Universidad Norbert Wiener

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital de EsSalud Huancayo, 2026

Para optar el Título de

Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Asto Huaroc, Mency Mariela

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0007-3859-3605

Asesora: Mg. Matos Valverde Carmen Victoria

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0748-3848

Lima – Perú

2026

Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ASTO HUAROC MENCY MARIELA, egresado de la Dirección de Posgrado y Segundas Especialidades, **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres,** de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD HUANCAYO, 2026".** Asesorado por el docente: Mg. Matos Valverde Carmen Victoria, DNI 15729278, ORCID: 0000-0002-0748-3848, tiene un índice de similitud de 16% (DIECISEIS) %, con código **oid: :14912:622824509**, 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
ASTO HUAROC MENCY MARIELA
DNI: 74205927



……

Firma
Matos Valverde Carmen Victoria
DNI: 15729278

Lima, 10 de setiembre del 2026

Dedicatoria

Dedico este trabajo al todopoderoso por guiarme en el logro de mis objetivos, a mi querida familia por la fortaleza que me brindan en cada etapa de mi vida y quienes son el motor y motivo para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, mi padre, mi madre, hermanos y a mi asesor porque gracias a su guía continua puedo seguir superándome y seguir cumpliendo mis propósitos.

ÍNDICE

	Pag.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
1. PROBLEMA	**10**
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Metodológica	15
1.4.3. Práctica	16
1.5. Delimitación de la investigación	17

1.5.1. Temporal 17

1.5.2. Espacial 17

1.5.3. Población o unidad de análisis 17

2. MARCO TEÓRICO **18**

2.1. Antecedentes 18

2.2. Bases Teóricos 21

2.3. Formulación de hipótesis 30

2.3.1. Hipótesis general 30

2.3.2. Hipótesis especifica 31

3. METODOLOGÍA **32**

3.1. Método de la investigación 32

3.2. Enfoque de la investigación 32

3.3. Enfoque de la investigación 32

3.4. Diseño de la investigación 33

3.5. Población, muestra y muestreo 33

3.6. Variables y operacionalización 34

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 36

3.7.1. Técnica 36

3.7.2. Descripción de instrumentos 36

3.7.3. Validación 37

3.7.4. Confiabilidad 38

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos 39

3.9. Aspectos éticos 40

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 42

4.1. Cronograma de actividades 42

4.2. Presupuesto 43

5. REFERENCIAS 44

ANEXOS 53

Anexo 1: Matriz de consistencia 54

Anexo 2: Instrumentos 56

Anexo 3: Consentimiento informado 62

Anexo 4: Informe de originalidad 64

RESUMEN

El objetivo de este estudio es establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia de un hospital de EsSalud en Huancayo durante el año 2026. La investigación será de tipo aplicada, basada en el método hipotético-deductivo y con enfoque cuantitativo. De igual manera, el estudio adoptará un diseño no experimental, de tipo transversal y con un enfoque correlacional. La población estará integrada por 42 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia, los cuales serán incluidos conforme a los criterios de selección previamente definidos. Para la recolección de información se empleará la técnica de la encuesta. Como instrumentos se utilizará la escala TMMS-24 para evaluar inteligencia emocional y un cuestionario para medir el desempeño laboral, ambos instrumentos han sido previamente validados y presentan adecuados niveles de confiabilidad, lo que garantiza su aplicación en la presente investigación.

Tras la recolección de los datos, estos serán procesados mediante el software estadístico SPSS, donde se efectuará un análisis descriptivo de las variables. Posteriormente, la relación entre las variables de estudio se evaluará a través de la prueba estadística Rho de Spearman.

Palabras claves: inteligencia emocional, rendimiento laboral, profesional de enfermería.

ABSTRACT

The objective of this study is to establish the relationship between emotional intelligence and job performance among nursing professionals working in the Emergency Department of an EsSalud hospital in Huancayo in 2026. The research will be applied in nature, based on the hypothetical-deductive method, and will follow a quantitative approach. Likewise, the study will adopt a non-experimental, cross-sectional design with a correlational scope. The population will consist of 42 nursing professionals working in the emergency service, who will be included according to previously established selection criteria.

For data collection, the survey technique will be used. As instruments, the TMMS-24 scale will be applied to assess emotional intelligence, along with a questionnaire to measure job performance. Both instruments have been previously validated and demonstrate adequate levels of reliability, ensuring their suitability for this research.

After data collection, the information will be processed using the SPSS statistical software, where a descriptive analysis of the variables will be conducted. Subsequently, the relationship between the study variables will be evaluated using Spearman's Rho statistical test.

Keywords: emotional intelligence, job performance, nursing professional.

1 EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (0MS), en el año 2024, admite que el trabajo en condiciones laborales exigentes puede perjudicar el desempeño y la salud mental de los empleados. Por ello, sugiere como parte de las intervenciones para prevenir riesgos psicosociales, mejorar el bienestar emocional y reforzar la gestión del estrés en lugares de trabajo difícil, desarrollar competencias psicosociales. Estas sugerencias están directamente conectadas con elementos como la inteligencia emocional, que posibilitan identificar y gestionar las reacciones emocionales en el ámbito laboral (1).

La OMS, en el año 2025, señala que a nivel mundial hay cerca de 29,8 millones de enfermeras y enfermeros, pero aún se mantienen notables diferencias en el personal y las condiciones laborales entre distintas regiones. A pesar de la carga laboral, los traumas emocionales y la falta de apoyo institucional siguen perjudicando el desempeño y la retención del personal de enfermería, solamente el 42% de los países encuestados tienen políticas oficiales para respaldar el bienestar y la salud mental del profesional de enfermería. La creciente carga laboral y la escasez del personal de enfermería incrementan posibles errores clínicos, aumentando signos de estrés y disminuye la satisfacción laboral, dichos problemas están relacionados al inadecuado manejo de la inteligencia emocional en el trabajo (2).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2025) ha documentado que la fuerza laboral en salud de las Américas afronta retos importantes a nivel regional: para el año 2030, si no se implementan acciones inmediatas, podría haber faltante entre 600000 y 200000 trabajadores sanitaros. Esto impactaría directamente en la disponibilidad de enfermería para atender las necesidades asistenciales, sobre todo en áreas urgentes donde la carga emocional y laboral es más alta. Además, la enfermería representa una proporción considerable del personal

sanitario y predominantemente femenina (aproximadamente 89%), con gran desigualdad de densidad de profesionales entre países (desde 131,5 por cada 10000 habitantes hasta 3,84) (3).

Durante estudios realizados en hospitales de China durante el año 2021 encontraron conexiones positivas entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral. En otras palabras, a mayor inteligencia emocional, más satisfacción comunicacional y bienestar tiene las enfermeras. En esta línea, el turno nocturno, la duración del servicio y la carga laboral son factores que tienen impacto (4). Además, los estudios enfocados en la enfermería china han determinado que la intención de rotación entre los enfermeros de servicio de emergencias es elevada (alrededor del 40% indican interés alto por dejar el puesto) y que factores domo el estrés laboral, el agotamiento emocional y la falta de satisfacción con el respaldo organizacional tienen relación con una disminución en la calidad del trabajo y, como resultado, de cometer errores clínicos y tener menor rendimiento al atender a los pacientes (5).

Es particularmente intensa la presión asistencial en los servicios de urgencias y emergencias. De acuerdo con encuestas recientes y reporte sindicales el 90% de las enfermeras de España en el año 2024, sufren estrés y ansiedad en el trabajo a causa de la carga asistencial, y alrededor del 49% ha pensado dejar su profesión debido a esta presión organizativa y emocional. Estas cifras muestran un entorno laboral marcado por una gran demanda emocional, condiciones de trabajo deficiente y escasez de personal; elementos que pueden tener impacto directo en el desempeño de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia (6).

En un estudio realizado Madrid en el 2021 explica la relevancia de la inteligencia emocional en enfermería, debido a que es una profesión que implica interacción constante con personas, exigen mayor entendimiento y manejo de las emociones, lo cual contribuye a formar relaciones interpersonales. La falta de conocimientos sobre las diferentes habilidades y características puede limitar la inteligencia emocional. La inteligencia emocional constituye

una competencia fundamental en el ámbito de la enfermería. Si se le otorga mayor importancia y se promueve su adecuada formación, contribuirá significativamente al bienestar tanto de los profesionales como de los estudiantes, además favorecer la calidad de atención brindada a los pacientes (7).

En el año 2023, en Estados unidos se sostiene que la inteligencia emocional es la habilidad para identificar, entender y gestionar tanto las propias emociones como las de los demás, actúa como predictor significativo del desempeño laboral, satisfacción profesional y manejo del estrés en entornos clínicos. Los profesionales con mayores habilidades de inteligencia emocional, tienden a demostrar mejores niveles de desempeño y compromiso laboral. Asimismo, en el contexto de servicios de emergencia casi el 31% de enfermas abandono su puesto laboral recientemente, con el agotamiento mental y emocional como su causa principal (8).

