



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Inteligencia emocional y desempeño laboral en los enfermeros del área de
emergencias de un Hospital Nacional de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Chipana Casio, Lidia Domitila


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-0195-9018>

Asesora: Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158>

Lima – Perú

2025

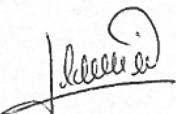
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, **CHIPANA CASIO LIDIA DOMITILA**, con número ORCID0009-0004-0195-9018 Egresada(o) de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Enfermería, Especialidad Cuidado enfermero en emergencias y desastres, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2025.”**

Asesorado por el Docente PEÑA GUERRERO LESLIE ELIZABETH, DNI 40625205, ORCID0000-0002-7611-8158, tiene un índice de similitud de **10 (DIEZ) %**. con oid: 14912:543633146 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
CHIPANA CASIO LIDIA DOMITILA
 DNI N° 74933605



.....
 Firma del Asesor
PEÑA GUERRERO, LESLIE ELIZABETH
 DNI N° 40625205

Lima, 30 de diciembre del 2025

DEDICATORIA

A Dios, que me acompaña en todo momento y a mi familia que son mi motivación en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora por el soporte, tiempo y empatía durante la elaboración del proyecto de investigación.

JURADO:

Presidente: Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar

Secretario : Mg. Ramiro Enriquez Mendoza

Vocal : Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua

Resumen

Introducción: Los enfermeros conforma alrededor del 60% de los profesionales en salud, por lo cual forman parte de la primera línea de atención ante emergencias sanitarias globales, haciendo indispensable abordar las desigualdades que puedan generar un impacto negativo en la atención de salud brindada a los pacientes, actualmente los problemas como ansiedad, sobrecarga laboral, entre otros se están agudizando; causando sobrecarga laboral, presentismo. Esto afecta tanto al profesional como al ambiente laboral, y solo el 40% de países a nivel mundial están implementando acciones a brindar herramientas para incrementar la inteligencia emocional, descrita como una capacidad que puede mejorar tanto las competencias clínicas como sus habilidades para enfrentar retos diarios a los que se enfrentan en su jornada laboral.

Objetivo: “Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias”.

Métodos: estudio de tipo aplicada, cuantitativo, correlacional y transversal. La población censal estará conformada por 120 enfermeros del área de emergencias de un hospital nacional de Lima. Se utilizarán dos cuestionarios con una escala de Likert, ambos confiables y ya validados, óptimos para evaluar las variables. La información recogida se analizará en SPSS 28 y se probarán las hipótesis aplicando pruebas estadísticas como R de Pearson.

Palabras claves: “inteligencia emocional”, “desempeño laboral”, “enfermería”.

Abstract

Introduction: Nurses make up approximately 60% of healthcare professionals, making them part of the first line of care in the face of global health emergencies. This makes it essential to address inequalities that can negatively impact the healthcare provided to patients. Currently, problems such as anxiety and work overload, among others, are worsening, causing work overload and presenteeism. This affects both the professional and the work environment, and only 40% of countries worldwide are implementing actions to provide tools to increase emotional intelligence, described as a capacity that can improve both clinical competencies and their abilities to face daily challenges in their workday.

Objective: To determine the relationship between emotional intelligence and the job performance of nurses in the Emergency Department.

Methods: An applied, quantitative, correlational, and cross-sectional study. The census population will be made up of 120 nurses from the Emergency Department of a national hospital in Lima. Two Likert-scale questionnaires will be used, both reliable and validated, optimal for assessing the variables. The collected information will be analyzed using SPSS 28, and hypotheses will be tested using statistical tests such as Pearson's R.

Keywords: "emotional intelligence," "job performance," "nursing."

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	7
1.4 Justificación de la investigación.....	8
1.4.1. Teórica.....	8
1.4.2 Metodológica.....	8
1.4.3 Práctica.....	9
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	9
1.5.1 Temporal	9
1.5.2 Espacial	9
1.5.3 Población o unidad de análisis	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes	10
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Formulación de hipótesis	20
2.3.1 Hipótesis general.....	20
2.3.2 Hipótesis específicas	21
3. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1 Técnica	28
3.7.2 Descripción de instrumentos	28
3.7.3 Validación	29
3.7.4 Confiabilidad.....	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos.....	31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
4.1. Cronograma de actividades	32
4.2. Presupuesto	33
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
6. ANEXOS	40

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	42
Anexo 2. Instrumentos.....	44
Anexo 3. Formato de consentimiento informado	49
Anexo 4. Informe del asesor de Turnitin	51

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los enfermeros de áreas críticas enfrentan altos niveles de estrés y sobrecarga laboral. La ausencia de una adecuada gestión emocional incrementa el riesgo de desgaste profesional y deterioro del clima organizacional. Esta situación afecta la salud del personal, y a su vez del paciente (1). De igual modo, estos profesionales se perciben a sí mismos con sobrecarga laboral, estrés y angustia, viéndose limitadas sus posibilidades de cuidar al paciente con calidad y de forma humanizada (2).

Según la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo la pandemia del COVID 19 dejó como consecuencia el incremento de una cuarta parte en los niveles globales de ansiedad y depresión (3). Fue Enfermería quienes afrontaron como primera línea de respuesta estas emergencias sanitarias los que presentaron una alta carga laboral, trabajo bajo presión y exposición constante al sufrimiento de los pacientes y sus familias (4).

En el ámbito mundial enfermería representa alrededor del 60% de todos los profesionales sanitarios siendo de gran importancia mejorar sus capacidades y habilidades para incrementar su inteligencia emocional (5).

Otro reporte actualizado de la Organización Mundial de la Salud refiere que, persisten profundas desigualdades estructurales que afectan directamente el bienestar laboral de los

enfermeros. Entre los desafíos críticos se encuentra el limitado apoyo a la salud mental, ya que solo el 42 % de los países reportan contar con mecanismos para proteger y promover la salud psicológica del personal de enfermería, lo que puede repercutir negativamente en su desempeño, resiliencia y capacidad para brindar atención de calidad en servicios de emergencia hospitalaria (6).

Un estudio en Arabia Saudita obtuvo una media en un rango moderado a bueno de inteligencia emocional en las enfermeras, que está relacionada a un mayor desempeño laboral y compromiso, destacando la necesidad de que los líderes enfermeros implementen capacitaciones que promuevan el desarrollo de esta habilidad ya que mejora la calidad de cuidado, así como el ambiente laboral (7).

Otro estudio en Turquía evidenció puntuaciones de inteligencia emocional en las enfermeras entre niveles promedio y por encima del promedio, así mismo los enfermeros recién graduados mostraron mayor empatía y control emocional en comparación con las enfermeras con mayor experiencia (8).

En Grecia se evidenció que la inteligencia emocional es un recurso protector frente a las dificultades laborales reduciendo la renuncia silenciosa, la intención de abandonar el trabajo y el agotamiento profesional (9).

