



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Inteligencia emocional y desempeño laboral de trabajadores del  
Equipo de Nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Chavez Chocano, Jorge Luis (ORCID: 0000-0002-9825-3721)

**ASESOR:**

Dr. Quinteros Gómez, Yakov Mario (ORCID: 0000-0003-2049-5971)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LIMA — PERÚ**

**2021**

**Dedicatoria:**

A mis seres queridos perdidos durante la pandemia, que hoy son ángeles que nos cuidan desde el cielo; en especial a mis amados abuelitos Juana y Oswaldo.

**Agradecimiento:**

A mi familia que siempre estuvo presente en este duro camino.

## Índice de contenidos

I. Introducción:	1
II. Marco teórico	3
2.1 Inteligencia emocional:	12
i. Principios de Inteligencia Emocional	13
2.1.2 Modelo de inteligencia emocional de Bar-On.	14
2.2 Desempeño Laboral	17
III. Metodología	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos especificar	22
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. Resultados:	24
Estadística descriptiva	24
Variable Independiente: Inteligencia Emocional	24
Dimensiones de la variable Independiente:	25
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	30
Dimensiones de la variable Dependiente:	31
Estadísticas Inferenciales	36
V. Discusión	40
VI. Conclusiones:	44
VII. Recomendaciones:	45
Anexos	52

## Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de Inteligencia emocional de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	24
Tabla 2: Nivel de la Dimensión Inteligencia Intrapersonal de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	25
Tabla 3: Nivel de la Dimensión Inteligencia Interpersonal de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	26
Tabla 4: Nivel de la Dimensión Adaptabilidad de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	27
Tabla 5: Nivel de la Dimensión Manejo del estrés de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	28
Tabla 6: Nivel de la Dimensión Estado emocional en general de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 ..	29
Tabla 7: Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	30
Tabla 8: Nivel de la Dimensión Habilidad Analítica de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	31
Tabla 9: Nivel de la Dimensión Orientación al Cliente de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	32
Tabla 10: Nivel de la Dimensión Compromiso de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	33
Tabla 11: Nivel de la Dimensión Colaboración de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	34
Tabla 12: Nivel de la Dimensión Productividad de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	35
Tabla 13: Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y desempeño laboral de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	36
Tabla 14: Correlación de Spearman entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y la dimensión compromiso del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	37
Tabla 15: Correlación de Spearman entre la dimensión inteligencia interpersonal de la inteligencia emocional y la dimensión colaboracion del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021 .....	38
Tabla 16: Correlación de Spearman entre la dimensión Manejo del estres de la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021 .....	39

## Índice de figuras

Figura 1: Nivel de Inteligencia emocional de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	24
Figura 2: Dimensión Inteligencia Intrapersonal de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico .....	25
2021 .....	25
Figura 3: Nivel de la Dimensión Inteligencia Intrapersonal de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	26
Figura 4: Nivel de la Dimensión Adaptabilidad de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	27
Figura 5: Nivel de la Dimensión Manejo del estrés de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	28
Figura 6: Nivel de la Dimensión Estado emocional en general de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 ..	29
Figura 7: Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	30
Figura 8: Nivel de la Dimensión Habilidad Analítica de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	31
Figura 9: Nivel de la Dimensión Orientación al Cliente de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	32
Figura 10: Nivel de la Dimensión Compromiso de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021 .....	33
Figura 11: Nivel de la Dimensión Colaboración de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico .....	34

## Resumen

Con la llegada del siglo XX se ha puesto énfasis en que los trabajadores logren desarrollar capacidades no solo cognitivas sino también las asociadas a las emociones, es así que Goleman acuña el término de Inteligencia Emocional y busca entender como esta puede afectar las relaciones humanas entre las cuales se describe el desempeño que tienen las personas en sus trabajos. Entender como la Inteligencia emocional puede afectar el desempeño laboral de los trabajadores de salud es de interés nacional en especial en estos momentos de pandemia donde el personal tiene muchas presiones. El objetivo Determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021. La metodología fue de tipo aplicada con un diseño de tipo no experimental, correlacional. La muestra estuvo constituido por 83 trabajadores del equipo de nutrición, la técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia. La recolección de datos se realizó mediante encuestas con dos cuestionarios: cuestionario de inteligencia emocional y cuestionario de desempeño laboral previamente validados. Los resultados mostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, con una correlación moderada ( $p < 0.05$ ;  $R = 0.634$ ).

Palabras claves: Inteligencia intrapersonal, inteligencia interpersonal, estrés, compromiso laboral.

## **Abstract**

With the arrival of the twentieth century, emphasis has been placed on workers being able to develop not only cognitive capacities but also those associated with emotions, that is why Goleman coined the term Emotional Intelligence and seeks to understand how it can affect human relationships between people. Which describes the performance that people have in their jobs. Understanding how emotional intelligence can affect the job performance of health workers is in the national interest, especially in these times of pandemic where staff are under great pressure. The objective to determine the relationship between the level of emotional intelligence and the level of job performance of the workers of the nutrition team of a specialized cancer institute 2021. The methodology was applied with a non-experimental, correlational design. The sample consisted of 83 workers from the nutrition team, the sampling technique was non-probabilistic for convenience. Data collection was carried out through surveys with two questionnaires: previously validated emotional intelligence questionnaire and job performance questionnaire. The results showed that there is a statistically significant relationship between the study variables, with a moderate correlation ( $p < 0.05$ ;  $R = 0.634$ ).

Keywords: Intrapersonal intelligence, interpersonal intelligence, stress, work commitment.

## **I. Introducción:**

Con la llegada del siglo XXI el nivel de exigencia en los sistemas de salud se vio incrementada a niveles nunca antes visto, esto debido a que las personas que acceden a los centros de salud, hospitales, clínicas y cualquier otra entidad prestadora de servicio de salud se fija cada vez menos en la competencias técnicas del personal y pone más bien mucha atención en la calidad integral con la que son atendidos.

El desarrollo de actividades del personal sanitario y en especial el de los servicios de nutrición es fundamental en la prevención, intervención y rehabilitación de las patologías; el personal de nutrición desarrolla actividades directamente con los trabajadores sanitarios y también con los pacientes; esto debido a que el servicio de nutrición es transversal a todos los servicios hospitalarios debido a que todos los usuarios del servicio requieren alimentarse de acuerdo a sus necesidades.

El desempeño laboral es estudiado desde el siglo pasado y se ha podido observar que puede ser modificado por una serie de fenómenos, sin embargo, uno de los que más afecta y/o lo modifica es la inteligencia emocional del trabajador. Este término que es definido por Bar-On en el año 2006 como aquella habilidad de poder reconocer, entender y utilizar las emociones para poder mejorar las relaciones interpersonales, poder adaptarse a los cambios y afrontar solventemente los desafíos de la vida, viene tomando el protagonismo en el desempeño laboral.

La inteligencia emocional ha sido poco estudiada de manera integral, sin embargo, en la última década si se ha evalúa constantemente cada uno de sus componentes y/o dimensiones; siendo una de las más estudiadas el estrés, ya que al haber un mal manejo del estrés puede verse afectado negativamente el desempeño laboral; esto debido a que un personal estresado muestra niveles inferiores de rendimiento en comparación con personas que no cursan con este problema. Cabe señalar que este aumento en las exigencias de los sistemas de salud sobre todo a partir de la llegada de la pandemia por el SARS-COV2 acarrea una enorme presión sobre el personal, lo que conlleva a niveles muy altos de estrés y si a ello se le suma que

en todos los sistemas sanitarios a nivel nacional no se cuenta con suficientes trabajadores, los niveles de estrés se ven aumentados.

Por lo expuesto la investigación se encuentra orientada por la pregunta ¿Cuál es la relación entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021?, con un Objetivo General Determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021. A nivel específico los objetivos son: a) Determinar la relación entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y la dimensión compromiso de desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021, b) Determinar la relación entre la dimensión inteligencia interpersonal de la inteligencia emocional y la dimensión colaboración de desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021, c) Determinar la relación entre la dimensión estrés de la inteligencia emocional y dimensión productividad de desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021.

Esta investigación cuenta con una Hipótesis General: Existe relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021 y tres hipótesis específica: a) Existe relación entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y la dimensión compromiso del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021., b) Existe relación entre la dimensión inteligencia interpersonal de la inteligencia emocional y la dimensión colaboración del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021., c) Existe relación entre la dimensión estrés de la inteligencia emocional y productividad del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021.

El estudio permitirá conocer cuáles son los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores del equipo de nutrición, con lo cual se buscará mecanismos de intervención que permitan fortalecer las dimensiones que se vean más bajas, esto

permitirá que la atención a los usuarios del servicio pueda darse de una mejor manera, contribuyendo en la recuperación de los pacientes oncológicos que reciben la atención.

## **II. Marco teórico**

En referencia a los trabajos previos realizado en el contexto internacional sobre la variable desempeño laboral, se tiene a Velásquez, Villavicencio (2016) estudiaron como el nivel de estrés puede influir sobre el desempeño laboral, en el estudio se menciona que el estrés se encuentra presente en el día a días del personal sanitario y esto debido a que en los últimas décadas el nivel de competitividad y las competencias que deben adquirir cada trabajador de la salud son más arduas y se entiende que una falla en la atención del paciente puede llevar en un tratamiento erróneo que podría ser muy perjudicial en la salud de sus usuarios. El estudio hace la observación que en realidad un nivel de estrés bien canalizado puede ser positivo sin embargo cuando este se vuelve patológico puede generar una serie de perjuicios que afectan el desempeño laboral del trabajador. La población del estudio fueron personal de salud de un hospital de Ecuador y se contó con una muestra de 120 participantes a los cuales se aplicaron 2 encuestas, la primera para medir el nivel de estrés y la segunda para cuantificar la autopercepción del desempeño laboral, ambas encuestas fueron validados por los autores del trabajo. Los resultado mostraron que el nivel de estrés depende de algunos factores como son el sexo y la edad, pudiéndose mostrar que los adultos jóvenes y las mujeres presentan menores valores de estrés (64% y 58% respectivamente), además de ello se encontró que había una relación entre los niveles de estrés más altos y un peor desempeño laboral en comparación con el grupo que presento menores niveles de estrés (p 000)

En cuanto a la variable de inteligencia emocional, según Guardiola, Basurto (2015) analizaron a un grupo de directivos mexicanos que tienen a su cargo un grupo importante de trabajadores, el estudio destaca la importancia de la autopercepción que tiene cada alto directivo en relación a su inteligencia emocional y como esta puede influenciar sobre los demás y de esta manera afectar el desempeño laboral no solo de un individuo sino por el contrario el cumplimiento de actividades y

objetivos organizacionales de las empresas que representan, además analiza cómo afectan las relaciones interpersonales, los trabajos en grupo, la búsqueda de los objetivos empresariales, entre otros indicadores de desempeño laboral. Este estudio fue descriptivo correlacional y conto con la participación de 73 directivos a los cuales se les aplico un cuestionario adaptado de Hernandez Galicia (2008) para la evaluación de inteligencia emocional y para la evaluación de desempeño laboral se adapto el cuestionario de Mejía (2009). Los resultados mostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en este grupo de empresarios ( $p < 0.001$ ) además que más del 65% de la variabilidad de desempeño laboral depende directamente de la inteligencia emocional.

A diferencia del estudio anterior Cruz, Vargas (2017) presentan su tesis en la cual se busca encontrar la relación existente entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en docentes de educación básica de un centro educativo Colombiano. Este estudio describe a la inteligencia emocional como la calidad que tienen los docentes para poder gestionar sus emociones y como esta puede influenciar sobre la forma de cómo se comportan durante sus relaciones humanas, esto quiere decir que la inteligencia emocional no solo influye en un solo ámbito de desarrollo de las personas; sino que por el contrario modula su accionar en múltiples escenarios tales como las relaciones familiares, negocios y también en las actividades laborales; en el caso de este último aspecto afectando aparentemente el desempeño laboral. En el caso de los docentes a los que se hace referencia en el estudio se debe entender que la inteligencia emocional es trascendente en su desempeño laboral ya que en su caso podría afectar su forma de enseñar y posiblemente también podría influir en los procesos de aprendizaje tanto de ellos como de sus alumnos. La metodología utilizada en el estudio es un descriptivo correlacional, conto con una muestra de 18 docentes de educación básica de un centro educativo público, a los cuales se les aplico la encuesta Trait-Meta Mood Scale de Berrocal para evaluar la inteligencia emocional y en el caso de desempeño laboral se tomó como instrumento las fichas de evaluación docente implementados por el estado Colombiano. Los resultados en este estudio mostro

que existe una relación muy baja entre las dimensiones de la inteligencia y el desempeño laboral mostrando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.39.

Por otro lado Sarsosa, Charria (2018) evaluaron los niveles de estrés laboral de cuatro hospitales de Colombia, este estudio se enfoca en entender como el estrés del trabajador sanitario se debe a que están sometidos constantemente a la toma de decisiones en suma muy complejas, pues muchas veces cada acción que realizan puede tener como resultado la vida o muerte, así como también una mala praxis o una decisión errónea puede comprometer seriamente el proceso recuperatorio y la calidad de vida de cada uno de sus pacientes, además de ello las largas jornadas laborales en su mayoría más de 12 horas, las pocas horas de sueño y los pobres incentivos laborales tales como mejora en sus salarios por cumplimiento de objetivos, ascensos, apoyo de sus jefes inmediatos; puede influenciar negativamente en los niveles de estrés de este tipo de trabajadores. Este estudio descriptivo transversal que tuvo un total de encuestados de 595 trabajadores sanitarios a los cuales se les aplicó un cuestionario validado por el Ministerio Colombiano de la Protección Social, en ella se estudió los aspectos físicos, sociales, intelectuales y psicoemocional, encontrándose que el aspecto más afectado es el fisiológico encontrándose síntomas de estrés muy altos en este grupo evaluado, así mismo se observó que el nivel menos afectado fue el psicoemocional encontrado en niveles de estrés bajo entre los evaluados.