En el Perú, en un estudio realizado en distintos hospitales del país en el año el año 2024, se observó que el personal de enfermería presenta niveles significativamente más altos de desgaste profesional (más del 20%) en comparación con el personal médico. Esta situación ha repercutido negativamente en su desempeño y en la calidad de atención brindada (9). Particularmente, en el servicio de emergencia que constituye una de las áreas más afectadas, debido a su entorno altamente demandante y estresante que exigen una elevada capacidad de gestión emocional para lograr un desempeño optimo, diversos estudios han identificado que la depresión y ansiedad son factores de riesgo comunes en estas áreas críticas. Asimismo, existe un reporte donde el 78% del personal de salud que labor en estas áreas presenta sobrecarga laboral física y emocional (10).

En el servicio de emergencia donde predominan situaciones de alta presión y continua demanda de respuestas inmediatas, adecuado manejo de emociones y un óptimo desempeño,

la labor de la enfermera resulta esencial, no solo por su intervención clínica directa, sino también por la regulación de sus propias emociones y en acompañamiento emocional a pacientes y familiares, factores que influyen de manera significativa en su rendimiento laboral (11). La escasa o ausencia de formación de capacidades en la inteligencia emocional, profundiza aún más la problemática, poniendo en evidencia la necesidad de investigar y atender esta situación, con el fin de favorecer el bienestar del profesional y mejorar la calidad del servicio brindado a la comunidad.

En ese sentido, la presente investigación plantea examinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital de EsSalud Huancayo, 2026, debido a que la realidad a la que se enfrentan los profesionales de enfermería es de suma importancia que sea estudiada para que dicho estudio pueda beneficiar en mejorar el recurso humano y en consecuencia se brinde una atención con calidad y calidez y este estudio se realizará en base a evidencias nacionales e internacionales y las recomendaciones de salud laboral de organismos especializados como la OMS y la OPS. Este análisis permitirá identificar brechas en competencias emocionales, proponer estrategias de intervención y fortalecer las capacidades del recurso humano en salud, con miras a mejorar la atención integral en escenarios de emergencia.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud Huancayo, 2026?

1.2.2 Problemas Específicos

- "¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión atención y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital?"
- "¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital?"
- "¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión regulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital?"

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

"Determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital".

1.3.2 Objetivos específicos

- "Identificar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión atención y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital".
- "Identificar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital".

- “Identificar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión regulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital”.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La investigación busca determinar si hay asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería. El estudio se basa en fundamentos teóricos como la teoría de Inteligencia Emocional de Salovery y Mayer (1990) donde menciona si la inteligencia emocional tiene la competencia de percibir, comprender, regular y hacer el uso adecuado de las propias emocionas y las de los demás. Es de suma importancia el uso de estas competencias cundo la enfermera se encuentra en situaciones críticas, estrés, fallecimientos familiares acongojados y caos en el ambiente laboral, donde es importante la comunicación efectiva y toma de decisiones rápidas y eficaces.

Para el desempeño laboral el modelo laboral de Campbell (1990), considera el desempeño como un conjunto de comportamientos observables relacionados con el cumplimiento de funciones y responsabilidades del puesto. En el profesional de enfermería prima la importancia de competencias de tener habilidades interpersonales, toma de decisiones asertivas y brindar atención con calidad y calidez.

Diversos estudios nos resaltan que los altos niveles de inteligencia emocional se relacionan directamente con un mejor desempeño laboral, buena satisfacción profesional, poco o nulo agotamiento emocional y mejor clima organizacional y laboral. En áreas críticas como el servicio de emergencia, donde reina el caos con situaciones de estrés, presión y sobrecarga laboral el manejo adecuado de las emociones son la clave para garantizar eficiencia, eficacia, seguridad del paciente y calidad asistencial.

Por último, este trabajo aportara evidencia científica que ayudara a entender en como las competencias emocionales influyen en el rendimiento de la enfermera del servicio de emergencia.

1.4.2 Metodológica

Este estudio se justifica metodológicamente porque requiere una aplicación científica que permitirá un análisis sistemático y orientado a objetivos de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia. Esta investigación de enfoque cuantitativo, medirá ambas variables a través de instrumentos estandarizados, validados, y confiables. El estudio empleará estadística descriptiva e inferencial, donde se realizará prueba de normalidad el coeficiente Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia de p<0-05.

Finalmente, se usarán instrumentos con alta validez y confiabilidad, los cuales permitirán que esta investigación pueda ser replicada y sea una base de contribución para futuras investigaciones en el ámbito de salud.

1.4.3 Práctica

La presente investigación se justifica desde el punto de vista práctico porque permitirá determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia de un hospital de EsSalud durante el año 2026. Los resultados obtenidos proporcionarán información relevante para identificar aspectos de la inteligencia emocional que podrían estar vinculados con el desempeño del personal de enfermería en un entorno caracterizado por una alta demanda asistencial.

Asimismo, los hallazgos podrán servir como evidencia para orientar la toma de decisiones de los responsables de la gestión del talento humano y de enfermería, facilitando el

diseño de estrategias de capacitación, fortalecimiento de competencias emocionales y mejora del desempeño laboral. De esta manera, la investigación podrá contribuir al desarrollo profesional del personal de enfermería, al fortalecimiento de la gestión institucional y, de manera indirecta, a la mejora de la calidad de atención brindada a los usuarios del servicio de emergencia.

La emergencia es un área crítica por la gran demanda asistencial, toma de decisiones rápidas, atención oportuna de los pacientes según la prioridad de riesgo vital, presión, fallecimientos, sufrimientos y relaciones interpersonales. Es aquí donde la inteligencia emocional de la enferma influye en la calidad de atención, comunicación asertiva, trabajo en equipo y seguridad del paciente.

Los resultados de este estudio permitirán ver las fortalezas y debilidades, del manejo emocional del personal de salud que será útil como base para el diseño de estrategias de mejora continua, desarrollo del talento humano, evaluación del desempeño y planificación de intervenciones formativas, para el beneficio de la población que labora en las instituciones de salud y el usuario que necesita de sus servicios.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se llevará a cabo entre los meses de febrero y mayo del año 2026, abarcando de manera organizada cada una de las fases del proceso investigativo dentro de ese intervalo de tiempo.

1.5.2 Espacial

Esta investigación se realizará en el distrito de Huancayo, perteneciente a la provincia del mismo nombre, ubicada en el departamento de Junín, constituyendo el ámbito geográfico donde se llevará a cabo la investigación.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población objeto de estudio estará constituida por los profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones en el servicio de emergencia de un hospital de EsSalud en Huancayo, quienes representarán la unidad de análisis de la presente investigación.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional

Khraim (12), en el 2023, en Ucrania, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue "determinar el impacto de la inteligencia emocional en el rendimiento laboral en los hospitales privados y comprobar si la cultura de organizativa modera esta relación". Es un estudio cuantitativo; mediante la técnica de muestreo, se utilizó un cuestionario estructurado, de las cuales se utilizó 517 cuestionarios (médicos, enfermeras y personal administrativo). Se aplicó el instrumento de la Escuela de Inteligencia Emocional de Wong Law (WLEIS). Los resultados muestran que las enfermeras tienen mayor inteligencia emocional. En conclusión, los resultados de hipótesis general ($\beta = 0.805$; $t = 0.223$; $p < 0.00$) evidenciaron que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y el rendimiento laboral.

Othman et al. (13), en el 2024, en Qatar, desarrollo una investigación cuyo objetivo fue "determinar si existe una relación significativa entre la inteligencia emocional, la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizativo entre las enfermeras gestoras de primera línea en

Qatar". Es un estudio descriptivo, transversal y correlacional, asimismo, esta investigación se llevó a cabo en la Hamad Medical Corporation de Qatar; donde participaron 203 enfermeras. Los resultados mostraron que los participantes tenían niveles medios de inteligencia emocional satisfacción laboral y compromiso organizativo. En conclusión, la inteligencia emocional de las enfermeras gestoras de primera línea se debe mejorar el compromiso organizativo, la satisfacción laboral y en consecuencia los resultados de la atención sanitaria.

