboradores. Por ello, se considera esencial que los responsables de las distintas áreas mantengan algún grado de control sobre los procesos y equipos de trabajo, no solo para canalizar adecuadamente la expresión emocional de los empleados, sino también para potenciar su

compromiso y eficacia en el rol que desempeñan. La comunicación, en este sentido, busca influir en el comportamiento de los miembros tanto en contextos formales como informales, generando motivación a través de la claridad en las tareas, la retroalimentación sobre los logros alcanzados y las acciones necesarias para optimizar el rendimiento. (Mendoza Huilla & Arriola Tuni, 2022)

Según Alles (2015), la evaluación del desempeño representa una herramienta clave para el seguimiento del talento humano, cuyo propósito principal es identificar el desarrollo tanto personal como profesional de los empleados, promover la mejora continua y optimizar el aprovechamiento de sus capacidades. No obstante, este tipo de evaluaciones suele generar escepticismo tanto en empleadores como en trabajadores, ya que con frecuencia se emplea como criterio para tomar decisiones críticas, como ascensos o desvinculaciones laborales.

Huamán (2018) concibe el desempeño laboral como el resultado de un proceso en el que el trabajador adopta conductas específicas al ejecutar las distintas tareas que constituyen su responsabilidad dentro de la organización. Este desempeño está estrechamente vinculado con la pertinencia y calidad del programa formativo que la institución le proporciona, ya que dicho programa influye en la oportunidad y adecuación con la que el empleado desarrolla sus funciones. (Pineda Martinez, 2023)

b. Factores del desempeño laboral

Para Davis y Newstrom (2013) De acuerdo con Davis y Newstrom (2013), el desempeño laboral está influenciado por diversos factores personales, los cuales se reflejan en las conductas que el individuo adopta en el cumplimiento de sus funciones. Entre estos factores destacan la adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad, motivación, disciplina, cooperación e iniciativa, todos ellos fundamentales para el cumplimiento eficaz del rol asignado.

- Adaptabilidad: se refiere a la capacidad del trabajador para ajustarse a nuevos entornos laborales, comprender y aplicar procedimientos, así como enfrentar procesos de capacitación y cambio.
- Asistencia y puntualidad: implica el cumplimiento del horario laboral, la presencia constante en el lugar de trabajo y la atención a los retrasos o incumplimientos en las tareas asignadas.
- Responsabilidad: consiste en asumir las obligaciones propias del cargo con compromiso, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales y al desarrollo profesional del empleado.
- Motivación: es entendida como la fuerza interna que impulsa al trabajador a realizar sus tareas con eficacia. Incluye los estímulos que generan una acción concreta y los factores que dirigen la conducta hacia el logro de metas.
- Disciplina: representa el cumplimiento sistemático de las normas, políticas y procedimientos establecidos por la organización, asegurando una convivencia y operación ordenada.
- Cooperación: hace alusión a la disposición del trabajador para colaborar espontáneamente, manteniendo relaciones interpersonales positivas que favorezcan el trabajo en equipo y los buenos resultados.
- Iniciativa: se relaciona con la generación de ideas, propuestas y acciones que aporten valor al trabajo. En el contexto del desempeño, la iniciativa implica proponer soluciones innovadoras y adaptarse proactivamente a nuevas situaciones o necesidades organizacionales.

  En este sentido, la iniciativa laboral no solo promueve la innovación, sino que también permite modificar procesos y enfrentar escenarios cambiantes con creatividad y efectividad. (Gonzalez Garcia & Vilchez Pirela , 2021)

c. Dimensiones del desempeño laboral

1. ***Actitud Cooperativa:*** La actitud cooperativa en enfermeras se define como la disposición activa para trabajar de manera coordinada y solidaria con otros miembros del equipo sanitario y

organizaciones, priorizando objetivos comunes en la atención de la salud. Esta actitud implica:

- **Colaboración interdisciplinaria:**
  Integrar conocimientos y habilidades con otros profesionales (médicos, técnicos, gestores) para garantizar el cuidado del usuario.
- **Gestión participativa:**
  Involucrar tareas administrativas y supervisión con enfoque en la mejora continua.
- **Compromiso ético-social:**
  Alinear la práctica profesional con valores como la equidad, transparencia y responsabilidad comunitaria.
- **Adaptabilidad y aprendizaje conjunto:**
  Fomentar entornos donde se comparten conocimientos y se evalúan ideas colectivamente. (Bontigui, 2004)

