

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



TESIS

**“Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral
de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto
Maldonado, 2025”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERIA**

AUTORES:

Bach. VEGA LAVILLA, Ruth Eliant.

Bach. ZUÑIGA PAULLO, Isabel.

ASESOR:

• Mg. ESPEJO LANDEO, Nola Dacia.

Puerto Maldonado, abril 2026

RST-RI_Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
7	Banda Choquenaira, Ronald. "Inteligencia emocional y gestión administrativa del personal directivo en la Escuela Profesional de Educación Primaria - UNSAAC, filial Canas	1%

Cusco", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

8	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	1 %
Trabajo del estudiante		
9	Aradilla Herrero, Amor. "Inteligencia Emocional y variables relacionadas en Enfermería.", Universitat de Barcelona (Spain)	1 %
Publicación		
10	Submitted to Universidad Andina del Cusco	1 %
Trabajo del estudiante		
11	docplayer.es	1 %
Fuente de Internet		
12	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
Fuente de Internet		

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



TESIS

**“Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de
profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto
Maldonado, 2025”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERIA**

AUTORES:

Bach. VEGA LAVILLA, Ruth Eliant.

Bach. ZUÑIGA PAULLO, Isabel.

ASESOR:

• Mg. ESPEJO LANDEO, Nola Dacia.

Puerto Maldonado, abril 2026

DEDICATORIA

En memoria a mi querida madre, por tu apoyo incondicional que me motivaron a superar tiempos dificultosos en mi vida, dedico este esfuerzo que prometimos llegar a este punto profesional.

A mi querido padre que no se rindió conmigo, por todo el apoyo posible y ser presente de los obstáculos presentes en mi carrera educativa.

Mi fiel compañero de vida Ander cuya presencia llego a motivarme, superar todas las adversidades y desolados momentos de mi vida y seguir en este camino académico.

VEGA LAVILLA, Ruth Eliant.

A mis amados padres, quienes son la razón de mis esfuerzos y el motor que impulsa cada uno de mis logros. Gracias por su amor incondicional, por los sacrificios silenciosos que han hecho para que hoy pueda culminar esta etapa y por enseñarme con su ejemplo el valor de la perseverancia y la honestidad. Este trabajo es reflejo de su dedicación y de los principios que sembraron en mí desde niña. Sin ustedes nada de esto hubiera sido posible, por ello este logro no es solo mío, sino nuestro, porque cada paso que doy está acompañado de su guía y bendición.

ZUÑIGA PAULLO, Isabel

AGRADECIMIENTO

A todos los profesionales de salud que nos brindaron de su tiempo para lograr este estudio y a nuestra asesora; Mg. Espejo Landeo Nola Dacia que nos fue favorecida con sus eruditos consejos y lecciones a lo largo de nuestro estudio. Agradezco profundamente a todos ustedes por su paciencia y atención, sin ustedes no hubiera sido posible este suceso.

VEGA LAVILLA, Ruth Eliant

ZUÑIGA PAULLO, Isabel

PRESENTACIÓN

ESTIMADOS MIEMBROS DEL JURADO:

Se pone a vuestra disposición el proyecto de tesis titulado: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PUERTO MALDONADO, 2025”, para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería.

Este trabajo de investigación se desarrollará acorde a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos, considerando como pilares para su desarrollo los conocimientos adquiridos durante nuestra formación académica en la universidad, prácticas pre profesionales, consultas bibliográficas en diferentes repositorios, revistas de investigación como tesis, artículos, normas técnicas de diversos autores relacionados al tema que se utilizó para lograr concluir con el proyecto de tesis, además se utilizará dos cuestionarios para recolectar la información para la presente investigación.

VEGA LAVILLA, Ruth Eliant

ZUÑIGA PAULLO, Isabel

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado – 2025. Se desarrolló una investigación de tipo básico, transversal y correlacional, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 130 profesionales de enfermería, de los cuales se encuestaron 97 que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios: uno de 24 ítems para medir la inteligencia emocional (dimensiones: atención emocional, claridad de sentimientos y reparación emocional) y otro de 38 ítems para evaluar el desempeño laboral (dimensiones: competencia y motivación profesional). Los datos fueron procesados en SPSS utilizando estadística descriptiva e inferencial; se aplicó la prueba rho de Spearman por no cumplirse el supuesto de normalidad. Los resultados evidenciaron que el 64,9% de los profesionales presentaron un nivel moderado de inteligencia emocional y el 81,4% alcanzaron un nivel alto de desempeño laboral. Asimismo, se encontró una correlación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral ($\rho=0,394$; $p<0,01$), así como entre sus dimensiones específicas. Se concluye que el fortalecimiento de la inteligencia emocional contribuye a optimizar el desempeño profesional, la calidad del cuidado y la seguridad del paciente.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño laboral, enfermería, Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between emotional intelligence and job performance among nursing professionals at Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado – 2025. A basic, cross-sectional, and correlational research design was employed, with a non-experimental and quantitative approach. The population consisted of 130 nursing professionals, of whom 97 met the inclusion criteria and were surveyed. Two questionnaires were used for data collection: one with 24 items to measure emotional intelligence (dimensions: emotional attention, clarity of feelings, and emotional repair) and another with 38 items to assess job performance (dimensions: professional competence and motivation). Data were processed using SPSS with descriptive and inferential statistics; Spearman's rho test was applied since the normality assumption was not met. Results showed that 64.9% of professionals had a moderate level of emotional intelligence, while 81.4% achieved a high level of job performance. Furthermore, a positive and significant correlation was found between emotional intelligence and job performance ($\rho=0.394$; $p<0.01$), as well as between their specific dimensions. It is concluded that strengthening emotional intelligence contributes to improving professional performance, care quality, and patient safety.

Keywords: Emotional intelligence, job performance, nursing, Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado.

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional (IE) es probablemente uno de los aspectos psicológicos más investigados en el siglo XXI, por ser relevante en diversas áreas del desarrollo humano (1). Particularmente el control emocional es esencial en la profesión de enfermería, ya que se trabaja con personas enfermas que experimentan dolor, tristeza y ansiedad debido a su situación y diagnóstico (2). A menudo, los profesionales de la salud se enfrentan a este entorno emocionalmente intenso en condiciones difíciles, como en emergencias, en entornos altamente especializados que requieren respuestas rápidas, así como en situaciones de escasez de personal y alta carga de trabajo, como lo fue durante la pandemia y post pandemia del COVID-19 (3).

La inteligencia emocional, concepto desarrollado por Salovey y Mayer (1990) y posteriormente popularizado por Daniel Goleman (1995), se refiere a la habilidad para percibir, comprender, utilizar y gestionar las emociones de manera efectiva (4). Sin embargo, Howard Gardner (1970) fue quien definió por primera vez la inteligencia emocional con su teoría de las múltiples inteligencias (5). Desde la segunda guerra mundial el coeficiente intelectual fue ascendiendo, por diversos factores como el índice de acceso a la educación y los avances tecnológicos. En contraparte, también se observa el declive de la inteligencia emocional (6).

Comprender cómo la inteligencia emocional puede actuar como un factor protector contra el burnout o estrés y como un potenciador del desempeño laboral se vuelve crucial para el desarrollo de estrategias efectivas de gestión de recursos humanos en el ámbito hospitalario (2).

Finalmente, la atención centrada en el paciente y la humanización de los cuidados sanitarios están ganando prominencia, entender cómo la inteligencia emocional de los enfermeros contribuye a estos objetivos se vuelve fundamental. Este estudio busca responder la pregunta ¿Cuál es el nivel de relación entre la

inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado?

Esta investigación se estructura en cuatro capítulos principales, seguidos de referencias y anexos:

CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. Aquí se detalla y formula el problema, se establecen los objetivos generales y específicos, se definen las variables y su operacionalización. También se plantea la hipótesis y se justifica el estudio.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO: Aquí se hace una revisión de los antecedentes de estudio, la presentación del marco teórico propiamente dicho y la definición de los términos clave utilizados en la investigación.

CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN: Aquí se especifica el tipo y diseño de estudio, se describe la población y la muestra. Además, se detallan los métodos y técnicas empleados, el proceso de tratamiento de datos.

CAPITULO IV RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: Muestra los resultados obtenidos a través de los cuestionarios, interpretación y análisis de los datos, discusión, las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos. Con el propósito informativo de la Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de profesionales de enfermería del hospital santa rosa, Puerto Maldonado, 2025.

ÌNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

PRESENTACIÓN

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 1

1.1 Descripción del problema..... 1

1.2 Formulación del problema..... 3

1.3 Objetivos..... 4

1.4. Variables..... 4

1.5. Operacionalización de variables..... 5

1.6. Hipótesis..... 7

1.7. Justificación..... 8

1.8. Consideraciones éticas..... 8

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO..... 9

2.1. Antecedentes de estudios..... 9

2.2 Modelo teórico..... 14

2.3. Marco teórico..... 15

2.4 Definición de términos..... 21

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN..... 22

3.1. Tipo de estudio..... 22

3.2. Diseño de estudio..... 23

3.3. Población y muestra..... 23

3.4. Métodos y técnicas.	25
3.5. Tratamiento de los datos.....	26
CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION.....	28
DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES	46
SUGERENCIAS.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS.....	55
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	56
Anexo 2: Matriz de consistencia	58
Anexo 3: Instrumento.....	60
Anexo 4: Solicitud de autorización para realizar el estudio	65
Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento.....	66
Anexo 6: Ficha de validación	69
Anexo 7: Consentimiento informado	75

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edad de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	29
Tabla 2. Resultados descriptivos de la variable inteligencia emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	30
Tabla 3. Resultados descriptivos de la dimensión: Atención emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	31
Tabla 4. Resultados descriptivos de la dimensión: Claridad de sentimientos de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	32
Tabla 5. Resultados descriptivos de la dimensión: Reparación emocional de los	33
Tabla 6. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	34
Tabla 7. Resultados descriptivos de la dimensión: Competencia profesional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	35
Tabla 8. Resultados descriptivos de la dimensión: Motivación profesional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	36
Tabla 9. Prueba de bondad de ajuste Kolmogórov-Smirnov	37
Tabla 10. Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	38

Tabla 11. Correlación entre la atención emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	39
Tabla 12. Correlación entre la claridad de sentimientos y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	40
Tabla 13. Correlación entre la reparación emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	41

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	29
Figura 2. Resultados descriptivos de la variable inteligencia emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	30
Figura 3. Resultados descriptivos de la dimensión: Atención emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	31
Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión: Claridad de sentimientos de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	32
Figura 5. Resultados descriptivos de la dimensión: Reparación emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	33
Figura 6. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	34
Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión: Competencia profesional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.	35
Figura 8. Resultados descriptivos de la dimensión: Motivación profesional de los profesionales del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025. ...	36

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema.