Castro et al. (14), en el 2024, en Ecuador, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue "determinar la relación de la inteligencia emocional en la capacidad del cuidado humanista en profesionales de enfermería que laboran en la comunidad de Guayaquil". La metodología utilizada fue diseño positivista, cuantitativo, transversal, prospectivo y correlacional, con la participación en la encuesta de 110 enfermeras(os). Se utilizó como instrumento La Escala de Inteligencia Emocional de Wong Law (WLEIS) 16 ítems. Los resultados mostraron un coeficiente de Rho Spearman 0.892 con un nivel de significancia < 0.005, indicando la relación fuerte, positiva y significativa entre inteligencia emocional y capacidad de cuidado. En conclusión, se demostró que el nivel de inteligencia emocional es un elemento que contribuye a que las capacidades de cuidado ejercida por el personal de enfermería tengan mejor rendimiento.

2.1.2 A nivel nacional

Mantilla y Vargas (15), en el 2021, en Arequipa, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue "determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de enfermeras (os) que laboran en la clínica San Juan de Dios". La metodología utilizada fue de diseño correlacional, corte transversal; el estudio se realizó a 82 profesionales de enfermería. Aplicaron instrumentos cuestionario de inteligencia emocional y cuestionario de desempeño laboral, el creado por Goleman y adaptado por Villanueva; el segundo creado por Machillanda. Los hallazgos mostraron que el 63,6% de las enfermeras con un nivel intermedio de inteligencia

emocional presentan un desempeño laboral adecuado; asimismo, el 81,7% de aquellas con un nivel elevado de inteligencia emocional también evidencian un buen rendimiento en sus funciones. En la prueba de hipótesis se obtuvo un valor de p= 0.039 (p<0.05), lo que indica que existe una relación significativa entre ambas variables estudiadas.

Chuquisana, (16), en el 2022, en Lima, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue "determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022". La investigación presento un diseño correlacional, no experimental y corte transversal. El estudio se realizó a 91 licenciadas (os) de enfermería. Para la reelección de datos se empelaron los instrumentos TMMS-24 para evaluar la inteligencia emocional y el cuestionario de Machillanda para medir desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que el 53.8% de las enfermeras con un nivel adecuado de inteligencia emocional presentan un buen desempeño laboral; mientras que solo el 11% de las enfermeras con un alto nivel de inteligencia emocional también mostraron un buen desempeño laboral. En la prueba de hipótesis se obtuvo un valor de p= 0.0809(p>0.05). En conclusión, no existe una relación significativa entre las dos variables.

Álvarez (17), en el 2022, en Lima, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue "determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima, 2022". Desde el punto de vista metodológico, la investigación se llevó a cabo utilizando el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, bajo un diseño no experimental y con un alcance descriptivo correlacional. En este estudio tuvo la participación de 83 profesionales de enfermería. Se empelo dos instrumentos de inteligencia emocional (TMMS-24) y desempeño laboral (creado y adaptado por Ccoscco-2020). Los resultados obtenidos fueron que 100% de enfermeras tienen una inteligencia emocional bueno; de las cuales el 75% de enfermas con inteligencia emocional regular tienen un desempeño laboral bueno. En la prueba de hipótesis el resultado

obtenido es p= 0.000 (p<0.05). En conclusión, se evidenció la existencia de la relación entre las variables investigadas.

Villafuerte (18), en el 2023, en Lima, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue "determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital nacional PNP Luis. Sáenz Lima, 2023". Metodológicamente, el estudio se caracterizó por ser de tipo básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional y de corte transversal. En el estudio participaron 100 licenciadas de enfermería. Para la recolección de datos se utilizaron el instrumento TMMS-24 para evaluar la inteligencia emocional y el cuestionario de desempeño laboral adaptado de María Llagas (2015). En los resultados se evidenció que el 61% del personal de enfermería presenta un nivel adecuado de inteligencia emocional, mientras que el 58% de las enfermeras muestran desempeño laboral regular. La prueba de hipótesis resultó tener un valor de p=0.734 (p<0.05). Los resultados permitieron concluir que existe una relación entre las dos variables analizadas.

Gonzales (19), en el 2024, en Lima, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue "determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital en Lima Norte, 2024". Desde el punto de vista metodológico, la investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental. La investigación conto con la participación de 132 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: el cuestionario de inteligencia emocional de Bar-On, modificado por Ugarriza y Pajares (2003), y el cuestionario de desempeño laboral de Di Natale y Del Carmen (2016). Los resultados evidenciaron que el 89.4% de las enfermeras presento un nivel medio de desempeño laboral. Asimismo, la prueba de hipótesis arrojo un valor de p=0.001 (p<0.005) En conclusión, se determinó que existe relación entre ambas variables investigadas.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Inteligencia emocional

2.2.1.1 Definición de inteligencia emocional

La inteligencia emocional se entiende como la habilidad mental que perite percibir, comprender y regular emociones, facilitando que estas influyan de manera apropiada en el pensamiento y en los procesos internos del individuo (20).

Salovey y Mayer conceptualizan la inteligencia emocional como la habilidad para percibir, evaluar y expresar con precisión la emociones; y así acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, la capacidad de comprender emociones y el conocimiento emocional; y la capacidad de regular emociones fomentando el desarrollo emocional e intelectual (21).

2.2.1.2 Características de inteligencia emocional

A. Intrapersonal

Se desarrolla una percepción genuina de uno mismo y se establece un modelo que permite afrontar las distintas situaciones de la vida, así como la capacidad de reflexionar sobre los objetivos y alcanzarlos. Asimismo, se aprovechan las oportunidades y fortalezas personales, y se aprende de las propias limitaciones con el fin de superarlas (22).

B. Interpersonal

Es la habilidad de comprender a otros, manejar su trabajo y la colaboración mutua, así como la habilidad de incentivar a otros a alcanzar sus metas comprendiendo sus requerimientos. Fundamentada en reconocer y distinguir sus estados emocionales, intensidades y temperamento.

De acuerdo con Goleman la persona con inteligencia emocional presenta:

- Habilidad para la automotivación.
- Capacidad de postergar las compensaciones.
- Dominar sus emociones.
- Comprender los fracasos.
- Dominar las tentaciones (22).

2.2.1.3 Capacidades de la inteligencia emocional

Janis Santaella señales de colectivos que poseen elevados grados de inteligencia emocional:

- **Ilusión de vulnerabilidad:** No existe fallo en una reunión de los más destacados.
- **Representaciones estereotipadas:** Consideran la información que no se ajusta a sus criterios.
- **Racionalización:** Ejecutan las amenazas con el objetivo de alcanzar un acuerdo.
- **Censura personal:** Comprenden lo irrelevante y reducen sus incertidumbres.
- **Presiones percutientes:** Sanciona a otras perspectivas**.**
- **Protección del pensamiento:** Protegen de las ideas perturbadoras (22).

2.2.1.4 Modelos teóricos de la inteligencia emocional

A. Modelos de las 4 fases de Mayer y Salovery

Discute la conexión entre la inteligencia y el procesamiento de información emocional, con el objetivo de incluir, manejar y regular las emociones, a través de fases como: percepción emocional, gestión de las emociones con el objetivo de potenciar el pensamiento, la agudeza y la gestión de las emociones.

- **Manifestación e interpretación de las emociones:** Capacidad para manejar información tanto interna como externa, y de esta manera considerar las emociones de los demás para establecer una red social positiva.
- **Libertad emocional para el pensamiento:** Las repercusiones del estado emocional tiene varios propósitos, ya que, si una persona experimenta emociones positivas, puede vivir de manera positiva.
- **Evaluación y desempeño de los datos emocionales:** Se asignaron nombres a las emociones para entender la conexión con los significados de las mismas.
- **Control de las emociones:** La relevancia de cultivar y gestionar la emoción acorde a la circunstancia en al que se encuentra para generar emociones más adaptativas (23).

B. Modelo de competencias emocionales de Goleman

Percepción de las habilidades que permiten gestionar de las emociones para sí mismo y los individuos que le rodean. Este consta de 4 fases.

- **Conciencia personal:** Comprender nuestras emociones, posiciones y recursos internos.
- **Control personal:** Gestión de los impulsos internos y responsabilidades.
- **Percepción social:** Identifica los deseos y emociones del otro.
- **Gestión de las relaciones:** Crear destrezas para gestionar y establecer conexiones y redes de apoyo (23).

C. Modelo de la inteligencia emocional y social de Bar On

Hace referencia a la inteligencia no cognitiva, empleando los conceptos de inteligencia social y emocional. Este modelo plantea diversos componentes relacionados con rasgos de la personalidad. Asimismo, señala que la inteligencia no cognitiva puede desarrollarse y verse influenciada a lo largo de todas las etapas de la vida (24).