2. ***Responsabilidad:*** La responsabilidad en enfermería como dimensión del desempeño laboral se manifiesta en la capacidad del profesional para cumplir asignación de tareas técnicas, éticas y administrativas, garantizando la calidad y seguridad en la atención. Esta dimensión incluye:

   - **Cumplimiento de protocolos y estándares**
     Ejecutar procedimientos asistenciales con precisión, siguiendo guías clínicas y normativas institucionales para minimizar errores.
   - **Gestión de riesgos y seguridad del paciente**
     Priorizar la atención personalizada para evitar la deshumanización del cuidado.
   - **Ética profesional y rendición de cuentas**
     Actuar con transparencia y compromiso social, asumiendo las consecuencias de sus decisiones clínicas y administrativas. **Coordinación interdisciplinaria**

Trabajar en equipo, compartiendo responsabilidades con otros profesionales de salud para lograr una atención integral. Esto implica liderazgo en la organización de tareas y recursos.

- ***Factores que afectan esta dimensión*:**
- **Sobrecarga laboral:** Exceso de horas y tareas administrativas adicionales, que generan estrés y errores.
- **Recursos insuficientes:** Falta de personal, materiales o infraestructura adecuada.
- **Formación continua:** La actualización profesional es clave para mantener competencias técnicas y manejar nuevas demandas asistenciales. (Bontigui, 2004)

3. ***Conocimiento:*** La dimensión de conocimiento en el rendimiento laboral de enfermeras involucra el dominio teórico-práctico y la capacidad para aplicar saberes profesionales en la atención clínica, administrativa y educativa. Esta dimensión se estructura en los siguientes aspectos clave:
   - **Dominio técnico-científico**

     Incluye el manejo de protocolos clínicos, farmacología, procedimientos especializados y actualización en guías de práctica basada en evidencia.
   - **Competencias específicas por área**

     Enfermería quirúrgica: Conocimiento de técnicas asépticas, manejo de instrumental y roles diferenciados (instrumentista vs. circulante), donde un nivel alto de conocimiento se correlaciona con desempeño superior. (Bontigui, 2004)

d. Tipos de desempeño laboral

1. Desempeño en las tareas.

Los objetivos marcados en la organización. Según Ribes, Perelló y Herrero (2018) sostuvieron que las tareas realizadas por los empleados o trabajadores en los respectivos campos o tareas conduce a los resultados alcanzados mediante el fortalecimiento de habilidades y capacidades personales (Martín, 2018). (Gonzalez Garcia & Vilchez Pirela , 2021)

2. Desempeño en el contexto.

Describen el desempeño laboral como eficiencia del individuo para desarrollarse en un sistema, además se refiere que el desempeño laboral es una meta de grupo, el valor observado en un empleado es el desempeño de diversos comportamientos realizados por un individuo durante un período de tiempo. tiempo para alcanzar los objetivos marcados. (Gonzalez Garcia & Vilchez Pirela , 2021)

3. Comportamiento contraproducente

Hace referencia a la capacidad no solo de identificar y comprender las propias emociones, sino también las de los demás, con el fin de fomentar la automotivación y estimular la motivación en otros., mejorando de manera positiva en las emociones internas y del entorno laboral demostrando interés y preocupación por los aspectos psicológicos. (Cuello, Cienfuegos Fructus, & Aguilar Panduro, 2020)

e. Modelos de desempeño laboral

a. Modelo teórico de Campbell

De acuerdo con Campbell y otros (1990), sostienen que el rendimiento en el trabajo se refiere a acciones y comportamientos notables de un empleado que fomentan el crecimiento empresarial mediante el logro de metas establecidos por las organizaciones.

Igualmente, Pedraza y sus colegas (2010) indican que el éxito en el rendimiento está determinado por un grupo de características que se manifiestan a través de las conductas.