En el ámbito de la atención sanitaria, el personal de enfermería desempeña un papel crucial en la prestación de cuidados y en la experiencia general del paciente (3). Sin embargo, el entorno hospitalario a menudo se caracteriza por altos niveles de estrés, presión y situaciones emocionalmente desafiantes que pueden afectar el rendimiento laboral de estos profesionales (7). La habilidad de las personas para enfrentar situaciones se cultiva en diversos niveles, tanto en lo personal como en lo profesional. Aprender a manejar las propias emociones, se logra un mejor desempeño en las actividades diarias(8). Para Goleman la inteligencia emocional es un complemento muy importante al coeficiente intelectual (6). Según Mestre (2008), las tres áreas más relacionadas con la inteligencia emocional son la salud y el bienestar, la adaptación escolar y el ámbito laboral (8).

En una revisión realizada en Francia por Dugue, et al. (2021), se exploró la evidencia sobre la inteligencia emocional (IE) en la educación en enfermería. Tras revisar 465 artículos publicados entre 2007 y 2021, se incluyeron 57 estudios, categorizando los hallazgos en cuatro temas: IE y desempeño, salud física y mental, relaciones sociales y programas de IE. Se halló que la IE está relacionada con una mayor productividad, mejor desempeño clínico, desarrollo de habilidades de pensamiento crítico y éxito académico. Además, una mayor IE se asocia con mayor satisfacción en la vida, menor estrés y ansiedad, y mejor salud general (9).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Organización Mundial de la

Salud (OMS) (2022), advirtió que el personal de salud se encuentra en constante riesgo emocional y laboral. Un estudio realizado por las universidades de Chile y Columbia, en colaboración con la OPS, reveló que el personal de salud en once países de América Latina enfrenta altas tasas de síntomas depresivos y pensamientos suicidas. Además, destaca que en algunos países solo un tercio de quienes necesitaban atención psicológica la recibieron. Para The COVID-19 HEalth caRe wOrkErs Study (HEROES) se entrevistó a 14,502 trabajadores de la salud (10).

Diversos estudios evidencian que los profesionales de la salud que manejan un nivel adecuado o alto de inteligencia emocional, manifiestan actitudes favorables en el desempeño de sus labores (4)(11)(12). Miranda (2020), encontró que la inteligencia emocional influye significativamente sobre el desempeño laboral considerando la pandemia del COVID-19 como fuente principal de estrés (13). La investigación de Reyes (2023), encontró que la motivación, la auto regulación y la empatía permiten a una persona llevar a cabo sus actividades de manera entusiasta y activa, con el objetivo de alcanzar sus metas de forma satisfactoria (14).

No obstante, su impacto en el desempeño laboral del personal de enfermería en entornos hospitalarios local no ha sido suficientemente explorado. Esta brecha en el conocimiento plantea interrogantes sobre cómo las competencias emocionales influyen en la calidad de la atención al paciente, la eficiencia en el trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Además, este estudio se enmarca en una época donde la atención sanitaria enfrenta desafíos sin precedentes, con una creciente demanda de servicios, recursos limitados y un énfasis cada vez mayor en la atención centrada en el paciente. Por esta razón, comprender cómo la inteligencia emocional puede contribuir a mejorar el desempeño laboral en enfermería no solo es relevante desde una perspectiva académica, sino que también tiene implicaciones prácticas significativas (15).

La presente investigación se propone determinar en profundidad la relación entre la inteligencia emocional en sus diversos aspectos y desempeño laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Buscando aportar evidencia empírica que pueda informar tanto la práctica profesional como las políticas de gestión de recursos humanos en el sector sanitario.

1.2 Formulación del problema.

Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025?

¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión claridad de sentimiento y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado 2025?

¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025?

1.3 Objetivos.

Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de relación entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

Determinar el nivel de relación entre la dimensión claridad de sentimiento y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

Determinar el nivel de relación entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

1.4. Variables.

Variables 1: Inteligencia Emocional.

Variable 2: Desempeño Laboral.

1.5. Operacionalización de variables.

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Inteligencia Emocional:</p> <p>Daniel Goleman define la inteligencia emocional como la capacidad psicológica de una persona para reconocer y entender sus propias emociones y las de los demás, así como para motivarse y gestionar sus emociones de forma adecuada (6).</p>	<p>Se aplicará un cuestionario de 24 preguntas, “Escala Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) de Salovey, Mayer, Godman, Turvey y Palfai (1995)”, adaptado al castellano, (16). Permite evaluar tres dimensiones claves: atención emocional, claridad de sentimientos, y reparación emocional cada una con 8 preguntas (17).</p>	Atención emocional.	Percepción emocional	1, 2, 3, 4
			Atención a los sentimientos	5, 6, 7, 8
		Claridad de sentimientos.	Integración de la emoción y la razón	9, 10, 11, 12
			Empatía	13, 14, 15, 16
		Reparación emocional.	Regulación emocional personal	17, 18, 19, 20
			Resolución de conflictos interpersonales	21, 22, 23, 24
<p>Desempeño Laboral:</p> <p>El desempeño laboral se define como una acción organizada, estructurada y sistemática destinada a medir, evaluar e intervenir en los comportamientos</p>	<p>Se aplicará un Cuestionario de 38 ítems. “Desempeño Laboral”, que ya fue utilizada por varios investigadores como, Vidal, Fernández, Extremera y Ramos. Permite evaluar 2 dimensiones:</p>	Competencia profesional	Conocimientos	1, 2
			Desempeño	3, 4
			Actitud	5, 6
			Habilidades	7
			Planificación	8, 9
			Recursos	10

<p>y resultados relacionados con las actividades laborales, así como en el nivel de ausentismo. Su propósito es determinar la productividad de un profesional, con el fin de optimizar su rendimiento y potencial en el corto plazo (18).</p>	<p>Competencia profesional con 24 preguntas y Motivación profesional con 14 preguntas (16).</p>	Evaluación	11
		Actividades	12
		Practica	13, 14
		Cuidados de enfermería	15, 16, 17
		Administración de tratamiento	18
		Cuidado integral	19
		Logros	20, 21, 22
		Retos	23, 24
	Motivación profesional	Oportunidades	25, 26, 27, 28, 29
		Reconocimiento	30
		Salario	31
		Bonos	32
		Orientación	33, 34
		Supervisión	35
		Relaciones interpersonales	36
Apoyo	37, 38		

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general

H0 General: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025.

H1 General: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025.

Hipótesis específicas

H0 Específica 1: No existe relación significativa entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025.

H1 Específica 1: Existe una relación significativa entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025.

H0 Específica 2: No existe relación significativa entre la dimensión claridad de sentimiento y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025.

H1 Específica 2: Existe una relación significativa entre la dimensión claridad de sentimiento y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025.

H0 Específica 3: No existe relación significativa entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025.

H1 Específica 3: Existe una relación significativa entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025.

1.7. Justificación

Justificación Teórica: El estudio es de carácter teórico, ya que busca explorar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño del personal de enfermería. Además, tiene como objetivo ampliar el conocimiento científico sobre la gestión de las emociones, que juegan un papel crucial en nuestra respuesta a estímulos, en nuestras formas de comunicación y en nuestro comportamiento tanto en el hogar como en el trabajo, así como en la atención a pacientes con problemas de salud.

Justificación Metodológica: Para alcanzar los objetivos del estudio, se utilizarán técnicas de investigación como encuestas, cuyos datos se procesarán mediante el programa estadístico SPSS. Esto permitirá determinar el nivel de significancia entre las variables. De encontrar resultados significativos, se busca enfatizar la importancia de desarrollar una adecuada inteligencia emocional en los licenciados de enfermería.

1.8. Consideraciones éticas.

El estudio se fundamentó en los principios bioéticos establecidos en el informe de Belmont(19) que incluyen:

- El respeto hacia el personal de salud, asegurando que las encuestas reflejen fielmente la información proporcionada.
- La autonomía del personal, permitiendo que cada individuo decida sobre su participación en la investigación a través del consentimiento informado.
- La no maleficencia, garantizando que los participantes confíen en que el estudio no afectará negativamente su salud física o mental.
- La beneficencia, utilizando los datos recopilados para mejorar la salud mental de los usuarios internos y ofrecer asistencia cuando sea necesario. Además, se subraya el principio de justicia, asegurando que los usuarios internos de salud reciban un trato digno y respetuoso, sin ningún tipo de discriminación.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios.

