



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Escuela de Posgrado**

**Inteligencia emocional y desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de  
Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud**

**Autora**

**Melody Cinthia Llontop La Rosa**

**Asesor**

**Dr. Guillermo Percy Aliaga Lopez**

**Huacho – Perú**

**2025**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

## ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

### METADATOS

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Llontop La Rosa Melody Cinthia	41774503	03-DICIEMBRE-2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Guillermo Percy Aliaga Lopez	15590569	0000-0003-3081-2205
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Vellon Flores Viviana Ines	15596783	0000-0001-6611-7218
Sanchez García Elvis Richar	15736456	0000-0003-0397-5420
Bautista Juan De Dios Rey Lelis	15596695	0000-0002-0463-5682

# Medoly Cinthia Llontop La Rosa 2024-063544

## INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE...

Quick Submit

Quick Submit

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION, Tesis Posgrado 2024

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trmold::f3038463403

Fecha de entrega

11 oct 2024, 9:33 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 oct 2024, 9:41 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

e\_Cuidados\_Intensivos\_del\_Hospital\_Regional\_de\_Suacho\_-\_2023.pdf

Tamaño de archivo

2.2 MB

58 Páginas

9,321 Palabras

47,866 Caracteres



Página 2 de 25 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trmold::f3038463403

## 19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidos las fuentes superpuestas, para el...

### Filtrado desde el informe

• Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

18% Fuentes de Internet

3% Publicaciones

16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta pero que puede resolverse. Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

## DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a mi pequeño Kenneth, tu amor y tu apoyo fue la base de esta aventura académica; ha sido mi mayor motivación y mi sostén en un momento crucial de mi vida. Gracias hijo mío por ayudarme a cumplir este objetivo.

*Melody Cinthia Llontop la Rosa*

## AGRADECIMIENTO

A mi hijo, por su apoyo dentro de este proceso académico, a mis padres; a mi esposo y a todos aquellos que de una forma u otra hicieron posible este trabajo.

*Melody Cinthia Llontop la Rosa*

## ÍNDICE

<b><u>CARÁTULA</u></b>	i
<b>DEDICATORIA</b>	v
<b>AGRADECIMIENTO</b>	vi
<b>ÍNDICE</b>	vii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	xi
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	12
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	12
<b>1.2 Formulación del problema</b>	13
<b>1.2.1 Problema general</b>	13
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	13
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	13
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	13
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	14
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	14
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	15
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	16
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	16
<b>2.2.1. Antecedentes internacionales</b>	16
<b>2.1.2. Antecedentes nacionales</b>	17
<b>2.2. Bases teóricas</b>	17
<b>2.3. Bases filosóficas</b>	24
<b>2.4 Definiciones de términos básicos</b>	24
<b>2.5. Hipótesis de investigación</b>	25
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	25
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	25
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	26
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>	28
	vii

<b>3.1</b>	<b>Diseño metodológico</b>	28
<b>3.2</b>	<b>Población y muestra</b>	28
<b>3.2.1</b>	<b>Población</b>	28
<b>3.2.2</b>	<b>Muestra</b>	28
<b>3.3</b>	<b>Técnicas de recolección de datos</b>	28
<b>3.4</b>	<b>Técnicas para el procesamiento de la información</b>	29
	<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>	30
<b>4.1</b>	<b>Análisis de resultados</b>	30
<b>4.2</b>	<b>Contrastación de hipótesis</b>	42
	<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN</b>	44
<b>5.1</b>	<b>Discusión de resultados</b>	44
	<b>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	44
<b>6.1</b>	<b>Conclusiones</b>	45
<b>6.2</b>	<b>Recomendaciones</b>	45
	<b>CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	47
<b>7.1</b>	<b>Fuentes bibliográficas</b>	47
<b>7.2</b>	<b>Fuentes hemerográficas</b>	48
<b>7.3</b>	<b>Fuentes electrónicas</b>	48
	<b>ANEXOS</b>	50



## **RESUMEN**

En esta tesis se consideró el objetivo: establecer la relación que se da entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023. Correspondió a ser básica, no experimental de corte transversal, también correlacional y cuantitativo, se refirió una población conformada por 23 enfermeros, los cuales también conformaron la muestra (censal), se aplicó la encuesta mediante el cuestionario. Se concluyó, a partir del uso del software SPSS, que la correlación fue: 0.728 y tuvo una Sig.=0.000, siendo positiva alta significativa.

**PALABRAS CLAVE:** Inteligencia emocional, desempeño laboral, enfermeros

## **ABSTRACT**

In this thesis the objective was considered: to establish the relationship between emotional intelligence and the job performance of nurses in the Intensive Care Unit of the Huacho Regional Hospital - 2023. It corresponded to be basic, non-experimental, cross-sectional, also correlational and quantitative, a population made up of 23 nurses was referred to, who also made up the sample (census), the survey was applied using the questionnaire. It was concluded, from the use of the SPSS software, that the correlation was: 0.728 and had a Sig.=0.000, being highly significant positive.

**KEY WORDS:** Emotional intelligence, job performance, nurses

## INTRODUCCIÓN

Con el pasar de los tiempos antiguos a los tiempos modernos, en el ámbito organizacional, se fue reduciendo la creencia que para que un trabajador sea competente, tiene que tener un coeficiente intelectual alto o elevado, debido a que en la actualidad, no solo se necesita ello para lograr mejores resultados, sino que se requiere a la Inteligencia emocional, siendo la primera variable para esta investigación, considerándose como poder entender y manejar nuestros propios sentimientos en determinados contextos, y también los que expresan las personas del entorno. Al tratarse de un aspecto psicológico y en el ámbito organizacional, muestra influencia o incidencia en el rendimiento del personal, siendo específicamente en su Desempeño laboral, el cual es la segunda variable para esta investigación, considerándose como el accionar de cada trabajador al momento de realizar sus tareas, incluyendo sus capacidades, habilidades, etc., y que influye en el logro de la meta que se establece lograr.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Salud Financiera (2022) comenta que la salud es un elemento fundamental para la vida humana, en ese caso, entre los temas o elementos que no tienen mucho impacto o relevancia para la sociedad es la salud mental. Acerca de ello, la OMS se ha encargado de fomentar el respeto, interés y relevancia de este tema al mundo, estableciendo un Día Mundial de esta salud, siendo el 10 de octubre de cada año. Este tema es importante por lo que impacta en el desenvolvimiento de la persona en el entorno, en su manera de pensar y actuar, con lo cual, un elemento favorable para tratar de manejar la salud mental es la inteligencia emocional, siendo entendida como poder entender las emociones y sentimientos que una persona siente y poder controlarlos, así como asimilar o respetar los que expresan las personas del entorno.

A nivel internacional, se encontró en una encuesta llevada a cabo por la INEGI, que, en México, aproximadamente el 32,5% de la población objeto de estudio en alguna ocasión o tiempo presentó depresión, donde el 10% manifestó sufrirla a diario.

A nivel nacional, Vicente (2022) considera a la inteligencia mencionada como poder reconocer las emociones que experimenta uno mismo, y poder controlarlas de una manera adecuada o calmada. Alejandra Mayo enfatizó la falta de difusión o interés en investigar sobre este tema, y las deficiencias en los sistemas educativos por enseñar ello a los estudiantes.

A nivel local, el presente aporte de investigación considera como objeto de estudio al Hospital Regional de Huacho, siendo el centro de salud público y referencial de la ciudad mencionada y de Huaura y Oyón. Esta institución demuestra tener problemas en su personal en base a su inteligencia emocional, en los apartados: Autoconocimiento emocional, Autorregulación, Automotivación, Empatía y Habilidades sociales; estos inconvenientes generan consecuencias en base al desempeño laboral, presentando una mala Adaptabilidad del desempeño, Poca asistencia y puntualidad, Baja responsabilidad, Falta de disciplina y Escasa cooperación.

Si las autoridades de esta institución no se preocupan y no actúan ante la problemática abordada, se puede generar problemas que comprometen el servicio que se brinda a los pacientes y al resto del personal de todas las áreas, como por ejemplo puede causar una menor satisfacción del paciente, se propicia un ambiente laboral problemático, entre otros.

## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que se da entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023?

### 1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo es la relación del autoconocimiento emocional con el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023?

¿De qué manera la autorregulación se relaciona con el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023?

¿Qué relación existe entre la automotivación con el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023?

¿Cómo la empatía se relaciona el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho -2023?

¿En qué grado las habilidades sociales se relacionan con el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023?

## 1.3 Objetivos de la investigación

### 1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación que se da entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

### 1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que se da entre el autoconocimiento emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

Conocer la relación que se da entre la autorregulación y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

Determinar la relación que se da entre la automotivación y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

Hallar la relación que se da entre la empatía y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

Reconocer la relación que se da entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

### 1.4 Justificación de la investigación

**Justificación teórica:** Para la elaboración de este aporte investigativo, se utilizó tanto teorías como conceptos de autores relacionados a las variables consideradas, para consolidar un marco teórico para abordar la problemática.

**Justificación práctica:** Con la elaboración de esta investigación se desea beneficiar al personal del hospital en mención, para que, mediante las recomendaciones, se incite a las autoridades a abordar esta problemática y se pueda tratar de solucionar, para brindar un mejor servicio a los pacientes.