Por esta razón, Milkovich y Boudreau (1994) consideran que el rendimiento laboral se define como una serie de rasgos individuales, tales como conjunto de competencias, capacidades, talentos y requerimientos que se interrelacionan dentro del contexto laboral y organizacional, dado que estas conductas pueden influir en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se presenta actualmente en las organizaciones. (Cuello, Cienfuegos Fructus, & Aguilar Panduro, 2020)

b. Modelo de Evaluación por Competencias:

La valoración del rendimiento basada en competencias se refiere a analizar las destrezas, saberes y conductas del trabajador en su labor. Una competencia puede describirse como "el grupo de actitudes observables que están directamente vinculadas a un desempeño adecuado o sobresaliente en un puesto específico dentro de una empresa determinada."

Ofrece una evaluación objetiva y precisa del desempeño, alineada con los estándares de calidad y las necesidades del cuidado integral. Dentro de ellas tenemos 3:

Competencia por conocimientos*:* la cual hace referencia que las competencias se van adquiriendo con el desarrollo de las habilidades y técnicas que serán ejecutadas en su labor diaria.

Competencias por habilidades: son aspectos propios de cada persona o del empleado para poder desarrollarse en su puesto, es una respuesta que puede ser visto y aplicado por otra persona.

Competencias por Actitudes**:** son valores y normas que tiene cada individuo dentro de su lugar de trabajo, así como poder asumir riesgos y nuevas experiencias que mejoren el desarrollo de sus funciones. (Angel, 2021)

c. Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Resultados:

Este modelo hace énfasis en los resultados observables y verificables del profesional de enfermería, tales como la excelencia en la atención brindada y el nivel de satisfacción del paciente.

Entre sus ventajas destaca que promueve la motivación del personal de enfermería para alcanzar objetivos claros y cuantificables, lo cual contribuye a elevar la calidad del servicio asistencial.

d. Modelo de Evaluación 360°:

Este enfoque se fundamenta en la valoración por habilidades desde un ángulo muy amplio. Implica un sistema de evaluación variada donde el individuo que ocupa el papel principal del procedimiento

obtiene una puntuación, diagnóstico o comentario de todo su entorno: jefes, colegas, empleados e inclusive consumidores.

Ventajas: Proporciona una visión integral del desempeño y promueve el trabajo en equipo. (Suarez, 2023)

e. ***Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral Basado en la Satisfacción del Paciente:***

Este modelo evalúa el desempeño de los enfermeros en función de la satisfacción del paciente con el cuidado recibido.

Ventajas: aplicar modelos de desempeño laboral en el ámbito de la enfermería es que contribuyen a elevar la calidad de los servicios de salud, al enfocarse en las expectativas, necesidades y percepciones de los pacientes.

La evaluación del desempeño reviste gran relevancia, ya que permite detectar oportunidades de mejora y diseñar estrategias de formación orientadas a fortalecer la calidad de la atención brindada.

Influencia en la motivación*:* Un modelo de evaluación bien diseñado puede motivar a los enfermeros al reconocer y recompensar el buen desempeño.

Impacto en la satisfacción laboral: La evaluación justa y objetiva puede mejorar la satisfacción laboral al alinear las expectativas con los logros reales. (Suarez, 2023)

f. ***Desempeño laboral en enfermería***

Rendimiento laboral en el área enfermero alude a la habilidad y eficiencia con la que los expertos en enfermería cumplen con sus responsabilidades y compromisos en el cuidado de pacientes, familias y comunidades. Este principio incluye tanto la realización de tareas concretas como la interacción con otros expertos en salud y el ambiente institucional.

2.2.3. Enfermería en centro quirúrgico

El enfermero en el área de quirófano es responsable de proporcionar una atención segura, eficaz y de alta calidad a los pacientes sometidos a cirugías tanto electivas como de emergencia, con el propósito de favorecer su proceso de recuperación. Entre sus funciones se incluyen la recepción del programa operatorio y del paciente, la elaboración y manejo de la hoja de valoración de enfermería (SOAPIE), así como la gestión y entrega de la hoja de descargo de materiales al departamento de farmacia.