Antecedente Internacional

A nivel internacional se presentan los siguientes antecedentes:

En Egipto, Ahmed, et al. (2023), realizaron una investigación con el propósito de encontrar la correlación entre el desempeño laboral, conflicto trabajo familia y la inteligencia emocional de las enfermeras de planta de un Hospital. Utilizaron una metodología descriptiva – correlacional, no experimental, la muestra estuvo conformado por 270 enfermeras de planta, se aplicó dos cuestionarios `para la recolección de información de inteligencia emocional y conflictos familia hogar, en cuanto a el desempeño laboral, fue evaluado por las enfermeras jefas con una lista de verificación. El estudio encontró que el conflicto trabajo-familia era más alto en el trabajo que interfiere con la familia, con un 63.3% en el nivel alto. En contraste, la interferencia de la familia en el trabajo fue moderada, alcanzando un 75.2%. En cuanto a la inteligencia emocional, las enfermeras mostraron un alto nivel (94.8%), destacando en impresión positiva. Finalmente, el desempeño laboral alcanzó un 59.6% en el nivel bueno, con el desarrollo profesional siendo el aspecto mejor evaluado. Los autores concluyeron que, el desempeño laboral se ve negativamente afectado por el conflicto trabajo-familia. La inteligencia emocional tiene un mayor impacto que el conflicto trabajo-familia sobre el desempeño laboral entre las enfermeras de planta (20).

En Jordania, Al-Oweidat, et al. (2023), buscó investigar si existe relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional entre los profesionales de enfermería que laboran en los hospitales públicos de

Jordania. La investigación consistió en un estudio descriptivo – correlacional, de corte transversal, donde participaron 200 profesionales. Se empleó una hoja de información sobre los participantes, creada por los investigadores, para recopilar las características sociodemográficas de los mismos. Además, se utilizó la Escala de Inteligencia Emocional (EIS) diseñada por Schutte, así como la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen para la recolección de datos. La media de edad de los participantes fue de 33 años, 55% eran mujeres y 45% eran hombres, 70% eran profesionales graduados, 23% tenían posgrados y 7% tenían grados doctorales. Respecto a la inteligencia emocional la mayoría tuvo niveles altos y niveles moderados de compromiso organizacional. Además, se halló que los enfermeros varones con postgrados tenían mayor compromiso organizacional que las enfermeras mujeres (21).

López & Aragón (2022), en España realizaron un estudio de nivel bibliográfico que consistió en hacer una revisión sistémica de distintos repositorios, con el objetivo de analizar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral. Se revisó 3 repositorios de renombre, y se encontró 27 trabajos de corte cuantitativo. Se destacan china en primer lugar y segundo España con más publicaciones respecto al tema en diversas áreas (enfermería, ingeniería, comerciales, empresariales, etc.). los autores concluyeron que, en términos generales, todos los artículos analizados encontraron, una relación positiva y estadística significativa entre las variables Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral. Además, los resultados afirmaron, que esta relación influye en el entorno laboral (4).

Antecedente Nacional

A nivel nacional se presentan los siguientes antecedentes:

Torres, et al. (2021), en Pucallpa, realizaron una investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa”. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la conexión entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los profesionales de la salud en un hospital de Pucallpa. Se utilizó

una metodología descriptiva de corte transversal, no experimental, con una muestra de 125 participantes. De los 125, un 67.2% mostraron un nivel medio de inteligencia emocional, 28.0% un nivel alto y 4.8% un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, 70.4% tuvieron un buen desempeño, 19.2% un desempeño excelente y 10.4% un desempeño deficiente. Los resultados indicaron que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. Para un adecuado desempeño en sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos, es fundamental contar con la habilidad emocional para enfrentar los desafíos y complicaciones que se presentan durante su jornada laboral (7).

Abarca, et al. (2022), en Arequipa, realizó una investigación titulada "Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa". Con el fin de encontrar la conexión entre la Inteligencia Emocional (IE) y el Desempeño Laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de Cuidados Intensivos. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo correlacional, no experimental de corte transversal, con una muestra de 51 enfermeras, se aplicaron la encuesta como técnica, "Escala Trait Meta Mood Scale TMMS-24" y la "Escala General de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction) NTP 394". En los resultados se encontró que la mayoría eran enfermeras civiles (56.86%), mientras que el 43.14% eran de grado militar, se encontró que las enfermeras civiles tenían una mayor IE adecuada 82.76% en comparación con las enfermeras de grado militar 63.64%. En relación a la satisfacción laboral (SL), se encontró que el 63.64% de las enfermeras de grado se sentía moderadamente satisfecha y el 18.18% muy satisfecha, mientras que entre las enfermeras civiles, el 55.17% reportó estar moderadamente satisfecha y el 24.14% se mostró indiferente. Los autores concluyeron, las enfermeras analizadas, tanto de grado como civiles, presentaron un nivel adecuado de inteligencia emocional y una satisfacción laboral moderada, con una relación significativa entre ambas variables. Se constató que un mejor manejo de las emociones, tanto propias como ajenas, está asociado a una mayor satisfacción laboral entre las enfermeras (17).

Chuquisana (2022), en Lima, realizó una investigación titulada “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería”. Que tuvo como objetivo describir la conexión entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital. Fue un estudio correlacional, no experimental de corte transversal, con una muestra de 91 profesionales de enfermería, se aplicaron la encuesta como técnica. se encontró que el 13.2% (12 enfermeros) tiene un nivel alto de inteligencia emocional, mientras que el 82.4% (75 enfermeros) califica en un nivel bueno para desempeño laboral. Además, el 64.8% (59 enfermeros) muestra un nivel adecuado de inteligencia emocional, y el 14.3% (13 enfermeros) califica su desempeño laboral como regular. Por otro lado, el 22.0% (20 enfermeros) presenta un nivel bajo de inteligencia emocional, y el 3.3% (3 enfermeros) tiene un desempeño laboral considerado malo. El autor concluyó que, en el estudio realizado no se encontró relación significativa entre las variables ni sus dimensiones (16).

Pérez, (2021), en Lima, presentó un estudio titulado “Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardio pediatría de un Hospital de Lima, 2021”. Con el propósito de describir la relación entre la Inteligencia Emocional (IE) y el Desempeño Laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de cardio pediatría. El estudio tomó un enfoque cuantitativo, correlaciona con diseño no experimental, se tomó como muestra no probabilístico 60 profesionales de enfermería, se aplicó la encuesta mediante cuestionarios TMMS-24 para recolectar los datos. Se observó en los resultados, que un 23% tuvo una IE baja, 56.7% tuvo una IE adecuada y 20% tuvo un IE alto. Respecto al desempeño laboral 38.3% presenta un desempeño bueno, 43.3% regular y 18.3% malo. Sin embargo, se encontró un valor $p=0.212$ mayor a 0.05 del nivel de significancia. Por lo tanto, el autor concluyó que, no existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, lo cual no concuerda con estudios realizados en otros hospitales (22).

Franco, (2023), en Lima, realizó una investigación con el propósito de establecer la relación entre la Inteligencia Emocional (IE) y el Desempeño

Laboral de las enfermeras que laboran en los Hospitales de Lima. Se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, correlacional con diseño no experimental, de corte transversal, la muestra consistió de 84 profesionales de enfermería, se aplicó la encuesta mediante dos cuestionarios para recolectar los datos. Se encontró que 52.4% obtuvo un nivel adecuado de inteligencia emocional, 34.5% tuvo un nivel alto y 13.1% obtuvo un nivel bajo. Por otro lado, 67.9% tuvo un desempeño laboral regular, 25% bueno y 7.1% malo. Tras la conclusión del análisis, se encontró que existe una relación directa entre las variables. Además, el autor recomienda, educación y capacitación para los profesionales, el resultado de la investigación enfatiza en que la Inteligencia Emocional es fundamental para establecer y mantener relaciones sociales y profesionales, recomienda a los profesionales desarrollar sus habilidades blandas (23).

Álvarez (2022), en Lima, se realizó una investigación para establecer la correlación de las variables inteligencia emocional y desempeño en el trabajo del personal de enfermería de una Clínica Privada. En la investigación el autor aplicó una metodología Hipotético – Deductivo, de enfoque cuantitativo correlacional, con diseño no experimental. El tamaño de la muestra para la investigación fue de 83 profesionales de enfermería, a los que se aplicó un cuestionario TMMS-24 para la recolección de la información. Respecto a la inteligencia emocional del personal de enfermería, se mostró que, 9 enfermeros (10.8%) tienen un nivel bajo, 55 (66.3%) un nivel regular y 19 (22.9%) un nivel bueno. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral, se reporta que ningún enfermero (0%) tiene un nivel bajo, 21 (25.3%) tienen un nivel regular y 62 (74.7%) alcanzan un nivel bueno. El autor señala que existe una relación directa significativa que relaciona a las variables y sus dimensiones (24).

Antecedente Local

A nivel Local se presentó el siguiente antecedente:

Soto, (2022), presentó un estudio, con el objetivo de establecer la relación entre la inteligencia emocional y los niveles de logro en el área personal social de estudiantes de una institución educativa en Puerto Maldonado en 2022. Con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, la muestra estuvo compuesta por 158 estudiantes. Se recopilieron datos a través de dos cuestionarios: uno sobre inteligencia emocional y otro sobre los niveles de logro en el área personal social. Los resultados mostraron que el 41,8% de los alumnos se encontraba en el nivel promedio de inteligencia emocional, mientras que el 58,2% alcanzó un nivel alto. En el área personal social, el 47,8% logró el nivel esperado y el 53,2% obtuvo un logro destacado. El autor concluyó que existe una asociación positiva significativa (25).

2.2 Modelo teórico.

Mayer la describe como una herramienta social, compuesta por la habilidad de gestionar y regular tanto nuestros propios sentimientos como los de los demás. Esta capacidad orienta nuestro pensamiento y comportamiento, fomentando el desarrollo emocional e intelectual (8). Por su parte, el Dr. Goleman sostiene que el dominio emocional nos permite activar nuestra emotividad, automotivarnos y mantener relaciones interpersonales saludables. Además, es una habilidad que ayuda a perseverar ante las frustraciones, controlar impulsos, regular nuestro estado de ánimo, evitar que la angustia interfiera con nuestras capacidades racionales y fomentar la empatía y la confianza en los demás. La inteligencia emocional se compone de una serie de competencias emocionales, donde nuestros pensamientos y comportamientos influyen en nuestro estado de ánimo, lo que nos permite gestionar mejor los conflictos. Así, se establece la idea de que la inteligencia emocional es la capacidad que facilita la resolución de conflictos, adaptándose a cada situación. La persona debe utilizar sus emociones de manera constructiva, guiándolas en su desempeño personal y en sus actividades (6).