**Justificación metodológica:** Al elaborar esta investigación, se utilizó una metodología propicia y procedimientos, junto con un tratamiento estadístico para procesar los datos recolectados, y con ello se muestra confiabilidad.

**Justificación de relevancia social:** Al elaborar esta investigación, se pretende servir como guía para próximas investigaciones relacionadas a la temática en mención, para

que las instituciones de salud puedan capacitar a los trabajadores y se pueda brindar un mejor servicio a los pacientes.

### 1.5 Delimitaciones del estudio

- **Delimitación conceptual:**

- ***Inteligencia emocional:***

- Por un lado, Goleman (2012) refiere que consiste en reconocer o ser consciente de expresar emociones y de poder controlarlas, así como también controlar sus estados de ánimo, su motivación y evitar que la persona se hunda en desesperación o en el fracaso al afrontar situaciones o desafíos complicados que vive.

- ***Desempeño laboral:***

- Por otra parte, Chiavenato (2011) lo considera como el rendimiento y/o esfuerzo de un trabajador o trabajadores que muestran al realizar sus respectivas labores o funciones en la organización.

- **Delimitación social:** 23 enfermeros.
- **Delimitación espacial:** Hospital Regional de Huacho.
- **Delimitación temporal:** 2023.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.2.1. Antecedentes internacionales

Kapadwala y Joseph (2022) en su artículo se basaron en hallar el impacto de la primera variable sobre la segunda estudiada. Desde una perspectiva metodológica, fue descriptivo, cuantitativo, se abarcó a 100 personas del sector de TI, se empleó al cuestionario. Fue evidenciado que el componente IE presentó una  $RS=78.6$  y una  $Sig.=0,001$ , asimismo, el DL y CS tuvieron el valor de correlación: 0.63, también el DL tuvo correlación con la capacidad de reconocer emociones ( $r=0,66$ ), con la comprensión de emociones ( $r=0,62$ ), con la gestión de las emociones ( $r=0,58$ ), con el razonamiento de las emociones ( $r=0,65$ ).

Sumado a esto, Furnham, Treglown y Topic (2021) se basaron en identificar la relación entre las variables que consideraron. Abordando desde la metodología, fue considerado como descriptivo, transversal, cuantitativo, se consideró a 903 trabajadores de distintos países, se empleó al cuestionario. Se evidenció finalmente que las variables tuvieron correlación.

En adición, Pincay, Candelario y Castro (2018) se basaron en determinar las descripciones de la primera variable sobre la segunda en la población considerada. Metodológicamente, se consideró descriptivo, correlacional, transversal, cuantitativo y no experimental. Se concluyó que las variables presentaron correlación en un 0.01, concluyendo que, si los niveles de IE mejoran, mejor pasa a ser el DL en la muestra.



## 2.1.2. Antecedentes nacionales

Igualmente, Gálvez (2022) en su pesquisa se basó en identificar cómo se relacionan las variables estudiadas. Fue descriptiva, correlacional, fue considerados 120 trabajadores, se utilizó el cuestionario. Se obtuvo que las variables mostraron los siguientes valores:  $r=.34$ ;  $p<.01$ , siendo positiva, significativa y moderada la relación. Asimismo, la habilidad emocional de autoconocimiento, de autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales evidenciaron relacionarse con la 2° variable.

También, Mostacero (2021) en su tesis se centró en hallar la relación entre las variables consideradas. Metodológicamente, fue básica, descriptiva, no experimental, correlacional, transversal, el conjunto poblacional fue 409 trabajadores, y de estos 107 conformaron la muestra, se empleó la encuesta. Se concluyó que las variables se correlacionaron en un 0.7609, con una Sig.=0.021, siendo significativa y positiva. Asimismo, el autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía y habilidades sociales evidenciaron relacionarse con la 2° variable.

Asimismo, Bueno (2018) en su tesis se basó en identificar la relación entre las variables abordadas. Se consideró como descriptiva, también correlacional y no experimental, se empleó a la encuesta y cuestionario, fue considerado 40 trabajadores como objeto de estudio. Fue evidenciado que las variables presentaron correlación, siendo 0.926, siendo positiva fuerte, y una Sig.<0.05. Asimismo, el conocimiento de nuestras emociones, el manejo de las emociones, la propia motivación y el reconocimiento de las emociones evidenciaron relacionarse con la 2° variable.

## 2.2. Bases teóricas

### 2.1.1 Inteligencia emocional

#### 2.2.1.1. Definiciones

Para Bello (2021) abarca entender emociones que experimenta uno mismo y cómo controlarlas ante cambios o desafíos que surjan, y también abarca entender las expresiones de los demás y poder manejarlas o que no afecten a la persona.

Asimismo, Cobb y Mayer (2000) manifiestan que representa comprender y controlar las emociones que demuestra una persona y de los demás.

Considerando lo mencionado, es posible referir a la variable como poder entender y manejar las emociones que se expresa al entorno o ante los demás y las que expresan las personas con las que se relaciona cotidianamente.

### ***2.2.1.2.Importancia***

Toda persona experimenta emociones, sean positivas o negativas, forman parte de la vida, del quehacer diario, del roce social diario, y que muchas veces son reacciones ante estímulos del entorno. En tiempos antiguos se tenía la creencia que para lograr el éxito la persona debía tener un adecuado o elevado coeficiente intelectual, sin embargo, con los tiempos modernos, quedó demostrado que también se necesita un coeficiente emocional manejado, ya que con ello se puede relacionar e interactuar con las personas del entorno y controlar las emociones y asimilar las de los demás, también evitar trastornos psicológicos, discusiones, etc. (Dubet, 2005).

En base a lo mencionado, se requiere que las personas se preocupen por desarrollar esta inteligencia, ya que les permitiría mejorar la comprensión y control de las emociones que se expresan en el entorno y ante los demás. Además, con ello se puede mejorar la concentración y se puede mostrar un mejor rendimiento, lo que genera un mayor aporte o mejores resultados para el trabajador y para la organización.

### ***2.2.1.3.Principios***

Gómez, Galiana y León (2000) consideran los siguientes:

**A. Autoconocimiento:** Corresponde a que la persona pueda reconocer tanto sus fortalezas como debilidades, además de las emociones que siente en determinadas situaciones.

**B. Autocontrol:** Corresponde a poder controlar los impulsos o emociones que una persona siente en determinados momentos o situaciones, y con ello mantener una actitud serena para evitar exaltaciones.

**C. Automotivación:** Corresponde a poder realizar acciones con una motivación propia, es decir, no requerir de estímulos externos para ello.

**D. Empatía:** Permite a la persona poder comprender el malestar o situación de otra persona poniéndose en el lugar de esta última.

**E. Habilidades sociales:** Corresponde a poder comunicarse con los demás, con una interacción adecuada, además de mostrar respeto, consideración y convicción en el trato con los demás.

**F. Asertividad:** Abarca expresar las ideas, emociones y sentimientos en un momento y entorno adecuados, y respetando las expresiones de los demás.

**G. Proactividad:** Es la disposición o convicción de una persona de tener iniciativa, centrándose en actuar o proponer ideas para solucionar ciertas situaciones de conflicto.

**H. Creatividad:** Abarca formular métodos, ideas, acciones, planes con el rasgo de ser nuevos u originales, que permitan solucionar ciertos problemas o para actuar o pensar en contextos determinados.

Si se aplica los principios mencionados, se podrá tener mejores relaciones sociales, además, se podrá vivir de una manera más tranquila y amena, y en el ámbito organizacional, se podrá beneficiar en la toma de decisiones más serena.

#### ***2.2.1.4. Beneficios de un coeficiente emocional alto***

Martins (2023) comenta que el control de emociones resulta tan importante como la inteligencia misma de la persona. Por otro lado, en una investigación se evidenció que las personas que tuvieron un coeficiente emocional alto mostraron un rendimiento de trabajo en equipo alto, con lo que se logra mejores resultados y un mejor liderazgo.

Asimismo, permite:

- Tener disposición y convicción para laborar de manera conjunta y tener una mejor comunicación con los demás compañeros de equipo.
- Reconocer y ordenar pensamientos, emociones o ideas antes de expresarlos.
- Controlar la manifestación exaltada de expresiones o impulsos.

- Solucionar situaciones problemáticas, sea en el hogar o trabajo.
- Tener empatía con los demás, propiciando forjar relaciones sociales significativas.

Las personas, al desarrollar sus capacidades de inteligencia emocional, logran sentar bases para estar preparadas a desafíos o problemas en el entorno donde se desenvuelven, propiciando el logro de sus objetivos.

#### ***2.2.1.5. Dimensiones***

Bello (2021) considera las siguientes:

- **Autoconocimiento:** Implica reconocer las emociones, sentimientos y pensamientos propios en base a cómo afectan a la manera de actuar ante los demás y cómo puede afectar a los demás.
- **Autorregulación:** Implica controlar la manera en la que se expresan las emociones, sentimientos y pensamientos ante los demás, y no reaccionar de una manera inadecuada, intentando generar discordia o tensión con los demás. Asimismo, ante situaciones estresantes, permite a las personas no tomar decisiones apresuradas o emocionales.
- **Automotivación:** Implica lograr motivarse sin estímulos externos o por incidencia de otras personas, para poder lograr objetivos y no comprometer este logro.
- **Empatía:** Abarca poder entender las emociones y sentimientos que expresan las personas del alrededor o con las que se relaciona una persona determinada, y de ponerse en su lugar. Ello es muy importante en una organización, sobre todo para el jefe o jefes de áreas, y para forjar carácter.
- **Habilidades sociales:** Implica establecer una adecuada interacción con las personas del entorno y promover un ambiente favorable para la comunicación, además de permitir, mediante el entendimiento, el hecho de abordar problemas, situaciones, conflictos, etc. Ello en el ámbito organizacional resulta importante, por lo que permite a los jefes escuchar las opiniones de los trabajadores, solucionar discusiones, etc.