Dentro de las funciones que desempeñan se encuentran:

- Preparar equipos, instrumental, material y dispositivos médicos.
- Revisar los equipos, instrumental, material y dispositivos médicos
- Recepciona al paciente y realiza la evaluación pre-operatoria.
- Trasladar al paciente al quirófano.
- Descargar y entregar insumos y materiales a farmacia.
- Realizar el lavado de instrumental utilizado y entregar a central de esterilización.
- Comunicar al médico. (Procesos, 2021)

2.3. Marcos conceptuales o Glosario

- **Inteligencia emocional:** Se define como la capacidad individual para manejar y regular las propias emociones y sentimientos, lo que permite responder de manera adecuada a las diversas circunstancias que se presentan a lo largo de la vida**.**(Goleman, 2022)
- **Desempeño laboral:** Se entiende como la capacidad que posee cada individuo para desenvolverse eficazmente en su ambiente laboral, la cual puede influir de forma favorable o desfavorable en la organización donde presta sus servicios. También puede ayudar al logro de metas y cumplimiento de indicadores. (Mendoza Huilla & Arriola Tuni, 2022)
- **Centro quirúrgico:** servicio en el cual se realizan procedimientos quirúrgicos programados.

- **Enfermera en centro quirúrgico:** El personal encargado de proporcionar una atención segura, eficaz y de alta calidad a los pacientes que serán intervenidos mediante cirugías electivas o de emergencia, con el objetivo de favorecer su proceso de recuperación.

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general:

Existe relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital EsSalud, Lima- Perú 2024.

3.2 Hipótesis específicas:

- Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión actitud correlativa.
- Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión responsabilidad.
- Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión conocimiento.

3.3 Identificación de variables:

- Inteligencia emocional: variable independiente
- Desempeño laboral: variable dependiente

3.4 Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Es la habilidad que tiene cada individuo para poder gestionar sus sentimientos y emociones, para así poder actuar frente a los distintos sucesos que enfrente diariamente, tomando decisiones adecuadas que ayuden a tener un adecuado clima laboral. (Goleman, 2022)	Es el grado de desarrollo de las capacidades que facilitan la identificación y comprensión de las emociones propias, pacientes y del equipo multidisciplinario durante el proceso quirúrgico teniendo como instrumento el cuestionario de inteligencia emocional de Goleman,	Autoconocimiento	Autoconcepto Comprensión emocional misma Identificación de cambios	1,2,3,4	Alto Medio Bajo
			Autorregulación	Manejo emocional Dialogo interior Tranquilidad Calma	5,6,7,8	
			Motivación	Superación animo planteo de metas	9,10,11 12	
			Empatia	Amabilidad Trabajo en grupo identificación de sentimientos	13,14,15 16	
			Habilidades sociales	Detección de congruencias	17,18,19 20	

		conformado por 20 ítems que evalúa 5 dimensiones determinando la inteligencia emocional del personal de enfermería para poder determinarla como: alta, media y baja.		Expresión Resolución de conflictos		

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL
Desempeño laboral	Referido a la destreza que tiene la persona para desarrollarse en su entorno laboral, este a su vez puede afectar de manera positiva o negativa en la institución donde labore. También puede ayudar al	Es la evaluación concreta y medible de las capacidades, de los profesionales enfermeros en su práctica diaria cumplen de manera eficiente, segura y oportuna con las funciones asignadas en el quirófano, se usara	Actitud cooperativa		1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	Alto o Eficiente 46-58 Medio o neutro 31-45 Bajo o Deficiente 0-30
			Responsabilidad		12,13,14,15,16, 17,18,19,20	
			Conocimiento		21,22,23,24,25,26,27 28,29	

	logro de metas y cumplimiento de indicadores. (Mendoza Huilla & Arriola Tuni, 2022).	el cuestionario de desempeño laboral de la autor Mantilla y Córdova 2013 constituida por 29 ítems y a su vez evalúa: 3 dimensiones y el resultado será determinado como alto o eficiente, medio o neutro y bajo o deficiente rendimiento laboral.				

3.6 Matriz de consistencia

Titulo: La inteligencia emocional y el desempeño laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de un hospital EsSalud, Lima- Perú 2024

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Problema general: ¿Cuál es la relación, entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de un hospital EsSalud, Lima- Perú 2024? **Problemas específicos:** ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional con las relaciones interpersonales?	**Objetivo general** Determinar la relación, entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de un hospital EsSalud. **Objetivos específicos** -Identificar la inteligencia emocional en las enfermeras de centro quirúrgico de un hospital EsSalud. -Identificar el desempeño laboral en las enfermeras de centro	**Hipótesis general** -Existe relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital EsSalud, Lima-Perú 2024. **Hipótesis especificas** -Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión relaciones interpersonales. -Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión experiencia o habilidad práctica.	**Variable independiente** Inteligencia emocional **Dimensiones:** • Autoconocimiento • Autorregulación • Motivación • Empatía • Habilidades sociales **Variable dependiente** Desempeño laboral **Dimensiones:** • Actitud cooperativa.	**Enfoque:** cuantitativo **Diseño:** correlacional **Tipo:** descriptivo **Población:** 200 enfermeras **Muestra:** 200 enfermeras **Técnica de recolección de datos:** encuesta **Instrumento:** • Cuestionario de Goleman adaptado por Villanueva (2017)