2.3. Marco teórico

Definición de la Inteligencia Emocional

Salovey y Mayer definieron la inteligencia emocional en 1990 como "la habilidad para controlar y comprender tanto las emociones propias como las ajenas, diferenciarlas y utilizar la información emocional para guiar pensamientos y acciones." En 1997, ampliaron esta definición, describiendo la inteligencia emocional como "la capacidad de percibir, evaluar y expresar con precisión las emociones; de acceder a sentimientos que faciliten el pensamiento; de comprender las emociones y el conocimiento emocional; y de regular las emociones para promover el desarrollo emocional e intelectual" (8)(16).

Para Mesias (2023), La inteligencia emocional es la capacidad de las personas para manejar sus emociones de manera efectiva, utilizando habilidades y destrezas para resolver problemas o conflictos y adaptarse a una sociedad moderna y competente. Implica ser conscientes de la relevancia que tienen estas emociones en todas nuestras decisiones y acciones a lo largo de la vida (26).

Dimensiones que determinan la Inteligencia Emocional

Atención emocional: Se refiere a brindar herramientas para que podamos identificar e integrar acerca de nuestros propios sentimientos. De igual forma clasificar emociones y las de los demás (24).

Claridad de sentimiento: Abarca las habilidades para identificar, comprender y analizar las emociones, lo que facilita la anticipación de posibles eventos futuros o la previsión de las consecuencias de las acciones propias y de los demás. Favorece la comprensión de cómo se relacionan diferentes emociones, así como el entendimiento de sus orígenes y efectos, incluyendo

la capacidad de interpretar sentimientos complejos, incluso cuando son contradictorios o están entremezclados (11).

Reparación emocional: Valora nuestras habilidades para poder controlar y ejecutar de una manera eficaz nuestras emociones (16). Es decir que somos capaces de medir los estados emocionales (17).

Modelos de la Inteligencia Emocional:

Modelos mixtos

Modelo de Goleman

Este modelo introduce el Cociente Emocional (CE) como un complemento al clásico Cociente Intelectual (CI). Este añadido se manifiesta en las interacciones que se producen. Goleman explica que la inteligencia emocional se compone de cinco dimensiones: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales (6).

Modelo de Bar-On

Estos modelos integran diversas características de la personalidad. Según Bar-On (2000), tras revisar la literatura psicológica sobre rasgos de personalidad relacionados con el éxito, definió cinco áreas clave: habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general. Se basa en competencias que explican cómo un individuo interactúa con su entorno y las personas que lo rodean (3) .

Se clasifican en dos tipos:

- **Capacidades básicas (core factors)**, que son esenciales para la existencia de la inteligencia emocional e incluyen la autoevaluación, autoconciencia emocional, asertividad, empatía, relaciones sociales, afrontamiento del estrés, control de impulsos, examen de la realidad, flexibilidad y solución de problemas.
- **Capacidades facilitadoras (facilitator factors)**, que comprenden optimismo, autorrealización, alegría, independencia emocional y responsabilidad social. Estos elementos están interrelacionados; por

ejemplo, el asertividad depende de la autoconfianza, mientras que la solución de problemas está vinculada al optimismo, el manejo del estrés y la flexibilidad (27).

Modelos de habilidades

Conocidos también como el modelo de cuatro fases de inteligencia emocional, son propuestos por Mayer & Salovey (1990), definen la inteligencia emocional como "una habilidad mental" que incluye la capacidad de percibir, evaluar y expresar emociones con precisión, generar sentimientos que faciliten el pensamiento, comprender las emociones y regularlas para fomentar el crecimiento emocional e intelectual. Este modelo consta de cuatro etapas de habilidades emocionales, donde cada etapa se basa en las habilidades desarrolladas en la fase anterior. Así, se busca un equilibrio entre la lógica, la emoción y nuestras capacidades personales, emocionales y sociales (3).

Instrumentos de medición de la inteligencia emocional

Cruellas, (2021) detalla dos métodos principales para evaluar la inteligencia emocional (IE): medidas de auto-informe y medidas de habilidad (3).

Medidas de auto informe

- **Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i):** Desarrollado por BarOn, este instrumento es uno de los más utilizados y consta de 133 ítems que evalúan la inteligencia intrapersonal e interpersonal, adaptación, manejo del estrés y humor.
- **Emotional and Social Competency Inventory (ESCI):** Creado por Boyatzis, Goleman y Rhee, mide 12 competencias en autoconciencia, autogestión y relaciones sociales, utilizando autoevaluaciones y evaluaciones de compañeros y supervisores.
- **Trait Meta Mood Scale (TMMS):** Basado en el modelo de Salovey y Mayer, evalúa el autoconocimiento emocional a través de 48 ítems que determinan atención, claridad y reparación emocional.

- **Shutte Self Report Inventory (SSRI):** También inspirado en el modelo de Salovey y Mayer, consiste en 33 ítems que analizan componentes intrapersonales e interpersonales.
- **Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue):** Desarrollado por Petrides y Furnham, contiene 153 ítems distribuidos en 15 subescalas que evalúan bienestar, autocontrol, emocionalidad y sociabilidad.

Medidas de habilidad:

- **Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT):** Este test, basado en el Multifactor Emotional Intelligence Test (MEIS), consta de 141 ítems y los resultados se obtienen comparando criterios de consenso y expertos.

La enfermería y la inteligencia emocional

El trabajo del personal de enfermería está directamente relacionado con la ansiedad, ya que su entorno laboral está marcado por la muerte y la tensión en un sistema de atención que exige mucho y está constantemente expuesto al estrés. Por esta razón, es crucial que los enfermeros desarrollen estrategias de gestión emocional que les ayuden a cultivar actitudes y habilidades emocionales, facilitando así su capacidad para cuidar (13). Esto les permitirá estar en mejor disposición para atender las necesidades de los pacientes, teniendo en cuenta los aspectos biológicos, psicológicos y sociales, y proporcionando un cuidado que incluya soporte emocional, amabilidad y afecto (3).

La solución a los problemas de salud debe enfocarse en la formación, dedicando más tiempo a la educación emocional y enseñando habilidades sociales y personales. Es fundamental que los profesionales de enfermería sean competentes emocionalmente para ofrecer un cuidado integral (28).

Definición del Desempeño Laboral

El desempeño laboral se define como la efectividad con la que los empleados llevan a cabo su trabajo dentro de las organizaciones, lo que es esencial para lograr objetivos y promover la satisfacción y motivación en el trabajo. En este sentido, el desempeño incluye las habilidades y capacidades que posee un trabajador para cumplir con su función, maximizando recursos para realizar sus tareas con mayor calidad en un tiempo restringido, lo que beneficia a la organización (16).

Este desempeño se manifiesta en el comportamiento real de los trabajadores en el entorno laboral, incluyendo las interacciones interpersonales en el ámbito de la atención sanitaria y el tratamiento de las dolencias de un grupo de personas, donde el entorno es crucial. Además, se observa una relación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y aquellos que determinan la calidad total de los servicios de salud (29).

Para Diaz (2020), el desempeño laboral en el ámbito de la salud se define como el comportamiento real de los empleados en relación con la disposición de profesionales y técnicos, así como las interacciones interpersonales que se generan en torno al mantenimiento de las medidas de salud entre la población enferma. Este desempeño tiene un impacto significativo en el componente ambiental (30).

Dimensiones que determinan el desempeño laboral:

Competencia Profesional

La competencia profesional es un proceso dinámico y continuo donde una persona aplica sus conocimientos, habilidades y juicio. En el caso de las enfermeras, esto implica brindar un tratamiento de alta calidad utilizando su formación y talentos a través de las siguientes capacidades (29).

- **Capacidades Cognitivas:** Se refieren al conocimiento y experiencia de un profesional, esenciales para identificar, evaluar y resolver problemas en su trabajo (16).

- **Capacidades Afectivas:** Incluyen emociones como empatía, respeto y responsabilidad, que los profesionales muestran al atender las necesidades de los pacientes.
- **Capacidades Psicomotoras:** Las enfermeras demuestran sus habilidades y experiencia en la atención al paciente, priorizando su satisfacción a través de cuidados, administración de tratamientos y prevención de infecciones.

Motivación Profesional

La motivación profesional se ve influenciada por impulsos internos y externos que estimulan a las personas a alcanzar sus objetivos. Los factores que afectan el rendimiento laboral incluyen actitudes, condiciones de trabajo e interacciones interpersonales, abarcando tanto: Motivación intrínseca como extrínseca (16).

a) Motivación Intrínseca:

- **Logro:** Impulsa a los enfermeros a esforzarse en entornos de riesgo moderado, buscando retroalimentación específica sobre su rendimiento.
- **Reconocimiento:** El reconocimiento mejora el rendimiento y la participación en la resolución de problemas.
- **Trabajo en sí:** Fomenta la consecución de objetivos institucionales mediante la asignación de responsabilidades según la experiencia.

b) Motivación Extrínseca:

- **Salario:** La compensación económica se vuelve relevante cuando se relaciona con el rendimiento laboral.
- **Supervisión:** Es crucial para dirigir actividades y mejorar la calidad del tratamiento.
- **Relaciones Interpersonales:** Las habilidades interpersonales facilitan la comunicación efectiva y la resolución de conflictos.
- **Seguridad Laboral:** Es fundamental que el entorno de trabajo sea seguro tanto para enfermeros como para pacientes.