Otros aspectos relacionados a la inteligencia emocional son los estudiados en Chile por Velez, A. et al. (2018), en el cual se analizó los aspectos que pueden influenciar sobre el crecimiento emocional y el bienestar psicológico entre el personal de enfermería, para ello debemos comprender que el personal de salud está sometido a niveles de estrés muy altos, ya que deben enfrentarse constantemente al sufrimiento de sus pacientes, además de jornadas largas de trabajo, ambientes laborales en la mayoría de los casos hostiles, sueldos percibidos insuficientes entre otros factores que puede afectar el bienestar psicológico y físico, esto produce una productividad baja y puede llevar a un estado de agotamiento de los recursos humanos. Por otro lado hay aspectos que pueden optimizar el

desempeño de los trabajadores y minimizar las fallas humanas en los procedimientos de salud, entre las más importantes se describen a la inteligencia emocional que de manera bien gestionada contribuye con el crecimiento emocional, así mismo el bienestar psicológico entendido como la autorrealización y la satisfacción personal es un indicador de bienestar psicológico. El estudio busco determinar como la inteligencia emocional puede influenciar en el bienestar psicológico de enfermeros del primer nivel de atención en el sur del país chileno, conto con la participación de 97 enfermeros de ambos sexos, quienes accedieron a participar de manera voluntaria. El estudio fue descriptivo correlacional; se aplicó la encuesta Trait Meta-Mood Scale para determinar los niveles de inteligencia emocional y en el caso del bienestar psicológico se utilizó la Escala de bienestar psicológico de Ryff, Los resultados mostraron que más del 50 % de los participantes mostro para la dimensión de percepción emocional una clasificación de media y solo un 36% lo presento niveles altos; mientras que para la dimensión de auto aceptación de la variable bienestar psicológico los niveles altos y medio son de 34% y 58% respectivamente. Al aplicar la correlación se halló que existe una correlación media entre sus dimensiones siendo las más fuertes las encontradas entre comprensión emocional y autopercepción con un  $r: 0.43$  y un  $p$  valor  $<0,01$ .

Además de lo anterior algunos estudios analizan como la inteligencia puede influenciar sobre variables sociales tal es el caso de Cruces et al. (2019) quien realizó un estudio donde se evalúa la influencia de a inteligencia emocional en el desarrollo de una comunicación asertiva. El estudio refiere que las emociones juegan un papel relevante en el logro del desarrollo de comunicación en los diferentes niveles, iniciando en los niveles familiares y amicales e incluso en las comunicaciones de carácter profesional. Para lograr interpretar las diferentes relaciones generadas mediante la comunicación se requiere una interpretación no verbal asociada a la interpretación de gestos, movimientos e incluso de tonos al hablar; para ello se debe contar con una sensibilidad social la cual se encuentra asociada a la inteligencia interpersonal, por ello cuando logramos interpretar más allá de las palabras podemos afirmar que la inteligencia emocional está presente. Este estudio de tipo descriptivo conto con la participación de 320 estudiantes de la universidad de Cádiz de España a los cuales se le aplico el test de sensibilidad a las interacciones sociales de Barracas etl (2008) en el cual se evalúan 15

escenarios posibles. Los resultados mostraron que solo el 9% de los participantes fue sensible a todos los escenarios mientras que el 37% logro sensibilidad al menos a 9 escenarios, con lo que se concluye que los participantes se encuentran en un nivel de sensibilidad emocional aceptable.

En cuanto a los estudios realizados a nivel nacional tenemos a Troncoso (2018) quien realizó un estudio en la ciudad de Puerto Maldonado entre los trabajadores del Hotel Cabaña Quinta. En el estudio se describe la importancia del recurso humano para la obtención de resultados en el rubro de servicios, este pone énfasis en que se debe analizar como la forma de relacionarse de los individuos, su forma de trabajar en equipo y en suma una buena gestión de la inteligencia emocional puede mejorar el desempeño del recurso humano, incluso por encima de las capacidades técnicas y la capacidad intelectual. Señala además que la inteligencia emocional va más allá, pues no solo implica al sujeto de manera intrínseca o auto personal sino que debe analizarse en el entorno y todos los aspectos externos que pueden afectar al individuo tanto de manera positiva como negativa. Este estudio de tipo correlacional, busco una relación entre inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del hotel; para ello se evaluó a los 30 colaboradores de la empresa durante el tiempo de la evaluación. Para evaluar la inteligencia emocional se aplicó el Test de Inteligencia emocional del grupo de investigación de Salovey y Mayer y para el desempeño laboral el método de LIKERT. Los resultados muestran que entre los evaluados se observa que más del 80% considera que posee inteligencia emocional adecuada y el 90% interpreta su desempeño laboral como adecuado; sin embargo al hacer el análisis estadístico no se pudo determinar una correlación entre las dos variables de estudio ( $r: 0.349$   $p > 0.05$ ).

La inteligencia social es importante para los trabajos de servicio tales como son las fuerzas armadas en este sentido Bayona (2018) realizo un estudio con personal de las fuerzas armadas, en el busca determinar como la Inteligencia Emocional puede ser un determinante para un correcto Desempeño Laboral. Este estudio tiene su importancia basada en las funciones que tienen las fuerzas armadas peruanas en la tranquilidad social y seguridad social, ya que estos son los responsables de vigilar y proteger a la ciudadanía tanto a nivel nacional como de los otros países de

la región; es por ello que la inteligencia emocional en este grupo ocupacional es importante ya que puede influenciar en brindar un buen servicio a los ciudadanos. La realidad en la que vivimos exige que las fuerzas armadas se encuentren preparados ya que constantemente es sometido a problemas sociales que ponen a prueba al personal castrense; por ello es que cada vez se toma más en cuenta al momento de elegir el personal para conformar los equipos capacidades como trabajo en grupo, personalidad elevada, madurez e inteligencia emocional ya que esto asegura el éxito en cada trabajo encomendado. Este trabajo tuvo una muestra de 80 subalternos de las Fuerza armadas a los cuales se les aplico la encuesta de EQ-I Baron (1997) y para el desempeño laboral el cuestionario de Yavar (2016). Los resultados mostraron que más del 50% de los evaluados presentaron un nivel de inteligencia emocional bajo y solo un poco más de 8% niveles altos; en cuanto al desempeño laboral más del 60% presentaron niveles bajos y solo el 10% presento niveles altos. Al realizar la prueba estadística se encontró que existe una relación fuerte entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral entre el grupo de evaluados con un Rho de Spearman= 0,988.y un  $p < 0,05$ .

Otro estudio realizado en trabajadores estatales que brindan servicio es el presentado por Guzman, M., Mayta M.(2018) pone énfasis en su investigación en la importancia que tiene el capital humano para que las organizaciones tanto privadas como estatales puedan alcanzar sus objetivos, describe claramente que si bien con el avance de la tecnología algunas actividades propias de la atención se han robotizado, no debemos olvidar que los seres humanos requieren una atención personalizada que solo puede ser brindada por otro igual. Es por ello que su investigación busca la correlación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral pero para el logro de las instituciones. Esto lo explica ya que el desarrolla adecuado de la Inteligencia Emocional permite entender como las emociones pueden determinar un comportamiento y esto podría generar una ventaja competitiva del trabajador. El estudio tuvo como participantes a 32 trabajadores del área de transporte y comunicaciones de Cusco delos cuales se obtuvo que más del 50% solo alcanza un nivel de inteligencia emocional medio, mientras que para la variable desempeño laboral se alcanza más de 60% de desempeño adecuado; al realizar las pruebas de correlación se encontró que existe

relación entre las variables con un p menor a 0.05, pero un coeficiente de Spearman solo de 0.46.

En cuanto al personal de salud Human, Tanco (2018) refieren que el personal de enfermería es sometido a niveles altos de estrés de manera constante, esto debido a que deben enfrentarse a la enfermedad de los pacientes y es su misión brindar una atención de calidad y con calidez de manera holística considerando todos los aspectos inherentes al ser humano (fisiológicos y psicológicos), esto lleva a que su compromiso en la atención de los pacientes sea alto, lo que le acarrea de manera indirecta mucho estrés; sin embargo también menciona que la inteligencia emocional que pueda desarrollar este grupo ocupacional puede contribuir a mejorar el manejo del estrés y con ella mejorar la atención del paciente. Este estudio estuvo conformado por 40 profesionales del Hospital San Bartolome de Peru; a los cuales se le aplicó la encuesta de Trait Meta-Mood Scale para evaluar la Inteligencia Emocional y The Nursing Stress Scale para la variable estrés laboral. Los resultados muestran que el 15% de los participantes no logró desarrollar de manera correcta la inteligencia emocional, siendo la dimensión con menor desarrollo la atención a los sentimientos ya que más de 30% de los evaluados presentó poco desarrollo de esta dimensión. En relación al estrés laboral se describe que más del 50% tiene niveles de estrés medio, sin embargo ninguno de los evaluados presentó niveles altos. Finalmente este estudio no encontró una asociación entre las variables ya que el p fue mayor a 0.05.

Otro estudio realizado en personal de salud presentado por Moreano (2018) menciona en su investigación que los profesionales de la salud se involucran emocionalmente con sus pacientes, esto a pesar de que una de las cosas que más se promovía en el siglo pasado era mantener un distanciamiento emocional paciente-personal de salud; sin embargo hoy se sabe que este buen desarrollo de empatía, simpatía de parte del personal de salud puede ser adecuado para permitir una mayor confianza y adherencia a los tratamientos; es en este sentido que se hace fundamental un desarrollo adecuado de la inteligencia emocional en el personal de salud, no solo para lograr un desempeño técnico adecuado sino también para lograr un éxito real en el tratamiento que se proporciona. Este estudio contó con la participación de 147 enfermeros de un hospital militar peruano, a los

cuales se les aplico una encuesta de inteligencia emocional adaptada de Goleman. Los resultados mostraron que más del 85% presento niveles medios de inteligencia emocional, siendo la dimensión con valores más altos el de empatía con más de 25 con clasificación optima; sin embargo para las dimensiones de habilidades sociales y autorregulación ningún participante presento niveles óptimos, por el contrario más del 90% presento solo niveles medios. En cuanto a los niveles de desempeño laboral no se encontró niveles óptimos en ninguna de las dimensiones, siendo considerado pues más del 95% como desempeño laboral regular. En cuanto al nivel de asociación se pudo demostrar que existe una relación significativa con un p valor menor de 0.05 y un coeficiente de spearman de 0.879.

Sin embargo algunos estudios muestran niveles muy bajos de inteligencia emocional tal como lo señala De la Torre (2019) quien menciona en su trabajo de investigación que cada vez menos son considerados los conocimientos técnicos como única evaluación determinante para medir el desempeño y la contratación de un trabajador, hoy en día todas las instituciones ponen mucho énfasis en el desarrollo de una buena inteligencia emocional de parte de sus trabajadores, siendo pues muchas veces esta la determinante para elegir a un trabajador, cabe señalar que este desarrollo de la IE no asegura que los colaboradores sean eficientes en lo que hacen sin embargo si los ayudara en la superación de problemas y el trabajo en equipo. Este estudio conto con la participación de 50 trabajadores de una empresa privada de Lima, a los cuales se les aplico el test de E-Baron adaptado por Ugariza para determinar los niveles de IE. Los resultados mostraron que la IE fue baja en el 98% de los participantes, mientras que al analizar las dimensiones intra e interpersonal de la IE se encontraron como bajas (98 y 92 % respectivamente) en los participantes y la adaptación mostro que el 100% presento niveles bajos.

En relación a la coyuntura actual tras la aparición de la pandemia la inteligencia emocional viene siendo evaluada uno de estos estudios es el presentado por Camarena (2020) evalúa la inteligencia emocional de un grupo ocupacional de salud en el año 2020 durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, en este estudio se pone énfasis en el impacto emocional que viene acarreado en el personal de salud esta terrible situación sanitaria, sin embargo también menciona

que a pesar de esto no se brinda la contención emocional necesaria y menos del 5% de los profesionales de la salud reciben algún tipo de tratamiento mental ante esta situación. Este estudio de tipo descriptivo tuvo una participación de 80 enfermeros de un hospital Peruano cuya principal atención fue pacientes con covid-19, y encontró que más del 30% de los participantes mostro niveles de inteligencia emocional bajos, además se describe que una de las dimensiones más afectadas es la de percepción emocional en donde se muestra que más del 40% la presenta baja, sin embargo la dimensión de regulación de las emociones es una de las que mejores valores presento ya que más del 75% presento niveles buenos o excelente.

Por otro lado Santamaría etl.(2021) describe como los aspectos emocionales en el personal de salud se han visto seriamente dañados a raíz de la aparición de la pandemia por COVID-19, esto debido a que la percepción que se tiene en relación a la cercanía de la muerte tanto propia como de seres queridos los lleva a vivir en constante estrés, ansiedad e incluso tener problemas de insomnio; además describe que esto se ve acrecentado por muerte constante de pacientes, alta presión de familiares, turnos prolongados que van más allá de lo permitido fisiológicamente. Este estudio de tipo descriptivo conto con la participación de 421 profesionales de la salud y tuvo como técnica de muestreo una técnica de bola de nieve. A los participantes se les aplico un cuestionario para medir niveles de ansiedad, estrés, depresión e insomnio. Los resultados mostraron que el 15% de los participantes mostro niveles de estrés severo o extremadamente severo, sin embargo más del 50% presento algún nivel de estrés; en cuanto insomnio se mostró que más del 25% de los evaluados presento problemas para poder dormir.