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional con la experiencia? ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional con la satisfacción laboral?	quirúrgico de un hospital EsSalud. -Relacionar las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital Essalud.	-Existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión satisfacción laboral.	• Responsabilidad • Conocimiento	• Cuestionario de desempeño laboral por Mantilla y Córdova (2013) **Técnica de procesamiento de datos:** encuesta y programa SPSS.

CAPITULO IV: DISEÑO METODOLOGICO

4.1. Tipo. método y diseño de estudio:

Teniendo en cuenta la formulación del problema y los objetivos planteados, el presente estudio es de enfoque cuantitativo que permitirá cuantificar y medir la variable, de método descriptivo ya que mostrara la información obtenida en la realidad estudiada, con un diseño correlacional ya que se establecerá la relación entre ambas variables de estudio y de corte transversal porque se recolectaran en un tiempo y espacio determinados.

4.2. Sede de estudio

La investigación se llevará a cabo en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM), un establecimiento de nivel III-2 perteneciente al sistema de seguridad social. Fundado el 3 de noviembre de 1958, está ubicado en la ciudad de Lima, específicamente en el distrito de Jesús María. Actualmente, el Hospital Rebagliati dispone de 85 servicios médicos especializados y 108 consultorios externos. Además, atiende alrededor de 50 mil consultas mensuales y realiza cerca de 30 mil intervenciones quirúrgicas al año, consolidándose como uno de los principales complejos hospitalarios de la seguridad social en el país. (HNERM, 2024)

4.3. Población de estudio

La población objeto de estudio estará compuesta por 200 enfermeras pertenecientes al Servicio de Centro Quirúrgico del H.N.E.R.M., quienes deberán cumplir con los siguientes criterios.

- CRITERIOS DE INCLUSIÓN:
    - Personal enfermero que brinda atención en la unidad de Centro Quirúrgico del HNERM.
    - Personal enfermero que haya firmado el consentimiento informado.

- CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
    - Personal enfermero que se encuentre de vacaciones o descanso médico y licencias.

4.4. Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra estará constituido por la totalidad de la población, es decir, 200 participantes, tomando en cuenta que corresponde al personal del Centro Quirúrgico del HNERM.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la obtención de datos será la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert, que facilitará la recopilación de información necesaria para analizar la relación entre la

inteligencia emocional y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del HNERM.

El cuestionario en escala tipo Likert el cual contiene la presentación, instrucciones, datos generales y específicos con ítems diseñados y estructurados de acuerdo a las dimensiones e indicadores, que medirán las variables inteligencia emocional y desempeño laboral. los ítems para la variable Inteligencia Emocional tuvo 5 opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Los ítems de la variable desempeño laboral tuvo 3 opciones de respuesta: máximo acuerdo, de acuerdo y total desacuerdo.

Ambos instrumentos sometidos a validez de contenido y confiabilidad; el instrumento de inteligencia emocional sometido a una prueba binominal dando como valor en los componentes rotativos de 0.5 y un nivel de confiabilidad mediante la evaluación de coeficiente de conbrach dando un valor de 0.83. ANEXO B teniendo como valores finales: baja (20-46 puntos), media (47-73 puntos) y alta (74-100 puntos)

El cuestionario de desempeño laboral sometido a una prueba de correlación binominal dando como valor 0.35 y un nivel de confiabilidad de 0.80 mediante el "cálculo de coeficiente de conbrach" y teniendo como valores finales: bajo o deficiente (0-30puntos), medio o neutro (31-45 puntos) y alto o eficiente (46-58 puntos) ANEXO C

4.6. Procesamiento de recolección y procesamiento de datos

Para llevar a cabo el presente proyecto de investigación, se desarrollarán las siguientes etapas: inicialmente, se elaborará el proyecto de investigación, en el cual se recopilará la información necesaria para fundamentar teórica y científicamente el estudio. Posteriormente, el

proyecto será presentado a las autoridades correspondientes para su aprobación y autorización para iniciar la ejecución.