Los elementos que conforman el modelo de Bar On son:

a) **Componentes intrapersonales:**
   - **Autoconciencia:** Habilidad para entender las emociones y sentimientos.
   - **Asertividad:** Capacidad de comunicar y expresar nuestras propias emociones sin dañar el prójimo.
   - **Autoestima:** Habilidad para autoestimarse y tenerse respeto, identificando sus lados positivos y negativos.
   - **Autorrealización:** Sentirse satisfechos con la forma de actuar de uno mismo.
   - **Independencia:** Habilidad del ser humano para tener autoconfianza.

b) **Componentes interpersonales:**
   - **Empatía:** Habilidad para entender las emociones y sentimientos ajenos.
   - **Relaciones interpersonales:** Habilidad para construir relaciones emocionales positivas con los demás.
   - **Responsabilidad social:** Habilidad para asistir al prójimo.

c) **Elementos emocionales:**
   - **Felicidad:** Un sentimiento de gratificación esencial.
   - **Optimismo:** Habilidad para percibir la vida con objetividad.

d) Elementos que contribuyen a la adaptabilidad:

- **Habilidad para solucionar conflictos**
- **Comprobación de la realidad:** Habilidad para percibir el mundo tal como es en la realidad.
- **Adaptabilidad:** Habilidad para manejar las emociones en circunstancias de estrés.

e) Componente de la gestión del estrés:

- **Tolerancia:** Habilidad para manejar las circunstancias de estrés.
- **Control de los impulsos:** Reconocer y manejar las emociones (24).

2.2.1.5 Beneficios de la inteligencia emocional

- Incrementa la conciencia de uno mismo.
- Proporciona la habilidad para manejar las tensiones y decepciones.
- Perfecciona nuestro trabajo colaborativo.
- Contribuye a optimizar el ambiente de trabajo.
- Optimiza el estilo de liderazgo.
- Proporciona la autorrealización (25).

2.2.1.6 Dimensiones de la inteligencia emocional

A. Atención emocional

La atención a los propios sentimientos permite que la persona identifique y compruebe sus emociones; además, le otorga la capacidad de reconocerlas y denominadas tanto en sí misma como en los demás (26).

B. Claridad emocional

La claridad puede entenderse como la habilidad de las personas para identificar y describir emociones, lo que les permite prestarles atención y otorgar valor a sus propios sentimientos (27).

Un nivel elevado de claridad emocional está vinculado al entendimiento de cómo controlar los sentimientos emocionales y su influencia en el funcionamiento fisiológico, constituyéndose además en un indicador de bienestar emocional. En contraste, quienes presentan un bajo nivel de comprensión emocional muestran mayor predisposición a desarrollar trastornos psicopatológicos, como ansiedad, depresión, trastorno de personalidad múltiple, entre otros (28).

C. Regulación emocional

Son procesos cognitivos encargados de supervisar, valorar y modificar las experiencias emocionales, especialmente en cuanto a su intensidad y duración, con la finalidad de lograr un mayor control sobre las emociones, sean estas positivas o negativas (29).

La regulación emocional se enfoca en la forma en que cada persona responde a la gestión de sus emociones, evidenciando su capacidad para controlarlas y afrontarlas de manera adecuada y constructiva (30).

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición de desempeño laboral

Define como eficacia del empleado en su lugar de trabajo, que resulta beneficiosa para una organización, de manera que el trabajador desempeñe de manera eficiente su trabajo y obtenga su correspondiente satisfacción en el trabajo, lo que se le denomina como “rendimiento laboral”. Según este autor, el aspecto fundamental para destacar dentro de una organización

radica en la posición que ocupa el individuo; por ello, el propósito organizacional se encuentra estrechamente relacionado con el desempeño (31).

2.2.2.2 Desempeño laboral del profesional de enfermería

La habilidad del equipo de enfermeras para ejecutar sus tareas conforme a los propósitos institucionales constituye un indicador clave de su desempeño laboral. Asimismo, la calidad del trabajo que realiza la enfermera está condicionada por el nivel jerárquico que ocupa, el cual depende tanto de su grado de especialización como de la asignación otorgada por el departamento de enfermería (31).

2.2.2.3 Dimensiones del desempeño laboral

A. Competencia profesional

Es un proceso activo y prolongado durante el periodo en el que un individuo utiliza sus conocimientos profesionales, competencias y un juicio óptimo (33).

Las enfermeras en su rendimiento en el trabajo brindan un cuidado de calidad empleando todos sus saberes, destrezas y talentos.

- **Habilidades cognitivas:** Se define como el conocimiento comprobado de un profesional que se formado y ha demostrado su capacidad y competencia (33). En otras palabras, la habilidad para reconocer, valorar y solucionar los problemas que surgen durante su trabajo es el saber de un profesional.
- **Capacidades afectivas:** Se trata de sentir empatía, respeto, responsabilidad y comunicación, donde el profesional demuestra en su actuación laboral frente a las diversas necesidades que surgen en los pacientes.
- **Capacidades psicomotoras:** Las enfermeras evidencian de manera activa a los pacientes que poseen competencias y la experiencia requerida (34).

B. Motivación profesional

En la conducta de cada persona tiene impacto los impulsos internos y externos que lo motivan a logara sus metas. Para la investigación los factores que generan, dirigen y sostienen la conducta del ser humano se reconocen como aspectos que influyen en el rendimiento laboral. La mejor forma de alcanzar este objetivo es mejorar las actitudes de los empleados en situaciones laborales, las interrelaciones y calidad de vida. Este método incorpora componente de motivación intrínseca y extrínseca (34).

- **Motivación intrínseca:**

  El logro: La enfermera posee un estímulo que le motiva a esforzarse y sentirse hasta alcanzar la meta deseada (35).

  El reconocimiento: favorece el fortalecimiento del rendimiento laboral de los trabajadores, lo que impacta de manera positiva en la organización. Asimismo, favorece el crecimiento profesional y estimula una mayor implicación en la búsqueda de soluciones ante diversas problemáticas (36).

  Trabajo en sí: se orienta al logro de los objetivos institucionales, asignando funciones y responsabilidades en función de la experiencia y el prestigio profesional de cada trabajador (37).

- **Motivación extrínseca:**

  Salario: el valor monetario no funciona como estímulo efectivo mientras los empleados seas capaces de relacionar su desempeño con su sueldo. Nadie está libre de recibir remuneración por sus esfuerzos o por las posiciones que tiene (36).

  Supervisión: Esta actividad es crucial para las enfermeras, pues guía sus tareas y estructura sus obligaciones (37). Esto tiene como finalidad optimizar la eficiencia y corregir procesos deficientes, contribuyendo así a mejorar la calidad de atención brindada (38).

Relaciones interpersonales: Las competencias interpersonales facilitan la interacción eficaz con las personas, lo que favorece la formación de relaciones de confianza donde se puede transmitir una comunicación eficaz y solucionar los problemas que pueden presentarse (37).

Seguridad laboral: No solo deben estar protegidos los enfermeros en sus lugares de trabajo, sino también asegura que los productos y procedimientos utilizados sean seguros e inocuos para los pacientes. Asimismo, el profesional de enfermería debe desempeñarse en un ambiente libre de riesgos que puedan afectar su integridad (39).

2.2.3 Teorías de enfermería relacionados

2.2.3.1 Teoría de Jean Watson

En el ámbito laboral, las múltiples situaciones en las que el equipo de enfermería participa, le provoca un remolino de emociones y sentimientos propios del ambiente. Sin embargo, él o ella tienen la habilidad de gestionar esto de tal forma que no perjudique su estabilidad emocional, sin sacrificar su capacidad humana y entendimiento. Por lo tanto, el cuidado humano es crucial, por lo que debe incorporar el aprendizaje de manejar emocionalmente de la tensión en el trabajo.

Así, el manejo de las emociones por parte de la enfermera es un compromiso que exige una actitud positiva con un enfoque espiritual, relacionado con el desarrollo de habilidades y destrezas para la implementación del cuidado humano en el cuidado de la salud. Asimismo, se logró identificar la necesidad emocional en el profesional de enfermería, quienes tienen su esencia enfocada en el cuidado y en una práctica hospitalaria orientada al paciente. Mediante el cuidado se busca brindar asistencia para la recuperación de la salud, alcanzando una calidad en los cuidados. Al igual que el autocontrol para protegerse tanto a misma como a los demás (40).

2.2.3.2 Modelo de sistemas de Betty Neumann

Este autor sustenta su planteamiento en la capacidad de la enfermera para adaptarse a los cambios del entorno laboral. De igual manera, se fundamenta en la relación que mantiene el personal con el estrés y en la forma en que responde o afronta dicha emoción o circunstancia (41).

Según Betty Neumann el proceso de adaptación comprende tres etapas. Alarma, resistencia y agotamiento. Las experiencias de estrés y otras reacciones emocionales se originan a partir de distintos acontecimientos y situaciones que se presentan de manera recurrente en el entorno laboral del profesional de enfermería. Según esta teoría, el personal debe mantener un equilibrio físico como emocional para ofrecer una atención segura y de calidad al paciente (42).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: "Se evidencia una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia de un hospital de EsSalud en Huancayo durante el año 2026".