Aplicando estas dimensiones, se podrá tener un mejor control de emociones e impulsos, que favorece a evitar altercados o respuestas hirientes

o radicales. Asimismo, se podrá fomentar la realización de acciones éticas, para forjar una cultura de trabajo positiva.

## **2.2.2. Desempeño laboral**

### ***2.2.2.1. Definiciones***

Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) mencionan que abarca tanto el rendimiento, conductas y accionar de los trabajadores que muestran para cumplir sus labores.

Robbins (2014) comenta que abarca el rendimiento general de cada trabajador, y su repercusión o influencia en el logro de la meta trazada.

Abarca los comportamientos y actitudes que los trabajadores demuestran durante sus jornadas laborales, los cuales influyen en el resultado final obtenido.

### ***2.2.2.2. Evaluación del desempeño***

Mazariegos (2019) como se citó en Serpa (2019), refiere que esta herramienta, con el pasar del tiempo, ha ido ganando mayor relevancia para las organizaciones y empresas, por lo que en la antigüedad se evaluaba las maquinarias en su capacidad de producción, eficiencia, etc., para determinar el nivel de competitividad de estas, y con ello hallar el aporte o facilidades para el dueño u operario de las mismas. En los tiempos modernos, se evalúa las capacidades y conocimientos de los trabajadores, para determinar si se rigen en el perfil laboral que se requiere ocupar. Además, se evalúa el rendimiento de cada trabajador en las pruebas que se asigne.

A partir de esta evaluación, se puede considerar como una guía o bases empíricas para poder decidir en llevar a cabo capacitaciones, por parte de las organizaciones, basadas en mejorar las deficiencias o inconvenientes y desarrollar los puntos fuertes de los trabajadores. Además, que con ello se podrá mejorar su rendimiento y desarrollo profesional, y se podrá generar un ambiente más ameno y competente para el logro de los objetivos establecidos.

### **2.2.2.3. *Objetivos de la evaluación del desempeño***

Para Chiavenato (2011) son:

- Identificar el potencial o destrezas de cada trabajador, para asignarlo al área que más se relacione con ello.
- Reconocer la importancia de cada trabajador y su aporte en logra la meta organizacional establecida.
- Mejorar la formación profesional del personal, para contribuir a un mejor desarrollo de las operaciones y se refleja cómo más posibilidades de lograr los objetivos considerados.

Mediante esta evaluación, se puede hallar el aporte o desarrollo en un nivel porcentual con respecto al cumplimiento de las labores o responsabilidades del personal, y en el logro de la meta trazada. Asimismo, sirve como registro para saber el aporte de cada trabajador y la retroalimentación de cada uno.

### **2.2.2.4. *Qué aspectos evaluar***

Bizneo Blog (2022) considera los siguientes:

- **Productividad laboral y calidad:** Abarca el nivel de logro de resultados de un trabajador o grupo de trabajadores, empleando los recursos asignados por la organización. Y la calidad representa el esfuerzo de estos para lograr la meta trazada cumpliendo los criterios establecidos.
- **Eficiencia:** Representa la capacidad para lograr ciertos objetivos o resultados esperados empleando la menor cantidad de recursos o medios necesarios.
- **Presencia en el entorno laboral:** Abarca el comportamiento dentro de la organización, específicamente si realiza acciones positivas, como ser proactivo o ayudar a los demás en sus labores; con ello el trabajador logra ser notable dentro de la organización, ganando una mayor presencia.
- **Actitud:** Implica un modo de comportamiento o el énfasis en el accionar propio de la persona, que se forma por sus principios y experiencias a lo largo de su vida, y que interviene en su desenvolvimiento al realizar actividades.
- **Esfuerzo:** Abarca el impulso consistente o persistente de realizar acciones con mayor énfasis y conseguir lo esperado.

- **Trabajo en equipo:** Abarca el esfuerzo y coordinación de un grupo de trabajadores para realizar las tareas asignadas y lograr la meta en común establecida, dejando en segundo plano los intereses personales.

Evaluando los rasgos mencionados, se puede determinar, por parte de una organización, las capacidades, habilidades y deficiencias de los trabajadores. Con ello los jefes pueden tomar decisiones para capacitarlos, llevar a cabo charlas para tratar temas personales o familiares que influyan en su accionar, llevar a cabo cursos, especializaciones, etc., con la finalidad de lograr que todos los trabajadores aporten para el logro de la meta establecida.

#### 2.2.2.5. Dimensiones

Davis y Newstrom (2013) se basan en las que se mencionan a continuación:

- **Adaptabilidad:** Capacidad para adecuarse a los rasgos del entorno, pudiendo ser en el entorno laboral, como políticas, normas, con lo que favorece a que los trabajadores puedan mostrar una conducta idónea que les permita realizar sus labores correctamente, aportando a la organización en el desarrollo de operaciones y logro de objetivos, y al propio trabajador, porque le permite moldear su comportamiento y pensamientos ante entornos diferentes, posibilitando realizar acciones correctas con mayor facilidad. (González y Vilchez, 2021).
- **Asistencia y puntualidad:** Abarca la responsabilidad y el orden del trabajador para llegar a cumplir su rol en el horario que se le indica, así como cumplir de manera eficaz sus labores correspondientes, y con ello logran demostrar confianza. (González y Vilchez, 2021).
- **Responsabilidad:** Implica la preocupación, convicción o compromiso de una persona para cumplir con determinadas tareas o hacerse cargo de situaciones que le corresponden. En el ámbito laboral, abarca cumplir las actividades que la organización le asigna a cada trabajador, según el área donde se desempeña. (González y Vilchez, 2021).
- **Disciplina:** Implica el respeto y consideración a las normas, políticas o reglamentos que se tiene en un determinado lugar o entorno, y que sirve para moldear o adecuar el comportamiento de los trabajadores hacia la dirección deseada que propicie una alta productividad y el logro de los objetivos establecidos. (González y Vilchez, 2021)

- **Cooperación:** Abarca la disposición y compromiso de los trabajadores de esforzarse en realizar sus labores de manera eficaz, y de ayudarse entre sí ante dificultades que tengan, o realizar conjuntamente ciertas tareas, para obtener mejores resultados, ello con la finalidad de aportar en el logro de la meta trazada. (González y Vilchez, 2021).

### 2.3. Bases filosóficas

Velásquez, Rose, Oquendo y Cervera (2024) refieren que la persona, por su propia naturaleza, expresa sus emociones, sentimientos, a veces espontáneamente acorde a ciertos factores o estímulos del entorno o vivencias, y mencionan que también puede desarrollar su capacidad cognitiva para aprender de ello.

Por otro lado, McGregor (1996) refleja su concepción humanista basándose en que en el trabajo naturalmente se emplea el esfuerzo tanto físico como mental, y que según como se mida este aporte se le atribuye recompensas o castigos al trabajador, también refiere que no solo se manifieste amenazas a los trabajadores para influir en que puedan lograr los objetivos establecidos, sino que se requiere que estos deben orientarse y controlarse para lograr los objetivos establecidos. Y menciona que el trabajador se comprometerá a mostrar un mejor rendimiento para lograr un mejor resultado, solo si se le ofrece recompensas de por medio.

### 2.4 Definiciones de términos básicos

**Adaptabilidad:** Habilidad que permite asimilar el entorno y esforzarse por adecuarse a las nuevas condiciones que se suscitan en este, así como decisiones de grupo (sea el caso) o a desafíos organizacionales.

**Asistencia y Puntualidad:** Asistencia es llegar a cumplir una determinada labor, y la puntualidad es la responsabilidad y convicción para esforzarse en llegar temprano a un lugar determinado o cumplir una labor en el tiempo asignado.

**Autoconocimiento emocional:** Corresponde a que una persona o grupo reconozca sus emociones, y entender los efectos en la manera de comportarse y en la toma de decisiones.

**Automotivación:** Corresponde a poder motivarse una persona misma y a no desistir en el logro de metas o superación de obstáculos.



**Autorregulación:** Abarca poder controlar las emociones y comportamientos de uno mismo en situaciones que generen estrés.

**Cooperación:** Abarca la decisión y disposición de un grupo de personas de realizar sus labores y ayudarse entre sí para lograr una meta común determinada.

**Desempeño laboral:** Rendimiento o aporte general de un trabajador o grupo de trabajadores para el logro de una meta.

**Disciplina:** Corresponde a poder respetar las normas de un entorno determinado, y estar concentrado en realizar ciertas tareas.

**Empatía:** Implica poder entender las necesidades, emociones y situaciones negativas que vive una persona.

**Habilidades sociales:** Corresponde a poder interactuar con los demás y mantener una adecuada comunicación, así como resolver conflictos, discusiones, etc., sea en el hogar, sociedad o trabajo.