A continuación, se llevará a cabo una prueba piloto, la cual será aplicada a las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Se obtendrá el consentimiento informado, documento legal mediante el cual los participantes otorgarán su consentimiento para formar parte de la investigación.

Luego, se procederá con la aplicación de los instrumentos: una ficha individual para recolectar datos generales y específicos de las enfermeras del Centro Quirúrgico, seguida del instrumento diseñado para medir la inteligencia emocional y el desempeño laboral de las mismas.

Finalmente, se realizará la elaboración del informe final, en el que se detallarán los resultados obtenidos a lo largo del estudio.

4.7. Análisis e interpretación de la información

ANÁLISIS

El análisis e interpretación de los datos se efectuarán de acuerdo a la base teórica de la "Inteligencia Emocional" y "Desempeño laboral".

El procesamiento de datos se hará en una hoja de cálculo (Excel) codificando los porcentajes según resultados obtenidos; por ser un estudio correlacional, con dos tipos de variables cualitativas se hará mediante el Chi Cuadrado.

4.8. Consideraciones éticas.

Este estudio de investigación se llevará a cabo respetando plenamente la dignidad de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico que participen en él, considerando los principios éticos fundamentales de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia.

Cada participante firmará un consentimiento informado, mediante el cual se garantizará su participación voluntaria. Asimismo, se asegurará que toda la información proporcionada sea tratada de forma confidencial, protegiendo la identidad de las enfermeras y utilizándose exclusivamente con fines académicos.

CAPITULO V. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

5.1. Cronograma de trabajo

ACTIVIDAD	ABRIL 2024				MAYO 2024				JUNIO 2024				JULIO 2024				MARZO 2025				ABRIL 2025				MAYO 2025				JUNIO 2025				JULIO 2025			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión Bibliográfica	X	X																																		
Situación problemática			X	X																																
Formulación del problema					X	X																														
Justificación de la investigación							X	X																												
Objetivo de la investigación									X	X																										
Antecedentes del problema											X	X																								
Base teórica													X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												
Metodología de la investigación																									X	X										
Aplicación de la prueba piloto.																											X	X	X	X						
Presentación del perfil de proyecto.																															X	X				
Revisión del proyecto.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Aprobación																																	X	X		
Sustentación																																			X	X
Revisión y levantamiento de observaciones.																																				X

5.2. Presupuesto

	RECURSOS MATERIALES	TOTAL
N°	**DESCRIPCION**	
1	Papel bond	S./120.00
2	Fotocopias de cuestionarios	S./ 120.00
3	Materiales de escritorio	S./ 50.00
4	Laptop	S./2500.00
5	Impresiones	S./180.00
SUBTOTAL		S./ 2970.00

	SERVICIOS	TOTAL
N°	**DESCRIPCION**	
1	Movilidad	S./500.00
2	Internet	S./ 130.00
3	Microsoft Office Licencia	S./ 300.00
SUBTOTAL		S./ 930.00

TOTAL	**S./ 3900.00**

5.3. Recursos disponibles

Recursos Institucionales	Biblioteca virtual
	Repositorios Universitario
	Fuentes digitales de las diversas instituciones
Recursos Humanos	Asesora de Investigación

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arabal Martin, (2018). Inteligencia emocional. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bp18DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=inteligencia+emocional+definicion+&ots=RsCXkjeXFs&sig=MrMkBCkGqdhjgrjgsn3WNeWQQiI#v=onepage&q&f=false

Angel (2021) Modelo de desempeño laboral basado en competencias http://eprints.uanl.mx/21957/1/1080315187b.pdf

Bayser (2022) Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Disponible en: https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077

Bontigui, (2004) Nuevos enfoques de la gestión de RRHH en las administraciones (dimensiones del desempeño) Disponible en: https://www.vitoria-gasteiz.org/http/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/22/2222.pdf

Calderon Quevedo (2023) El ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería en áreas críticas de adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023 https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/d90d9577-ed4d-4d65-b484-488a19e12733

Chuquisana arce (2022) Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de lima, 2022. https://hdl.handle.net/20.500.13053/6793

Cubas (2019) Definición autores Inteligencia Emocional Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6879/Alarc%C3%B3n%20Cubas%20Ana%20Paula.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuello, Cienfuegos Fructus, & Aguilar Panduro (2020) Desempeño laboral una perspectiva teórica https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1417/1788/2387#:~:text=Seg%C3%BAn%20Campbell%20et%20al%2C%20(1990,metas%20trazadas%20por%20las%20organizaciones.