2.4 Definición de términos.

Motivación: La motivación intrínseca es la principal fuente de inspiración para las personas, ya que impulsa la voluntad de alcanzar el éxito, fomenta la responsabilidad, promueve una actitud positiva y refuerza la honestidad en la búsqueda de nuevas metas (31).

Auto regulación: Es la capacidad de manejar y dirigir las emociones de manera efectiva, evitando reacciones inapropiadas en situaciones de conflicto, como la ira o el miedo. Esto nos permite tomar decisiones que se alineen con los valores y normas de nuestra sociedad, lo cual favorece las relaciones interpersonales y promueve estados de ánimo positivos (26).

Desempeño de la tarea: El desempeño de la tarea se refiere al cumplimiento de las responsabilidades y funciones de un trabajo, de acuerdo con las habilidades y conocimientos específicos requeridos para cada puesto, que contribuyen a la organización de manera directa o indirecta (18).

Autoconocimiento: El autoconocimiento se refiere a la comprensión que tenemos de nosotros mismos, incluyendo el reconocimiento de nuestras emociones, cualidades y defectos en diversas situaciones. Este entendimiento es fundamental para el desarrollo personal, ya que nos ayuda a establecer relaciones armoniosas con los demás y a alcanzar nuestros objetivos (31).

Habilidades Sociales: Las habilidades sociales en el personal de enfermería son fundamentales para que la comunicación entre sus colegas sea asertiva, lo que beneficiará su entorno y mejorará el clima laboral y las relaciones interpersonales (26).

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio.

El estudio fue clasificado como básico, transversal y correlacional.

Fue básico, porque su propósito principal consistió en generar nuevo conocimiento en el ámbito de la inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral. Este tipo de investigación se centró en comprender conceptos y teorías sin una aplicación inmediata en la práctica, aunque los hallazgos tuvieron implicaciones importantes para futuras intervenciones o mejoras en el sector de la salud (32).

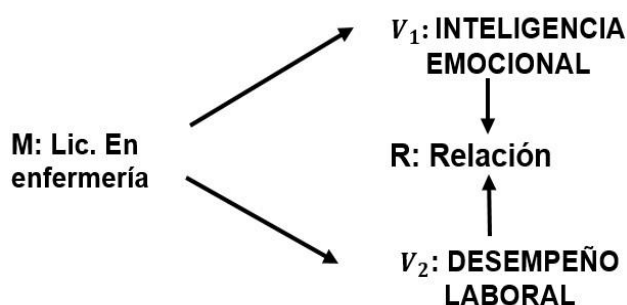
Fue transversal, ya que se llevó a cabo en un único momento en el tiempo, lo que permitió la recolección de datos que reflejaron la situación actual de las variables estudiadas. Esto significó que se analizaron las respuestas de los profesionales de enfermería en un período específico, brindando una visión instantánea de la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral.

Fue correlacional, porque el estudio buscó observar y determinar la relación entre las dos variables: inteligencia emocional y desempeño laboral. Esto implicó analizar si existía una conexión estadísticamente significativa entre cómo gestionaron las emociones los profesionales de enfermería y su efectividad en el trabajo. A través de técnicas estadísticas, se identificaron patrones y grados de correlación que permitieron entender si niveles más altos de inteligencia emocional se asociaban con un mejor desempeño laboral (33).

3.2. Diseño de estudio.

En este trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de corte prospectivo. Este enfoque resultó adecuado para estudiar fenómenos en su contexto natural, permitiendo observar y analizar las relaciones entre variables sin intervenir directamente en el entorno o en las condiciones de los participantes.

El diseño no experimental fue particularmente útil en situaciones donde la manipulación de variables pudo ser poco ética o impráctica. Por ejemplo, al explorar comportamientos humanos, actitudes o percepciones, fue fundamental permitir que los sujetos se comportaran de manera natural para obtener datos auténticos y relevantes (34).



Donde:

M: Lic. en enfermería

V1: Inteligencia emocional

V2: Desempeño laboral

R: Relación.

3.3. Población y muestra.

Según Hernández Sampieri, la población se define como el conjunto total de casos que comparten características específicas relevantes para el estudio en cuestión. Esta población puede abarcar individuos, objetos, eventos o cualquier entidad que cumpla con los criterios establecidos por el investigador.

- q = Probabilidad de fracaso 0.5

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

$$n = \frac{(1.96)^2 x 130 x 0.5 x 0.5}{(0.05)^2 x (130 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 x 130 x (0.5)^2}{(0.05)^2 x (129) + 1.96^2 x (0.5)^2}$$

$$n = 97$$

Muestreo

El muestreo no probabilístico se realizará según conveniencia de criterios.

Criterios de Inclusión.

- Profesionales de enfermería que aceptaron participar en el estudio, contratados o nombrados dentro de la institución.

Criterios de Exclusión.

- Profesional de Enfermería que no desea participar en el estudio.
- Profesional de Enfermería que se encuentra en periodo de vacaciones.

3.4. Métodos y técnicas.

Técnica

Se utilizó la **encuesta** como herramienta principal para medir la relación entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral. Según Arias (2021), este método resultó eficaz para recolectar información, ya que permitió obtener datos cuantitativos y cualitativos directamente de los participantes. Además, las encuestas facilitaron la recopilación de grandes volúmenes de información en un tiempo relativamente corto, contribuyendo al desarrollo del

trabajo investigativo y proporcionando una base sólida para el análisis de las variables estudiadas (34).

Instrumento.

Para la recolección de información se empleó el cuestionario como herramienta. Este estuvo dividido en dos secciones correspondientes a las variables de estudio:

- El primer cuestionario comprendió 24 ítems organizados en tres dimensiones cada una de ellas: Atención emocional, Claridad de sentimiento y Reparación emocional para medir la inteligencia emocional, denominada Escala Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) adaptado al castellano, una escala tipo Likert que va desde nada de acuerdo hasta totalmente de acuerdo quiere decir que va evaluar los estados emocionales que, pueden ser conscientes de sus emociones y la de los demás, (17).
- El segundo cuestionario constó de 38 ítems para evaluar el desempeño laboral (“Desempeño laboral” Machillanda-2005) que consta de dos dimensiones: Competencia profesional y Motivación profesional (16).

3.5. Tratamiento de los datos.

Los datos recolectados a través de los cuestionarios fueron organizados en una base de datos en el programa SPSS versión 25. Para garantizar la calidad de la información, se aplicó doble digitación y control de valores perdidos. Posteriormente, se procedió a realizar el análisis descriptivo mediante distribuciones de frecuencia, porcentajes y medidas de tendencia central para caracterizar a la población en estudio. Asimismo, se aplicó estadística inferencial, empleando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, lo que determinó la necesidad de utilizar pruebas no paramétricas. En consecuencia, se utilizó la prueba rho de Spearman para establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, así como entre las dimensiones de ambas variables. Los resultados fueron

presentados en tablas y gráficos, acompañados de su respectiva interpretación y análisis.

VALIDACION Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validez

La validez del presente estudio fue evaluada por un panel de expertos, este panel estuvo conformado por:

- M.C Echevarria Heredia, Narda, quien en su valoración del 0-100 nos dio un promedio de 82 calificado como excelente para la aplicación del instrumento.
- Dra. Velasquez Bernald, Libia Rocio, quien en su valoración del 0-100 nos calificó con un promedio de 85.10 calificado como excelente para su aplicación del instrumento.
- Dra. Cutipa Chavez, Lastenia, nos dio una valoración del 0-100 que califco con un promedio de 88 , demostrando como excelente para la aplicación del instrumento.

Confiabilidad

Nuestros dos instrumentos que fueron utilizados en el presente trabajo de investigación presentan según el procesamiento de datos con el Software estadístico SPSS. Según estos resultados obtenidos indican que el instrumento para medir la variable inteligencia emocional titulado el instrumento “ Escala Trait Meta Mood Scale (TMMS-24)” tiene una confiabilidad bastantante alta (Alfa de Cronbach 0.830), de igual forma para medir nuestra segunda variable Desempeño Laboral indica que, el instrumento titulado (“Desempeño laboral ” Machillanda-2005) dando como resultado: 0.931, por lo tanto, hay una confiabilidad alta.

CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION.

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recogidos por las encuestas realizadas en los profesionales de enfermería durante la investigación. Que representa un punto importante en nuestra investigación que demuestran la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa. Los hallazgos se organizan en función de los objetivos planteados y las variables de estudio, que demuestran las dimensiones de cada uno de ellos, mostrando primero los resultados descriptivos y posteriormente los análisis inferenciales.

Resultados sociodemográficos

Tabla 1. Edad de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 18 a 29 años	5	5,2	5,2	5,2
De 30 a 59 años	91	93,8	93,8	99,0
De 60 a más años	1	1,0	1,0	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

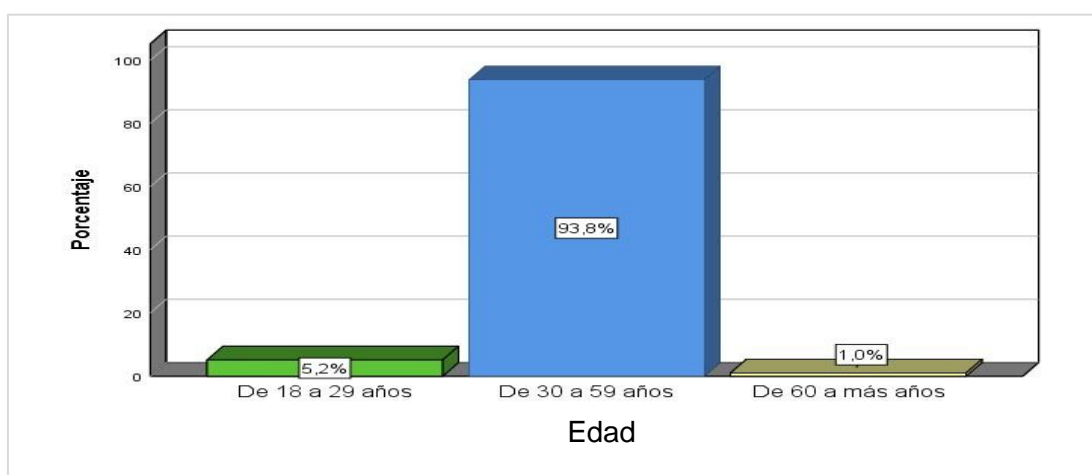


Figura 1. Edad de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

En la Tabla y Figura 1, presentan los datos referentes a la distribución por edad de los profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa. Se observa que la mayoría se encuentra en el grupo de 30 a 59 años, representando el 93,8% del total. Le siguen los participantes de 18 a 29 años con un 5,2%, mientras que los adultos mayores de 60 años o más constituyen el 1,0% de la muestra. Estos resultados evidencian que la gran mayoría de profesionales enfermeros encuestados corresponde a personas adultas de mediana edad, lo que sugiere un predominio de profesionales con experiencia laboral consolidada en el campo de la enfermería.