Tambien Ustua, J. (2021) realizo una tesis en la cual busco la relación entre la inteligencia Emocional y el desempeño laboral en trabajadores de la salud durante la pandemia por la COVID-19, es esta destaca que la constante presión que recibe el personal de salud durante la pandemia puede afectar negativamente su desempeño laboral, sin embargo si se tiene niveles adecuados de inteligencia emocional esta puede ayudar a sobreponerse y hacer un ambiente laboral adecuado que permita lograr los objetivos y metas institucionales. En este estudio participaron 37 trabajadores de la salud de la provincia de Abancay, a estos se les encuestó en relación a las dos variables y se encontró que en este grupo si existía

relación con un p menor a 0.05 y un Rho de spearman de 0.452; sin embargo algo interesante que se encontró fue que entre las dimensiones de Autoconocimiento y la Variable Desempeño laboral no había relación significativa con un p mayor a 0.05.

## **Teorías relacionadas al tema**

### **2.1 Inteligencia emocional:**

Es la capacidad que tienen las personas para poder identificar los sentimientos propios y de los demás, logrando canalizar estos para mejorar sus relaciones en los diversos ámbitos ya sean personales, familiares, laborales y toda relación que pueda generar con su entorno.

Diversos autores han definido este término de las cuales destacan las siguientes:

Los primeros en definir este término a inicio de los años noventa fueron Salovey y Mayer (1990), quienes indicaban que la Inteligencia emocional surge como resultado de la exploración que tienen los seres humanos de sus sentimientos y de sus semejantes; sin embargo ellos no consideraron a la inteligencia emocional como un concepto autónomo ya que para estos autores esta es parte de la llamada inteligencia social la cual nos permite saber manejarnos en los diversos ámbitos sociales con éxito.

Gardner (1983) emplea dos términos asociados a la inteligencia emocional, inteligencia intrapersonal e interpersonal, las cuales son la base para comprenderla, ya que estas permiten reconocer las emociones tanto propias como de los demás y a partir de ellas poder identificar intencionalidad en la manera de actuar propia y de los demás de manera indirecta y sin necesidad de ser expresadas.

Por su parte Goleman (1995), populariza y extiende el concepto de inteligencia emocional e indica que esta es la capacidad de auto motivarnos, de perseverar en los objetivos trazados a pesar de todas las frustraciones y dificultades que se presentan, de regular los estados de ánimo, de evitar que la angustia afecte negativamente la capacidad racional y finalmente la capacidad de generar empatía

y poder confiar en las demás personas. Este concepto es estudiado recientemente a diferencia de otros tipos de inteligencia que son estudiados hace más de cien años; por ello este autor considera que aún no nos encontramos en condiciones de determinar con precisión las variables interpersonales que puedan existir en relación a este concepto, sin embargo lo que sí es bastante claro es que la inteligencia emocional muchas veces termina siendo más determinante que el coeficiente intelectual para poder afrontar y resolver problemas del día a día

Maestre (2007) argumenta que la IE es la capacidad que desarrollan los individuos poder reconocer y entender las emociones, acceder y generar estas emociones de tal manera que faciliten la manera de pensar; permite entender las emociones y los conocimientos emocionales de tal manera que promuevan tanto la ganancia emocional como crecimiento intelectual

Teniendo en cuenta estas definiciones, se tomara la de Bar-On (1997) para desarrollar la presente investigación; la cual indica que la inteligencia emocional está influenciada por las habilidades y capacidades que logran desarrollar los seres humanos en los aspectos emocionales, personales y sociales para afrontar los retos y dificultades que le demanda su entorno de manera exitosa.

### **i. Principios de Inteligencia Emocional**

Para lograr desarrollar la inteligencia emocional debemos comprender que existen principios que nos guiaran en alcanzarla, tal como lo describe Gómez et al (2011) en su manual de empleabilidad 2.0 donde indica que para alcanzar un desarrollo adecuado de inteligencia emocional debemos tener en cuenta los siguientes principios:

**Autoconocimiento** Es la capacidad que se tiene para autoevaluarse, es decir, conocer tus debilidades y fortalezas, esto permitirá poder mejorar ya que se podrá trabajar y fortalecer tus debilidades y aprovechar tus fortalezas para el logro de objetivos. Para Egusquiza (2015) el principio de autoconocimiento tiene una

relación directa con la autoestima, ya que te permite aprender a conocer tus virtudes y defectos y de esta manera aprender a reconocerte y aceptarte a ti mismo.

**Autocontrol:** Este principio es considerado como la capacidad que desarrollan los seres humanos para controlar sus impulsos, autorregular sus reacciones y no perder la calma ante situaciones poco favorables. Para Ravines, Portal (2016) el autocontrol es una capacidad innata de los humanos para poder manejar su comportamiento, emociones e incluso su cognición de manera propia y sin apoyo de alguien más.

**Automotivación:** Es la capacidad que tienen las personas para realizar sus actividades y alcanzar objetivos sin necesidad de ser empujado por los demás. Para Moreno (2017) la automotivación es considerada como la capacidad para buscar razones y motivos para alcanzar los objetivos además de impulsarse a realizar actividades con entusiasmo e interés para hacer lo que nos proponemos.

**Empatía:** Es la capacidad que desarrollan los individuos de comprender a sus semejantes y deducir a partir de lo que perciben como reaccionaran los demás. Según Chauvie (2015) la empatía es la capacidad que tienen los individuos de entender los sentimientos de los demás pero sin perder la esencia de uno mismo; además de ello inserta el concepto que el desarrollo de la empatía se ve influenciado por el entorno y con ello las experiencias acumuladas a lo largo de la vida, dicho entorno puede favorecer positiva o negativamente el desarrollo de la empatía en cada persona.

**Habilidades Sociales:** Las habilidades sociales son definidas como la capacidad de poder llevar las relaciones humanas de manera armónica, para ello se deben tener dotes de comunicación que permitan lograr un acercamiento eficiente entre las personas. Según Iman (2019) identifica que según el modelo psicológico las habilidades sociales son aprendidas y no un rasgo de la personalidad, por ello pueden ser modificadas en base a las experiencias de las personas.

### **2.1.2 Modelo de inteligencia emocional de Bar-On.**

El modelo de IE que se utilizara será el propuesto por Bar-on y citado por Machuca (2018) en el cual se considera que existen cinco dimensiones principales para el desarrollo de la IE, los cuales se describen a continuación:

**a) Dimensión intrapersonal:** La inteligencia intrapersonal es la capacidad para poder hacer una inspección interna a nuestras capacidades, pensamientos y sentimientos. En su teoría Bar-On refiere que al lograr desarrollar esta dimensión se podrá alcanzar la paz interior y con ello es más probable lograr el desarrollo profesional, social y familiar. Para Bayona (2018) es desarrollar un alto nivel de conciencia de uno mismo, con ello hace referencia que al lograr desarrollar esta dimensión es más simple ser conscientes de nuestras emociones y sentimientos; además de lo mencionado se debe considerar que está compuesta por los siguientes elementos:

- **Asertividad:** Es la capacidad para poder expresar lo que se siente y/o piensa sin entrar en confrontación o dañar los sentimientos de los demás.
- **Autoconcepto:** Es la conciencia que se tiene de las virtudes y defectos que cada uno tiene y a partir de ello aceptarlo, aprovecharlo y en algunos casos corregirlo según sea necesario.
- **Autorrealización:** Es la capacidad que se tiene para lograr los objetivos que nos planteamos a lo largo de la vida, esta obtención de logros permiten estar satisfechos y deben ser utilizados como motivación para continuar.
- **Independencia:** Es la capacidad de ser dirigido por si mismo, sin embargo al alcanzar la independencia se debe estar consiente también que cada decisión tomada acarrea responsabilidades que deben ser admitidas de manera responsable por el individuo.

**b) Dimensión Interpersonal:** Es la capacidad de entender e interpretar los sentimientos de sus semejantes, para ello se debe desarrollar el principio de empatía el cual ayuda a interpretar el accionar de los demás. Para poder tener una medición de esta dimensión debemos considerar los siguientes aspectos:

- **Empatía:** entendida como la capacidad de entender e interpretar las acciones de los demás a partir de la lectura de sus sentimientos.
- **Relaciones interpersonales:** Capacidad de relacionarse de manera positiva con los demás, para ello se deberá desarrollar habilidades sociales.
- **Responsabilidad social:** Capacidad para mostrarse como una persona sensible con su entorno, lo cual muestra una forma de accionar positiva con los demás y permite alcanzar objetivos como grupo.

**c) Dimensión Adaptabilidad:** Es la capacidad que tienen los individuos de entender su realidad y ante situaciones adversas poder buscar soluciones de la manera más objetiva posible utilizando sus capacidades para buscar solución a escenarios adversos. Para poder cuantificar esta dimensión se deberá considerar los siguientes indicadores:

- Solución de problemas: Capacidad para identificar problemas y búsqueda de sus posibles soluciones a partir de las experiencias acumuladas.
- Prueba de la realidad: Es la capacidad que presentan los trabajadores para experimentar soluciones efectivas a problemas que se presentan en el trabajo.
- Flexibilidad: Capacidad para ajustar las emociones y sentimientos de tal manera que se alcance un equilibrio ya que existen cambios constantes en los diversos escenarios ya sean familiares, sociales y/o laborales.

**d) Dimensión Manejo del estrés:** Entendemos el estrés como el estado de ansiedad y frustración que afrontan los individuos frente a una situación adversa, por ello el manejo del estrés se refiere a la gestión que tiene el individuo frente a estas adversidades, para ello debe utilizar de manera positiva el estrés para a partir de ella aportar soluciones; para cuantificar el estrés debemos tener en cuenta:

- Tolerancia al estrés: Es la capacidad para soportar situaciones complicadas donde se describen emociones desfavorables y situaciones adversas.
- Control de los impulsos: Es la capacidad que desarrollan los individuos para controlar las emociones en situaciones que no le son favorables.

**e) Dimensión estado de ánimo general:** Esta dimensión es definida como las emociones positivas que logra desarrollar los individuos y que le ayudan a afrontar dificultades, se sugiere que este estado de bienestar general se debe mantener el mayor tiempo posible ya que permite alcanzar la felicidad.

- La Felicidad: Esta se alcanza cuando el individuo se siente satisfecho con su estilo de vida ya que está logrando alcanzar sus objetivos.
- Optimismo: Es la capacidad para ver los acontecimientos de la vida de manera positiva incluso ante situaciones desfavorables se logra aprovechar cada situación para lograr crecer como persona.

## **2.2 Desempeño Laboral**

Hablar de desempeño laboral nos remonta a finales del siglo XX, donde autores como Zerilli (1973) en Ramos (2014), quien lo definirá como la calificación que es asignada por un jefe u organización a la percepción que se tiene respecto al trabajo realizado, estas pueden verse influenciada por las características de cada trabajador, sin embargo deben ser sistematizadas y lo más objetivas que sean posibles.

Por su parte Cuesta Santos (1999) en Medina (2017), incluye otros conceptos como que el desempeño laboral debe considerar aspectos objetivos y ordenados que deben ser medidos en relación a la productividad del individuo como parte de la institución, esta productividad deberá estar alineado a los objetivos y metas de la empresa.

Ya entrado el siglo XXI se ahonda aún más en este término y hoy se consideran otros aspectos, por ejemplo Chiavenato (2009), define al desempeño laboral como las actividades realizadas en función a los objetivos organizacionales y deben ser utilizados como un indicador de los objetivos estratégicos institucionales ya que permitirán llevar a cabo los planes y permiten el desarrollo o fracaso de las instituciones.

Otra definición la presenta Puchol (2007) quien lo define como un proceso sistematizado el cual debe ser organizado y cumpliendo el criterio de ser continuo en forma de cascada, este debe ser medido de manera objetiva con un juicio de criterio claro y no con múltiples apreciaciones.

Además Gómez-Mejía et al., (2008) indica que el desempeño laboral debe ser previamente definido teniendo actividades y objetivos acorde a las metas institucionales, estas deben ser individualizadas ya que se debe centrar en cada uno de los puestos e individuos que desempeñan un cargo dentro de la institución.

El esfuerzo que se tiene frente a una actividad es irremplazable si se desea alcanzar niveles altos de desempeño laboral; esto es irrefutable ya que hasta los trabajadores con mayor experiencia, estudios, grados académicos, no pueden alcanzar un gran desempeño si es que no están dispuestos a esforzarse al máximo

el mayor tiempo posible; sin embargo esta decisión de empeño no solo depende del empleado, este también es responsabilidad del empleador quien debe brindar las condiciones a los trabajadores para que estos puedan dar el 100% de su esfuerzo (Yabar K. 2016)

Con todos los conceptos descritos se puede indicar que el desempeño laboral es conceptualizado como la cantidad y calidad del cumplimiento de las tareas asignadas a un individuo o grupo de individuos. Este desempeño laboral implica un esfuerzo y/o una predisposición de realizar las tareas de manera ardua.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Tipo de investigación:

La presente investigación es de tipo aplicada, ya que hace uso de teorías y busca contrastarla con la realidad, esto lo define Tamayo (2003) quien asevera que este tipo de estudio busca verificar el conocimiento teórico realizando una confrontación con los aspectos hallados en la realidad.

Diseño: no experimental trasversal descriptivo correlacional

El diseño del estudio es no experimental ya que no es intención del estudio tener un grupo control y un grupo experimental (Monje 2011) y tampoco busca modificar las variables en estudio, solo busca describir las variables y determinar si existe una relación entre la variable independiente y la dependiente (Hernandez 2010). Según la temporalidad es un estudio de tipo Trasversal ya que la recolección de información y valoración de las variables se dará solo una vez, es decir no se tomaran múltiples evaluaciones al mismo sujeto de estudio, esta será tomado una sola vez por sujeto de estudio en un determinado momento y lugar (Grove S, Gray J. 2019).