Del Carmen Francia (2024) Inteligencia Emocional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Instituto Nacional de Oftalmologia, Lima 2024. https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/8bad1833-ca0c-46e5-acbb-71951a6080ab

Fernandez Berrocal (2023) Inteligencia Emocional, aprende a gestionar tus emociones https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JvXIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=LA+INTELIGENCIA+EMOCIONAL+libro&ots=8S_b_YC5go&sig=RI5A2FKOkb64lGEStTGoCoBZH7M#v=onepage&q=LA%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20libro&f=false

Garcia Fernandez (2010) La inteligencia emocional y sus principales modelos propuesta de un modelo integrador https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3736408 pag 46

Goleman (2022) la inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual.file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Goleman%20D-1995-La%20inteligencia%20emocional.pdf. Pag 39.

González Garcia William de Jesus (2021) Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054

Gonzalez Garcia & Vilchez Pirela (2021) Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf

Gomez (2023) Relaciones Interpersonales https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/

Flores & Rivas Tovar (2005) Modelo de habilidad de la inteligencia emocional http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512005000100001

Herdoiza Chichande (2020) El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital Babahoyo https://core.ac.uk/download/pdf/486912134.pdf

Fátima Turjuman (2023) Inteligencia emocional en enfermeras y su relación con su desempeño y su compromiso laboral: un estudio transversal. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1155/2023/5543299

Mantilla Calisaya (2021) Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020 https://repositorio.unsa.edu.pe/items/3aa67eaf-4ad5-421b-8fed-140995cf8610

Marí (2021) La inteligencia emocional en el ámbito enfermero https://titula.universidadeuropea.es/bitstream/handle/20.500.12880/127/MercedesCruellas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maxtell (1997) Inteligencia emocional https://resources.inei.edu.mx/pdfRecursos/1628798551_Inteligencia%20Emocional.pdf

Mesa Castro (2019) Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral en enfermería https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7283440

Mendoza Huilla & Arriola Tuni (2022) El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4836

Moreno (2016). El papel de la Inteligencia Emocional en enfermería. https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/

(Montañez Orosco, 2022) Inteligencia Emocional y estrés laboral de enfermería durante la pandemia Covid-19 el Hospital general de zona N°1 Aguas Calientes http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/2228

Pineda Martinez (2023) Desempeño laboral: revisión literaria https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638

Procesos (2021) Manual de Procesos y Procedimientos – Atención en Enfermería en algunas Especialidades del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (p26) https://www.essalud.gob.pe/transparencia/procesos_procedimientos/MPP_HNERM_Atencion_de_enfermeria_algunas_espec.pdf

Rios (2021) La Inteligencia Emocional y su relación con el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Departamental San Antonio del Municipio de Roldanillo, Valle. https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/8291

Rojas (2024) Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de salud de un hospital nacional en Lima, 2023

Sornoza Calva (2023) La inteligencia emocional en la enfermería https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/2134/2705 pág. 184

Suarez (2023) Los 14 Métodos de Evaluación del Desempeño Laboral: https://nailted.com/blog/es/metodos-de-evaluacion-del desempeno/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20270%20grados%20es,trabajar%20las%20evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o?

Torres Vargas, (2021) Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/76

ANEXOS

ANEXO A

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POSGRADO DE ENFERMERIA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo……
……, identificado con DNI:……., he recibido la información necesaria sobre el estudio titulado **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DE CENTRO QUIRURGICO DEL HNERM, LIMA 2025"** y comprendo que mi participación facilitara la realización del presente estudio, además he tenido la oportunidad de disipar mis dudad sobre la misma.

Mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio si lo veo por conveniente, también comprendo que la información que proporcione no repercutirá negativamente en la atención de salud que vengo recibiendo.