**Inteligencia emocional:** Corresponde a entender las emociones de uno mismo y cómo se organizan y controlan, y también las emociones de los demás.

**Responsabilidad:** Abarca poder asumir o cumplir ciertos compromisos, situaciones o acciones que le compete a una persona o grupo.

**Unidad de cuidados intensivos:** Corresponde al personal enfocado en tratar a pacientes que sufren enfermedades que pueden ser mortales.

## 2.5. Hipótesis de investigación

### 2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el autoconocimiento emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

Existe relación entre la autorregulación y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

Existe relación entre la automotivación y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

Existe relación entre la empatía y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

Existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.

## 2.6 Operacionalización de las variables

**Tabla 1.**

*Matriz de operacionalización de la inteligencia emocional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Autoconocimiento emocional	Reconocer emociones	1
	Expresar emociones	2
	Comprender emociones	3
Autorregulación	Control de emociones	4
	Control de reacciones	5
	Adaptación	6
Automotivación	Individuo mismo	7
	Amigos	8
	Familia	9
	Colegas	10
Empatía	Comprensión	11
	Ayuda	12
Habilidades sociales	Auto apertura	13
	Asertividad	14
	Escucha activa	15

**Tabla 2.***Matriz de operacionalización del desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Adaptabilidad	Tareas	1
	Funciones	2
	Aprendizaje continuo	3
Asistencia y Puntualidad	Asistencia	4
	Puntualidad	5
Responsabilidad	Cumplimiento de plazos	6
	Toma de iniciativa	7
Disciplina	Cumplimiento de normas	8
	Cumplimiento de políticas	9
	Gestión del tiempo	10
Cooperación	Comunicación efectiva	11
	Trabajo en equipo	12
	Resolución de conflictos	13

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño metodológico

**Tipo:** Básica. Se orienta en generar nuevo conocimiento acerca de una problemática determinada, para contribuir al conocimiento científico sobre las variables abordadas. (Esteban, 2018).

**Enfoque:** Cuantitativo. Pimienta y De la Orden (2017) refieren que, con este rasgo, se emplea escalas numéricas y el tratamiento estadístico para la caracterización y procesamiento de los datos recabados.

**Diseño:** No experimental de corte transversal. Para Hernández y Mendoza (2018) se estudia una problemática sin necesidad de manipular las variables para favorecer en obtener cierto resultado o comportamiento, en vez de ello, se procede a analizar tal y como se presentan en el objeto de estudio. Y la información a obtener de este conjunto se recopila una sola vez.

**Nivel:** Correlacional. Para Pimienta y De la Orden (2017) corresponde al rasgo de un aporte investigativo en el que se estudia la relación que pueden presentar dos a más variables que se desean investigar.

#### 3.2 Población y muestra

##### 3.2.1 Población

Fueron 23 enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho.

##### 3.2.2 Muestra

Se conformó por el mismo número de participantes mencionados, por lo que corresponde a ser censal.

#### 3.3 Técnicas de recolección de datos

##### 3.3.1 Técnicas

Mediante la encuesta se pudo mantener comunicación con los participantes, ello para poder recabar los datos que son procesados posteriormente para fines investigativos.

### **3.3.2 Instrumento**

Fue utilizado el cuestionario, siendo el documento conformado por hojas que contienen interrogantes elaboradas con objetividad, claridad y coherencia. En este caso, fue de tipo Likert. La confiabilidad para la inteligencia emocional fue ,839 y para el desempeño laboral fue ,818 la cuales se consideran adecuadas.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Tanto Excel 2019 como el software SPSS v.25 fueron utilizados para tabular y representar los datos recopilados mediante tablas y figuras, mostrando sus respectivas interpretaciones tanto para los resultados e hipótesis formuladas, para explicar lo obtenido en el apartado correspondiente.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

##### 4.1.1 Niveles de la inteligencia emocional y sus dimensiones

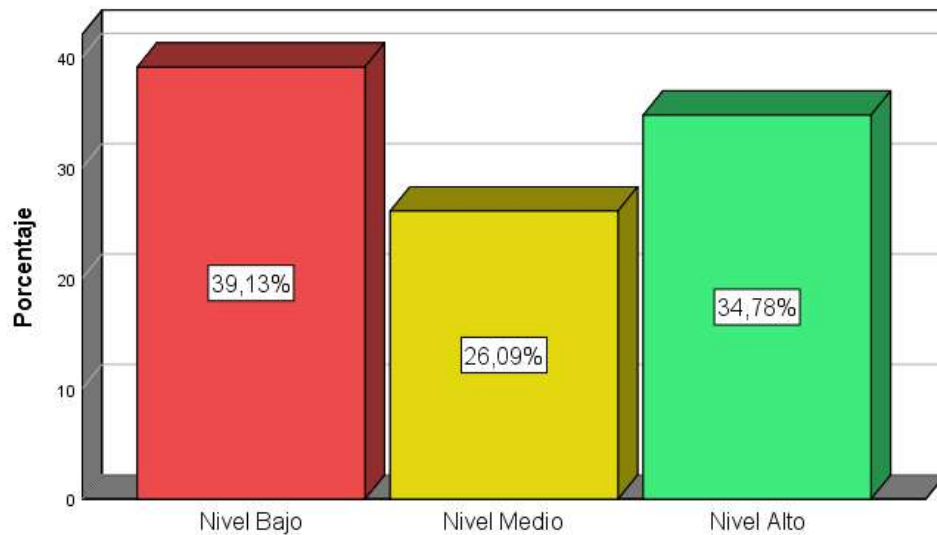
**Tabla 3.**

*Inteligencia emocional*

	F	%
Nivel Bajo	9	39,1
Nivel Medio	6	26,1
Nivel Alto	8	34,8
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 1.**

*Inteligencia emocional*



**Interpretación:** Con respecto a esta variable, se tuvo los porcentajes y niveles: 39,13%: bajo, 26,09%: medio y 34,78%: alto.

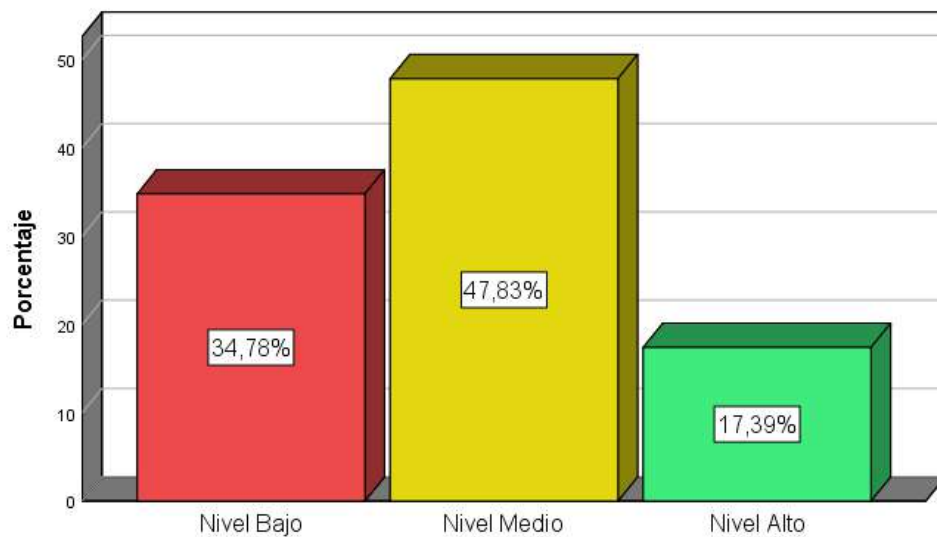
**Tabla 4.**

*Autoconocimiento emocional*

	F	%
Nivel Bajo	8	34,8
Nivel Medio	11	47,8
Nivel Alto	4	17,4
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 2.**

*Autoconocimiento emocional*



**Interpretación:** Con respecto a esta dimensión, se tuvo los porcentajes y niveles: 34,78%: bajo, 47,83%: medio y 17,39%: alto.

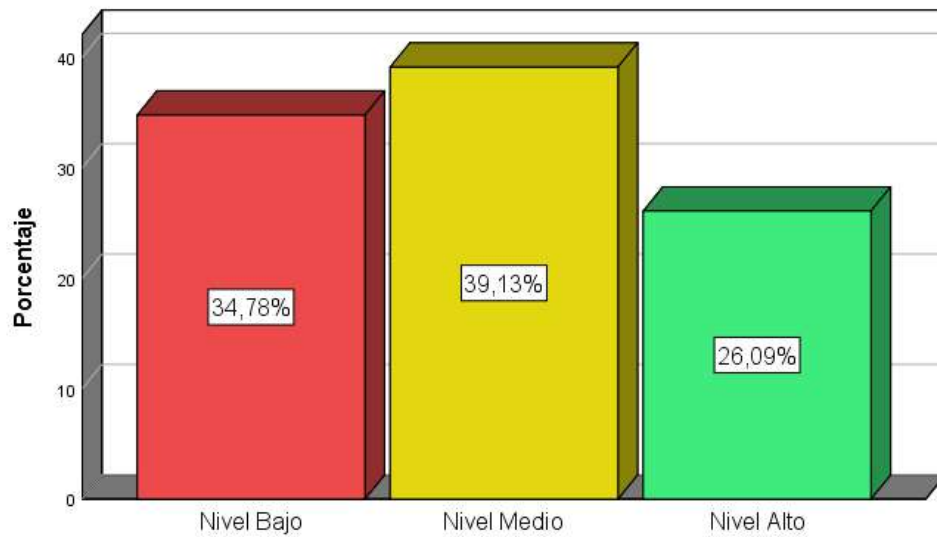
**Tabla 5.**

*Autorregulación*

	F	%
Nivel Bajo	8	34,8
Nivel Medio	9	39,1
Nivel Alto	6	26,1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 3.**

*Autorregulación*



**Interpretación:** Con respecto a esta dimensión, se tuvo los porcentajes y niveles: 34,78%: bajo, 39,13%: medio y 26,09%: alto.