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable Independiente: Inteligencia Emocional:**

**Definición conceptual:** Habilidades que desarrollan las personas en cuanto al manejo de sus emociones, además de habilidades interpersonales y participación en la sociedad, esto permite poder afrontar los problemas del entorno; es así que evalúa la IE a base 5 componentes el intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad al cambio, manejo de estrés, estado de ánimo en genera.

**Definición operacional:** Son las habilidades que presenta el personal de salud que labora en el servicio de nutrición del INEN, con una encuesta de 29 preguntas , fundamentándose en las dimensiones intrapersonal (5 preguntas), interpersonal (6 preguntas), adaptabilidad (6 preguntas), manejo de estrés (6 preguntas) y estado de ánimo en general (6 preguntas), las cuales serán evaluadas con las escala de Liker.

**Dimensión interpersonal:** Es la capacidad que tiene un individuo de desarrollar el nivel de consciencia, es decir la capacidad de percibir nuestros propios pensamientos y sentimientos; al desarrollar este componente se podrá alcanzar la felicidad, el amor y la paz interior y con ello poder alcanzar el éxito profesional y familiar.

**Dimensión interpersonal:** Esta es definida como la capacidad de percibir y entender las emociones y sentimientos de los demás, con ella se desarrolla la habilidad de empatía, que significa ponernos en la posición de los demás para poder comprenderlo y apoyarlo en la solución de problemas.

**Dimensión adaptabilidad.** Este componente está referida a la habilidad que poseen los individuos para poder entender su realidad, para ello deberá hacer uso de sus sentidos de la manera más objetiva y concreta posible esto en diferentes ámbitos, como por ejemplo el ámbito social, familiar, laboral, en este sentido deberá generar la capacidad de adaptarse a múltiples escenarios donde se desarrolla.

**Dimensión manejo del estrés:** El desarrollo de este componente implica un manejo efectivo de las emociones frente a estados de ansiedad y frustración

producidos por pensamientos negativos o circunstancias negativas del entorno donde se desarrolla el individuo.

**Dimensión del estado de ánimo general.** Está definida como el estado general de las emociones positivas como son el optimismo, la felicidad y la paz interior de cada individuo, estas deben ser fortalecidas y lo más duraderas o estables posibles; de esta manera se fortalece la inteligencia emocional.

**Indicadores:**

- Inteligencia intrapersonal: Asertividad, autoconcepto, autorrealización, independencia
- Inteligencia interpersonal: Empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social
- Adaptabilidad: Solución de problemas, prueba de realidad. Flexibilidad.
- Manejo de estrés: Tolerancia al estrés, control de impulso
- Adaptabilidad: Felicidad, optimismo

**Escala de medición:** Es una escala de medición Ordinal

**Variable Dependiente: Desempeño Laboral:**

**Definición conceptual:** Son las características en cuanto a la personalidad y comportamiento individual que permiten lograr desempeñarse óptimamente en los diversos puestos laborales que se desempeñan dentro de una institución.

**Definición operacional:** Es la forma en que el personal de nutrición adquiere una serie de habilidades de personalidad y comportamiento dirigidas a favorecer su desempeño laboral en el servicio de nutrición del INEN y será medido por una encuesta de 19 preguntas, conformado por las dimensiones: habilidad analítica(4 preguntas) orientación al usuario (3 preguntas), compromiso (6 preguntas) colaboración (3 preguntas) productividad (3 preguntas) el instrumento sera considerado con escala de Likert

**Indicadores:**

- Habilidad analítica: Organización en el trabajo, detección de problemas y solución.

- Orientación al cliente: Actividades con cliente interno, actividades con el cliente externo
- Compromiso: Prevenir y superar obstáculos, actuar con justicia y benevolencia
- Colaboración: Trabajo en equipo, comprensión y tolerancia interpersonal.
- Productividad: Claridad de objetivos y metas.

**Escala de medición:** Es una escala de medición Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Según Bernal (2006) debemos considerar como población a todos los elementos a los cuales se estudiara, para ello estos deben estar inmersos o ser susceptibles a los objetivos que presentan en la formulación del problema, por otro lado Kerlinger, Lee (2002) indica que son los todos los casos que son susceptibles a ser medidos acorde a los objetivos formulados y a partir de los cuales se puede extrapolar los resultados hallados en la investigación.

La población estuvo conformada por los trabajadores del equipo funcional de nutrición, auxiliares de nutrición, técnicos de nutrición y nutricionistas quienes se encuentran desarrollando diversas actividades dentro del equipo funcional de nutrición de un instituto oncológico especializado. El total de la población esta conformado por 105 trabajadores.

- Criterio de inclusión: Trabajadores del equipo de nutrición del instituto especializado oncológico que se encuentren realizando trabajo presencial al momento de la realización del estudio.
- Criterio de exclusión: Trabajadores del equipo de nutrición del instituto especializado oncológico que no se encuentren realizando trabajo presencial al momento de la realización del estudio.

## **Muestra**

Según Bavaresco (1994), se considera a la muestra como una parte de la población que está siendo estudiada, el proceso de selección de estos elementos es denominado muestreo.

La muestra se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$n = N Z^2 p (1 - p) / (N-1) E^2 + Z^2 p (1 - p)$$

Tamaño de la muestra: 83 trabajadores del Equipo de Nutrición de un instituto oncológico especializado.

## **Muestreo**

El muestreo será no probabilístico por conveniencia.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos especificar**

La técnica de recolección de datos fue la aplicación de dos cuestionarios en la cual se evaluarán las dos variables de estudio.

### **3.5. Procedimientos**

Para la recolección de datos se tomó en cuenta los lineamientos que se deben aplicar durante la pandemia, es decir se respetará el distanciamiento social, el uso de mascarillas, los útiles de escritorio personal entre otros que sean pertinentes para evitar el contagio y propagación de la COVID-19.

Se les brindará el cuestionario al inicio de la jornada de trabajo explicándoseles el motivo de la aplicación de la encuesta y la confidencialidad de la misma.

Las encuestas serán desarrolladas de manera personal y de manera anónima, para asegurar la confiabilidad se les proporcionó un folder en el cual se colocó todas las encuestas del día, la cual pudo ser entregada a la finalización del turno.

Al final de la jornada se pasó a codificar, tabular e ingresar la información a la base de datos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis estadístico descriptivo de los datos se utilizó una hoja de cálculo de Excel y para la constatación de hipótesis se utilizó el programa spss 27, en la cual se buscara la prueba de  $p$ , mientras que para poder evaluar la correlación entre variables se utilizó el Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para respetar los aspectos éticos se cumplirá con el anonimato de los participantes y el manejo confidencial de las respuestas vertidas en el cuestionario.

#### IV. Resultados:

##### Estadística descriptiva

##### Variable Independiente: Inteligencia Emocional

Tabla 1: Nivel de Inteligencia emocional de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	26	31.0
<b>Regular</b>	33	40.0
<b>Adecuado</b>	24	29.0
<b>Total</b>	83	100.0

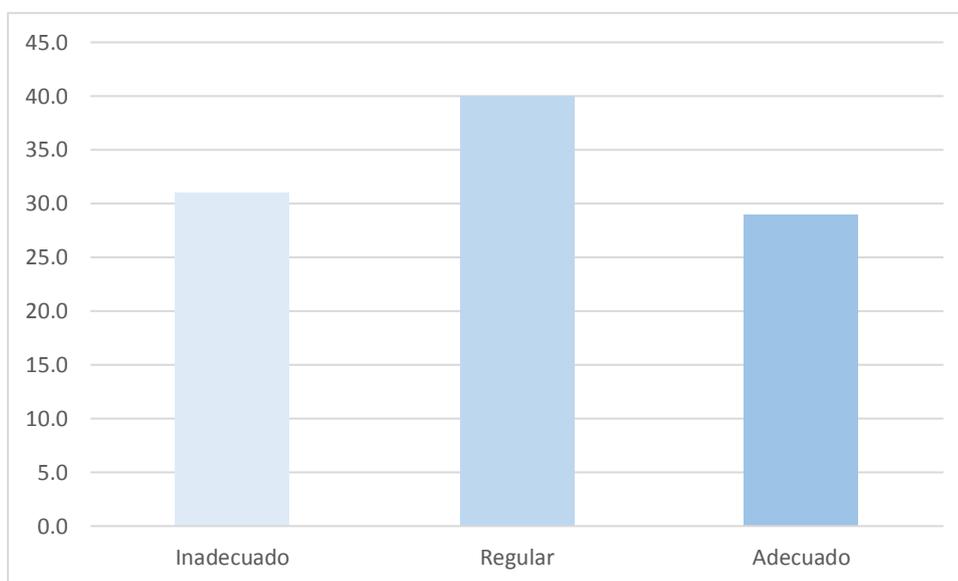


Figura 1: Nivel de Inteligencia emocional de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Interpretación: El 31% de los trabajadores presento un nivel de Inteligencia emocional inadecuado, mientras que los valores regulares y altos son 40% y 29% respectivamente. En este sentido es relevante indicar que el 79% de los participantes mostro un regula-adequado de inteligencia emocional.

## Dimensiones de la variable Independiente: Inteligencia Intrapersonal

Tabla 2: Nivel de la Dimensión Inteligencia Intrapersonal de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	25	30.0
<b>Regular</b>	46	55.0
<b>Adecuado</b>	12	15.0
<b>Total</b>	83	100.0

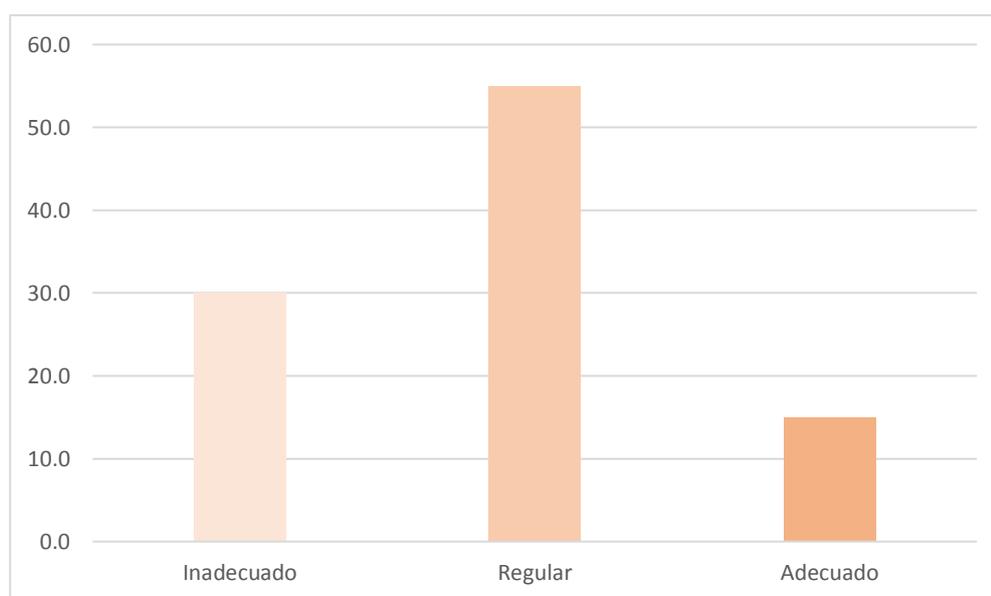


Figura 2: Dimensión Inteligencia Intrapersonal de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Interpretación: El 30% de los trabajadores presento un nivel inadecuado para la dimensión Inteligencia Interpersonal mientras que 70% presento un nivel regular-adeecuado de la dimensión, siendo el nivel más resaltante el regular con un 55%.

## Inteligencia Interpersonal

Tabla 3: Nivel de la Dimensión Inteligencia Interpersonal de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	32	39.0
<b>Regular</b>	34	41.0
<b>Adecuado</b>	17	20.0
<b>Total</b>	83	100.0

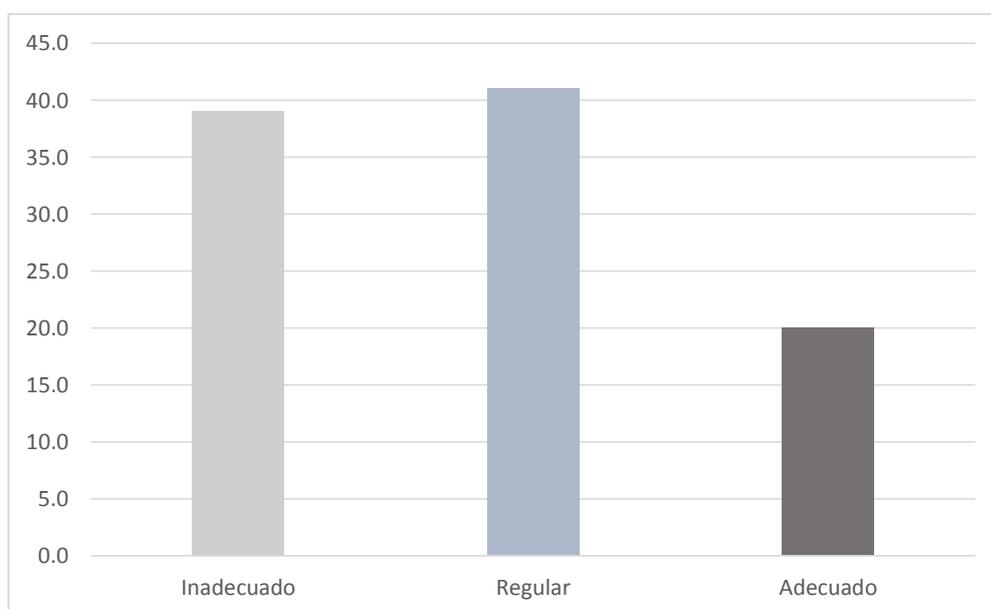


Figura 3: Nivel de la Dimensión Inteligencia Intrapersonal de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Interpretación: Los resultados muestran que el 39% de los trabajadores muestran un nivel inadecuado de inteligencia interpersonal, mientras que un 20% muestra un nivel adecuado y el nivel con mayor porcentaje es regular (41%). En este sentido resalta que el 61% de los participantes está en un nivel regula-adecuado.