En Francia, se evidenció que las enfermeras de áreas críticas como la Unidad de cuidados intensivos presentaban agotamiento en más del 20%, cabe mencionar que alrededor del 16 % dejaron de laborar en el área crítica y más del 25% de enfermeras refirieron que no volverían a estudiar Enfermería. (10). En Italia se realizó un estudio con las enfermeras de

urgencias, las cuales mostraron niveles medio-alto de inteligencia emocional. Se encontraron también correlaciones negativas de inteligencia emocional con agotamiento y estrés (11).

Situación similar fue encontrada en España, donde un estudio evaluó la inteligencia emocional en las enfermeras obteniendo que el 61% aproximadamente presentaron “puntuaciones bajas en inteligencia emocional” y que casi el 39% “puntajes altos en inteligencia emocional” (12).

En México, un estudio encontró que el personal de enfermería de áreas críticas presenta nivel adecuado de inteligencia emocional con una media cerca de 18, la cual es ligeramente superior a la media de 17 obtenida por las enfermeras de áreas no críticas. Esto destaca que las enfermeras que laboran en áreas críticas presentan un nivel más alto de inteligencia emocional (13).

En Ecuador se evaluó la inteligencia emocional en estudiantes de enfermería de los últimos años, destacando una media cerca de 26 que corresponde a un nivel adecuado de inteligencia emocional, sin embargo, también menciona que los resultados muestran que existen falencias en cuanto a la capacidad de regular emociones en los futuros profesionales de enfermería (14).

Un estudio realizado en Lima que evaluó los niveles de inteligencia emocional de los enfermeros en un hospital encontró que sobre el 36% presentaron un nivel bajo, mientras que sobre el 31% presentaron un nivel adecuado, predominando niveles bajos de inteligencia emocional siendo necesario fortalecer esta habilidad para evitar repercusiones en las competencias de los enfermeros (15).

Así mismo, en el transcurso de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 en Arequipa, se evidenció que los profesionales de enfermería cuentan con una inteligencia emocional adecuada en un 65% y una satisfacción laboral moderada de 63%, demostrando una correlación significativa entre las variables (16).

En el Perú, los servicios de emergencia hospitalaria enfrentan una sobrecarga asistencial crónica que se intensificó durante la epidemia de dengue en 2024, con un aumento de casos de alrededor del 98% respecto al 2023, saturando la atención y generando estrés significativo en el personal de enfermería (17). Además, el déficit estructural de 60 000 enfermeros a nivel nacional genera una sobrecarga laboral significativa en los servicios de salud, particularmente en servicios de emergencia hospitalaria donde la demanda es constante y crítica (18).

Durante las prácticas profesionales se identificaron dificultades asociadas a las habilidades emocionales y su impacto en la efectividad los enfermeros de emergencias. Entre los principales factores destacan la sobrecarga asistencial por el alto flujo de pacientes y los tiempos de espera prolongados que incrementan la presión laboral. A ello se suma el estrés sostenido por la exposición continua a situaciones críticas de urgencia y sufrimiento humano. La evidencia muestra, además, una escasez de investigaciones específicas en emergencias hospitalarias peruanas que evalúen la inteligencia emocional y el desempeño con instrumentos validados. Finalmente, la ausencia de programas institucionales orientados al fortalecimiento de competencias emocionales en enfermería limita su actuar profesional y organizacional frente a los retos del entorno asistencial.

Los efectos de esta problemática se expresan en un riesgo incrementado de burnout, presentismo (estar físicamente presente, pero con una productividad disminuida) y rotación de personal en áreas críticas, lo que compromete la estabilidad de los equipos de salud; además, se observa un desempeño laboral heterogéneo que impacta directamente en la calidad y seguridad del cuidado de enfermería, generando variabilidad en la atención brindada a los pacientes. A ello se suma la reducción de la satisfacción laboral y el deterioro del clima organizacional, condiciones que debilitan la motivación profesional y la cohesión de los equipos. Finalmente, esta situación amplía la brecha en la formulación de políticas de gestión del talento humano en salud basadas en evidencia, dificultando la implementación de estrategias efectivas para fortalecer las competencias emocionales y optimizar el desempeño en contextos de alta demanda asistencial.

Por ello, se presenta esta investigación con la que se espera contribuir en el bienestar de los enfermeros y la calidad de los cuidados brindados en contextos de alta demanda y presión emocional, como es el área de emergencias.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias en un hospital nacional de Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional en su dimensión de autoconocimiento con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional en su dimensión de autorregulación con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional en su dimensión de motivación con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional en su dimensión de empatía con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional en su dimensión de habilidades sociales con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar la relación existente entre la inteligencia emocional en su dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.
2. Identificar la relación existente entre la inteligencia emocional en su dimensión autorregulación y el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.
3. Identificar la relación existente entre la inteligencia emocional en su dimensión motivación y el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.
4. Identificar la relación existente entre la inteligencia emocional en su dimensión empatía y el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.
5. Identificar la relación existente entre la inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La Teoría del Cuidado Humano Transpersonal de Jean Watson, se relaciona con la inteligencia emocional como base de un cuidado holístico, resaltando las emociones y la empatía que trasciende en una relación terapéutica sostenida ente la enfermera-paciente.

El Modelo de Desempeño Laboral Individual de Koopmans, permite evaluar el desempeño laboral de los profesionales en interacción con su entorno, lo que repercute en el compromiso con las tareas, el apoyo al equipo y la prevención del desgaste profesional.

1.4.2 Metodológica

Se utilizará el método hipotético-deductivo, que permite alcanzar conocimiento partiendo de principios generales hasta llegar a conclusiones específicas sobre las variables de estudio. Se emplearán instrumentos psicométricos validados y adaptados al contexto peruano para medir ambas variables de estudio, que serán de utilidad para futuras investigaciones que deseen abordar esta problemática en el ámbito de enfermería. La metodología cuantitativa permitirá generar evidencia objetiva y replicable sobre la relación entre las variables, contribuyendo al desarrollo de la investigación en enfermería basada en la evidencia.

1.4.3 Práctica

El estudio aportará información valiosa para diseñar programas de capacitación orientados al fortalecimiento de competencias emocionales en enfermería. Dado que es un factor esencial para el bienestar laboral, sus beneficios se proyectan en varios niveles: para las enfermeras, al reducir el estrés y favorecer la satisfacción profesional; para los pacientes, al garantizar una atención más empática, segura y de calidad; para las instituciones, al optimizar el desempeño, disminuir la rotación y fortalecer el clima organizacional; y para la sociedad, al contribuir a un sistema de salud más humano, eficiente y sostenible.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Se realizará entre los meses de octubre y diciembre de 2025.