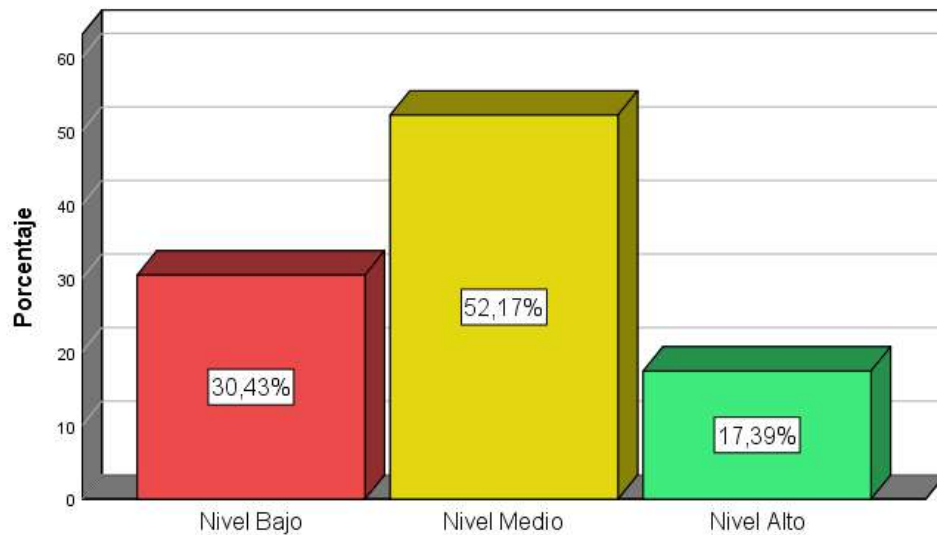
**Tabla 6.**

*Automotivación*

	F	%
Nivel Bajo	7	30,4
Nivel Medio	12	52,2
Nivel Alto	4	17,4
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 4.**

*Automotivación*



**Interpretación:** Con respecto a esta dimensión, se tuvo los porcentajes y niveles: 30,43%: bajo, 52,17%: medio y 17,39%: alto.

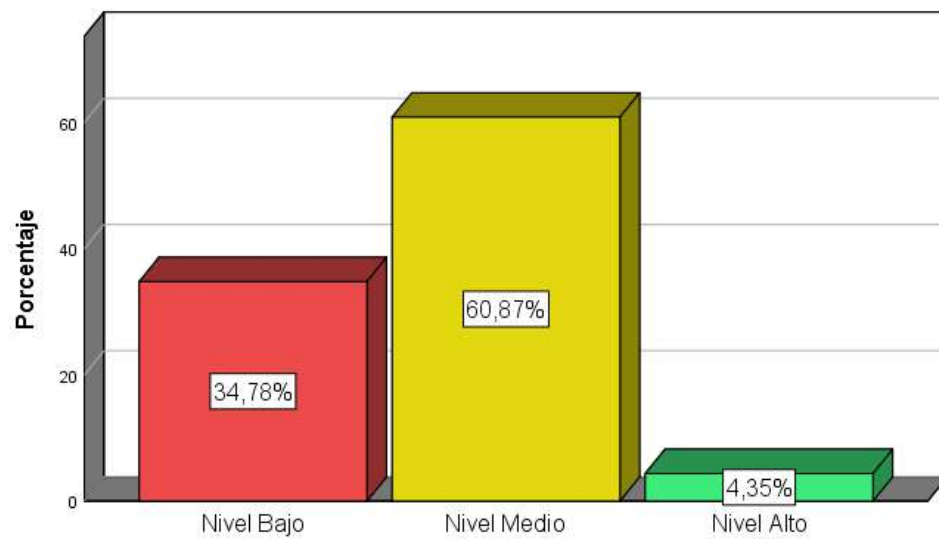
**Tabla 7.**

*Empatía*

	F	%
Nivel Bajo	8	34,8
Nivel Medio	14	60,9
Nivel Alto	1	4,3
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 5.**

*Empatía*



**Interpretación:** Con respecto a esta dimensión, se tuvo los porcentajes y niveles: 34,78%: bajo, 60,87%: medio y 4,35%: alto.

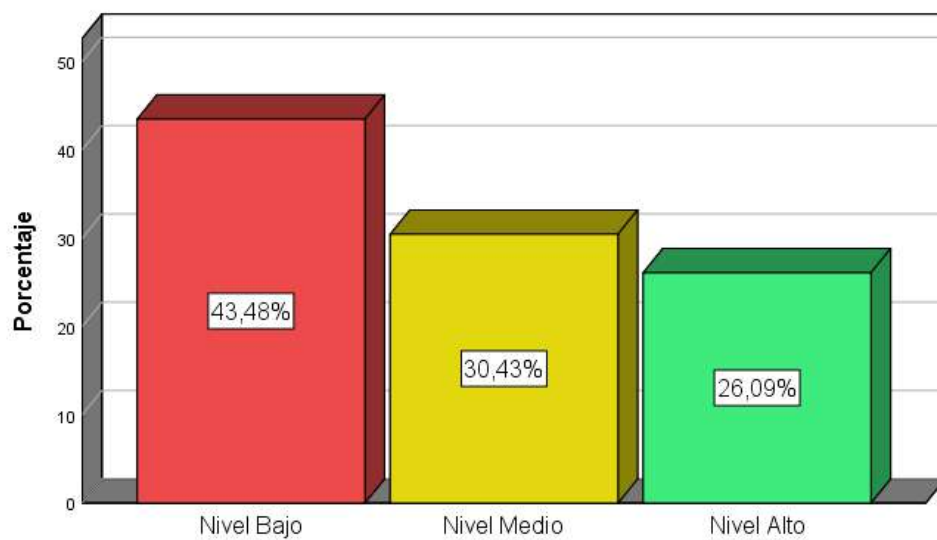
**Tabla 8.**

*Habilidades sociales*

	F	%
Nivel Bajo	10	43,5
Nivel Medio	7	30,4
Nivel Alto	6	26,1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 6.**

*Habilidades sociales*



**Interpretación:** Con respecto a esta dimensión, se tuvo los porcentajes y niveles: 43,48%: bajo, 30,43%: medio y 26,09%: alto.

#### 4.1.2 Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones

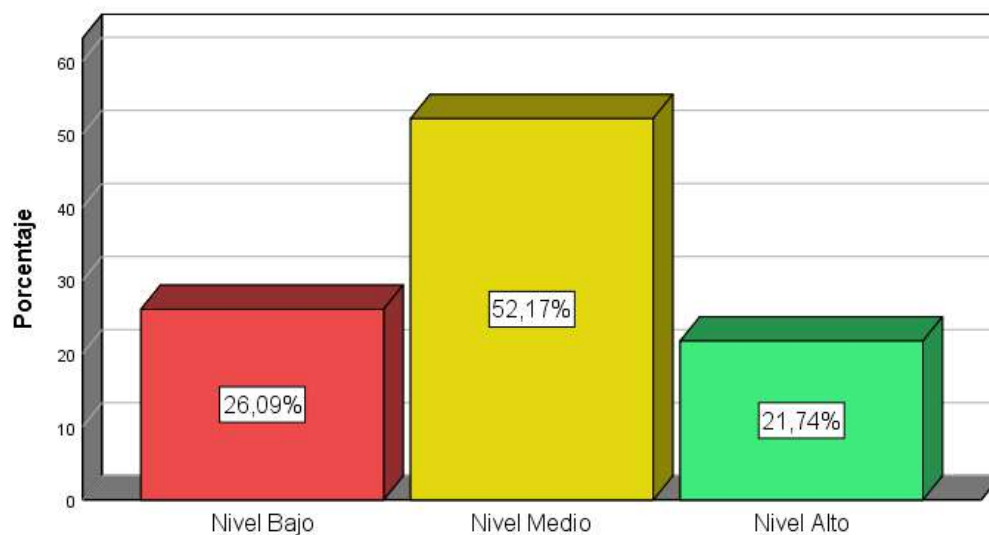
**Tabla 9.**

*Desempeño laboral*

	F	%
Nivel Bajo	6	26,1
Nivel Medio	12	52,2
Nivel Alto	5	21,7
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 7.**

*Desempeño laboral*



**Interpretación:** Con respecto a esta variable, se tuvo los porcentajes y niveles: 26,09%: bajo, 52,17%: medio y 21,74%: alto.