## Adaptabilidad

Tabla 4: Nivel de la Dimensión Adaptabilidad de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	28	34.0
<b>Regular</b>	36	43.0
<b>Adecuado</b>	19	23.0
<b>Total</b>	83	100.0

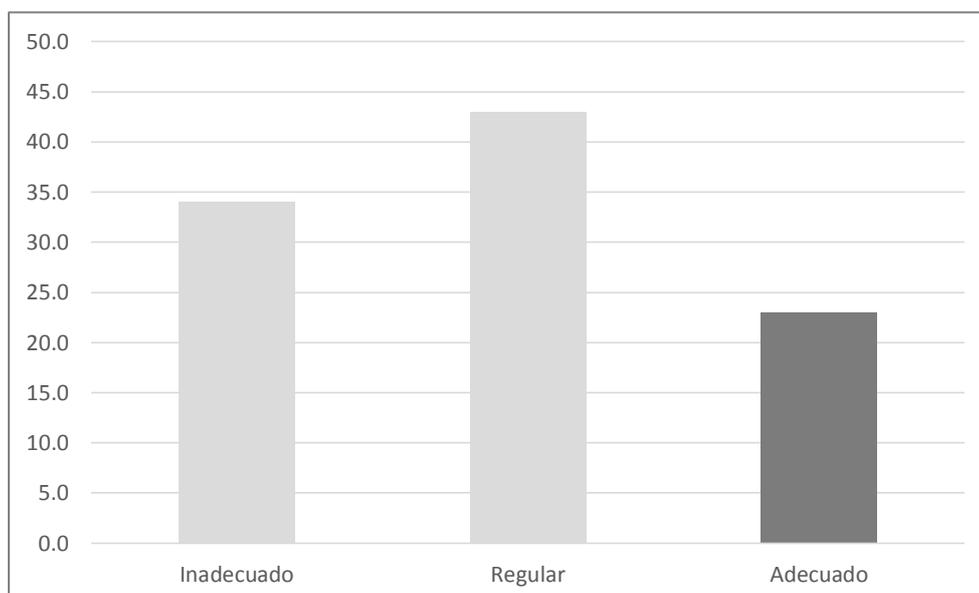


Figura 4: Nivel de la Dimensión Adaptabilidad de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Interpretación: El 76% de los trabajadores presenta un nivel regular-adequado de adaptabilidad, destacando que el 43% presento niveles regulares; por otro lado el 34% de los participantes presento un nivel inadecuado para esta dimensión.

## Manejo del Estrés

Tabla 5: Nivel de la Dimensión Manejo del estrés de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	28	33.0
<b>Regular</b>	32	39.0
<b>Adecuado</b>	23	28.0
<b>Total</b>	83	100.0

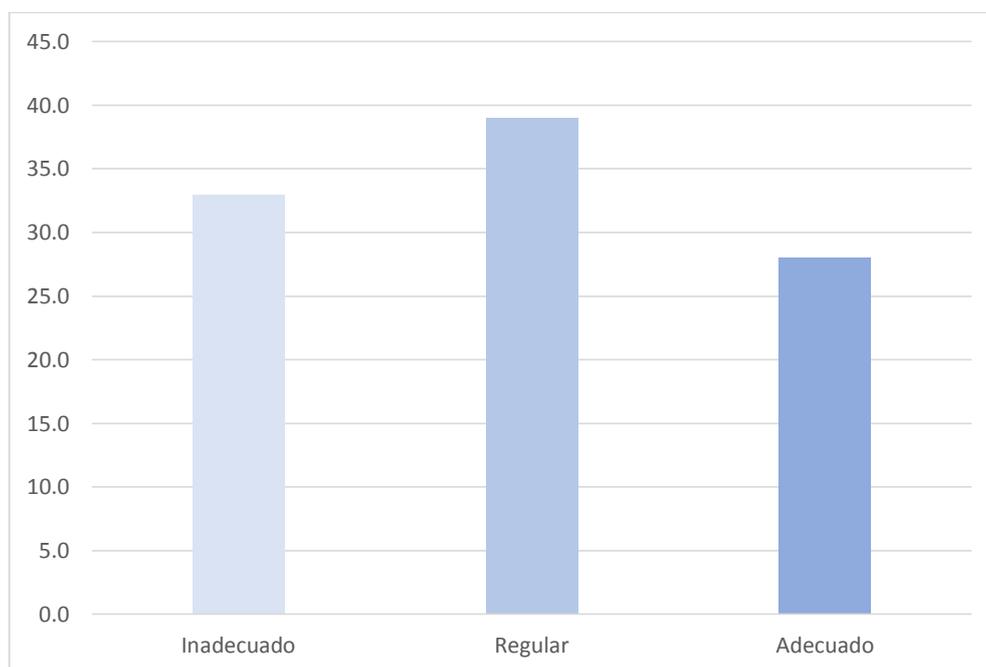


Figura 5: Nivel de la Dimensión Manejo del estrés de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Interpretación: El 33% de los trabajadores presento un nivel de manejo del estrés inadecuado, mientras que los valores regulares y altos son 39% y 28% respectivamente. En este sentido es relevante indicar que el 67% de los participantes mostro un regula-adequado de manejo del estrés.

## Estado Emocional en General

Tabla 6: Nivel de la Dimensión Estado emocional en general de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	30	36.0
<b>Regular</b>	31	37.0
<b>Adecuado</b>	22	27.0
<b>Total</b>	83	100.0

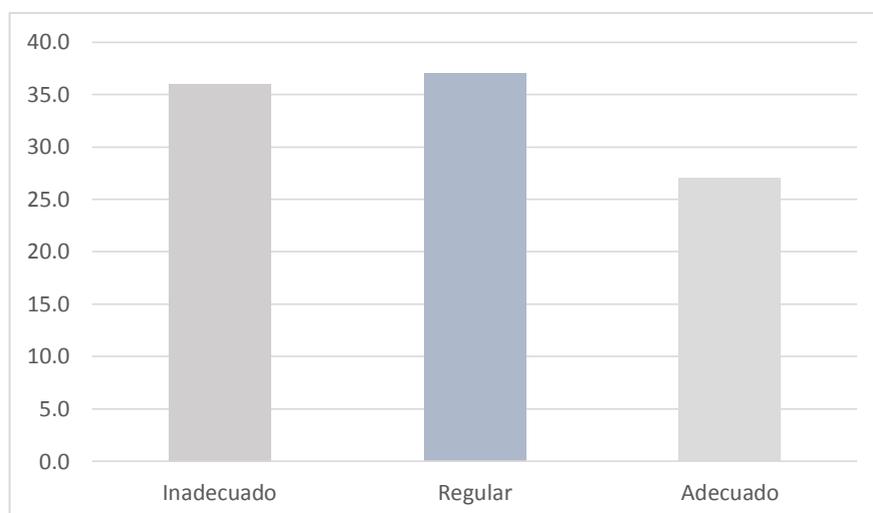


Figura 6: Nivel de la Dimensión Estado emocional en general de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Interpretación: El 36% de los trabajadores presento un nivel inadecuado de estado emocional en general, mientras que el 37% presento un nivel regular y 27% un nivel adecuado. En este sentido resalta que el 64% presento niveles regular-adecuado.

## Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Tabla 7: Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<b>Inadecuado</b>	28	34
<b>Regular</b>	37	45
<b>Adecuado</b>	18	21
<b>Total</b>	83	100

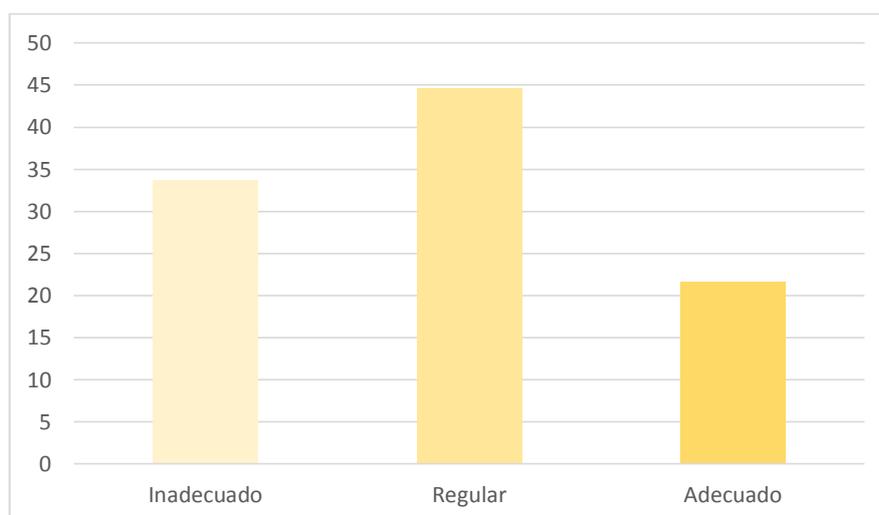


Figura 7: Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Interpretación:

El 34% de los trabajadores presento un nivel de desempeño laboral inadecuado, mientras que los valores regulares y altos son 45% y 21% respectivamente. En este sentido es relevante indicar que el 46% de los participantes mostro un regular-adeecuado de desempeño laboral.

## Dimensiones de la variable Dependiente:

### Habilidad Analítica

Tabla 8: Nivel de la Dimensión Habilidad Analítica de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	34	41
<b>Regular</b>	34	41
<b>Adecuado</b>	15	18
<b>Total</b>	83	100

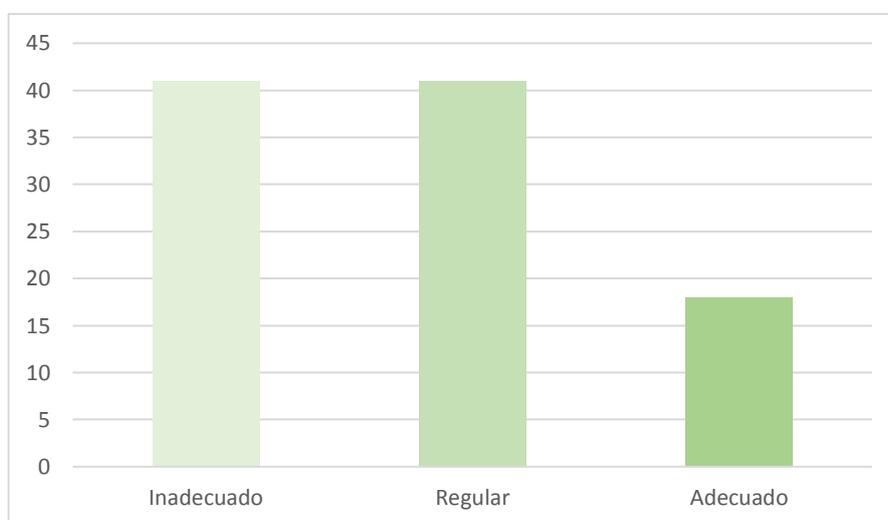


Figura 8: Nivel de la Dimensión Habilidad Analítica de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Interpretación: Solo el 18% de los trabajadores presento un nivel adecuado de habilidad analítica mientras que el 41% presenta nivel regular y también el 41% presento nivel inadecuado. En este sentido se observa que 82% presenta un nivel regula-inadecuado de habilidad analítica.

## Orientación al Cliente

Tabla 9: Nivel de la Dimensión Orientación al Cliente de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	21	25
<b>Regular</b>	30	36
<b>Adecuado</b>	32	39
<b>Total</b>	83	100

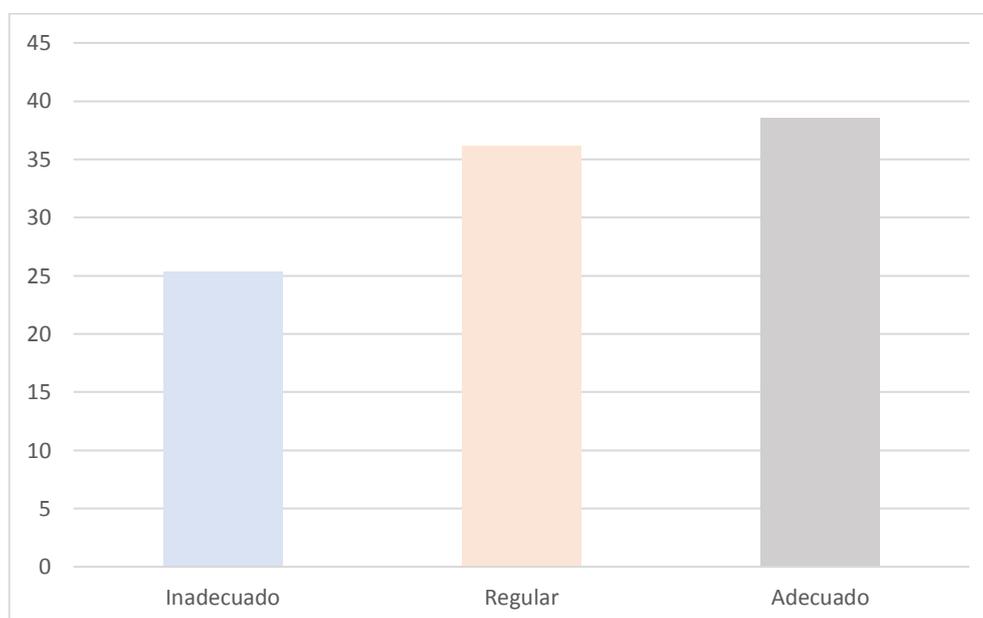


Figura 9: Nivel de la Dimensión Orientación al Cliente de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Interpretación: El 25 % presento nivel inadecuado de orientación al cliente, siendo el nivel más alto encontrado para esta dimensión el adecuado con 39% mientras que el 36% presento nivel regular. En este sentido 75% de los participantes presento un nivel regular-adeecuado.