1.5.2 Espacial

Se realizará en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, cuya sede única se encuentra en Lima Metropolitana, distrito de Breña, en la avenida Alfonso Ugarte 848.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Está conformada por enfermeros del área de emergencias y desastres.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Mehralian (19) en Irán en el 2025 se llevó a cabo una pesquisa cuyo objetivo fue “Examinar el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral, mediado por la competencia clínica”. Estudio transversal descriptivo, analítico con 385 enfermeras de seis hospitales. Los resultados en cuanto a la inteligencia emocional indicaron un nivel moderado, el cual presentó un efecto significativo del 57 % sobre el desempeño laboral, confirmando su papel mediador en la relación entre inteligencia emocional y rendimiento profesional. Así mismo, la inteligencia emocional tuvo un impacto positivo del 46 % sobre la competencia clínica. Para finalizar este análisis, puede afirmarse una correlación significativa que vincula estas variables.

Fashafsheh (20) en Palestina en el año 2025, realizó un estudio para “evaluar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral”. Estudio transversal conformado de 226 enfermeras de UCI en Palestina. Los resultados mostraron que las enfermeras alcanzaron puntuaciones elevadas en inteligencia emocional, destacando la subescala de percepción de emociones, con más del 80 % del puntaje esperado. En cuanto al desempeño laboral, los participantes obtuvieron un 86 %, evidenciando un nivel alto de eficiencia y calidad en sus funciones. Finalmente, se evidencia una relación significativa entre ambas variables.

Acosta (21) en Ecuador en el 2024 realizó una pesquisa con el objetivo de “medir la inteligencia emocional en la práctica del cuidado”. Estudio cuantitativo transversal con 206 enfermeros de dos hospitales de la provincia de Imbabura. Los resultados mostraron que el 47 % alcanzó niveles óptimos en atención y regulación emocional, mientras que un 38 % presentó niveles medios y un 15 % niveles bajos. En cuanto a la satisfacción laboral, se observó que más del 60 % de quienes tenían alta inteligencia emocional reportaron satisfacción elevada, frente a solo un 25 % en el grupo de menor puntuación. El estudio concluyó que, aunque casi la mitad del personal mantiene un nivel adecuado de inteligencia emocional, aún es necesario reforzar su desarrollo en programas formativos para potenciar el desempeño y la calidad del cuidado en enfermería.

Vique (22) en Colombia, Pereira en el 2020 realizó un estudio cuyo objetivo fue “analizar la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería”. La investigación incluyó a 176 profesionales entre enfermeras, jefes y auxiliares, utilizando un diseño correlacional. El análisis de las variables mostró que, dentro del personal de enfermería, aproximadamente el 64 % presentaba un nivel adecuado de inteligencia emocional, el 19 % alcanzaba un nivel excelente y cerca del 17 % mostraba un nivel bajo. En cuanto a la satisfacción laboral, el 58 % de los participantes reportó sentirse satisfecho con su trabajo, el 22 % se declaró muy satisfecho, mientras que el 20 % expresó insatisfacción laboral. Concluyendo que no hay un vínculo significativo entre las variables.

Alonazi (23) en Arabia Saudí desarrolló en 2020 un estudio con el objetivo de “analizar el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral durante la crisis del COVID-19”. Estudio cuantitativo transversal con 341 enfermeros de tres hospitales, principalmente en UCI y neonatología. Los resultados revelaron que el 63 % de los participantes obtuvo puntajes moderados-altos en la escala WLEIS de inteligencia emocional. Además, los hospitales con mayores niveles de inteligencia emocional reportaron alrededor del 70 % menos de casos de burnout, lo que confirma una relación inversa entre ambas variables. Se determinó que hay un vínculo significativo entre las variables.

Antecedentes nacionales

Ydrogo (24) en 2024 realizó un estudio con el objetivo de “analizar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeros durante la pandemia de COVID-19”. Estudio cuantitativo descriptivo-correlacional en el hospital ESSALUD Bagua (Amazonas). La muestra estuvo conformada por 52 personas entre profesionales de Enfermería y Técnicos de Enfermería, Se encontró que el 65 % de los profesionales con niveles altos de inteligencia emocional presentó un desempeño laboral óptimo, frente al 28 % de quienes tenían niveles bajos. Asimismo, se observó que la inteligencia emocional favoreció el uso de mecanismos de afrontamiento más efectivos durante la crisis sanitaria. Concluyendo que existe un vínculo relevante entre las variables del estudio.

Edonis-Haro (25) en Lima en el 2022, llevó a cabo una pesquisa cuyo objetivo de "determinar la inteligencia emocional en enfermeros del servicio de emergencia de un establecimiento sanitario ubicado en Lima Norte". El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, incluyendo 36 enfermeros del servicio de emergencia. Los resultados evidenciaron que prevaleció el nivel adecuado de inteligencia emocional con 64%, le siguió el nivel excelente con alrededor del 20% y nivel bajo con más del 15%; en las dimensiones específicas, la percepción emocional mostró nivel adecuado en 55%, la comprensión de emociones nivel adecuado en 47%, y la regulación emocional nivel adecuado en 44%. Se concluyó que los enfermeros de emergencia presentan predominantemente niveles adecuados de inteligencia emocional, lo cual es fundamental para el manejo efectivo de situaciones críticas en el servicio.

Álvarez (26) 2022 en Lima, desarrolló un estudio con el objetivo: "determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima". Estudio de tipo cuantitativo que incluyó a 83 enfermeros de una clínica privada. Los resultados mostraron que el 74% de enfermeros tenían un buen desempeño laboral, en contraste con el 66% que presentó un nivel regular de inteligencia emocional. Se concluyó que hay un vínculo moderado entre las variables del estudio.

Torres (27) en Pucallpa en el 2021 llevaron a cabo una investigación con el objetivo de "establecer la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un Hospital de Pucallpa". Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, incluyendo a 125 participantes del área de salud. Demostraron que

el 67% de los profesionales obtuvieron niveles medios de inteligencia emocional, el 28% niveles altos, y el 5% bajos; mientras que en desempeño laboral predominó un buen desempeño laboral con 88%, y 19% un desempeño excelente y 10% deficiente desempeño. Concluyendo que hay una relación estadísticamente relevante entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Inteligencia emocional

Definiciones conceptuales

La inteligencia emocional hace referencia a aquella competencia para detectar y reconocer las emociones personales como las de otros, valorar sus diferencias y aplicar dicha información de manera estratégica para orientar el pensamiento y el comportamiento de forma adecuada (28).

La inteligencia emocional también es definida como “la capacidad del individuo de gestionar inteligentemente sus emociones”. Siendo fundamental que se reconozcan y procesen las emociones de manera asertiva y coherente; evitando que sean reprimidas (29).

Goleman definió inteligencia emocional como: “la capacidad de reconocer, comprender y regular las propias emociones, así como identificar y gestionar las emociones de los demás”. mediante cinco componentes fundamentales: el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Esta habilidad es

particularmente relevante en el ámbito sanitario, donde los profesionales enfrentan situaciones de alta demanda emocional y estrés constante (30).