Tabla 2. Resultados descriptivos de la variable inteligencia emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	20,6	20,6	20,6
Moderado	63	64,9	64,9	85,6
Alto	14	14,4	14,4	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

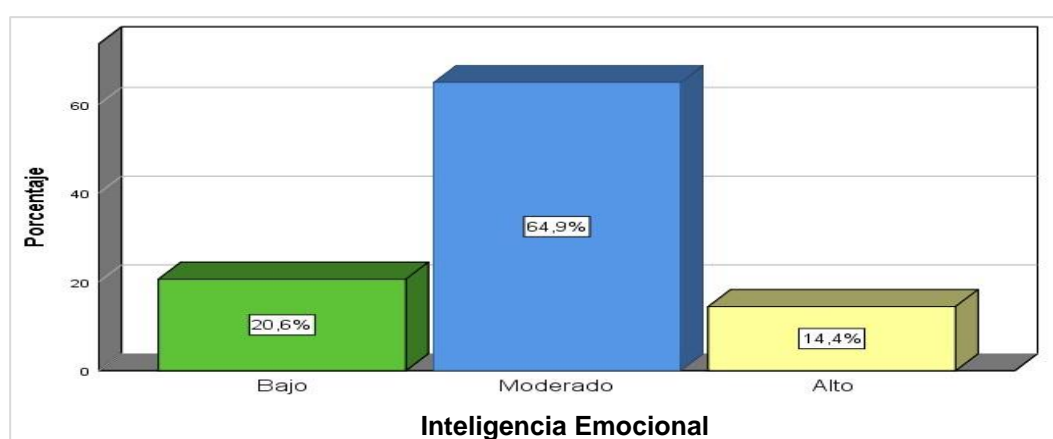


Figura 2. Resultados descriptivos de la variable inteligencia emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

En la presente Tabla y Figura 2, se muestran los resultados descriptivos de la variable inteligencia emocional. Se observa que el 64,9% de los profesionales enfermeros presenta un nivel moderado de inteligencia emocional, mientras que el 20,6% se ubica en el nivel bajo y el 14,4% en el nivel alto. Este hallazgo indica que la mayoría de los profesionales de enfermería cuenta con habilidades aceptables para identificar, comprender y manejar sus propias emociones, así como para interpretar las de los demás, lo que favorece interacciones adecuadas en el entorno laboral. No obstante, la proporción de participantes con niveles bajos sugiere la necesidad de fortalecer estas competencias a través de programas de capacitación y desarrollo personal, con el fin de optimizar la calidad del cuidado brindado y el desempeño general en sus funciones asistenciales.

Tabla 3. Resultados descriptivos de la dimensión: Atención emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	36	37,1	37,1	37,1
Moderado	47	48,5	48,5	85,6
Alto	14	14,4	14,4	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

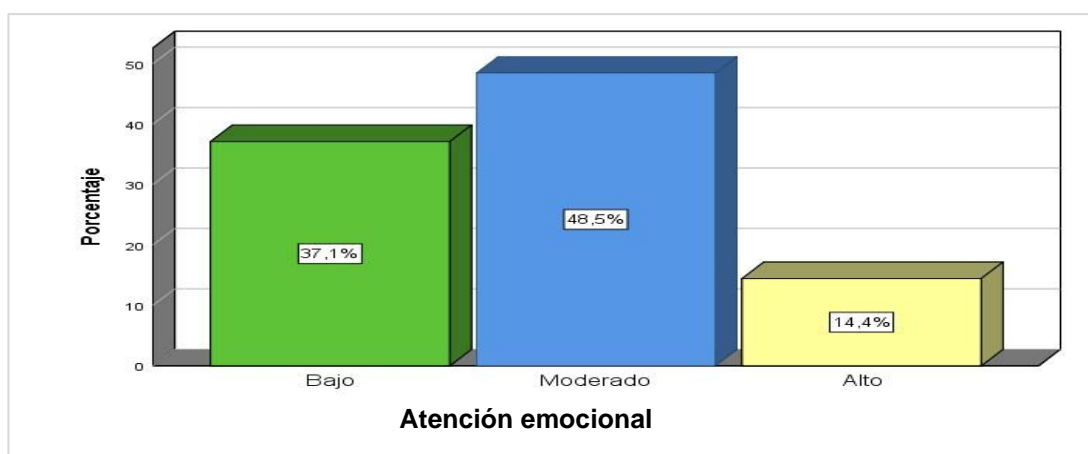


Figura 3. Resultados descriptivos de la dimensión: Atención emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

Según la Tabla y Figura 3, presentan los resultados descriptivos de la dimensión atención emocional. Se observa que el 48,5% de los profesionales enfermeros presenta un nivel moderado, el 37,1% un nivel bajo y el 14,4% un nivel alto. Este resultado sugiere que, aunque la mayoría de los profesionales de enfermería demuestra una capacidad aceptable para percibir, identificar y prestar atención a sus propias emociones y a las de los demás, todavía existe un porcentaje considerable con niveles bajos al cual se le podría aplicar programas de intervención orientados a mejorar esta habilidad. Fortalecer la atención emocional no solo puede favorecer una mayor conciencia y control emocional, sino también optimizar la comunicación, la empatía y la calidad del trato brindado en el contexto hospitalario.

Tabla 4. Resultados descriptivos de la dimensión: Claridad de sentimientos de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	25,8	25,8	25,8
Moderado	54	55,7	55,7	81,4
Alto	18	18,6	18,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

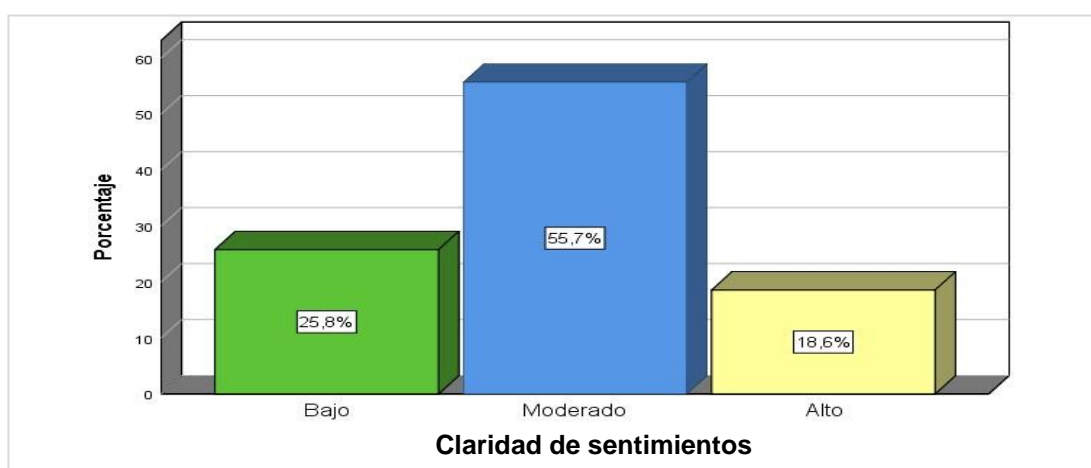


Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión: Claridad de sentimientos de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

De acuerdo con la Tabla y Figura 4, nos muestran los resultados descriptivos de la dimensión claridad de sentimientos. Se observa que el 55,7% de los profesionales enfermeros presenta un nivel moderado, el 25,8% un nivel bajo y el 18,6% un nivel alto. Este hallazgo sugiere que, en su mayoría, los profesionales de enfermería cuentan con una capacidad aceptable para comprender y diferenciar con claridad sus emociones, lo que facilita integrar de forma adecuada la información emocional en el proceso de razonamiento y toma de decisiones. Sin embargo, una parte relevante aún presenta niveles bajos, lo que podría limitar su habilidad para interpretar de manera precisa sus estados emocionales y responder de forma adaptativa en situaciones complejas del contexto hospitalario.