## Compromiso

Tabla 10: Nivel de la Dimensión Compromiso de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	25	30
<b>Regular</b>	34	41
<b>Adecuado</b>	24	29
<b>Total</b>	83	100

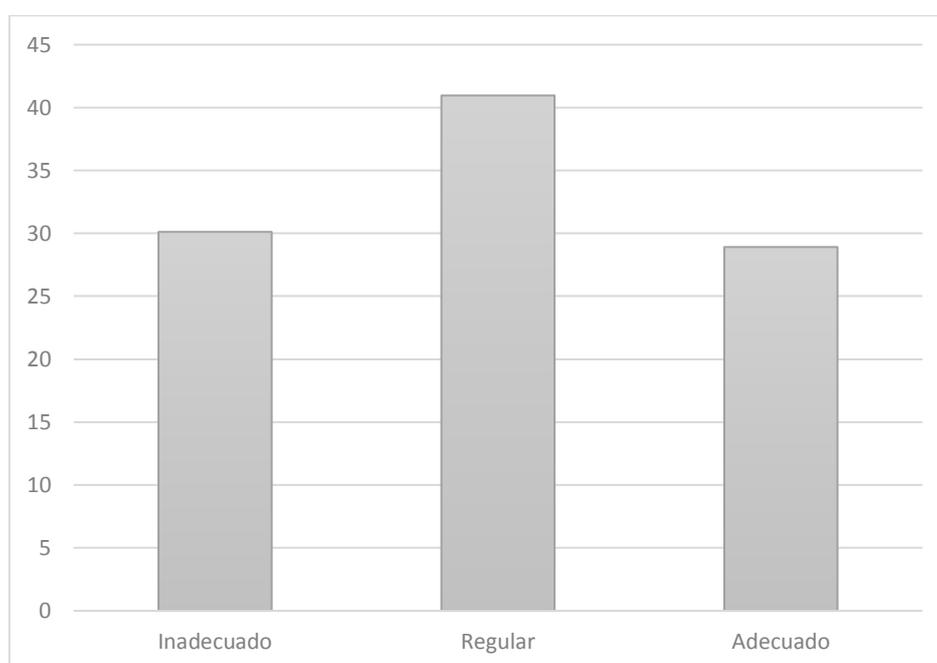


Figura 10: Nivel de la Dimensión Compromiso de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Interpretación: El 41% presento niveles regulares para compromiso con el trabajo, el 29% niveles adecuados y el 30% en niveles inadecuados; En este sentido el 70% de los participantes presento un nivel regular-adequado para la dimensión compromiso en el trabajo.

## Colaboración

Tabla 11: Nivel de la Dimensión Colaboración de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	32	38
<b>Regular</b>	27	33
<b>Adecuado</b>	24	29
<b>Total</b>	83	100

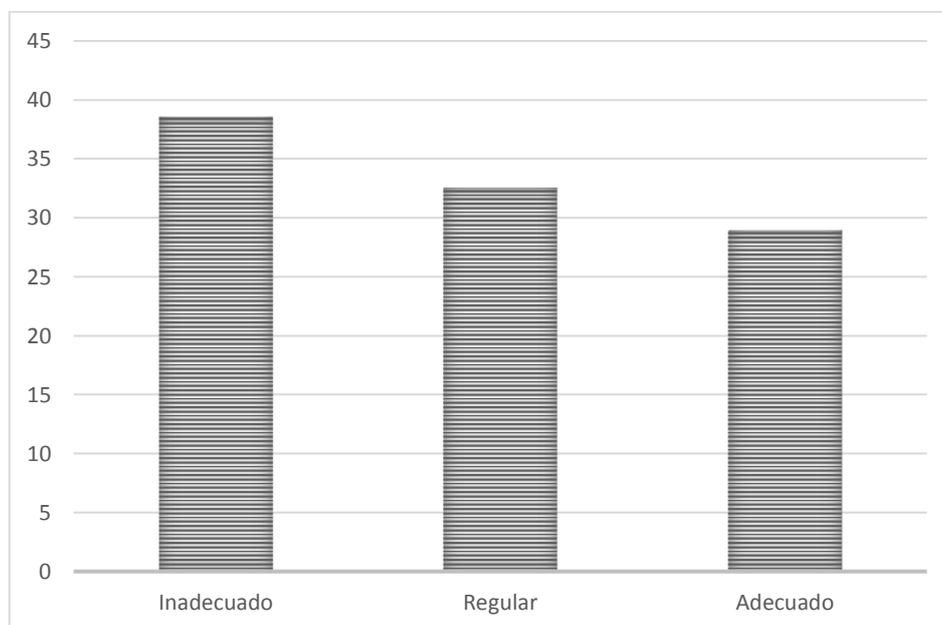


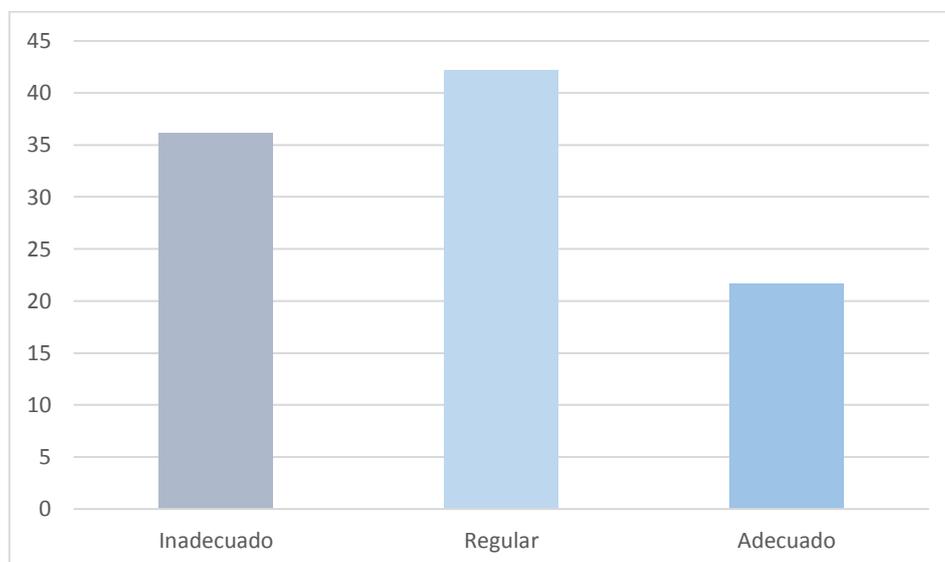
Figura 11: Nivel de la Dimensión Colaboración de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico

Interpretación: El 29% de los trabajadores presenta un nivel adecuado de colaboración, sin embargo el valor más elevado es el inadecuado con 38% y regular con 33%. En este sentido se observa que el 71% de los participantes presenta niveles regulares-inadecuados.

## Productividad

Tabla 12: Nivel de la Dimensión Productividad de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inadecuado</b>	30	36
<b>Regular</b>	35	42
<b>Adecuado</b>	18	22
<b>Total</b>	83	100



Interpretación: El 42% de los participantes presento un nivel regular para la dimensión productividad, mientras el 22% es adecuado y 36% inadecuado. En este sentido el 64% presento niveles regular-adequado.

**Estadísticas Inferenciales**  
**Hipótesis General**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021

H<sub>0</sub>: No existe relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021

Tabla 13: Correlación de Spearman entre Inteligencia Emocional y desempeño laboral de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Correlaciones			INT_EMOC	B
Rho de Spearman	INT_EMOC	Coefficiente de correlación	1.000	,634**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	83	83
DESEMP_LAB		Coefficiente de correlación	,634**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Dado el valor de  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación entre Inteligencia Emocional y desempeño laboral de los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021, con un valor de correlación de Spearman de 0.634 lo que sugiere una relación moderada entre las variables.

### Hipótesis Específica 1:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y la dimensión compromiso del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y la dimensión compromiso del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021.

Tabla 14: Correlación de Spearman entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y la dimensión compromiso del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021

Correlaciones				
			INT_INTRA	COMPROMS
Rho de Spearman	INT_INTRA	Coefficiente de correlación	1.000	,416**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	83	83
	COMPROMS	Coefficiente de correlación	,416**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Dado el valor de  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y la dimensión compromiso del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021, con un valor de correlación de Spearman de 0.416 lo que sugiere una relación moderada entre las dimensiones.

## Hipótesis Específica 2:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión inteligencia interpersonal de la inteligencia emocional y la dimensión colaboración del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión inteligencia interpersonal de la inteligencia emocional y la dimensión colaboración del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021.

Tabla 15: Correlación de Spearman entre la dimensión inteligencia interpersonal de la inteligencia emocional y la dimensión colaboración del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021.

Correlaciones				
			Inteligencia Interpersonal	Colaboracion
Rho de Spearman	Inteligencia Interpersonal	Coefficiente de correlación	1.000	,434**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	83	83
	Colaboracion	Coefficiente de correlación	,434**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Dado el valor de  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se determina que existe relación entre la dimensión inteligencia interpersonal de la inteligencia emocional y la dimensión colaboración del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021, con un valor de correlación de Spearman de 0.434 lo que sugiere una relación moderada entre las dimensiones.

### Hipótesis Específica 3:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021.

Tabla 16: Correlación de Spearman entre la dimensión Manejo del estrés de la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021.

Correlaciones				
			Manejo del estrés	Productividad
Rho de Spearman	Manejo del estrés	Coefficiente de correlación	1.000	,242*
		Sig. (bilateral)		.028
		N	83	83
	Productividad	Coefficiente de correlación	,242*	1.000
		Sig. (bilateral)	.028	
		N	83	83

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Dado el valor de  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se determina existe relación entre la dimensión inteligencia interpersonal de la inteligencia emocional y la dimensión colaboración del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021; con un valor de correlación de Spearman de 0.242 lo que sugiere una relación baja entre las dimensiones.

## V. Discusión

El presente estudio encontró que solo el 29% de los participantes presento un nivel de inteligencia emocional adecuado, mientras que un 31% presento un nivel inadecuado, estos datos difieren de los encontrados por De la Torre (2019) quien describe un nivel de inteligencia emocional bajo en 98% de los participantes en su estudio, cabe señalar que la población evaluado por la investigadora fueron personal administrativo de una empresa privada, mientras que en el estudio los participantes son personal asistencial de entidad pública por lo que esta condición podría condicionar las diferencia ya que en un estudio realizado por Huaman, Tanco (2018) donde se evaluó a enfermeras de un hospital público mostro niveles de Inteligencia emocional bajo solo en un 17% de sus evaluados pero también refiere que solo un 15% presento niveles adecuados de IE. Estos valores son preocupantes en especial porque el grupo en estudio tiene la función de atención de pacientes y está sometida a mucha presión laboral.

En relación a las dimensión de inteligencia intrapersonal los datos muestra que solo el 15% de los participantes presentan un nivel adecuado de esta dimensión y que el mayor número se encuentra con un nivel de regular (55%), estos resultados son similares a los hallado por Bayona (2018) que en un grupo de personal de salud castrense encontró que solo el 10% de sus participantes presentaba un nivel adecuado de esta dimensión, sin embargo este mismo estudio refiere que el 54% presentaba niveles bajos, valor que difiere en los resultados del presente donde solo el 30% tenía valores inadecuados, esta variable que hace referencia a un autoconocimiento de sus sentimientos es vital para poder comprender las debilidades personales y de esta manera fortalecerlas, por ello es indispensable trabajar en ella en este grupo laboral ya que alcanzar alores adecuados favorecerá el desarrollo personal.

Los valores hallados de inteligencia Interpersonal son menores que los anteriores ya que un 39% presento nivele inadecuados y solo un 20% presenta valores adecuados, estos difieren de lo encontrado por Guzman, Mayta (2018) que si bien presentan los valores de la dimensión empatía puede usarse en comparación con la dimensión en discusión, los valores encontrados por estos

investigadores indican que un 34% sus evaluados tenía valores adecuados, su población estaba compuesta por trabajadores administrativos públicos de un ministerio peruano por lo que la naturaleza de su trabajo necesita desarrollar estas dimensiones, es importante mencionar que toda persona que trabaja atendiendo a otras personas debe desarrollar ampliamente esta capacidad para poder lograr una atención de calidad, por lo que es importante trabajar en ella.

Bayona (2018) encontró en su tesis que 61% de sus evaluados presentaba valores inadecuados de manejo del estrés y solo un 10% presento niveles adecuados, estos datos son diferentes a los hallados en el presente estudio ya que el 28% presento valores adecuados y solo el 33% presento niveles de manejo de estrés inadecuado, en este punto debemos recordar que las situaciones por pandemia puede haber afectado los resultados hallados por el presente, sin embargo los resultados siguen siendo mejores que los hallados en otros estudios.