Ho: "No se evidencia una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia de un hospital de EsSalud en Huancayo durante el año 2026".

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi: “Se evidencia una relación significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión atención y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital”.

Hi: “Se evidencia una relación significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital”.

Hi: “Se evidencia una relación significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión regulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital”.

3 METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El estudio será hipotético deductivo o de contrastación de hipótesis, ya que este enfoque busca determinar la veracidad o falsedad de la hipótesis. Por lo tanto, implica entender como la verdad o falsedad del enunciado básico indica la veracidad o falsedad de la hipótesis que se pone en duda. Esta propuesta implica examinar la hipótesis de la forma más rigurosa posible. Este método es utilizado para memorar o precisar teorías previas en función a nuevos conocimientos, por lo tanto, su fin es intuitivo no solo para ser rechazado sino también para imponer su validez (43).

3.2 Enfoque de la investigación

Se considerará de enfoque cuantitativo, ya que la investigación estará orientada a la recolección y análisis de datos numéricos; utilizando la medición objetiva y la estadística. Este enfoque busca cuantificar los fenómenos utilizando herramientas como encuestas y así probar hipótesis y determinar las relaciones causales. El objetivo en generar resultados generalizables, que es importante para construir un conocimiento sólido y objetivo (44).

3.3 Tipo de investigación

La investigación será de tipo aplicado, ya que se fundamenta en los conocimientos generados por la investigación básica para su utilización en la solución de problemas concretos. y puro, por tal motivo la teoría tiene la responsabilidad de resolver problemas prácticos se fundamenta en descubrimientos y soluciones que se establecieron en el objeto de estudio. Este tipo de estudio se aplica en medicina e ingeniería; donde los resultados propuestos son explicativos y predictivos (45).

3.4 Diseño de investigación

Este estudio será de diseño no experimental, porque en esta clase de estudio no se manipularán las variables, es decir no se hace variar deliberadamente la variable independiente. Se observa los fenómenos tal y como están en la realidad para después ser estudiadas (46).

El diseño de la investigación será de corte transversal, ya que permite la recolección de datos en un único momento. Su finalidad es describir las variables y examinar su incidencia y relación en un periodo específico (47).

El diseño de la investigación será correlacional, dado que detallan las conexiones entre dos o más variables en un instante específico. En este estudio se mide las variables cuantificadas, se analizan y al final se establece la correlación (47).

3.5 Población muestra y muestreo

Población

La población es la referencia a cierto número de personas en un lugar geográfico, con ciertas características de interés para la investigación, también nombrado universo o colectivo (48). Esta investigación contara con la población total de 40 profesionales de enfermería en un hospital de EsSalud Huancayo, Junín.

Muestra

Se entiende por muestra un subconjunto representativo de la población o universo de estudio, el cual reúne determinadas características que permiten la recolección de datos pertinentes para el análisis de la investigación. (48).

No obstante, en el presente estudio no se calculará una muestra, ya que al aplicar la fórmula correspondiente se obtendría un número mínimo de participantes. Debido al tamaño accesible de la población, se trabajará con la totalidad de los profesionales de enfermería que

cumplan con los criterios de selección establecidos, conformada por 40 participantes. En ese sentido, se empleará un muestreo censal, dado que se incluirá a la totalidad de la población de estudio.

Muestreo

La técnica del muestreo implica la elección de una porción del universo quien representara la totalidad de este. Una vez que sean seleccionados los sujetos de estudio se realiza el muestreo, quien a su vez se clasifica en probabilístico y no probabilístico (48). No se realizará el muestreo, debido a que se trabajará con la totalidad de la población.

Criterios de selección

Criterio de inclusión

- Licenciados en Enfermería que pertenecen a al hospital (nombrado, contratado y cas)
- Licenciados en Enfermería que deseen participar voluntariamente en el estudio de investigación.
- Licenciados en Enfermería de sexo femenino y masculino.
- Licenciados en Enfermería que trabajan en el servicio de emergencia con 1 año de experiencia a más.

Criterio de exclusión

- Licenciados en Enfermería Enfermeros que se encuentran de vacaciones o incapacitados.
- Licenciados en Enfermería Enfermeros que no desean participar en el estudio de investigación.

- Licenciados en Enfermería Enfermeros que no pertenecen al servicio de emergencia.

3.6 Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia Emocional del profesional de enfermería.

Variable 2: Desempeño Laboral del profesional de enfermería

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Inteligencia Emocional	La inteligencia emocional se refiere a la habilidad mental que vincula las percepciones emocionales, la gestión y entendimiento de las mismas; la sencillez en la fluidez emocional del pensamiento interno del individuo (20).	La variable 1 se evaluará por medio de tres dimensiones: atención emocional, claridad emocional y regulación emocional, a través de la entrega de cuestionario al experto en enfermería.	Atención emocional Claridad emocional Regulación emocional	- Percepción emocional Atención a los sentimientos * Integración de la emoción y la razón - Empatía - Regulación emocional personal - Resolución de conflictos interpersonales	Escala ordinal 1 = Nada de Acuerdo 2 = Algo de Acuerdo 3 = Bastante de Acuerdo 4 = Muy de Acuerdo 5 = Totalmente de Acuerdo	- Bajo [20-56] - Regular [57-88] - Bueno [89-120]

Desempeño Laboral	La habilidad del equipo de enfermería para realizar sus tareas conforme a los objetivos de la organización es un indicador de su desempeño en el trabajo (32).	La variable 2 se medirá a través de dos dimensiones: competencia profesional y motivación profesional, mediante la aplicación de un cuestionario al profesional de enfermería	Competencia profesional	Capacidad cognitiva - Conocimiento - Actitud - Habilidades - Planificación - Desempeño - Practica **Capacidad afectiva** - Comunicación - Relación de trabajo - Respeto - Responsabilidad **Capacidad psicomotora** - Cuidados - Administración de tratamiento - Información Precaución	Ordinal Escala ordinal 1 = Definitivamente No 2 = Probablemente No 3 = Indeciso 4 = Probablemente Si	- Bajo [38-75] - Adecuado [76-113] - Alto [114-152]

	Motivación profesional	**Motivación intrínseca** - Logros - Retos - Oportunidades - Práctica profesional - Reconocimientos - Trabajos en si **Motivación extrínseca** - Salario - Bonos - Orientadores - Supervisión - Relaciones interpersonales - Apoyo - Protección	1 = Nada Motivado 2= Ni Motivado Ni Desmotivado 3 = Medianamente Motivado 4 = Altamente Motivado

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

Se entiende por técnica al procedimiento específico, introspectivo y confiable destinado al empleo de un instrumento, de una herramienta, al manejo de una determinada situación o a la operatividad de un método (49). La recolección de datos se realizará a través de la técnica de encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario.

3.7.2 Descripción de los instrumentos

El instrumento es un recurso empleado para recolectar y examinar datos durante el proceso de investigación, que abarca desde fichas de cotejo, cuestionario, escala de medición, fichas de entrevistas estructuradas, pruebas estandarizadas ente otros. Los instrumentos son el apoyo para los investigadores y así obtener información precisa, clara y confiable sobre un tema de estudio y así, llegar a conclusiones válidas y confiables (50). En esta investigación se utilizará un instrumento para cada variable estudiada que se describe a continuación:

Instrumento de la variable 1

La escala de inteligencia emocional (TMMS-24) es una versión simplificada de la original TMMS-48 desarrollada por Salovery y Mayer en 1995, fue adaptada en España por Fernández, Extremera y Ramos en el 2004. Por lo tanto, Pérez, Quispe y Tuesta modificaron la escala para el nivel peruano en 2020; de esta manera, la escala consta de 24 ítems, definidos por 3 dimensiones, y cada una de ellas incluye 8 ítems: atención emocional que incluye los ítems del 1 al 8; claridad emocional que incluye los ítems del 9 al 16 y regulación emocional que incluye los ítems del 17 al 24. Del mismo modo se medirá por la escala de Likert de 1 = Nada de acuerdo, 2 = Algo de acuerdo, 3= Bastante de acuerdo, 4 = Muy de acuerdo Y 5 = Totalmente de acuerdo; con una puntuación de nivel Bajo = [24-56], Regular = [57-88] y Bueno = [89-120] (30).

Instrumento de la variable 2

Se utilizará el instrumento de desempeño laboral elaborado por MACHILANDA en el año 2005, el cual validado y adaptado a la versión peruana por Vidal Sopla en el año 2018, donde realizó la investigación de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en enfermeros(as) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020, es ahí donde se construye por Mantilla E.