Tabla 5. Resultados descriptivos de la dimensión: Reparación emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	17,5	17,5	17,5
Moderado	53	54,6	54,6	72,2
Alto	27	27,8	27,8	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

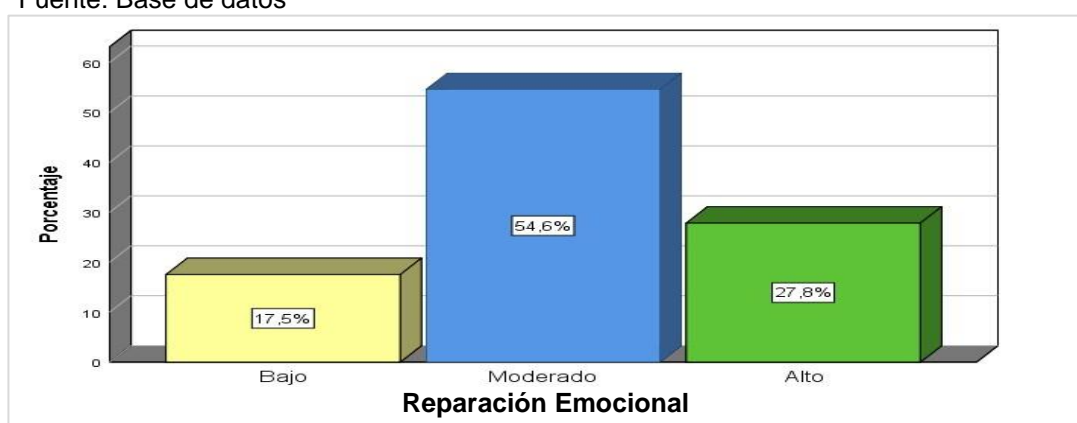


Figura 5. Resultados descriptivos de la dimensión: Reparación emocional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

En la Tabla y Figura 5, presentan los resultados descriptivos de la dimensión reparación emocional. Se observa que el 54,6% de los profesionales enfermeros se ubica en un nivel moderado, el 27,8% en un nivel alto y el 17,5% en un nivel bajo. Este patrón indica que más de la mitad de los profesionales de enfermería cuentan con una capacidad aceptable para regular sus emociones, recuperarse de estados emocionales negativos y mantener un equilibrio afectivo que favorezca su bienestar y desempeño. Asimismo, una proporción considerable demuestra un manejo emocional destacado, lo que puede facilitar un afrontamiento más efectivo ante el estrés laboral y las demandas del ambiente hospitalario. Sin embargo, la presencia de participantes con niveles bajos evidencia la necesidad de fortalecer

estrategias que promuevan un mejor control y recuperación emocional en situaciones de alta presión.

Tabla 6. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	18	18,6	18,6	18,6
Alto	79	81,4	81,4	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

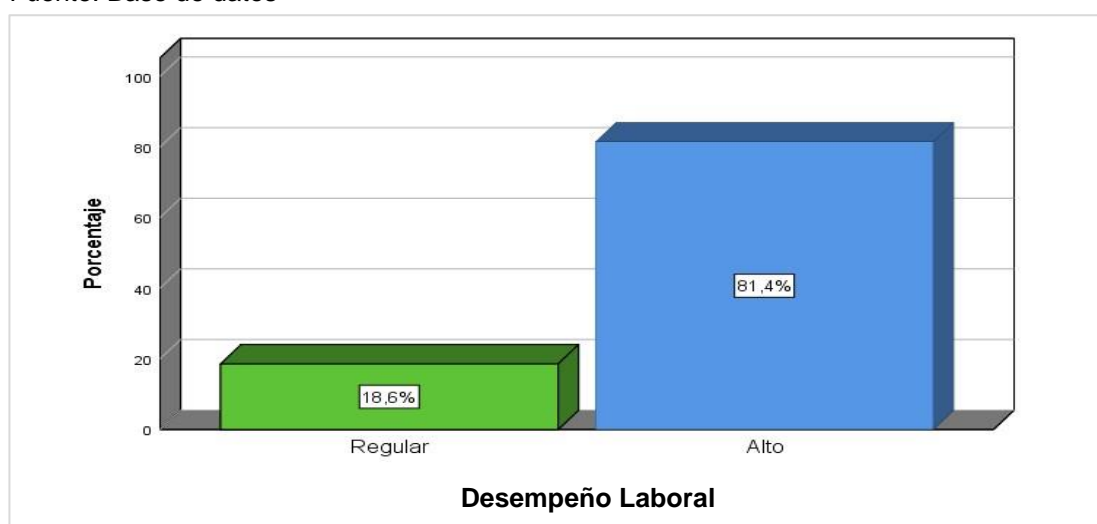


Figura 6. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

En la Tabla y Figura 6, nos muestra los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral. Se evidencia que el 81,4% de los profesionales enfermeros reporta un nivel alto, mientras que el 18,6% se encuentra en un nivel regular. Esto indica que la gran mayoría de los profesionales de enfermería perciben que cumplen de manera eficaz con sus funciones, mantienen estándares elevados de calidad en la atención y demuestran compromiso y responsabilidad en su labor. La presencia de un grupo minoritario con desempeño regular señala que, aunque el rendimiento general es positivo, aún existen áreas que podrían optimizarse para lograr un nivel de excelencia uniforme en todo el personal.

Tabla 7. Resultados descriptivos de la dimensión: Competencia profesional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	4,1	4,1	4,1
Regular	16	16,5	16,5	20,6
Alto	77	79,4	79,4	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

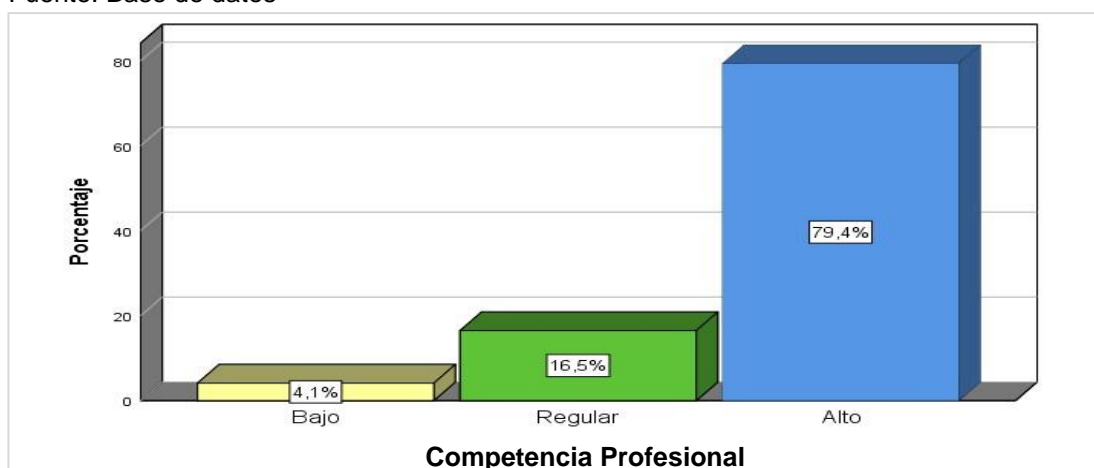


Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión: Competencia profesional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado,2025.

De acuerdo con la Tabla y Figura 7, presentan los resultados descriptivos de la dimensión competencia profesional. Se evidencia que el 79,4% de los profesionales enfermeros, se ubica en un nivel alto, lo que refleja un dominio sólido de las capacidades técnicas y cognitivas necesarias para el ejercicio de la enfermería, así como un adecuado manejo de procedimientos y protocolos. Un 16,5% se encuentra en un nivel regular, mientras que un 4,1% se clasifica en el nivel bajo. Estos resultados sugieren que la gran mayoría de los profesionales posee un desempeño competente y alineado con estándares de calidad, aunque persiste un grupo reducido que requeriría fortalecimiento en determinadas áreas para homogeneizar el nivel de excelencia dentro del equipo.

Tabla 8. Resultados descriptivos de la dimensión: Motivación profesional de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,1	3,1	3,1
Regular	18	18,6	18,6	21,6
Alto	76	78,4	78,4	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos



Figura 8. Resultados descriptivos de la dimensión: Motivación profesional de los profesionales del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

Según la Tabla y Figura 8, muestran los resultados descriptivos de la dimensión motivación profesional. Se observa que el 78,4% de los profesionales enfermeros alcanza un nivel alto, lo que refleja un fuerte compromiso con su labor, una disposición positiva para asumir responsabilidades y un interés sostenido en mejorar su desempeño. Un 18,6% se ubica en un nivel regular, lo que sugiere motivación moderada y posibles oportunidades para incrementar su implicación profesional. Finalmente, un 3,1% se encuentra en el nivel bajo, lo que podría estar asociado a factores como el desgaste laboral o la falta de incentivos.

Tabla 9. Prueba de bondad de ajuste Kolmogórov-Smirnov

Variables y dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	0,064	97	0,020
Atención emocional	0,103	97	0,013
Claridad de sentimientos	0,090	97	0,005
Reparación emocional	0,078	97	0,007
Desempeño laboral	0,140	97	0,000
Competencia profesional	0,189	97	0,000
Motivación profesional	0,145	97	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

H_1 = La distribución de datos de las variables y dimensiones difiere de la distribución normal.

H_0 = La distribución de datos de las variables y dimensiones no difiere de la distribución normal.