En el contexto de enfermería, la inteligencia emocional se comprende como "la capacidad de atender, comprender y reparar la vida emocional", constituyéndose en un indicador del desempeño laboral exitoso y un factor fundamental para fomentar relaciones intra e interpersonales significativas. Los profesionales de enfermería que desarrollan una adecuada inteligencia emocional demuestran mayor capacidad para brindar cuidado humanizado y mantener su bienestar psicológico (31).

Dimensiones de la inteligencia emocional

Dimensión 1: Autoconocimiento

El autoconocimiento hace referencia al “conocimiento de los propios estados mentales” (32). Es la capacidad fundamental que permite a los profesionales de enfermería identificarse como seres con habilidades para adaptarse continuamente. Incluye el autoconcepto, la comprensión emocional de sí mismo, donde se reconocen las emociones que se pueden presentar y cómo manejarlas, y la identificación de cambios, permitiendo manejar diversas situaciones en base a las emociones que guían el comportamiento (33).

Dimensión 2: autorregulación emocional.

Comprende el mecanismo que posee el ser humano que le permite vivir en un balance emocional continuo. Centrada en el control de la "homeostasis emocional", donde cuando se presentan situaciones que desbordan las emociones, la capacidad de autorregulación se

encarga de ajustar la experiencia emocional para regular el comportamiento, logrando una intervención adecuada sin perjudicar al profesional (34).

Dimensión 3: Motivación

Se refiere a la capacidad de los individuos para orientar su comportamiento hacia metas y logros, manteniendo un esfuerzo sostenido incluso frente a obstáculos o dificultades. Las personas motivadas internamente no dependen únicamente de recompensas externas, sino que encuentran satisfacción en el progreso personal y profesional, en la superación de retos y en la realización de su potencial. Esta competencia incluye la perseverancia, el compromiso con la excelencia y la iniciativa para buscar soluciones creativas ante problemas. En el ámbito de la enfermería, la motivación impulsa a los profesionales a mejorar continuamente sus habilidades, a brindar un cuidado de calidad y a mantener una actitud positiva frente a situaciones estresantes (35).

Dimensión 4: Empatía

Es fundamental tener en cuenta los sentimientos de los demás para comprender la importancia del manejo emocional. Esta habilidad permite no generar conflictos y ofrecer apoyo cuando otras personas necesitan ser comprendidas. La empatía facilita el liderazgo en equipos de trabajo, donde cada integrante siente que puede ser escuchado y que sus opiniones son valoradas, generando confianza y promoviendo mejoras continuas (36).

Dimensión 5: Habilidades sociales

Hace referencia a la facultad de comunicarse adecuadamente con su entorno, construir relaciones sólidas y colaborar en equipo. Esta competencia permite comunicarse de forma clara, resolver conflictos, influir positivamente en los demás y fomentar un ambiente de cooperación y confianza. En el ámbito profesional, especialmente en enfermería, las habilidades sociales facilitan la integración en equipos de trabajo, mejoran la comunicación con los pacientes y sus familias, y fortalecen la cohesión grupal. Además, promueven el bienestar psicológico, el crecimiento personal y el desarrollo cognitivo de los profesionales, contribuyendo a un desempeño laboral más eficiente y humano. La práctica de estas habilidades asegura que cada integrante sea valorado y escuchado, generando un entorno propicio para la mejora continua y la calidad en la atención sanitaria. Por ello, las habilidades sociales son un componente esencial de la inteligencia emocional, clave para el liderazgo y la interacción efectiva en cualquier contexto laboral (37).

Teoría de Enfermería

La Teoría del Cuidado Humanizado planteada por Jean Watson constituye una base fundamental para el entendimiento de las variables en estudio, permiten comprender la relación entre ellas. Watson plantea que el cuidado es una práctica profundamente humana que requiere no solo conocimientos técnicos, sino también la habilidad de reconocer, regular y expresar las emociones propias y ajenas de manera ética y empática. Estas competencias corresponden a los principios de la inteligencia emocional, indispensables para establecer relaciones terapéuticas auténticas con los pacientes y fomentar la cooperación en equipos

interdisciplinarios. A su vez, Watson subraya que el bienestar del profesional es esencial para garantizar un cuidado de calidad, pues una enfermera emocionalmente equilibrada y motivada experimenta mayor satisfacción laboral, reflejada en compromiso, motivación y menor riesgo de desgaste. De este modo, la teoría de Watson otorga soporte teórico a la investigación al reconocer que la gestión de las emociones en el ejercicio del cuidado no solo impacta en la salud del paciente, sino también en el equilibrio personal y profesional de la enfermera (38).

2.2.2 Desempeño laboral

Definiciones conceptuales

El desempeño laboral se comprende como un sistema que direcciona mediante un sistema de acciones al desarrollo de las organizaciones, para lograr el éxito deseado, siendo fundamental aprender a gestionar las emociones que permita mantener un adecuado bienestar y convivencia (39).

Así mismo el desempeño laboral tiene en cuenta diversas acciones relacionadas a las capacidades de los profesionales como parte de su rol en su entorno laboral, esto evalúa las competencias que son más relevantes para fortalecerlas y formen los cimientos del conduzcan al éxito esperado (40).

En el ámbito de Enfermería, el desempeño laboral comprende un conjunto de conductas que hacen posible un cuidado seguro, humano y eficaz. Este desempeño se articula

en 3 dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente (41).

Dimensiones del desempeño laboral de la enfermera

Desempeño de las tareas

Desarrolla objetivos orientados a conocer el desempeño de los colaboradores en la realización de sus tareas dirigidas al cumplimiento de los objetivos institucionales. Cada cargo tiene sus funciones específicas y se puede verificar el desempeño laboral verificando si los colaboradores realizan sus deberes laborales acordes a su perfil profesional (42).

Desempeño contextual

Se refiere a aquellas conductas que coadyuvan a la mejora del entorno emocional, social y organizativo en el que se desarrolla el trabajo, direccionado hacia el logro de objetivos organizacionales. Este desempeño apoya la formación de núcleos de trabajo donde prima la armonización y buen clima laboral, contribuyendo a que las relaciones sociales se mantengan en armonía (43).

Desempeño contraproducente

Describe aquellas conductas negativas que surgen dentro del desempeño laboral, tales como el ausentismo, tardanzas, tareas incorrectas, conflictos interpersonales y formación de grupos confrontados. Estas acciones afectan la realización de un adecuado

desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos organizacionales, impactando negativamente las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo (44).

Teorías de Enfermería

La Teoría de Koopmans aborda el desempeño laboral como una variable fundamental en las personas que se desempeñan en alguna organización, que comprende un conjunto de comportamientos guiados hacia un objetivo. Desde esta perspectiva, la segunda variable presenta 3 dimensiones: Desempeño de las tareas, que incluye todas acciones propias de la profesión, como administrar medicamentos, realizar procedimientos y registrar adecuadamente la evolución de los pacientes. La segunda es el desempeño contextual, que se refleja en aquellas actitudes que sostienen la vida diaria del hospital, como apoyar a los compañeros, mostrar empatía hacia los pacientes y sus familias, y estar dispuestos a dar un esfuerzo adicional cuando la situación lo requiere. Finalmente, el modelo también reconoce el desempeño contraproducente, que engloba aquellas conductas que afectan negativamente el trabajo, como el ausentismo, el presentismo o la falta de compromiso (45).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi = Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los enfermeros del área de Emergencias.