Por lo dicho anteriormente **acepto libremente participar en la investigación mencionada** para que conste firmo al pie de este documento.

_____
DNI:
……

Lima ___, de_____ del 2025

ANEXO B

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POSGRADO DE ENFERMERIA

FICHA DE DATOS GENERALES

FECHA DE LLENADO: _____

I. INFORMACION GENERAL

1. Edad: _____
2. **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

II. INFORMACION ESPECIFICA

1. Estado civil:

( ) Soltero ( ) Casado

( ) Conviviente ( ) Viudo

( ) Divorciado ( ) Separado

2. Tiempo de servicio:

( ) De 0 a 2 años ( ) De 5 a 10 años

( ) De 3 a 5 años ( ) De 10 años a más

3. Tipo de contrato:

( ) Contrato 276 ( ) Suplencia

( ) Contrato 1057 ( ) Otros

ANEXO C: INSTURMENTO 01

CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL

Lea detenidamente las preguntas y marque de acuerdo a su experiencia.

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMP	SIEMP RE
1.	Te das cuenta de tus emociones cuando trabajas.					
2.	Sabes identificar cuando tienes pensamientos negativos sobre la situación que vives.					
3.	Te das cuenta cuando te empiezas a enfadar					
4.	Identificas tus cambios de humor					
5.	Te das una pausa para regular tus emociones antes de responder a situaciones difíciles.					
6.	Usas el dialogo interior para controlar tus estados emocionales.					
7.	Te tranquilizas rápido cuando estas enfadado.					
8.	Mantienes la calma cuando los otros te ofenden.					
9.	Te recuperas rápido ante un contratiempo y sigues intentando lo que deseas.					
10.	Te das animo cuando realizas un trabajo poco interesante.					
11.	Te planteas metas constantes de superación.					
12.	Cumples con lo que te propones venciendo obstáculos.					
13.	Identificas los sentimientos de otros de un modo eficaz.					
14.	Preguntas de forma amable a la persona.					
15.	Dices algo o haces algo que te hace sentir mejor.					

16.	Te incluyes en ciertos grupos, la cual permiten alcanzar tus metas.					
17.	Detectas congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas.					
18.	Expresas lo que piensas con respeto y seguridad.					
19.	Resuelves conflictos interpersonales de forma amistosa.					
20.	Proporcionas apoyo y consejos a los demás cuando lo necesitan.					

ANEXO D: INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS		siempre	aveces	nunca
1	Mantiene una actitud positiva para aprender y desarrollar sus habilidades.			
2	Contribuye al cuidado de los equipos de la institución.			
3	Participa activamente en las actividades asistenciales del servicio			
4	Mantiene el espíritu de trabajo en equipo.			
5	Promueve esfuerzos orientado al logro de objetivos.			
6	Apoyo a sus compañeros de trabajo contribuyendo a mejorar la calidad del servicio.			
7	Demuestra respeto e interés en el cuidado del paciente.			
8	Vigila la conservación y el buen estado del material			
9	Mantiene ordenado los materiales e instrumentos del servicio			
10	Informa a sus superiores cualquier deficiencia que se observe en el servicio			
11	Muestra iniciativa al realizar sus actividades.			
12	Asiste puntualmente y debidamente uniformado en el turno que le corresponde.			
13	Cumple de manera eficaz, eficiente con sus responsabilidades			
14	Efectúa correctamente la recepción y la entrega del turno.			
15	Maneja correctamente los registros del servicio.			
16	Realiza actividades en el horario establecido			
17	Organiza su tiempo para realizar las actividades del servicio.			
18	Acepta fácilmente las funciones asignadas			
19	Utiliza métodos educativos apropiados para el desarrollo de las actividades			
20	Cumple con la entrega oportuna y en condiciones requeridas los trabajos asignados			
21	Planifica diariamente sus actividades con base científica			
22	Brinda educación al paciente sobre el procedimiento que realiza			

23	Realiza diagnósticos oportunos			
24	Cumple las normas establecidas			
25	Realiza con seguridad los procedimientos durante el turno			
26	Puede sustentar científicamente todas sus actividades			
27	Registra correctamente sus actividades.			
28	Aplica los principios de bioseguridad en la realización de técnicas y procedimientos en base a conocimientos.			
29	Relaciona los conocimientos adquiridos con la practica hospitalaria			
	TOTAL			