En relación al desempeño laboral los resultados muestran que el 45% de los evaluados presenta resultados regulares y solo el 21% es adecuado, estos valores son similares a los encontrados por Cruz, Vargas (2017) donde el 27% tuvo un satisfactorio para esta variable, si bien el grupo evaluado por estos autores fueron docentes, el impacto de un buen trabajo determinara resultados en otras personas, en el caso de los docentes en la educación de sus estudiantes y en el caso del personal de nutrición en la recuperación de los pacientes, por ello ambos tienen el compromiso de tener valores adecuados y/o satisfactorios en esta variable.

En cuanto a la productividad hallada en los participantes se describe que el 64 % la presenta de manera regular-adecuada, estos valores son menores a los hallados por Troncoso (2018) que mostro que el 96% de su evaluada tenía buena productividad siempre o casi siempre, este resultado puede ser producto de que estos trabajadores pertenecen a servicios del sector privado el cual cuida y verifica la productividad de sus trabajadores de lo contrario son capacitados y/o cambiados, por el contrario el personal en el sector público no cuentan con las capacitaciones suficientes por lo que se puede incentivar para la mejora de esta dimensión las capacitaciones constantes que debe recibir el personal.

La dimensión compromiso en el trabajo muestran que los trabajadores del equipo de nutrición presentan valores adecuados solo en el 29% de sus participantes, por otro lado los valores de regular-inadecuado alcanzan valores de 71%, estos valores muestran que se debe trabajar en capacitaciones que impliquen recordar la importancia de los trabajadores de nutrición en la recuperación del paciente, además se deberá buscar brindar nuevos retos a alcanzar por parte del equipo, esto permitirá retomar el compromiso, los valores hallados se contraponen a los presentados por Gusman, Mayta (2018) donde el 100% de sus evaluados mostro valores adecuados de dedicación al trabajo y además se refiere que se encuentran motivados y comprometidos con la obtención tanto de metas personales como de la institución y esto se puede lograr con capacitación en habilidades blandas.

En cuanto a la hipótesis general de relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral se pudo encontrar una relación entre las variables con un  $p < 0.000$ , además de un valor de correlación de Spearman de 0.634 lo que muestra una asociación moderada; estos valores son similares a los hallados por Ustua(2021) donde también se describe una asociación entre estas variables sin embargo el coeficiente de correlación fue de 0.452, cabe señalar que esta asociación se podría modificar por los efectos de la pandemia que pudo haber afectado positiva o negativamente la IE del personal de salud, ya que tanto el presente estudio como el descrito presentan asociaciones moderadas de esta variables durante el desarrollo de la pandemia, en contraposición se muestran los valores de Moreno (2018) donde la correlación alcanza un valor de 0.879 mostrando una asociación fuerte, sin embargo este estudio son pre pandemia sin efecto pandémico. Estos estudios puede mostrar que la pandemia puede afectar la inteligencia emocional por ello se deben continuar con las investigaciones de como la pandemia puede haber afectado la inteligencia emocional y el desempeño laboral en personal de salud.

La hipótesis específica encontró una relación significativa entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y la dimensión compromiso del desempeño laboral además se encontró una correlación moderada; la inteligencia intrapersonal hace referencia a la capacidad de introspección que

desarrollan las personas para evaluar sus fortalezas y debilidades, esto permite que logremos mejorar como personas en todo ámbito, dentro de los que más destacan los aspectos laborales, por ello es correcta la existencia de relación de esta dimensión de inteligencia con el compromiso que se logra alcanzar con las labores desempeñadas dentro de las instituciones, porque para alcanzar un nivel de compromiso adecuado debemos conocer nuestras capacidades que permitirán alcanzar las metas planteadas.

En relación a la inteligencia intrapersonal y la colaboración en el trabajo, se halla una relación significativa, esta relación fue de intensidad moderada; este tipo de inteligencia relacionada a la capacidad para poder entender y relacionarse con los demás, al desarrollarla se lograra poder alcanzar valores apropiados de trabajo en equipo; la colaboración entre compañeros demanda que estos tengan tolerancia en el trabajo y capacidad para poder entender y colocarnos en el papel de los demás, durante la etapa de la pandemia se tuvo que desarrollar este tipo de inteligencia ya que las circunstancias exigían trabajar en equipo y cuidarse mutuamente, por ello es congruente encontrar esta relación.

En cuanto a las dimensiones de estrés y productividad, se logró encontrar una correlación baja, posiblemente porque los niveles de estrés se encuentran distorsionados debido a que el personal evaluado viene laborando en una pandemia que en el momento de la evaluación se encontraba con más de un año de iniciada y donde probablemente muchos de ellos pudieron haber perdido familiares y personas conocidas, sin embargo debido a su compromiso con la productividad que se encuentra asociada a una atención de calidad a los pacientes los hace sobreponerse al estrés laboral y cumplir con sus funciones normalmente.

## **VI. Conclusiones:**

1. Se concluye que existe una relación entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores del equipo de nutrición de un instituto especializado oncológico 2021, con una correlación moderada.
2. La relación entre la dimensión inteligencia intrapersonal de la inteligencia emocional y la dimensión compromiso del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021 es significativa y presenta un coeficiente de relación moderado
3. Existe significancia entre la relación que existe entre la dimensión inteligencia interpersonal de la inteligencia emocional y la dimensión colaboración del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021. Con un nivel de correlación moderado.
4. Existe relación significativa entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los trabajadores del equipo de nutrición de un Instituto especializado oncológico 2021 con un nivel de correlación bajo.

## **VII. Recomendaciones:**

1. Las autoridades institucionales deben promover la realización de estudios posteriores a la pandemia, para poder evaluar los efectos en la inteligencia emocional de los trabajadores públicos poniendo énfasis en aquellos que tienen una atención directa con los usuarios.
2. Los valores encontrados en el estudio en relación a la inteligencia emocional permitirá realizar una estrategia de capacitación a los trabajadores del equipo de nutrición en el desarrollo de esta variable, en especial en las dimensiones de inteligencia intrapersonal e interpersonal, lo cuales mostraron los valores más bajos del estudio.
3. Evaluar de manera continua las dimensiones de las variables de desempeño laboral poniendo énfasis en las habilidades analíticas y la colaboración que presenta el personal de nutrición ya que estos son los que presentan valores más bajos para esta variable.
4. Las autoridades públicas deben promover la masificar los estudios de inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores del estado, esto permitirá valorar la relación existente en cada grupo de trabajo y generar estrategias de fortalecimiento de la inteligencia emocional.

## Referencias:

- Bayona, E. (2018). Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución castrense del Perú, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3902/1/2018\\_Bayona-Manayay.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3902/1/2018_Bayona-Manayay.pdf)
- Bar-On, R. (1997). El inventario de inteligencia emocional: Una prueba de inteligencia emocional. Toronto: Multi-Health Systems
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. México, D.F., Pearson educación. Breithaupt,
- Bavaresco, A. (1994). Proceso metodológico de la investigación. Talleres de Litografía MELVIN S.R.L.
- Cruces, S., Medina, Y., Romero, A., Gil-Olarte, P., Zayas, A. (2019). Inteligencia emocional y ajustada interacción social como factor competencial de comunicación. Un estudio universitario. International Journal of Developmental and Educational Psychology 1 (1): 251-262.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349859739026/349859739026.pdf>
- Camarena, L. (2020). Inteligencia Emocional En Enfermeros Que Laboran En Un Servicio De Hospitalización Covid 19 Del Hospital Nacional Dos De Mayo 2020. [Tesis, Universidad Norbert Wiener] repositorio institucional.  
[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3788/T061\\_46992019\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3788/T061_46992019_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chauvie, P. (2015). Empatía: Efectos de los vínculos primarios (Tesis de pregrado). Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- Chiavenato I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: MC GRAWHILL/Interamericana Editores S.A. 3era. Ed
- Cruz, I., & Vargas, A. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del Gimnasio Nueva América. [Tesis de maestría, Fundación Universitaria Los libertadores]. Repositorio Institucional.  
<http://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/1240>

- De la Torres, B. (2019). La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la empresa nicoll Perú S.A. en el año 2018 – Lima. [Tesis pregrado, Universidad San Martín de Porras]. Repositorio institucional  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4883?show=full>
- Dosil Santamaría, M., Ozamiz-Etxebarria, N., Redondo Rodríguez, I., Jaureguizar Alboniga-Mayor, J. y Picaza Gorrotxategi, M. (2021). Impacto psicológico del COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 14 (2), 106–112. <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2020.05.004>
- Eguzquiza (2015). Aplicación de la terapia de aceptación y compromiso (acto) a la conducta inapetente: un estudio de caso aplicación de la terapia de aceptación y compromiso (acto) a la pérdida del apetito: un estudio de caso, *Interacciones: Lima, Perú*.1 (2), 93-104.
- Gallo, JI (2019). Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa Teresita, Sullana-2019 . Repositorio Institucional -UCV . Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42851>
- Gardner, H. 1983. *Frames of mind. The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Guardiola, C. y Basurto, K. (2019). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios* , 5 (1). <https://doi.org/10.17162/au.v5i1.66>
- Goleman, D. 1995. *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books
- Gomez, J., Galiana, D., Lopez, D., Leon, D. (2011). *Empleabilidad 2.0*. recuperado en <https://observatorio.umh.es/files/2011/06/2011-empleabilidad-20.pdf>
- Gómez, etl. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson: Prentice Hall. 5ª Edición. Madrid.
- Grove S, Gray J.(2019) *Investigación en Enfermería: Desarrollo de la práctica enfermera basada en evidencia*. 7a ed. Barcelona - España: Elsevier.

- Guzmán, M., Mayta Boza, M. (2018). Inteligencia emocional y desempeño laboral en el área de comunicaciones de la dirección regional de transportes y comunicaciones Cusco - 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Andina de Cuzco]. Repositorio institucional [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2173/1/Margrith\\_Mar%  
c3%ada\\_Tesis\\_bachiller\\_2018.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2173/1/Margrith_Mar%c3%ada_Tesis_bachiller_2018.pdf)
- Hernandez, E. (2008). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de industrias cítrícolas de montemorelos. [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional [http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/32/Tesis%20Estrella%20Hern%  
a1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/32/Tesis%20Estrella%20Hern%a1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Hernandez, F. y. (2010). Metodología de la Investigación. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Huaman, M. Tanco, Y. (2018). Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio gineco obstetricia del hospital nacional docente madre niño san bartolomé-2018. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1899/TITULO%20-%20Tanco%20Cirilo%2c%20Yovana%20Martina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iman Mendez, M. M. (2019). Habilidades sociales en estudiantes del sexto grado de primaria de una Institución Educativa Pública del Callao. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8794/1/2019\\_Iman-Mendez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8794/1/2019_Iman-Mendez.pdf)
- Kerlinger, F. y H. Lee. (2002). Investigación del Comportamiento. Mexico: McGraw Hill/ Interamericana.
- Machuca F.(2018). Inteligencia emocional y rendimiento académico del área de Persona Familia y Relaciones Humanas en estudiantes de secundaria de una institución educativa de Huanchaco, 2017. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio universitario. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17590/machuca\\_nf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17590/machuca_nf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mejia, E. (2009). Calidad de gestión administrativa del presidente de campo local y nivel de satisfacción laboral de los pastores adventistas de el salvador. [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Intitucional  
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/51/Tesis%20Javier%20Mej%c3%ada%20Mej%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mestre, J. (2007). Manual de inteligencia emocional. Madrid: Ediciones Pirámide
- Medina, S (2017) .Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Monje, C. (2011) Guía didáctica: Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. [en línea]. Colombia. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>.
- Moreano, N. (2018). La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao. 2018. [Tesis maestria, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23351/Moreno\\_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23351/Moreno_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno N. (2017). La automotivación del estudiante y su influencia en el logro de aprendizajes en la educación a distancia en el Instituto Peruano de Estudios Tecnológicos, 2015. [Tesis maestria, Universidad Nacional De Educación]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1593/TM%20CE-Ev%203522%20M1%20-%20Moreno%20Valverde.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puchol, L. (2007). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Díaz de Santos. 7ª Edición. Madrid.