Ho =No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los enfermeros del área de Emergencias.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencias.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencias.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión automotivación y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencias.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión empatía y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencias.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencias.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método por utilizar permitirá deducir la teoría a través de la formulación de una hipótesis que será sometida a prueba con el fin de validar o refutar, obteniéndose conclusiones que deberán ser confrontadas desde aspectos generales a particulares (46).

3.2. Enfoque de la investigación

Es de enfoque cuantitativo basado en la compilación y cuantificación de datos numéricos para cuantificar las variables, empleando técnicas estadísticas tanto para el proceso como para el análisis de la información, en la contratación de las hipótesis (47).

3.3. Tipo de investigación

Es aplicada, dado que integrará conocimientos obtenidos de la investigación para ser aplicados en la práctica, en provecho de los sectores de la sociedad de manera inmediata (48).

3.4. Diseño de la investigación

Es descriptivo porque mostrará en detalle los aspectos de las variables en investigación (49).

Es correlacional ya que busca conocer la forma de relacionamiento de ambas variables en el ámbito de la investigación (50).

Es observacional puesto que sólo se limita a recoger datos sin intervenir ni manipular las variables (51).

El estudio es de tipo transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un único momento del tiempo, sin seguimiento de los participantes, utilizando datos primarios (52).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

120 enfermeros del área de emergencias de un hospital nacional, no se contará con muestra ya que la población es finita (53).

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería del área de emergencias que den su consentimiento informado.
- Que realicen actividades asistenciales en el servicio.
- Profesionales con un mínimo de 6 meses de experiencia laboral.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que no coloquen su rúbrica en el consentimiento informado.
- Con licencia o vacaciones durante el período de la recopilación de datos.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1.- Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
La inteligencia emocional se consolida como un factor clave para el desarrollo de habilidades para el control de emociones que guían el actuar de las personas y su éxito (54).	Es la aplicación de un instrumento válido y confiable para obtener el nivel de Inteligencia emocional que tiene 5 dimensiones, las cuales son: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales (55).	D1 Autoconocimiento	Emociones Pensamientos	Ordinal	Inteligencia emocional alta (81-100 puntos). Inteligencia emocional medio (61-80 puntos). Inteligencia emocional bajo (< 60 puntos).
		D2: Autorregulación	Estrategias de regulación de emociones (pausa, diálogo interior, tranquilidad)		
		D3. Motivación	Intento Ánimo Metas Cumplimiento		
		D4. Empatía	Sentimientos Amabilidad Integración		
		D5. Habilidades sociales	Conductas Respeto Resolución de conflictos Apoyo		

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
El desempeño laboral es descrito como un grupo de competencias y capacidades que son necesarias para cumplir las metas establecidas en la organización para el desarrollo de esta como de la persona (56).	Es la aplicación de un instrumento válido y confiable para obtener el nivel de Desempeño laboral que se divide en 3 dimensiones, las cuales son: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente (57).	D1. Desempeño de Tareas	Cumplimiento Prioridades Gestión del tiempo	Ordinal	Desempeño laboral alto (56-70 puntos). Desempeño laboral medio (35-55 puntos). Desempeño laboral bajo (< 34 puntos).
		D2. Desempeño Contextual	Iniciativa Dedicación Creatividad Responsabilidades Retos Participación		
		D3. Desempeño contraproducente	Problemas Aspectos negativos		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La encuesta será la técnica empleada para recoger información cuantitativa (58).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1

Fue previamente validado por Villanueva (55) en el año 2017. Está conformado en su totalidad por 20 ítems desglosados en 5 dimensiones; las cuales son: Autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; con 4 ítems en cada dimensión, Cada ítem se responde mediante una escala tipo Likert con 5 opciones: (Siempre 5, Muchas veces 4, A veces 3, Pocas veces 2, Nunca 1). La calificación global de inteligencia emocional se obtiene sumando los puntajes de todas las dimensiones, estableciendo los siguientes rangos:

Inteligencia emocional alta (81-100 puntos).

Inteligencia emocional medio (61-80 puntos).

Inteligencia emocional bajo (< 60 puntos).

Instrumento 2

Se utilizará la escala Desempeño Laboral en Colaboradores Peruanos, validada y adaptada a la realidad peruana en el 2022 por Geraldo (57). Este cuestionario mide el desempeño laboral individual mediante 3 dimensiones: desempeño de tareas que consta de 4 enunciados, desempeño contextual que consta de 6 enunciados y desempeño contraproducente con 4 enunciados, utiliza una estructura breve y eficaz formado por 14 ítems en total. Cada enunciado responde mediante una escala con formato Likert (Siempre 5, Muchas veces 4, A veces 3, Pocas veces 2, Nunca 1). De este modo, se considera los siguientes rangos:

Desempeño laboral alto (56-70 puntos).

Desempeño laboral medio (35-55 puntos).

Desempeño laboral bajo (< 34 puntos).

3.7.3 Validación

Instrumento 1

Lo obtuvo por medio de un juicio de 3 expertos (Grado de Doctor) quienes recalcaron que existe suficiencia en el instrumento (55).

Instrumento 2

Se realizó validez de contenido (coeficientes de Aiken > 0,80; IHC > 0,35) y validez en base a su estructura interna mediante análisis factorial confirmatorio, logrando ajustar el

instrumento original de 18 ítems a una versión refinada de 14 ítems. Los índices de ajuste reportados fueron adecuados, evidenciando solidez psicométrica para las dimensiones de desempeño de tareas, contextual y contraproducente (57).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1

El Coeficiente Alfa de Cronbach de fiabilidad es 0,91, demostrando que su uso es de alta confiabilidad (55).

Instrumento 2

El Coeficiente Alfa de Cronbach de fiabilidad es 0.84, lo cual indica que el instrumento cuenta con una alta confiabilidad (57).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se procesará la evidencia compilada en una hoja de cálculo del programa Ms Excel para su análisis utilizando la herramienta estadística SPSS versión 28.0. Para evaluar la relación de variables se empleará la Prueba de correlación de Pearson. Posteriormente la información se mostrará en tablas y gráficos con el respectivo análisis e interpretación.

3.9. Aspectos éticos

En el siguiente estudio se considera los derechos humanos en todo momento, los cuales serán respaldados mediante los principios éticos:

Principio de Autonomía: Se respetará la libertad de decisión de los participantes mediante la obtención del consentimiento informado por escrito, garantizando que la participación sea voluntaria.

Principio de Beneficencia: Los resultados del estudio contribuirán al desarrollo de conocimiento científico que beneficiará a la institución y profesionales de enfermería.