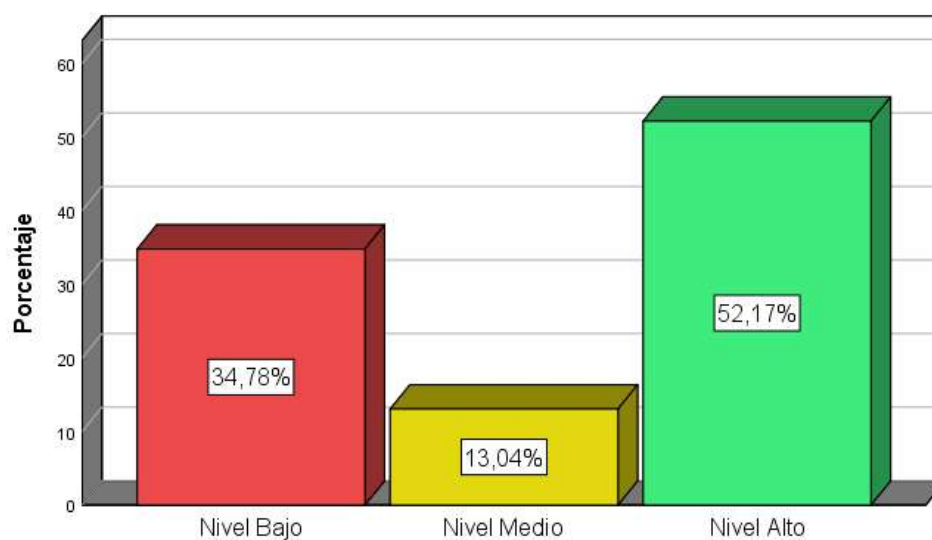
**Tabla 10.**

*Adaptabilidad*

	F	%
Nivel Bajo	8	34,8
Nivel Medio	3	13,0
Nivel Alto	12	52,2
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 8.**

*Adaptabilidad*



**Interpretación:** Con respecto a esta dimensión, se tuvo los porcentajes y niveles: 34,78%: bajo, 13,04%: medio y 52,17%: alto.

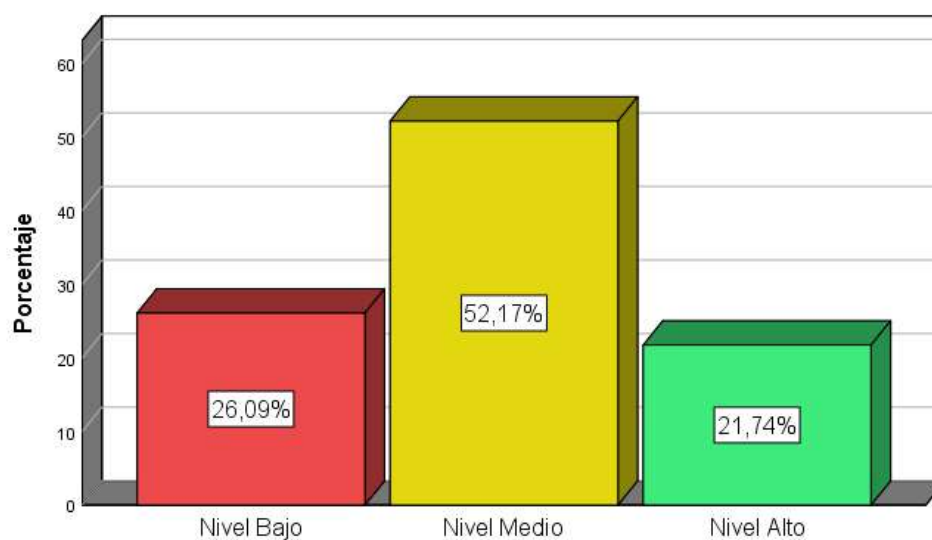
**Tabla 11.**

*Asistencia y puntualidad*

	F	%
Nivel Bajo	6	26,1
Nivel Medio	12	52,2
Nivel Alto	5	21,7
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 9.**

*Asistencia y puntualidad*



**Interpretación:** Con respecto a esta dimensión, se tuvo los porcentajes y niveles: 26,09%: bajo, 52,17%: medio y 21,74%: alto.

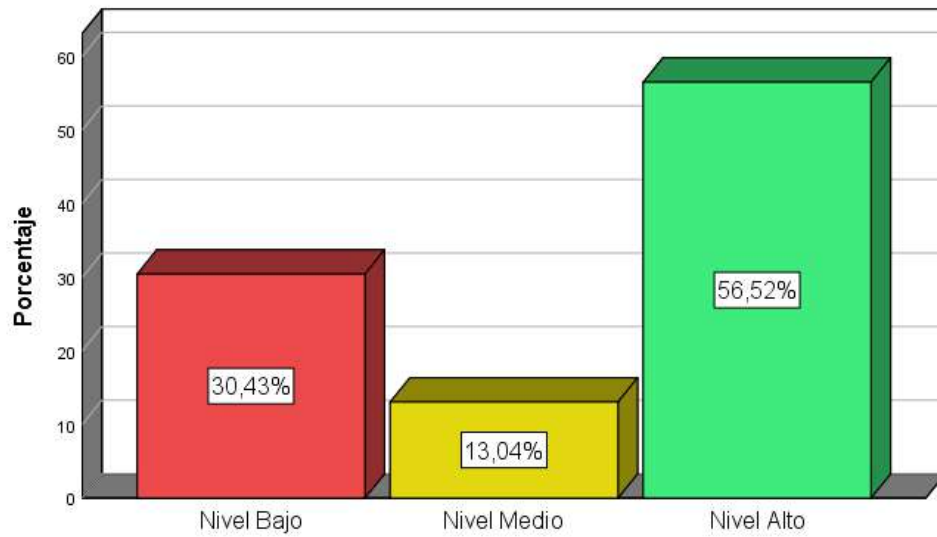
**Tabla 12.**

*Responsabilidad*

	F	%
Nivel Bajo	7	30,4
Nivel Medio	3	13,0
Nivel Alto	13	56,5
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 10.**

*Responsabilidad*



**Interpretación:** Con respecto a esta dimensión, se tuvo los porcentajes y niveles: 30,43%: bajo, 13,04%: medio y 56,52%: alto.

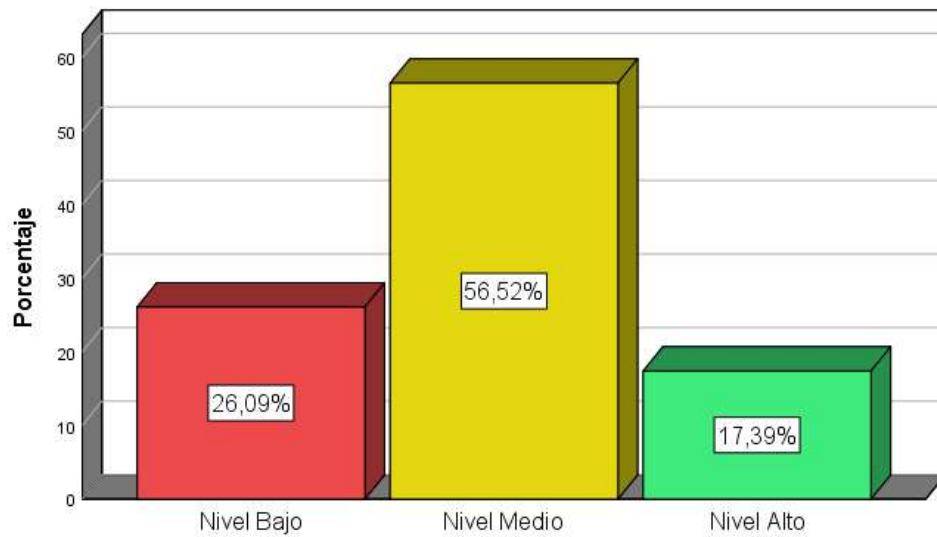
**Tabla 13.**

*Disciplina*

	F	%
Nivel Bajo	6	26,1
Nivel Medio	13	56,5
Nivel Alto	4	17,4
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 11.**

*Disciplina*



**Interpretación:** Con respecto a esta dimensión, se tuvo los porcentajes y niveles: 26,09%: bajo, 56,52%: medio y 17,39%: alto.



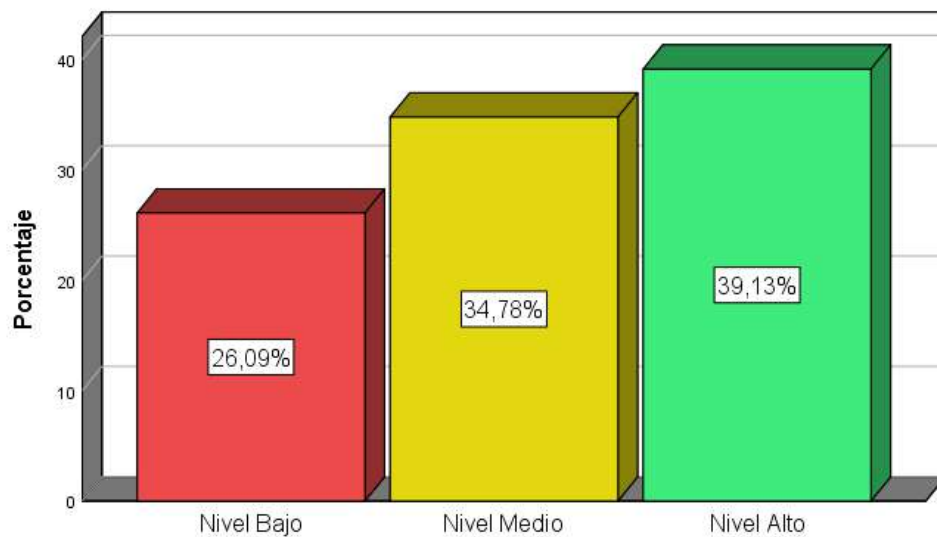
**Tabla 14.**

*Cooperación*

	F	%
Nivel Bajo	6	26,1
Nivel Medio	8	34,8
Nivel Alto	9	39,1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>

**Figura 12.**

*Cooperación*



**Interpretación:** Con respecto a esta dimensión, se tuvo los porcentajes y niveles: 26,09%: bajo, 34,78%: medio y 39,13%: alto.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

**Tabla 15.**

*Hipótesis general*

		Desempeño laboral
Inteligencia emocional	Coeficiente Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,728** ,000
N		23

**Interpretación:** Se registró un valor de 0,728, con una significancia de 0,000, con ello se evidencia que fue positiva alta significativa.