Está constituido por 38 ítems que se dividen en 2 dimensiones y a sus consta de 5 subdimensiones: dimensión competencia profesional subdividida en 3 subdimensiones que son capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras; dimensión motivación profesional subdivida en 2 dimensiones motivación profesional intrínseca y extrínseca. Para la evaluación de este cuestionario se utilizó la escala de Likert con puntuación del 1 al 4, que serán detallados a continuación. Ítems del 1 al 24 que miden la dimensión competencias profesionales, 1 = Definitivamente No, 2 = Probablemente No, 3= Indeciso, 4 = Probablemente Sí; los ítems del 24 al 38 que miden motivación profesional tendrá la siguiente puntuación según la escala de Likert: 1 = Nada Motivado, 2 = Ni Motivado Ni desmotivado, 3 = Medianamente Motivado y 4 = Altamente Motivado. El nivel y rango a consideran serán los siguientes: Malo = [38-75], Regular [76-113] y Bueno [114-152] (51).

3.7.3 Validación

La validación procedimiento opcional ya que no todos los instrumentos serán validados, pero si se recomienda para verificar la fiabilidad del instrumento. La validez de un instrumento asegura su confiabilidad, por lo que es crucial validar antes de su uso (52).

Instrumento de la variable 1

La escala original TMMS-48 es creada por Peter Salovery y Jhon D. Mayer en el año 1995, con el propósito de evaluar la autopercepción de la inteligencia emocional. Posteriormente, fue traducida y adaptada al contexto español por Pablo Fernández-Berrocal, Natalio Extremera y Nuria Ramos en 2004, quienes evidenciaron su validez de contenido. En el año 2020, en Peru, Pérez, Quispe y Tuesta evaluaron la versión reducida TMMS-24, confirmando su aplicabilidad en población peruana y concluyendo que el instrumento presenta niveles aceptables. Asimismo, recomendaron eliminar el ítem 5 debido a que mostro un índice de homogeneidad de 0,03, señalando que dicha modificación no afectaría la confiabilidad del instrumento. Finalmente fue validado mediante el criterio de tres jueces expertos (30).

Instrumento de la variable 2

El cuestionario de desempeño laboral fue validado en el 2020, por el análisis factorial acompañado del coeficiente de concordancia de Kendall cuyo valor $P<0.05$, por tal motivo este cuestionario califico como aprobado (51).

3.7.4 Confiablidad

La confiabilidad se refiere a la habilidad de un instrumento que al ser utilizados varias veces genere resultados consistentes, coherentes y dignos de confianza. Esto implica la estabilidad y seguridad de los datos obtenidos (53).

Instrumento de la variable 1

La escala de inteligencia emocional de TMMS-24, en su versión adaptada al contexto peruano por Pérez, Quispe y Tuesta en 2020, evidencio adecuados niveles de confiabilidad. Los coeficientes obtenidos fueron: 0,88 para atención emocional, 0,89 para claridad emocional y 0,87 para regulación emocional. Asimismo, se respaldó en el coeficiente Omega de McDonald, donde la atención emocional alcanzo una confiabilidad de 0,82; la claridad

emocional, 0,78; y la regulación emocional, 0,86, lo que confirma la consistencia interna de instrumento en la población peruana (30).

Instrumento de la variable 2

En el año 2020, este instrumento fue ratificado como confiable mediante la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach para escalas tipo Likert, obteniéndose un alto nivel de consistencia interna de 0,89. Dicho resultado se consideró satisfactorio, ya que supera ampliamente el valor mínimo aceptable de 60% en la mayoría de casos (51).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se seguirá una secuencia sistemática y ordenada. Una vez aplicada la encuesta a las enfermeras del servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud, 2026, se procederá a la revisión y verificación de los cuestionarios con la finalidad de identificar posibles omisiones o inconsistencias en el llenado.

Después, los datos se codificarán y guardarán en una base de datos usando un software estadístico (ejemplo): Microsoft Excel y SPPSS Statistics 30, asignándole a cada ítem valores números conforme a la escala tipo Likert que se utilizará en los instrumentos. Para prevenir errores de digitación, se llevará a cabo un control de calidad en la entrada de datos.

El análisis seguirá la siguiente secuencia:

1. Estadística descriptiva: Se determinará las frecuencias y porcentajes de cada variable; se determinará la media mediana, moda y desviación estándar; la interpretación de resultados se realizará a través de tablas y gráficos; se determinará la escala valorativa de la variable Inteligencia Emocional (bajo, regular y bueno) y de la variable desempeño laboral (bajo, adecuado y alto).

2. Estadística inferencial: se realizará la prueba de normalidad, de utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman y se establecerá un nivel de significancia estadística de $p<0.05$.

Las evidencias se mostrarán mediante tablas y gráficos con su interpretación, lo cual ayudara en determinar si existe relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en la población que fue estudiada.

Por último, dichos resultados serán discutidos y contrastados con los antecedentes, lo cual permitirá aceptar o rechazará la hipótesis planteada.

3.9 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación se considerarán las disposiciones y recomendaciones establecidas por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Norbert Wiener. Asimismo, se garantizará el respeto de los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Principio de autonomía

En virtud de este principio, se garantizará que las profesionales enfermería tomen su decisión libremente en todo momento y su decisión en la participación en la investigación. Además, se proporcionará información veraz y confiable sobre la investigación.

Principio de beneficencia

Este principio se orienta a salvaguardar el bienestar del profesional de enfermería, asumiendo el compromiso de no causar ningún tipo de perjuicio durante la aplicación de la encuesta, garantizando así que los participantes puedan responder adecuadamente a los instrumentos definidos en la investigación.

Principio de no maleficencia

Este principio consiste en explicar a al profesional de enfermería que participara en el estudio que sus datos recolectados en a la encuesta serán resguardados en secreto y no será sujeta a ningún peligro o riesgo.

Principio de justicia

De acuerdo con el principio de justicia, se garantizará un trato equitativo y respetuoso a todos los profesionales de enfermería que participen en la investigación, evitando cualquier forma de discriminación por condición socioeconómica, género, raza, edad, creencias religiosas, postura política u otra condición personal o social. Asimismo, la selección y participación de los sujetos de estudio se realizará con criterios previamente establecidos, asegurando igualdad de oportunidades, respeto a sus derechos y una distribución justa de los beneficios y posibles riesgos derivados de la investigación.

4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Actividades	2026			
	FEB	MAR	ABR	MAY
Problematización para redacción del problema.	X			
Búsqueda de las referencias bibliografícas	X			
Construcción del planteamiento del problema, antecedentes y formulación de problemas de investigación.	X			
Construcción del objetivo del estudio (general y específicos).	X			
Construcción de la justificación y delimitaciones del estudio.	X			
Construcción del marco teórico.	X			
Construcción del marco teórico (antecedentes nacionales internacionales y bases teóricas).		X		
Construcción de la metodología de la investigación: método, tipo, enfoque y diseño.		X		
Construcción de la población, muestra y muestreo.		X		
Construcción de las variables y operacionalización		X		
Construcción de técnicas e instrumentos de recolección de datos en ambas variables estudiadas		X		
Construcción del plan de procesamiento y análisis de datos		X		
Construcción de aspectos éticos		X		
Construcción del cronograma de actividades y presupuesto		X		
Construcción de anexos (instrumentos de ambas variables y consentimiento informado)		X		
Inscripción del trabajo académico			X	
Aprobación del proyecto de tesis			X	
Sustentación del proyecto de tesis				X

4.2 Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costos ($)
Servicios	Tipeado	Hoja	60	80.00
	Impresión	Unidad	Impresión	80.00
	Encuadernación	Unidad	3	90.00
	Transporte local e interprovincial	Unitario	15	800.00
	Viáticos	Unitario	15	1000.00
	Llamadas telefónicas	Unitario	-	210.00
	Subtotal			**2260.00**
Recursos materiales	Memoria USB	Unidad	1	180.00
	Laptop	Unidad	1	3500.00
	Modem de internet	Unidad	1	80.00
	Papel bond	Millar	1	100.00
	Lapiceros	Unidad	100	15.00
	Subtotal			**4055.00**
N°	**Ítems**			**Costos totales ($)**
1	Servicios			2260.00
2	Recursos materiales			4055.00
Total				**6315.00**