Principio de No Maleficencia: La investigación no implica riesgos físicos ni psicológicos para los participantes.

Principio de Justicia: Todas las personas podrán participar, sin discriminación por sexo, edad, experiencia laboral u otras características personales. Los beneficios y resultados del estudio serán compartidos con la institución participante.

4.2. Presupuesto

BIENES			
BIENES	CANTIDAD	COSTO UNIDAD	COSTO TOTAL (soles)
Lapiceros	4	2.5	10
Papel bond	1000	0.1	100
CD	5	1.5	7.5
USB (32 GB)	1	50	50
Corrector	5	3	15
Folder manilo	4	1.5	6
Archivador	2	20	40
SUBTOTAL			249
SERVICIOS			
SERVICIOS	CANTIDAD	COSTO UNIDAD	COSTO TOTAL (soles)
Internet	2	200	400
Tiños / Impresiones (cuestionario/consentimiento)	162	4	684
Empastados	3	50	150
Quemado de CD	5	10	50
Pasajes	10	10	100
SUBTOTAL			1.735
TOTAL			1.984

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Cabrera C., Juna C. Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. *Rev Enf Glo* [Internet]. 2024;74, 446-459. [Consultado el 07 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v23n74/1695-6141-eg-23-74-446.pdf>
2. Villarreal J, Armendáriz N, Sánchez M, Alonso M, López K. Inteligencia emocional, satisfacción laboral y consumo de alcohol en el personal de enfermería. *Horiz. sanitario* [Internet]. 2023;22(2):393-399. [Consultado el 07 de setiembre del 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592023000200393&lng=es
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. [Consultado el 7 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
4. Mo Y, Deng L, Zhang L. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *J Nurs Manag.* [Internet]. 2020; 28:1002– 1009. [Consultado el 07 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7262235/>
5. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. [Internet]. Geneva: Nursing now; 2020. [01 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/331677/9789240003279-eng.pdf?sequence=1>
6. Organización Mundial de la Salud. Aumenta el personal de enfermería, pero las desigualdades amenazan los objetivos mundiales en materia de salud. [Internet]. [Consultado el 27 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>
7. Turjuman F., Alilyyani B. Emotional Intelligence among Nurses and Its Relationship with Their Performance and Work Engagement: A Cross-Sectional Study. *Nur Manag* [Internet]. 2023;1-8. [Consultado el 14 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1155/2023/5543299>
8. Ebstein A., Tan K., Panageas K., Arnetz J., Burke M., The Emotional Intelligence, Occupational Stress, and Coping Characteristics by Years of Nursing Experiences of Newly Hired Oncology Nurses. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing.* [Internet].

2021;8(4),352-359. Consultado el 14 de setiembre del 2025]. Disponible en: [https://apjon.org/article/S2347-5625\(21\)00058-5/fulltext](https://apjon.org/article/S2347-5625(21)00058-5/fulltext)

9. Galanis P., Katsiroumpa A., Moisoglou I., Derizioti K., Gallos P., Kalogeropoulou M. Emotional intelligence protects nurses against quiet quitting, turnover intention, and job burnout. *AIMS Public Health* [Internet]. 2024;11(2),601-613. [Consultado el 07 de agosto del 2025]. Disponible en: doi: [10.3934/publichealth.2024030](https://doi.org/10.3934/publichealth.2024030)

10. Vacheron C., Bras M., Friggeri A., Manzon C., Vivier E. Factores que influyen en la rotación de enfermeras en las unidades de cuidados intensivos francesas: una encuesta multicéntrica. *Scien Dir* [Internet]. 2024;44(1)1-8. [Consultado el 14 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352556824001188?via%3Dihub>.

11. Musio, M., Ginogi, F., Casini, S., Lucente, G., Timmins, F., Hayter, M., et al. The Impact of Emotional Intelligence on Nurses' Professional Quality of Life in Pre-Hospital Emergency Settings: A Multicentre Mixed-Method Study. *J Clin Nurs*, [Internet]. 2025; 34(1),108-116. [Consultado el 28 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jocn.17511>.

12. Motero M., Martines A., Braagan A., Simon M., Oropesa N., Sisto M., Perez M. et al. Perfiles de inteligencia emocional y acoso psicológico en enfermería: el papel mediador del apoyo social y la sensibilidad a la ansiedad. *Rev Eur de Inves en Sal.* [Internet]. 2021;11(2):345-357. [Consultado el 15 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2254-9625/11/2/26>

13. Villarreal J., Armendáriz N., Sánchez M., Alonso M., López K. Inteligencia emocional, satisfacción laboral y consumo de alcohol en el personal de enfermería. *Horiz. sanitario* [Internet]. 2023;22(2):393-399. [Consultado el 15 de setiembre del 2025]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592023000200393&lang=es

14. Remache L., Guerra C., Agualongo D., & Días S. *Rev. Cien. Tes. Inteligencia emocional y los nuevos retos del personal de enfermería.* [Internet] 2023;3(1). [Consultado el 15 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/190/263>

15. Camarena L., Camarena M, Fernández W, Gonzales S., Cárdenas M. Tipo de familia e inteligencia emocional en enfermeros de un hospital público de Perú. *Enfer Mont* [Internet]. 2022;11(1): e2418. [Consultado el 15 de setiembre del 2025]. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062022000101205&lng=es

16. Abarca Y, Apaza Y, Carrillo G, Espinoza T. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Rev Cub Enfermer* [Internet].

2021;37(1). [Consultado el 27 de setiembre del 2025] Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003&lng=es.

17. Ministerio de Salud. CDC Perú emite alerta epidemiológica sobre epidemia de dengue en el Perú. [Internet]. [Consultado el 02 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.dge.gob.pe/portalnuevo/informacion-publica/prensa/cdc-peru-emite-alerta-epidemiologica-sobre-epidemia-de-dengue-en-el-peru/>

18. El Perú necesita 18 mil médicos y 60 mil enfermeros para cubrir demanda actual en hospitales y clínicas. Nacional. [Internet]. 20 de abril del 2023. [Consultado el 29 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://radionacional.gob.pe/noticias/locales/el-peru-necesita-18-mil-medicos-y-60-mil-enfermeros-para-cubrir-demanda-actual-en-hospitales-y-clinicas>

19. Mehralian, G., Bordbar, S., Bahmaei, J., & Yusefi, A. R., Examining the impact of emotional intelligence on job performance with the mediating role of clinical competence in nurses: a structural equation approach. BMC Nursing, [Internet]. 2025;24, 384. [Consultado el 20 de agosto del 2025], Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03002-2>

20. Fashafsheh, I., Eqtait, F., Hammad, B., Ayed, A., & Salameh, B. The impact of emotional intelligence on work performance among ICU nurses in Palestine: a cross-sectional study. BMC Nursing, [Internet]. 2025,(24), 413. [Consultado el 24 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03068-y>