**Tabla 16.**

*Hipótesis específica 1*

		Desempeño laboral
Autoconocimiento emocional	Coeficiente Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,437** ,037
N		23

**Interpretación:** Se registró un valor de 0,437, con una significancia de 0,037, con ello se evidencia que fue positiva moderada significativa.

**Tabla 17.**

*Hipótesis específica 2*

		Desempeño laboral
Autorregulación	Coeficiente Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,425** ,043
N		23

**Interpretación:** Se registró un valor de 0,425, con una significancia de 0,043, con ello se evidencia que fue positiva moderada significativa.

**Tabla 18.**

*Hipótesis específica 3*

		Desempeño laboral
Automotivación	Coeficiente Rho de Spearman	,442**
	Sig. (bilateral)	,035
	N	23

**Interpretación:** Se registró un valor de 0,442, con una significancia de 0,035, con ello se evidencia que fue positiva moderada significativa.

**Tabla 19.**

*Hipótesis específica 4*

		Desempeño laboral
Empatía	Coeficiente Rho de Spearman	,586**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	23

**Interpretación:** Se registró un valor de 0,586, con una significancia de 0,003, con ello se evidencia que fue positiva moderada significativa.

**Tabla 20.**

*Hipótesis específica 5*

		Desempeño laboral
Habilidades sociales	Coeficiente Rho de Spearman	,429**
	Sig. (bilateral)	,041
	N	23

**Interpretación:** Se encontró un valor de 0,429, con una significancia de 0,041, con ello se evidencia que fue positiva moderada significativa.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

En los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital analizado, se encontró una correlación de: 0,728 y un Sig.=0.000 entre la Inteligencia emocional y Desempeño laboral, siendo positiva alta significativa. Dicho resultado se relaciona con lo derivado por Joseph (2022), Furnham, Treglown y Topic (2021), Pincay, Candelario y Castro (2018), Gálvez (2022), Mostacero (2021) y Bueno (2018), quienes en sus investigaciones mostraron la relación entre las variables.

También, el autoconocimiento tuvo correlación significativa con el desempeño laboral. Dicho resultado concuerda con lo derivado por Gálvez (2022) y Mostacero (2021). Asimismo, la autorregulación presentó relación significativa el desempeño laboral. Dicho resultado concuerda con lo derivado por Kapadwala y Joseph (2022), Gálvez (2022) Mostacero (2021) y Bueno (2018).

De igual modo, la automotivación tuvo correlación significativa con el desempeño laboral. Dicho resultado concuerda con lo derivado por Kapadwala y Joseph (2022), Gálvez (2022), Mostacero (2021) y Bueno (2018). Además, la empatía mostró una correlación con el desempeño laboral. Dicho resultado concuerda con lo derivado por Kapadwala y Joseph (2022), Gálvez (2022) y Mostacero (2021).

Finalmente, las habilidades sociales tuvieron correlación significativa con el desempeño laboral. Dicho resultado concuerda con lo elaborado por Kapadwala y Joseph (2022), Gálvez (2022) Mostacero (2021) y Bueno (2018).

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

En relación a la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho:

- La Inteligencia emocional demostró tener relación positiva alta significativa con el desempeño laboral, ya que obtuvo, por medio de la prueba utilizada, el valor: 0,728, con un Sig.=0,000.
- El Autoconocimiento emocional demostró tener relación positiva moderada significativa con el desempeño laboral, ya que obtuvo, por medio de la prueba utilizada, el valor: 0,437, con un Sig.=0,037.
- La Autorregulación demostró tener positiva moderada significativa con el desempeño laboral, ya que obtuvo, por medio de la prueba utilizada, el valor: 0,425, con un Sig.=0,043.
- La Automotivación demostró tener relación positiva moderada significativa con el desempeño laboral, ya que obtuvo, por medio de la prueba utilizada, el valor: 0,442, con un Sig.= 0,035.
- La Empatía demostró tener relación positiva moderada significativa con el desempeño laboral, ya que obtuvo, por medio de la prueba utilizada, el valor: 0,586, con un Sig.= 0,003.
- Las Habilidades sociales demostraron tener relación positiva moderada significativa con el desempeño laboral, ya que obtuvo, por medio de la prueba utilizada, el valor: 0,429, con un Sig.= 0,041.

## 6.2 Recomendaciones

- Llevar a cabo capacitaciones enfocadas en tratar simulaciones o hechos que ocasionen cierto impacto en el comportamiento de cada trabajador, como situaciones estresantes o la interacción entre todo el personal, para mejorar la asimilación y reacción ante ello; con ello su inteligencia emocional podrá mejorar y por ende, su desempeño laboral.
- Llevar a cabo capacitaciones para abordar el autoconocimiento emocional, pudiendo realizar prácticas para que cada trabajador reconozca sus emociones y cómo las maneja frente a sus compañeros, para elaborar un plan de acción favorable, y con ello mejorar su desempeño laboral.
- Llevar a cabo capacitaciones para abordar la autorregulación, pudiendo realizar prácticas para que cada trabajador evidencie su control de emociones y reacciones en situaciones estresantes o significativas, para elaborar un plan de acción favorable, y con ello mejorar su desempeño laboral.
- Llevar a cabo capacitaciones para abordar la automotivación, pudiendo realizar prácticas para determinar el énfasis o esfuerzo de cada trabajador en sus labores ante la no ocurrencia de estímulos o incentivos externos, para establecerle objetivos alcanzables, ofrecer incentivos y oportunidades de desarrollo, y con ello mejorar su desempeño laboral.
- Llevar a cabo capacitaciones para abordar la empatía, pudiendo realizar prácticas orientadas en medir el nivel de empatía de cada trabajador, y con ello determinar su consideración, colaboración y apoyo con los demás trabajadores, para enfatizar que se cumplan las normas que fomentan el compañerismo y la consideración con los demás, y con ello mejorar su desempeño laboral.
- Llevar a cabo capacitaciones para abordar las habilidades sociales, pudiendo realizar prácticas orientadas en tratar situaciones de comunicación y poder saber la interacción y manera de comunicación entre los trabajadores, para determinar la existencia de problemas o conflictos, y solucionarlos mediante un plan de acción favorable, y con ello mejorar su desempeño en conjunto y por ende su desempeño laboral.

## CAPÍTULO VII

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Bueno, W. (2018) *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del banco de la nación Tacna, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/385>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El Capital humano de las Organizaciones* (5ta ed.). McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2013). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Dubet, M (2005). *La escuela de las oportunidades. ¿Qué es una escuela justa?*. Gedisa
- Gálvez, M. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de una empresa outsourcing – 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79264>
- Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional*. Kairós.
- Gómez, J., Galiana, D y León, D. (2000). “*Que debes saber para mejorar tu empleabilidad*”. Universidad Miguel Hernández.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1996). *El lado humano de las organizaciones*. McGraw Hill.
- Mostacero, A. (2021) *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la universidad nacional de Cajamarca 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4985>
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson
- Robbins, S. (2014). *Administración*. Prentice May Hispanoamericana.

Serpa, A. (2019) *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3606>

## 7.2 Fuentes hemerográficas

Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica, *Valor agregado*, 7 (1), 109-121.

Cobb, C. y Mayer, J. (2000). Emotional intelligence: What the research says. *ASCD*. 58 (3)

Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 1-4.

Furnham, A., Treglown, L. y Topic, D. (2021). Trait emotional intelligence and job performance evaluations: Evidence from self, manager, team and peer ratings. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1156- 1171.