5 REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el trabajo. [Internet]. Suiza: OMS: 2024 [consultado el 12 de febrero 2026]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source=chatgpt.com
2. Organización Mundial de la Salud. Enfermería y obstetricia. [Internet]. Suiza: OMS: 2025 [consultado en 12 de febrero 2026]. Disponible en: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery?utm_source=chatgpt.com
3. Organización Panamericana de la Salud. Escasean Trabajadores de la Salud en 14 países de America. [Internet]. EEUU: OPS: 2025 [consultado en 12 de febrero 2026]. Disponible en: https://ipsnoticias.net/2025/05/escasean-trabajadores-de-la-salud-en-14-paises-de-america/?utm_source=chatgpt.com
4. Li X, Xiaoxia C, Wang L, Geng X, Chang H. relación entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral en enfermeras registradas chinas: efecto mediador de la satisfacción comunicativa. National Library of Medicina [Internet].2021; 8(4): p. 1778 - 1787 [consultado en 12 de febrero 2026]. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33656788/
5. Ma Y, Chen F, Xingc D, Meng Q, Zhang Y. Estudio sobre los factores asociados a la intención de rotación entre enfermeras de urgencias en china y la relación entre los principales factores. Science Direct [Internet].2022; 60 [consultado en 12 de febrero 2026]. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X21001440?utm_source=chatgpt.com

6. Perez P. El 84% de las enfermeras de la región de Murcia sufre estrés y ansiedad por la presión asistencial. Revista Ser [Internet]. 2024 [consultado en 12 de febrero 2026]. Disponible en: https://cadenaser.com/murcia/2024/11/11/el-84-de-las-enfermeras-de-la-region-de-murcia-sufre-estres-y-ansiedad-por-la-presion-asistencial-radio-murcia/?utm_source=chatgpt.com
7. Cruellas M. Inteligencia Emocional en el ámbito de Enfermero. [Trabajo fin de grado enfermería]. Madrid-España: Universidad Europea Madrid; 2021 [consultado en 12 de febrero 2025] Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/127/MercedesCruellas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Balldast T. Agotamiento, dotación de personal y estrés: un nuevo análisis muestra porque las enfermeras de urgencias abandonan sus trabajos [Internet]. 2025 [Consultado el 12 de febrero 2026]. Disponible en: https://hspop.uw.edu/burnout-staffing-and-stress/?utm_source=chatgpt.com
9. Quinto Y, Zarzosa B. Síndrome de burnout en médicos y enfermeros de hospitales del Perú: una revisión de alcance (scoping review). [Tesis para optar el título de Médico Cirujano]. Lima – Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2024. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/15275
10. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. [Tesis para optar el título de Especialista en Enfermería en Emergencia y desastres]. Lima – Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462
11. Wakefield M, Williams D, Le S, Lalitha J. El futuro de la Enfermería 2020-2030: Trazando un Camino para Lograr la Equidad en Salud. Academia Nacional de Ciencia, Ingeniería,

Medicina. [Internet]. 2021. [consultado el 20 de febrero 2026]. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK573910/

12. Khraim H. el impacto de la inteligencia emocional en el rendimiento laboral privados: El papel del moderador de la cultura organizativa. Business Perspectivas [Internet]. 2023; 21 p. 1-13. [consultado en 23 de enero de 2025] Disponible en: https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/asset/17885/PPM_2023_01_Khraim.pdfview/8334/publishing/templates/article/assets/17885/PPM_2023_01_Khraim.pdf
13. Othman M, Khalifeh A, Oweidat I, Nashwan A. La relación entre inteligencia emocional, satisfacción laboral y el compromiso organizativo de las enfermeras en Qatar. Wiley [Internet]. 2024; p.1-9. [consultado en 23 de enero de 2025] Disponible en: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1155/2024/5114659
14. Castro J. Inteligencia emocional y cuidado humanista frente al cuidado comunitario en Guayaquil [Internet]. 2024; p. 1-17. [consultado en 23 de enero de 2025] Disponible en: https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/usanitariaXXI/article/view/8334/9167
15. Mantilla E, Vargas A. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020 [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2020. Disponible en: https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3461e2de-90ae-4a8e-9f8a 122274e5477c/content
16. Chuquisana J. Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería]. Lima-Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6793

17. Álvarez K. Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima-Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en:https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/7d3896ef-8153-48c2-bd81ef02e427f02c
18. Villafuerte D. Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital nacional PNP Luis N. Sáenz Lima, 2023. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122556/Villafuerte_ODA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Gonzales V. Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital en Lima Norte,2024. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2024. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149791/Gonz%c3%a1les_LVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Cerón D, Pérez I, Ibáñez M. Inteligencia emocional en adolescentes de dos colegios de Bogotá. Revista Scielo [Internet]. 2011;40(1):49–64. [consultado de 27 de enero del 2025] Disponible en: https://doi.org/10.1016/S0034-7450(14)60104-9
21. Fernandez P,Extremera N. La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. Revista Iberoamericana de educación [Internet]. 2002; 29(1):6. [consultado el 20 de enero del 2025]. Disponible en: https://rieoei.org/rie/article/view/2869
22. Gil Adí D. Inteligencia emocional en práctica: Manual para el Éxito Personal y Organizacional [Internet]1ra edición. Colombia: McGraw-Hill; 2000. [consultado el 20 de enero del 2025]. Disponible en: https://archive.org/details/inteligenciaemoc0000gila

23. López O La Inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios. [Tesis para optar el grado académico Magister en Psicología con Mención en Psicología educativa]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor De San Marcos; 2008 Disponible en: https://core.ac.uk/download/pdf/323352596.pdf

24. Ugarriza N. Parajes L. La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA. en una muestra de niños y adolescentes Persona. [Internet]. 2005. Universidad de Lima. núm. 8. pp. 11-58. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf

25. Codina A. Análisis del libro de Daniel Goleman [Internet]. SlideShare.2010[consultado el 27 de enero del 2025] disponible en: https://es.slideshare.net/rosel1000/inteligenciaemocional-daniel-goleman-4019412

26. Fernández P, Cabello R. La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. Rev Int Educ Emoc y Bienestar [Internet]. 2021;31–46. Available from: http://ri.ibero.mx/handle/ibero/6043

27. Boden M, Thompson R. Meta-Analysis of the Association between Emotional Clarity and Attention to Emotions. Emot Rev [Internet]. 2017;9(1):79–85. Available from: https://doi.org/10.1177/1754073915610640

28. Klein RJ, Robinson M. Signals and their detection: Basic perceptual sensitivity as a foundation for emotional clarity. Pers Individ Dif [Internet]. 2021; Available from: https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110991

29. Stifter C, Augustine M. Emotional Regulation. Handb Emot Dev [Internet]. 2019; Available from: http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-17332-6

30. Pérez J, Tuesta Y, Quispe J. Propiedades psicométricas de la escala de Inteligencia Emocional TMMS-24 en adultos de Lima Metropolitana, 2020. Psiquemag/ Rev Científica

Digit Psicol [Internet]. 2020;9(2):60–8. Available from: https://doi.org/10.18050/psiquemag.v9i2.219

31. Chiavenato C. Administración de recurso humanos. [Internet]. 9.ª edición. México: McGraw Hill; 2004. [consultado el 20 de enero del 2025]. Disponible en: https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/biblioteca/c98fb265ff71c61de5d252312f64f1fc-administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
32. Feldman R. Psicología con Aplicaciones a los Países de Habla Hispana. [Internet]. 8.ª edición. México. Editorial Mc. Graw Hill. [consultado el 27 de enero del 2025]. 1998. Disponible en: https://www.academia.edu/49871456/Psicologia_con_aplicaciones_en_paises_de
33. Blay P. Evaluación de la competencia profesional, ¿están cambiando los tiempos [internet]. Atención Primaria. 16(1):8-10. [consultado el 28 de enero de 2025] 1995.Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7561063
34. Machillanda D. Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Vargas de Caracas Durante el Segundo Trimestre del Año 2005 [Trabajo especial de grado presentado como requisito parcial para optar el Título de Licenciado en enfermería]. Caracas – Venezuela: Universidad Central de Venezuela Facultad de Medicina Escuela de Enfermería Universidad central de Venezuela; 2005. Disponible en: http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/344/1/tesis%20dubraska.pdf
35. Dessler G. Valera R. Administración de recursos humanos. [Internet]. 5.ª edición. México: Prentice Hall. 2011. [consultado el 27 de enero del 2025]. Disponible en: https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf
36. Gibson. Organizaciones. Comportamiento Estructuras y Proceso. [Internet]. 13.° edición. Mc Graw Hill. 2003. [consultado el 27 de enero del 2025]. Disponible en:

https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_proc esos

37. Huber L. Trabajo infantil y programa de transferencias monetarias condicionadas: opciones para el programa Juntos. Desco. [Internet]. 2014; 1(1): p. 1-103. [consultado el 27 de enero del 2025]. Disponible en: https://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/desco/20170223023120/pdf_872.pdf
38. Garcia M. Los macro - procesos: Un nuevo enfoque en el estudio de gestión humana. Revista Scielo [Internet]. 2009. [consultado el 27 de enero del 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762009000200006
39. Osorio V, Zavala C. Factores presentes del clima organizacional que afectan el desempeño de conductores, transportes Flores de Higo SAC – Trujillo - 2016 Perú. [Tesis para optar el grado de licenciado en Administración]. Lima – Perú. Universidad Privada del Norte; 2016. [consultado el 27 de enero del 2025]. Disponible en: https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9806
40. Rengifo Y. Las emociones en enfermería: una mirada desde el Cuidado humano [Internet]. 2021; 52 p. 146-161. [consultado en 27 de enero de 2025] Disponible en: https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/11/Ed.52146-161-Rengifo-Yuli.pdf
41. Sánchez S. El modelo de sistemas de Neuman: qué es y qué explica sobre los pacientes [Internet]. Psicología y Mente, 9 de abril del 202. [revisado el 02 de febrero del 2025]. Disponible en: https://psicologiaymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman
42. Romero G, Flores E, Cárdenas P, Ostiguín R. Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. Enfer Univ [Internet]. 2007 [revisado el 02 de febrero del 2025];4(1):4448. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821005