21. Acosta SL, et al. Las emociones en la práctica del cuidado de enfermería en unidades hospitalarias. Enferm Cuidándote. [Internet]. 2024;8(1)58.66. [Consultado el 02 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://enfermeriacuidandote.com/article/view/7139>

22. Vique M., Betancur Sandra., Quiroz E., Castaño E. Inteligencia emocional y satisfacción laboral: un análisis en el personal de enfermería. [Internet]. 1.ª ed. Ciudad de Colombia: Paez J; 2020. [Consultado el 01 de diciembre del 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/350625430_Inteligencia_emocional_y_satisfaccion_laboral_un_analisis_en_el_personal_de_enfermeria doi: [10.31908/eucp.13.c97](https://doi.org/10.31908/eucp.13.c97)

23. Alonazi W. The impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: a Cross-Sectional Analysis. Psychology Research and Behavior Management. [Internet]. 2020;13,749-757. [Consultado el 02 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=61618>

24. Ydrogo S, Josselym R. Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería en escenarios pandémicos del hospital Essalud Bagua capital-Amazonas. [Tesis para optar por el grado de Maestría en Enfermería]. Universidad Señor de Sipán; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/14885>

25. Edonis H. Inteligencia emocional en enfermeros del servicio de emergencia de un establecimiento sanitario ubicado en Lima Norte. *Cuidado y Salud Pública* [Internet]. 2022;2(2):29-35. [Consultado el 02 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/50>
26. Alvarez T., Kathy M. Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Lima. Universidad Norbert Wiener. 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eff3fa2c-6a89-47be-8f41-f678003dd4e5/content>
27. Torres E, Fretel N, Coral M, Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Rev Vive* [Internet]. 2021;4(10),64-71. [Consultado el 27 de agosto del 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2664-32432021000100064
28. Marcos J, et al. Relación médico-paciente e inteligencia emocional, un reto en la educación médica. *Med ética*. 2021;32(3):635-664. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2594-21662021000300635&script=sci_arttext
29. Velásquez Y., Parra C., Manjarrez N., Oquendo E. Inteligencia emocional, motivación y desarrollo cognitivo en estudiantes. *Rev Inter de Hum*. [Internet]. 2023. [Consultado el 16 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://ve.scielo.org/pdf/crighthect/v9n17/2542-3029-crighthect-9-17-4.pdf>
30. Goleman D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Madrid. Editorial Kairós. 1996. *Learning*, 24(6), 49-50.
31. Benito M. Inteligencia emocional en el ámbito enfermero. Trabajo de Fin de Grado. Universidad de Salamanca; 2015. Disponible en: https://gredos.usal.es/bitstream/10366/139559/1/TFG_BenitoMaria_InteligenciaEmocional.pdf
32. Gertler B. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* [Internet]. California: Stanford University; 2021. Disponible en: <https://plato.stanford.edu/archives/win2021/entries/self-knowledge/>
33. García F, Palacios R. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca – Huancayo - 2021. Tesis. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3680/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Bonanno GA. Emotion self-regulation. En: Mayne TJ, Bonanno GA, editores. *Emotions: Current issues and future directions*. Nueva York: Guilford Press; 2001. p. 251-285.

35. Jofre R. Motivación y los 4 pilares de la inteligencia emocional [Internet]. Gestipolis; 2018 [consultado 09 nov 2023]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/motivacion-y-los-4-pilares-de-la-inteligencia-emocional/>
36. Sornoza B, García A, Manrique G, Peña G. La inteligencia emocional en la enfermería. [Internet]. 2025;7(4):179-186. [Consultado el 11 de septiembre de 2025]; Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2134>
37. Infantes P., Otiniano M., O'Higgins D., Chirinos W., Nina E. Inteligencia emocional y habilidades sociales en estudiantes de un centro de educación superior privado en Lima, Perú. Rev Cien Lat. [Internet]. 2025, (9)5, 4868-4888. [Consultado el 07 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/17261/24843>
38. Watson J. Nursing: The philosophy and science of caring. Rev. ed. Boulder: University Press of Colorado; 2008.
39. Orezzaoli B. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología]. Perú. Universidad de Lima. 2021. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13225/Orezzaoli_Alvarez.pdf?sequence=1
40. Salazar H., Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área rpm control Perú de la empresa Allus Global BPO Center- Chiclayo. [Tesis para optar al grado de licenciatura de administración]. Perú. Universidad San Juan Bautista. 2022. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/a02b75ac-cc44-433d-b880-aacd126b319f/content>
41. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, de Vet HCW, van der Beek AJ. Construct validity of the individual work performance questionnaire. J Occup Environ Med. 2014;56(3):331-337.
42. Ticahuanca F. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. Rev Inv Val Agre. [Internet] 2021,8(1),86-98. [Consultado el 10 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://riva.upeu.edu.pe/index.php/riva/article/view/1633/1916>
43. Bernal I. Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [Internet]. 2021.12(23). [Consultado el 05 de setiembre del 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000200106&lng=es

44. Sanchez I., Altamirano S., Martinez R., Niebla R., oreno D., Inzunza P. Meditación y desempeño laboral (Job Performance). Una revisión teórica en las dimensiones de comportamiento cívico y contraproducente. *Adm y Org* [Internet]. 2024;27(53). [Consultado el 10 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.24275/MLKY4429>
45. Ramos P, Barrada J, Fernández E, Koopmans L. Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire. *J Work Organ Psychol*. [Internet]. 2019;35(3):195-205. [Consultado el 16 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>
46. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 6ta ed. México: McGraw Hill; 2018.
47. Bernal CA. Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 4ta ed. Colombia: Pearson; 2016.
- 48.-Soto S. ¿Cuál es la diferencia entre la investigación básica e investigación aplicada? [Internet]. Tesisencia. [Consultado 16 Agosto 2025]. Disponible en: <https://tesisencia.com/contacto/>
- 49 -Qualtrics. Investigación Cuantitativa. [Internet].2024. [Consultado 2 Agosto 2025]. Disponible en: <https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/investigacion/investigacioncuantitativa/>
- 50.Arias-Gonzales J. Diseño y metodología de la investigación. *Rev Investig Enferm*. [Internet] 2020;4(2):23-34. [Consultado el 16 de setiembre del 2025]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
51. Castro M., Simian D. La enfermería y la investigación. *Rev Med Cli Con* [Internet]. 2018;29(3):301-310. [Consultado el 16 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-la-enfermeria-y-la-investigacion-S0716864018300531>
52. Medina M., [Internet]. 1.ª edición en INEDU. Lima: Biblioteca Nacional; 2023. [Consultado el 16 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
53. Arias J, Villasís M, Miranda M. El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx*. [Intenet]. 2016;63(2):201-206. [Consultado el 10 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
54. Pérez-Montano Geidy, Morejón-Castillo Maidielis, Díaz-Rábago Ana Beatriz. Importancia de la Inteligencia Emocional en estudiantes y profesionales de la salud. *Rev Ciencias Médicas* [Internet]. 2024 Feb [citado 2025 Sep 21] ; 28(1) : . Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942024000100025&lng=es.