González, W. y Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*. (51), 54-74

Kapadwala, S. y Joseph, S. (2022). Emotional Intelligence in the IT Industry: A Study on Emotional Intelligence among IT Professionals. *Cardiometry*, (25), 756-763

Pincay, I., Candelario, G. y Castro, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Psicología Unemi*, 2(2), 32-40

Velásquez, Y., Rose, C., Oquendo, E. y Cervera, N. (2023). Inteligencia emocional, motivación y desarrollo cognitivo en estudiantes, 9 (17), 4-35

## 7.3 Fuentes electrónicas

Bello, E. (1 de octubre de 2021). *La inteligencia emocional de Daniel Goleman: qué es y cómo desarrollarla*. <https://www.iebschool.com/blog/liderazgo-inteligencia-emocional-coach-management/>

Bizneo Blog (23 de diciembre de 2022). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>



Martins, J. (16 de julio del 2023). *La importancia de la inteligencia emocional*.  
<https://asana.com/es/resources/emotional-intelligence-skills>

Salud Financiera (1 de setiembre de 2022). *La inteligencia emocional, una herramienta para mejorar la salud mental*. <https://www.bbva.com/es/mx/la-inteligencia-emocional-una-herramienta-para-mejorar-la-salud-mental/>

Vicente, N. (28 de octubre del 2022). *Inteligencia emocional, esencial para comunicar de forma asertiva*. <https://elcomercio.pe/bienestar/crecimiento-personal/inteligencia-emocional-esencial-para-comunicar-de-forma-asertiva-noticia/>

## ANEXOS

## 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que se da entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cómo es la relación del autoconocimiento emocional con el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Establecer la relación que se da entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Identificar la relación que se da entre el autoconocimiento emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>Existe relación entre el autoconocimiento emocional y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho -2023.</p>	<p><b>Variable X:</b></p> <p>Inteligencia emocional</p> <p><b>X.1</b> Autoconocimiento emocional</p> <p><b>X.2</b> Autorregulación</p> <p><b>X.3</b> Automotivación</p> <p><b>X.4</b> Empatía</p> <p><b>X.5</b> Habilidades sociales</p>	<p><b>X.1.1</b> Reconocer emociones</p> <p><b>X.1.2</b> Expresar emociones</p> <p><b>X.1.3</b> Comprender emociones</p> <p><b>X.2.1</b> Control de emociones</p> <p><b>X.2.2</b> Control de reacciones</p> <p><b>X.2.3</b> Adaptación</p> <p><b>X.3.1</b> Individuo mismo</p> <p><b>X.3.2</b> Amigos</p> <p><b>X.3.3</b> Familia</p> <p><b>X.3.4</b> Colegas</p> <p><b>X.4.1</b> Comprensión</p> <p><b>X.4.2</b> Ayuda</p>	<p><b>Tipo</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p><b>Nivel</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Población</b></p> <p>23 enfermeros</p>

<p>¿De qué manera la autorregulación se relaciona con el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023?</p>	<p>Conocer la relación que se da entre la autorregulación y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.</p>	<p>Existe relación entre la autorregulación y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.</p>	<p><b>Variable Y:</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>X.5.1</b> Auto apertura <b>X.5.2</b> Asertividad <b>X.5.3</b> Escucha activa</p>	<p><b>Muestra</b> Censal</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>
<p>¿Qué relación existe entre la automotivación y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023?</p>	<p>Determinar la relación que se da entre la automotivación y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.</p>	<p>Existe relación entre la automotivación y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.</p>		<p><b>Y.1</b> Adaptabilidad <b>Y.2</b> Asistencia y puntualidad <b>Y.3</b> Responsabilidad <b>Y.4</b> Disciplina <b>Y.5</b> Cooperación</p>	
<p>¿Cómo la empatía se relaciona con el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023?</p>	<p>Hallar la relación que se da entre la empatía y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.</p>	<p>Existe relación entre la empatía y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023.</p>			
<p>¿En qué grado las habilidades sociales se relacionan con el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos</p>	<p>Reconocer la relación que se da entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital</p>	<p>Existe relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos</p>			

del Hospital Regional de Huacho -2023?	Regional de Huacho - 2023.	del Hospital Regional de Huacho - 2023.		<p><b>Y.3.1</b> Cumplimiento de plazos</p> <p><b>Y.3.2</b> Toma de iniciativa</p> <p><b>Y.4.1</b> Cumplimiento de normas</p> <p><b>Y.4.2</b> Cumplimiento de políticas</p> <p><b>Y.4.3</b> Gestión del tiempo</p> <p><b>Y.5.1</b> Comunicación efectiva</p> <p><b>Y.5.2</b> Trabajo en equipo</p> <p><b>Y.5.3</b> Resolución de conflictos</p>	
--	----------------------------	---	--	--	--



## 2. Instrumentos

### Instrumento de investigación

Se aplica este instrumento para recabar sus datos sobre la INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - 2023.

Las respuestas serán empleadas exclusivamente con propósitos académicos y serán tratadas de manera confidencial.

Se solicita trazar una (X) en el casillero que usted considera conveniente, tomando en cuenta la escala que se muestra:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

### **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

N°	Ítems	Puntuaciones				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: AUTOCONOCIMIENTO EMOCIONAL</b>					
01	Considera que usted puede reconocer sus propias emociones con rapidez					
02	Considera que usted puede expresar emociones con facilidad					
03	Considera que usted logra comprender sus emociones con rapidez					
	<b>DIMENSIÓN 2: AUTORREGULACIÓN</b>					
04	Considera que usted puede controlar sus emociones durante las jornadas laborales					
05	Considera que usted puede controlar sus reacciones ante situaciones estresantes					
06	Considera que usted logra adaptar sus emociones ante las condiciones del entorno en el que se encuentra					
	<b>DIMENSIÓN 3: AUTOMOTIVACIÓN</b>					
07	Considera que usted se automotiva para realizar sus labores correctamente					

08	Considera que el comportamiento de sus amistades influye en su motivación al llevar a cabo sus labores diarias					
09	Considera que los problemas que suceden en su familia afectan a su motivación al llevar a cabo sus compromisos laborales					
10	Considera que el comportamiento y actitudes de sus compañeros de trabajo afectan a su motivación al cumplir sus labores dentro de la organización					
	<b>DIMENSIÓN 4: EMPATÍA</b>					
11	Usted comprende las reacciones que demuestran sus compañeros en el entorno de trabajo					
12	Cuando sus compañeros tienen problemas, usted los ayuda a solucionarlos					
	<b>DIMENSIÓN 5: HABILIDADES SOCIALES</b>					
13	Usted está dispuesto a considerar opiniones de terceros para mejorar en sus deficiencias que presenta al desarrollar sus labores					
14	Considera que usted es asertivo con sus compañeros y jefes de trabajo					
15	Usted realiza una escucha activa con sus compañeros y jefes de trabajo					



## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Puntuaciones				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: ADAPTABILIDAD</b>					
01	Usted puede adaptarse con facilidad a las nuevas tareas que le asignan en el trabajo					
02	Usted puede adaptarse a las funciones y a las relaciones de mando que le asignan en el trabajo					
03	Usted logra un aprendizaje continuo sobre los errores que se va dando cuenta cuando realiza sus labores					
	<b>DIMENSIÓN 2: ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>					
04	Usted cumple con asistir con normalidad al trabajo					
05	Usted cumple con asistir puntualmente al trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD</b>					
06	Usted logra culminar sus actividades en el plazo de tiempo asignado					
07	Usted muestra iniciativa al realizar sus actividades laborales					
	<b>DIMENSIÓN 4: DISCIPLINA</b>					
08	Usted cumple con las normas implantadas en el trabajo					
09	Usted cumple las políticas asignadas en el trabajo					
10	Usted gestiona su tiempo para cumplir sus objetivos de manera efectiva					
	<b>DIMENSIÓN 5: COOPERACIÓN</b>					
11	Usted muestra una comunicación efectiva con sus compañeros y jefes					
12	Usted tiene disposición para trabajar en equipo					

13	Usted logra una adecuada resolución de conflictos que se presentan en el trabajo					
----	--	--	--	--	--	--

### 3. Validación de expertos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTO

##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Garivay Torres, Flor de María  
1.2 GRADO ACADÉMICO : Doctora en Administración  
1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la inteligencia emocional y el desempeño laboral  
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Melody Cinthia Llontop la Rosa  
1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Inteligencia emocional y desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIE NTE (00-	REGULA R (21- 40%)	BUEN A (41- 60%)	MUY BUENA (61-	EXCELEN TE (81- 100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficas.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.				X	

##### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

##### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE



Flor de María Garivay Torres  
DOCENTE

Mayo del 2024

Firma del experto

DNI: 15587359

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A  
TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Carreño Ramirez, Danilo Hugo  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Doctor en Administración  
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la inteligencia emocional y el desempeño laboral  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Melody Cinthia Llontop la Rosa  
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Inteligencia emocional y desempeño laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional de Huacho - 2023

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE (00-	REGULAR (21-40%)	BUENA (41-60%)	MUY BUENA (61-	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.				X	

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

80%

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

APLICABLE

  
 Dr. Danilo Hugo Carreño Ramirez  
 C.I.D. 03584

Mayo del 2024

Firma del experto

DNI: 15589843

4. Base de datos

**A. INTELIGENCIA EMOCIONAL**

AUTOCONOCIMIENTO EMOCIONAL			AUTORREGULACION			AUTOMOTIVACION				EMPATIA		HABILIDADES SOCIALES		
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	2	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	2
5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3
2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3
4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
3	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4
5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4
2	3	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3
5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5
5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3
4	4	5	4	3	5	4	3	2	4	4	2	4	4	4
3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4
3	2	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	2
4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3
4	5	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	3	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3

## B. DESEMPEÑO LABORAL

ADAPTABILIDAD			ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD		RESPONSABILIDAD		DISCIPLINA			COOPERACION		
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	2	5	4	4	3	1	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
3	4	3	5	2	5	5	4	3	2	5	4	3
5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5
5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	5	5
4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	4	1	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4