43. Behar D. Metodología de la investigación [internet]. 1ª. Edición. Perú: Editorial Shalom; 2017 [consultado el 24 de febrero del 2025]. Disponible en: http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf

44. Romero R, Mayta D, Ancaya M, Tasayco S, Berrio M, Método de investigación científica: diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las ciencias sociales [Internet]. 1.ª edición digital biblioteca nacional del Perú, 2024. [Consultado el 24 de febrero del 2024]. disponible en: https://idicap.com/ojs/index.php/editorialeip/article/view/285/303

45. Mohamed H, Martel C, Huayta F, Rojas C, Arias José. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis [Internet]. 1.ª ed. digital Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología India Perú S.A.C. Puno; 2023. [Consultado 24 de febrero de 2025]. Disponible en: https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/82

46. Rivero M, Meneses P, García J, Aníbal R, Zevallos E. Metodología de la investigación [Internet]. 1.ª edición en la Universidad Nacional Hermilio Baldosan. Biblioteca nacional del Perú; 2021. [Consultado el 24 de enero de 2025]. Disponible en: https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-hermiliovaldizan/investigacion-i/metodologia-de-la-investigacion/68336146

47. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta edición. Mc Graw Hill Education. Mexico; 2014. [Consultado el 03 de marzo del 2025] Disponible en: https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

48. Álvarez A, Guzmán E, Higuera J, López J.Metodología en investigación en enfermería [Internet]. 1.ª edición en ediciones la biblioteca México, 2021. [Consultado 21 de febrero 2024]. disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/379197457_Descripcion_de_poblacion_muestra_y_muestreo

49. Landeau R. Elaboracion de trabajos de investigacion [Internet]. 1ª. ed. Alfa. Venezuela; 2007 [Consultado 24 de febrero del 2025]. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=M_N1CzTB2D4C&oi=fnd&pg=PA1&dq=que+es+tecnica+en+investigacion+libros&ots=87XgRLQ6p-&sig=7XpHu19gb-5bnmr5RM07_8_YoM8#v=onepage&q&f=false
50. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, Castillo R. Metodología de la investigación [Internet]. 1ª. Edición. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología India Perú S.A.C; 2023 [Consultado el 25 de febrero del 2025]. Disponible en: https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1
51. Mantilla E. Vargas A. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juande Dios Arequipa, 2020. [Tesis para optar el título profesional de enfermería]. Arequipa - Peru: Universidad Nacional San Agustin de Arequipa; 2020. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_e77e27b1308a2f4ef67413a2accca9f5/Details
52. Huamán E, Anicama E, González E, Félix H, Chu W. Metodología de investigación científica, guía de práctica para la elección diseño y desarrollo de la investigación [Internet]. Universidad Autónoma de Ica, 2022 [Consultado febrero 2022]. disponible en: https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2558/2/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENTIFICA.pdf

53. Hidalgo L. Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas [Internet]. Universidad Central de Venezuela; 2005 [citado 24 feb 2025]. Disponible en: http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Inteligencia emocional y Desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud Huancayo, 2026.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable 1:**	**Investigación:**
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud Huancayo, 2026? **Problemas específicos** • ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión atención y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital? • ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia	. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital. **Objetivos específicos** •Identificar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión atención y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital. •Identificar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de	**Hi:** Se evidencia una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud Huancayo, 2026. **Ho:** No se evidencia una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de EsSalud Huancayo, 2026. **Hipótesis especifica** **Hi:** Se evidencia una relación significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión atención y el	Inteligencia Emocional **Dimensiones** • Atención emocional • Claridad emocional • Regulación emocional **Variable 2** Desempeño Laboral **Dimensiones** • Competencia profesional Motivación profesional	Aplicada **Enfoque** Cuantitativo **Método** Hipotético deductivo **Nivel** Correlacional **Diseño de la investigación** No experimental Corte transversal **Población y muestra** 62 profesionales de enfermería

de un hospital?	emergencia de un hospital.	desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital.	Sin muestra
• ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional en su dimensión regulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital?	•Identificar la relación entre la inteligencia emocional en su dimensión regulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital	**Hi:** Se evidencia una relación significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión claridad y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital. **Hi:** Se evidencia una relación significativa entre la inteligencia emocional en su dimensión regulación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital.	

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Cuestionario de Inteligencia Emocional TMMS-24

Instrucciones

A continuación, encontrara un cuestionario que se realiza con el objetivo de identificar la Inteligencia Emocional de los profesionales de enfermería. Es importante contar con su colaboración ya que contribuirá al desarrollo de la profesión con los resultados obtenidos. El cuestionario es anónimo por lo que se le pide la mayor sinceridad posible. Posteriormente lea detalladamente el cuestionario y marque con una (X) la opción que usted crea la correcta.

Edad:

Sexo: F () M ()

Estado civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado ()

Tiempo de servicio:

Condición laboral:

	Ítems	**Nada de Acuerdo**	**Algo de Acuerdo**	**Bastante de Acuerdo**	**Muy de Acuerdo**	**Totalmente de Acuerdo**
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso					

7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a cómo me siento.					
9	Tengo claro mis sentimientos.					
10	Frecuentemente					
11	Casi siempre sé cómo me siento.					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13	A menudo me doy cuenta de mi sentimiento en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento.					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16	Puedo					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

Cuestionario de Desempeño Laboral para el profesional de enfermería

Instrucciones

A continuación, encontrará, un cuestionario que se realiza con el objetivo de identificar el Desempeño Laboral del profesional de enfermería. Se suplica la respuesta honesta al respecto. Posteriormente lea detalladamente el cuestionario y marque con una (X) a respuesta que sute crea que es la correcta.

COMPETENCIA PROFESIONAL					
	Ítems	**Probablemente Si**	**Probablemente No**	**Indeciso**	**Definitivamente No**
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica				
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica				
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de habito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece desempeño en la unidad clínica				

7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
11	La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño en la unidad clínica				
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño en la unidad clínica				
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica				
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores de trabajo facilita mi desempeño en la unidad clínica				
17	La ejecución de forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño en la unidad clínica				
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica				

19	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica.				
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica				
21	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica				
23	**C**umplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica				

MOTIVACIÓN PROFESIONAL					
	Ítems	**Altamente motivado**	**Medianamente motivado**	**Ni motivado Ni desmotivado**	**Nada motivado**
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir				
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir				
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir				
28	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.				

29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir				
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.				
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.				
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir				
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hacen sentir.				
34	El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir				
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.				
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir.				
37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.				
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.				

Anexo 3: Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Lic. Enf. Mency Mariela Asto Huaroc

Título: Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital de EsSalud Huancayo, 2026

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: "Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital de Huancayo, 2026". Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic, Enf. Meny Mariela Asto Huaroc. El propósito de este estudio es "Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital".

Su ejecución ayudará o permitirá establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de del servicio de emergencia de un hospital.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/ encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos se le entregaran a usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Beneficios

Tiene la posibilidad de reconocer os resultados de la investigación de, manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamento a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con código y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con (Mency Mariela Asto Huaroc) (Número de teléfono: 984446888) o al comité que, validó el presente estudio, Dra Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. + 51 924569790. E-mail: comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de sete consentimiento.

Participante	Investigador
Nombres:	Nombres:
DNI:	DNI:

16% 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

11% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
13% 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

11% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
13% 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	Trabajos entregados	
Universidad Andina del Cusco on 2021-11-17		<1%
3	Trabajos entregados	
uwiener on 2023-11-18		<1%
4	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2024-07-07		<1%
5	Internet	
hdl.handle.net		<1%
6	Internet	
repositorio.upeu.edu.pe		<1%
7	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2026-05-27		<1%
8	Trabajos entregados	
uwiener on 2024-03-03		<1%
9	Trabajos entregados	
uwiener on 2024-09-01		<1%
10	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2024-06-29		<1%
11	Internet	
repositorio.unac.edu.pe		<1%