- Rabine, V., Portal, B. (2016). Autocontrol en adolescentes de padres convivientes y separados de Cajamarca. [Tesis pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/277/Ps.%20012%20Tesis%20Autocontrol%20en%20adolescentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, P. (2014) La evaluación del desempeño y su relación con la productividad. [Tesis maestría, Universidad Comillas Madrid] Repositorio universitario <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/928/retrieve>
- Sarsosa, k., Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ. Salud. 20(1):44-52. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Salovey, P. Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality 4:185-211. [http://gruberpeplab.com/3131/SaloveyMayer\\_1989\\_EmotionalIntelligence.pdf](http://gruberpeplab.com/3131/SaloveyMayer_1989_EmotionalIntelligence.pdf)
- Tamayo (2003). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.
- Troncoso, R. (2018). La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del hotel cabaña quinta, puerto maldonado, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Andina de Cuzco]. Repositorio Intitucional [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2629/1/Rodrigo\\_Tesis\\_bac\\_hiller\\_2018.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2629/1/Rodrigo_Tesis_bac_hiller_2018.pdf)
- Ustia J. Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay 2020. (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo – Lima-Perú.
- 
- Veliz Burgos, A., Dörner Paris, A., Soto Salcedo, A., Reyes Lobos, J. y Ganga Contreras, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. Medisur , 16 (2), 259-266.
- Velásquez,F., Villavicencio,C. (2016). Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán). [Tesis de pregrado, Pontífice

Universidad Católica de Ecuador]. Repositorio Institucional  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Yabar, K. (2016). Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red la Molina – Cieneguilla. [Tesis de Maestra. Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional  
[www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2593/1/YABAR\\_K.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2593/1/YABAR_K.pdf)

- Anexos1: Instrumento: Inteligencia emocional**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Saludos cordiales: Solicito su colaboración para la realización de la siguiente encuesta, por lo que le agradeceré complete el cuestionario, el cual tiene un carácter confidencial y los datos recopilados serán utilizados solo como datos del estudio "Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición de un instituto especializado oncológico 2021". A continuación lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que más lo represente ante cada afirmación. Muchas gracias

(5) totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) en desacuerdo (1) totalmente en desacuerdo

**Datos generales:**

Ocupación: \_\_\_\_\_ edad: \_\_\_\_\_ sexo: M F

**INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Dimensión	Escala				
	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
<b>Intrapersonal</b>					
1 Para mí es fácil decirle a las personas como me siento					
2 Me siento seguro de mí mismo					
3 Pienso que hago bien todas las actividades que realizo					
4 Puedo describir fácilmente mis sentimientos					
5 Me agrada todo lo que realizo diariamente y estoy conforme con mi vida					
<b>Interpersonal</b>					
6 Me importa lo que le sucede a las personas					
7 Tengo buena opinión de todas las personas					
8 Soy capaz de respetar a los demás					
9 Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos					
10 Puedo darme cuenta que mi compañero(a) de trabajo se siente triste					
11 Tener amigo es importante para mí					
<b>Adaptabilidad</b>					
12 Aun cuando las cosas están difíciles, no me doy por vencido					
13 Puedo responder adecuadamente en situaciones difíciles					
14 Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver problemas					
15 Me agrada y me siento bien en todas las situaciones en las que me desarrollo					
16 Se cuando la gente está molesta, aun cuando no dicen nada					
17 Suelo decir siempre la verdad					
<b>Manejo del estrés</b>					
18 Me molesto o disgusto fácilmente con la gente					
19 Nada me molesta					
20 Cuando me molesto pienso antes de actuar					
21 No me molesto demasiado a pesar de los problemas					
22 Cuando me molesto puedo mantener la calma					
23 Tengo buen genio					
<b>Estado de ánimo en general</b>					
24 Me siento feliz con mi vida					
25 En general, creo que las cosas irán bien en mi vida					
26 Me agrada sonreír					
27 No tengo días malos					
28 Soy una persona con alta motivación en lo que hago					
29 Pienso que las actividades que realizo las hago bien					

- **Anexo2: Instrumento: Desempeño laboral**



Saludos cordiales: Solicito su colaboración para la realización de la siguiente encuesta, por lo que le agradeceré complete el cuestionario, el cual tiene un carácter confidencial y los datos recopilados serán utilizados solo como datos del estudio "Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición de un instituto especializado oncológico 2021". A continuación lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que más lo represente ante cada

Ocupación: \_\_\_\_\_ edad: \_\_\_\_\_ sexo:    M    F

**DESEMPEÑO LABORAL**

Dimensión	Escala				
	5	4	3	2	1
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
<b>HABILIDAD ANALÍTICA</b>					
1 Tengo claro mis objetivos y metas					
2 Suelo organizar mi trabajo para cumplir con mis metas diarias					
3 Tengo múltiples ocupaciones sin embargo me he percatado que metas e indicadores debo cumplir					
4 Generalmente evalúo se realizó bien mi trabajo					
<b>ORIENTACIONAL CLIENTE</b>					
5 Tengo un trato cordial con los usuarios que acuden al servicio de nutrición					
6 Me preocupa dar solución a las necesidades de los usuarios que acuden al servicio de nutrición					
7 Me preocupa que todos los usuarios del servicio de nutrición se vayan satisfechos con mi atención					
<b>COMPROMISO</b>					
8 Tengo iniciativa de solucionar un problema o dificultad en mi área de trabajo					
9 Busco la manera y la forma de dar alternativas de solución a los problemas, así sean difíciles					
10 Generalmente comunico los problemas o dificultades y busco solucionarlo con mis compañeros					
11 Saludo siempre con amabilidad, cuando tengo un usuario al cual voy a orientar o atender					
12 Cuando veo un usuario desorientado, me intereso por ayudarle y orientarle en su necesidad.					
13 Suelo comprometerme cuando algún usuario busca mi orientación o requiere de mi ayuda					
<b>COLABORACION</b>					
14 Prefiero los trabajos en equipo porque facilitan el trabajo					
15 Considero que el trabajo en equipo es lo mejor					
16 Siento que los demás me ayudan en mi trabajo y lo potencian					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
17 Cumpro plenamente con mis funciones laborales					
18 Hago mi trabajo de manera oportuna cumpliendo con los horarios establecidos.					
19 Cumpro con mi trabajo de manera solvente y nunca he recibido una llamada de atención.					

### Anexo3: Validez: Juicio de expertos para cuestionario de Inteligencia Emocional

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).							
		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	3.8	0.93	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	3	4	4	3.4	0.80	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	3	3.4	0.80	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	3	3	1	2.6	0.53	No valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	2	3.2	0.73	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	2	3.2	0.73	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	4	2	3.2	0.73	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.78	Valido
ITEM 13	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.78	Valido
ITEM 14	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.89	Valido
ITEM 18	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 19	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.89	Valido

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken  
 $\bar{X}$  = Promedio de calificación de jueces  
k = Rango de calificaciones (Max-Min)  
l = calificación más baja posible

## Anexo4: Validez: Juicio de expertos para cuestionario de Desempeño Laboral

		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	3.8	0.93	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	3	4	4	3.4	0.80	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	3	3.4	0.80	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	3	3	1	2.6	0.53	No valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	2	3.2	0.73	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	2	3.2	0.73	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	4	2	3.2	0.73	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Pertinencia	4	4	4	3.6	0.87	Valido
	Claridad	4	4	4	3.6	0.87	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.78	Valido
ITEM 13	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.78	Valido
ITEM 14	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.89	Valido
ITEM 18	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 19	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.89	Valido

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

$V$  = V de Aiken  
 $\bar{X}$  = Promedio de calificación de jueces  
 $k$  = Rango de calificaciones (Max-Min)  
 $l$  = calificación más baja posible

### Anexo5: Confiabilidad: Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$\alpha$  (Alfa) =  
 K (número de ítems) =  
 Vi (varianza de cada ítem) =  
 Vt (varianza total) =

#### Cuestionario de Inteligencia Emocional

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 27	Item 28	Item 29	SUMA X SUJETO
Sujeto 1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	138
Sujeto 2	1	5	5	4	5	4	1	4	1	4	5	4	4	4	4	5	108
Sujeto 3	2	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	105
Sujeto 4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	112
Sujeto 5	2	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	2	5	5	121
VARIANZAS	1.3	0.2	1.7	0.7	0.3	0.3	2.3	0.3	2.2	0.2	0.8	0.3	0.2	1	0.7	0.3	

ALFA	0.88
K	29
K-1	28
SUMATORIA VI	21.2
SUMATORIA VT	141.4

#### Cuestionario de Desempeño laboral

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 18	Item 19	SUMA X SUJETO
Sujeto 1	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	77
Sujeto 2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	81
Sujeto 3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	78
Sujeto 4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
Sujeto 5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
VARIANZAS	0.3	0.3	0.2	0.2	0	0.3	0.3	0.2	0.5	0.5	0.2	0.2	0.5	0.5	

ALFA	0.76
K	19
K-1	18
SUMATORIA VI	5.5
SUMATORIA VT	19.4

- **Anexo6: Fórmula para el cálculo del tamaño muestral**

Muestra

La muestra se obtendrá aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{N Z^2 p (1 - p)}{(N-1) E^2 + Z^2 p (1 - p)}$$

n = tamaño de la muestra

z = nivel de confianza: tomamos valor estándar = 1,96

p = variabilidad positiva: tomamos valor estándar = 0,5 (50%)

1 – p = variabilidad negativa: (1 – 0,5) = 0,5 (50%)

N = tamaño de la población de estudio = 105

E = error: tomamos valor estándar de 0,05 (5%)

Tamaño de la muestra: 83 trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición.

• Anexo7: Operacionalización de variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Habilidades que desarrollan las personas en cuanto al manejo de sus emociones, además de habilidades interpersonales y participación en la sociedad, esto permite poder afrontar los problemas del entorno; es así que evalúa la IE a base 5 componentes el intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad al cambio, manejo de estrés, estado de ánimo en genera.	Son las habilidades que presenta el personal de salud que labora en el servicio de nutrición del INEN, con una encuesta de 29 preguntas, fundamentándose en las dimensiones intrapersonal (5 preguntas), interpersonal (6 preguntas), adaptabilidad (6 preguntas), manejo de estrés (6 preguntas) y estado de ánimo en general (6 preguntas), las cuales serán evaluadas con la escala de Liker.	<p><b>Intrapersonal:</b> Es la capacidad que tiene un individuo de desarrollar el nivel de consciencia, es decir la capacidad de percibir nuestros propios pensamientos y sentimientos; al desarrollar este componente se podrá alcanzar la felicidad, el amor y la paz interior y con ello poder alcanzar el éxito profesional y familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asertividad</li> <li>• Autoconcepto</li> <li>• Autorrealización</li> <li>• Independencia</li> </ul>	Adecuado:19-25 Regular: 12-18 Inadecuado:5-11
			<p><b>Interpersonal:</b> Esta es definida como la capacidad de percibir y entender las emociones y sentimientos de los demás, con ella se desarrolla la habilidad de empatía, que significa ponernos en la posición de los demás para poder comprenderlo y apoyarlo en la solución de problemas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Responsabilidad social</li> </ul>	Adecuado: 22-30 Regular: 14-21 Inadecuado:6-13
			<p><b>Adaptabilidad:</b> Este componente está referida a la habilidad que poseen los individuos para poder entender su realidad, para ello deberá hacer uso de sus sentidos de la manera más objetiva y concreta posible esto en diferentes ámbitos, como por ejemplo el ámbito social, familiar, laboral, en este sentido deberá generar la capacidad de adaptarse a múltiples escenarios donde se desarrolla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Prueba de realidad</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	Adecuado: 22-30 Regular: 14-21 Inadecuado:6-13
			<p><b>Manejo de estrés:</b> El desarrollo de este componente implica un manejo efectivo de las emociones frente a estados de ansiedad y frustración producidos por pensamientos negativos o circunstancias negativas del entorno donde se desarrolla el individuo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tolerancia de estrés</li> <li>• Control de impulsos</li> </ul>	Adecuado: 22-30 Regular: 14-21 Inadecuado:6-13
			<p><b>Estado de ánimo en general:</b> Está definida como el estado general de las emociones positivas como son el optimismo, la felicidad y la paz interior de cada individuo, estas deben ser fortalecidas y lo más duraderas o estables posibles; de esta manera se fortalece la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Felicidad</li> <li>• Optimismo</li> </ul>	Adecuado: 22-30 Regular: 14-21 Inadecuado:6-13

			inteligencia emocional.		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Son las características en cuanto a la personalidad y comportamiento individual que permiten lograr desempeñarse óptimamente en los diversos puestos laborales que se desempeñan dentro de una institución.	Es la forma en que el personal de nutrición adquiere una serie de habilidades de personalidad y comportamiento dirigidas a favorecer su desempeño laboral en el servicio de nutrición del INEN y será medido por una encuesta de 19 preguntas, conformado por las dimensiones: habilidad analítica(4 preguntas) orientación al usuario (3 preguntas), compromiso (6 preguntas) colaboración (3 preguntas) productividad (3 preguntas) el instrumento sera considerado con	<b>Habilidad analítica:</b> Es la capacidad del ser humano para realizar un análisis lógico de sus actividades y programaciones, lo que incluye poder detectar problemas y darles solución, explorar información, identificar datos relevantes y organizarse en la realización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización en el trabajo</li> <li>• Detección de problemas y solución.</li> </ul>	Adecuado: 15-20 Regular: 10-14 Inadecuado:4-9
			<b>Orientación al usuario:</b> Habilidad por la cual el individuo es sensible con respecto a las necesidades presentes y futuras de clientes potenciales, externos o internos, todas la actitudes dirigidas a las personas de se relacionan entre sí por motivo de trabajar en una misma institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades con cliente interno</li> <li>• Actividades con el cliente externo</li> </ul>	Adecuado: 10-12 Regular: 7-9 Inadecuado:3-6
			<b>Compromiso:</b> Competencia por la cual cada integrante de la institución se siente identificado y encaminado hacia el logro de metas y objetivos y lograr tener una mayor rentabilidad, esto implica que cada trabajador tenga responsabilidades, disciplina personal, superar obstáculos, actuar con benevolencia cuando se toma decisiones difíciles, habilidad para plantearse objetivos y lograrlo de manera exitosa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenir y superar obstáculos.</li> <li>• Actuar con justicia y benevolencia</li> </ul>	Adecuado: 22-30 Regular: 14-21 Inadecuado:6-13
			<b>Colaboración:</b> Es la habilidad donde todos los compañeros intervienen con sus diferentes disciplinas, apoyándose y planteando expectativas bajo la comprensión y la tolerancia interpersonal con la finalidad de realizar un trabajo más efectivo, incluye trabajo en equipo y comprensión y tolerancia interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comprensión y tolerancia interpersonal.</li> </ul>	Adecuado: 10-12 Regular: 7-9 Inadecuado:3-6
			<b>Productividad:</b> Es la habilidad por la cual el ser humano se plantea objetivos propios de desempeño superior a lo esperado y los cumple de manera eficaz, está también en relación a las de las horas de trabajo necesarias para la obtención de un producto o actividades determinadas;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de objetivos y metas.</li> <li>• Entrega oportuna de información</li> </ul>	Adecuado: 10-12 Regular: 7-9

		escala de Likert	incluye claridad de objetivos y metas y entrega oportuna de la información		Inadecuado:3-6
--	--	------------------	--	--	----------------