55. Villanueva R., Inteligencia emocional y el desempeño laboral en el Centro Regulador de Urgencias y Emergencias Nacional – EsSalud 2017. Lima, 2017. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de los servicios de salud]]. Universidad Católica de Trujillo. 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22256/Villanueva_JRM.pdf?sequence=1
56. Ticahuanca F., Mamani B. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. Rev Inv Val Agre [Internet]. 2021;8(1):86-98. [Consultado el 20 de setiembre del 2025]. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633/1916
57. Geraldo L., Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. Revista de Investigación en Psicología, [Internet]. 25(1), 63-81. [Consultado el 01 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
58. Sanchez C., Hernandez K. La encuesta como técnica de investigación en ciencia política. Rev Méx opi pub. [Intenet]. 2024;63:13-31 [Consultado el 13 de setiembre del 2025]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-49112024000200013

6. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias en un hospital nacional de Lima, 2025?	Determinar la relación existente de entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.	<p>Hi = Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los enfermeros del área de Emergencias.</p> <p>Ho =No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los enfermeros del área de Emergencias.</p>	<p>Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Autoconocimiento</p> <p>D2: Autorregulación</p> <p>D3: Automotivación</p> <p>D4: Empatía</p> <p>D5: Habilidades sociales</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental (observacional), correlacional de corte transversal.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>120 licenciados de enfermería del área de emergencias y desastres del HNAL, quienes conformaran la muestra en su 100%</p> <p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cómo se relaciona la dimensión de autoconocimiento con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?	Identificar la relación existente de entre la inteligencia emocional en su dimensión autoconocimiento con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.	Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión autoconocimiento y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencias.	<p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: De tarea</p> <p>D2: Contextual</p> <p>D3: contraproducente</p>	<p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>
¿Cómo se relaciona la dimensión de autorregulación con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?	Identificar la relación existente de entre la inteligencia emocional en su dimensión autorregulación con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.	Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión autorregulación y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencias.		
¿Cómo se relaciona la dimensión de motivación con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?	Identificar la relación existente de entre la inteligencia emocional en su dimensión motivación con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.	Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión automotivación y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencias.		
¿Cómo se relaciona la dimensión de empatía con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?	Identificar la relación existente de entre la inteligencia emocional en su dimensión empatía con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.	Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión empatía y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencias.		
¿Cómo se relaciona la dimensión de empatía con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?	Identificar la relación existente de entre la inteligencia emocional en su dimensión empatía con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.	Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales y el		

¿Cómo se relaciona la dimensión de habilidades sociales con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias?	Identificar cómo se relaciona la inteligencia emocional en su dimensión habilidades sociales con el desempeño laboral de los enfermeros del área de Emergencias.	desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencias.		
---	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos

1. CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti misma(o). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo con cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces hay cinco respuestas por cada frase.

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona una de las cinco alternativas la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso marca tu respuesta sobre el número en el cuadro de alternativas.

Si alguna de las frases no tiene que ver con usted ,igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría ,pensaría o actuaría si estuviera en esa situación .Notara que algunas de las frases no le proporcionan toda la información necesaria ;aunque no esté segura (o) selecciona la respuesta más adecuada para usted .No hay repuestas “correctas o incorrectas” ,ni respuestas “buenas o malas” .Responda honesta y sinceramente de acuerdo a como es , No como te gustaría ser , no como te gustaría que otros te vieran . No hay límite de tiempo, pero por favor trabaje con rapidez y asegúrese de responder a todas las oraciones.

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

Nº	Items	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión autoconocimiento					
1	Te das cuenta de tus emociones					
2	Sabes identificar cuando tienes pensamientos negativos sobre la situación que vives.					
3	Te das cuenta cuando te empiezas a enfadar.					
4	Identificas tus cambios de humor.					
	Dimensión autorregulación					
5	Te das una pausa para regular tus emociones antes de responder a situaciones difíciles.					
6	Usas el dialogo interior para controlar tus estados emocionales.					
7	Te tranquilizas rápido cuando estás enfadado.					
8	Mantienes la calma cuando los otros te ofenden.					
	Dimensión motivación					
9	Te recuperas rápido ante un contratiempo y sigues intentando lo que deseas.					
10	Te das ánimo cuando realizas un trabajo poco interesante					

11	Te planteas metas constantes de superación.					
12	Cumples con lo que te propones venciendo obstáculos					
	Dimensión empatía					
13	Identificas los sentimientos de otros de un modo eficaz					
14	Preguntas de forma amable a la persona					
15	Dices algo o haces algo que te hace sentir mejor					
16	Te incluyes con ciertos grupos, la cual permitan alcanzar tus metas					
	Dimensión habilidades sociales					
17	Detectas congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas.					
18	Expresas lo que piensas con respeto y seguridad.					
19	Resuelves conflictos interpersonales de forma amistosa.					
20	Proporciones apoyo y consejos a los demás cuando lo necesitan.					

1. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES PERUANOS

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo. Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una “X” según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5 Nota: Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta

N°	Items	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión de tareas					
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo					
2	He sido capaz de establecer prioridades					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
4	He gestionado bien mi tiempo					
	Dimensión contextual					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					

6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas					
8	He asumido responsabilidades adicionales					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas					
	Dimensión contraproducente					
11	He empeorado los problemas del trabajo					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo					

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Lidia Domitila Chipana Casio

Título: Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencia en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2025.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en un estudio llamado: “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los enfermeros del área de emergencia en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2025. Este estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lidia Domitila Chipana Casio. El propósito de este estudio es identificar la inteligencia emocional y el desempeño laboral que tienen cada colaborador de la institución y como se relacionan, recopilando información importante y verídica que sea útil en el ámbito de la salud para futuras investigaciones.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta donde le tomaremos sus datos personales.

2. Se aplicará dos cuestionarios, el primero está dirigido a recopilar información sobre su inteligencia emocional, este consta de 20 preguntas; y el siguiente abordará su desempeño laboral que consta de 20 preguntas.
3. El tiempo promedio de la aplicación de ambos instrumentos será de aproximadamente 20 minutos por medio de llamadas telefónicas, la cual será grabada siempre y cuando usted así lo autorice, en el caso que usted no desee ser grabado se tomarán notas en una libreta.
4. Los cuestionarios serán adjuntados para su posterior interpretación, en caso lo autorice.

Usted autoriza la grabación de la entrevista Si () No ()

Anexo 4. Informe del asesor de Turnitin




10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 7%  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 permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Internet	www.coursehero.com	<1%
3	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2025-11-15	<1%
6	Internet	repositorio.upsjb.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-09-07	<1%
8	Trabajos entregados	Submitted on 1686254355759	<1%
9	Internet	1library.co	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-29	<1%
11	Trabajos entregados	Khulna University of Engineering & Technology on 2025-07-20	<1%