En la Tabla 9 se presentan los resultados de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov aplicada a las variables y dimensiones del estudio. Los valores de p obtenidos para todas ellas fueron inferiores a 0,05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula de normalidad. Esto significa que ninguna de las distribuciones de datos se ajusta al patrón esperado de una distribución normal, evidenciando que los supuestos para el uso de pruebas paramétricas no se cumplen. Ante esta situación, se optó por emplear pruebas estadísticas no paramétricas, que no exigen que los datos sigan una distribución específica. En particular, se utilizó el coeficiente rho de Spearman para evaluar las correlaciones entre las variables y dimensiones, dado que es un método robusto y adecuado para datos que no cumplen el supuesto de normalidad. Esta elección metodológica contribuye a asegurar la validez y confiabilidad de los análisis e interpretaciones realizadas.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Tabla 10. Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

		Inteligencia emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,394**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	97	97
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0,394**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	97	97

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

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 10, se muestran los resultados de la correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido fue de 0,394, con un valor de p inferior al nivel de significancia ($p < 0,01$), lo que indica que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, confirmándose así la hipótesis alterna. En términos prácticos, este resultado sugiere que, a medida que los niveles de inteligencia emocional aumentan, también tiende a incrementarse el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 11. Correlación entre la atención emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

		Atención emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,311**
	Sig. (bilateral)	.	0,002
	N	97	97
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0,311**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,002	.
	N	97	97

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

Interpretación

Según la Tabla 11, se observan los resultados de la correlación entre la dimensión atención emocional y la variable desempeño laboral. El coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido fue de 0,311, con un valor de p inferior al nivel de significancia ($p < 0,01$), lo que indica que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la dimensión y variable analizada, confirmándose así la hipótesis alterna. Esto quiere decir que, cuanto mayor es la capacidad de los profesionales de enfermería para identificar y atender sus propias emociones y las de los demás, mejoran su desempeño laboral y la calidad de sus interacciones con el paciente, el personal y todo su entorno donde laboran.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 12. Correlación entre la claridad de sentimientos y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

		Claridad de sentimientos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,328**
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	97	97
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,328**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	97	97

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

Interpretación

En la Tabla 12 se pueden ver los resultados de la correlación entre la dimensión claridad de sentimientos y la variable desempeño laboral. El coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido fue de 0,328, con un valor de p inferior al nivel de significancia ($p < 0,01$), lo que indica que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la dimensión y variable analizada, confirmándose así la hipótesis alterna. Esto significa que, a medida que los profesionales de enfermería comprenden con mayor claridad sus propias emociones y las de los demás, logran tomar decisiones más acertadas y ejecutar sus funciones con eficacia.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 13. Correlación entre la reparación emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

		Reparación emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,308**
	Sig. (bilateral)	.	0,002
	N	97	97
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0,308**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,002	.
	N	97	97

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

Interpretación

Como indica la Tabla 13, se muestran los resultados de la correlación entre la dimensión reparación emocional y la variable desempeño laboral. El coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido fue de 0,308, con un valor de p inferior al nivel de significancia ($p < 0,01$), lo que indica que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la dimensión y variable analizada, aceptándose así la hipótesis alterna. Esto implica que, cuanto mayor es la capacidad de los profesionales de enfermería para regular y recuperar un estado emocional equilibrado tras situaciones estresantes o adversas, mejor es su desempeño.

DISCUSIÓN

En el ejercicio profesional de la enfermería, la inteligencia emocional se torna importante debido a las demandas emocionales y relacionales que implica la atención en salud. El contacto directo y continuo con pacientes, la interacción con familiares y la coordinación con otros miembros del equipo sanitario requieren habilidades para gestionar las emociones propias y comprender las ajenas, lo que repercute directamente en la calidad del servicio y en la eficacia del trabajo. En ese sentido, la presente investigación se centró en determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado – 2025.

Preliminarmente, se encontró que el nivel de inteligencia emocional de la mayoría de profesionales de enfermería era moderado, lo cual indica que poseen habilidades aceptables para reconocer, comprender y manejar sus emociones, así como para interactuar de manera adecuada con los demás; sin embargo, aún existe un margen importante para fortalecer estas competencias, de modo que puedan optimizar su desempeño laboral y afrontar con mayor eficacia las demandas emocionales propias del contexto hospitalario.

El resultado obtenido difiere parcialmente de lo señalado por Pérez (2021) en su estudio con enfermeras del servicio de cardiopediatría de un hospital de Lima, donde el 56.7% alcanzó un nivel alto de inteligencia emocional. En nuestro caso, la inteligencia emocional se ubicó en un nivel moderado, lo que sugiere que, si bien existe un manejo emocional funcional, aún hay aspectos que requieren fortalecerse. Esta diferencia muestra que el desarrollo de las competencias emocionales varía según el entorno en el que se desempeña el personal de salud. Por ello, resulta pertinente impulsar oportunidades de formación continua que ayuden a reforzar estas habilidades y, en consecuencia, a mejorar el desempeño profesional y la calidad del cuidado que se brinda.

Respecto al desempeño laboral, se identificó que, según nuestros resultados la mayoría de profesionales de enfermería se valoran en un nivel alto, es decir, que perciben que cumplen de manera eficaz con sus funciones asistenciales,

mantienen elevados estándares de calidad en la atención, muestran responsabilidad y compromiso en sus tareas y participan activamente en el trabajo colaborativo. Este nivel de desempeño no solo favorece la satisfacción y seguridad del paciente, sino que también contribuye al fortalecimiento de la reputación institucional y al logro sostenido de sus objetivos estratégicos.

Este hallazgo guarda relación con lo reportado por Ahmed et al. (2023), quienes, en un estudio con 270 enfermeras de planta, encontraron que el 59.6% obtuvo un nivel bueno de desempeño laboral, destacando el desarrollo profesional como el aspecto mejor evaluado. Ambos resultados evidencian que, cuando las enfermeras cuentan con competencias adecuadas y condiciones de trabajo favorables, es posible alcanzar un rendimiento óptimo que impacte positivamente en la calidad del cuidado y en la eficiencia de los servicios hospitalarios.

Un hallazgo interesante muestra que existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería. Esto quiere decir que, a medida que los enfermeros desarrollan mayores habilidades para identificar, comprender y regular sus emociones, así como para interpretar y responder adecuadamente a las emociones de pacientes, familiares y colegas, incrementan su capacidad para afrontar el estrés, tomar decisiones acertadas y mantener un trato humano y respetuoso. Este manejo emocional favorece la resolución de conflictos, optimiza la comunicación y potencia el trabajo colaborativo, lo que, en conjunto, se traduce en un mejor rendimiento y en una atención de salud más segura y de mayor calidad.

El resultado descrito coincide con lo reportado por Torres et al. (2021), quienes, en un estudio realizado en un hospital de Pucallpa, concluyeron que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. Estos autores sostienen que disponer de habilidades emocionales bien desarrolladas resulta esencial para afrontar con eficacia los desafíos y situaciones complejas que se presentan en la práctica diaria, lo que contribuye al cumplimiento de objetivos y a un desempeño óptimo en el entorno hospitalario.

De igual manera, se coincide con los resultados de Franco (2023), quien, en un estudio realizado con profesionales de enfermería de hospitales de Lima, identificó una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. El autor subraya que la inteligencia emocional constituye un componente esencial para establecer y mantener relaciones sociales y profesionales efectivas, lo que repercute favorablemente en el cumplimiento de las funciones y en la calidad del servicio brindado. Asimismo, enfatiza la necesidad de que los profesionales fortalezcan sus habilidades blandas mediante procesos continuos de educación y capacitación.

Además, se guarda relación con los hallazgos de Álvarez (2022), quien, en un estudio con personal de enfermería de una clínica privada, determinó una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, incluyendo las dimensiones de ambas variables. El autor destaca que un adecuado manejo de las emociones no solo favorece el rendimiento individual, sino que también optimiza la interacción con pacientes y compañeros de trabajo, lo que repercute de manera positiva en la calidad del servicio y en el logro de los objetivos institucionales.

La relación identificada puede interpretarse a la luz del modelo de Mayer & Salovey (1997), el cual concibe la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades para percibir, utilizar, comprender y regular las emociones de forma adaptativa, lo que impacta directamente en la eficacia laboral al facilitar una mejor toma de decisiones y el manejo constructivo del estrés. De manera complementaria, la teoría de las competencias emocionales de Goleman (1998) enfatiza que dimensiones como la autogestión, la empatía y las habilidades sociales resultan determinantes para desenvolverse con éxito en contextos profesionales de alta interacción humana, como es el caso de la enfermería. En este ámbito, dichas competencias no solo favorecen la calidad del trato y la comunicación con los pacientes, sino que también potencian el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la resiliencia profesional, factores clave para garantizar una atención segura, humanizada y de alta calidad.

La presente investigación no estuvo exenta de ciertas limitaciones que conviene tener en cuenta al interpretar sus resultados. En primer lugar, el

reducido y homogéneo tamaño de la muestra limita la capacidad de extrapolar los hallazgos a contextos más amplios o a poblaciones con características diferentes. En segundo lugar, el diseño transversal empleado limita el análisis a relaciones identificadas en un único momento temporal, lo que impide evaluar la evolución de dichas asociaciones a lo largo del tiempo. Finalmente, la utilización de un instrumento autoadministrado implica el riesgo de sesgos de autorreporte y de deseabilidad social, ya que las respuestas pueden haber estado influenciadas por la percepción subjetiva de los participantes o por la intención de ofrecer una imagen favorable. Estas limitaciones sugieren la necesidad de futuras investigaciones que incluyan muestras más diversas, diseños longitudinales y métodos de recolección de datos complementarios para fortalecer la validez de los resultados.

CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025 ($\rho= 0,394$; $p<0,01$). Esto indica que, a medida que los profesionales desarrollan mayores capacidades para percibir, comprender y regular sus propias emociones, así como para reconocer y responder de manera adecuada a las emociones de los demás, logran desempeñarse con mayor eficacia, manteniendo un trato humanizado, resolviendo conflictos de forma constructiva y optimizando la comunicación y el trabajo en equipo, lo que repercute directamente en la calidad y seguridad de la atención brindada.

Segunda: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025 ($\rho= 0,311$; $p<0,01$). Esto nos indica, a medida que los profesionales desarrollan una mayor capacidad para percibir, identificar y prestar atención a sus propias emociones y a las de los demás, logran responder de manera más adecuada a las demandas emocionales de su labor, establecer una comunicación más efectiva y brindar un trato más empático y humanizado. Esta habilidad favorece la detección temprana de situaciones de tensión o malestar en los pacientes, así como la prevención de conflictos interpersonales, lo que en conjunto contribuye a un mejor rendimiento y a la calidad del cuidado ofrecido.

Tercera: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión claridad de sentimientos y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025 ($\rho= 0,328$; $p<0,01$). Lo expuesto significa que, cuando los profesionales poseen una mayor capacidad para comprender con precisión sus emociones, diferenciarlas entre sí y vincularlas con las situaciones que las generan, pueden tomar decisiones más acertadas, regular sus reacciones ante el estrés y actuar con mayor objetividad en contextos de presión. Esta claridad

emocional facilita el equilibrio entre la razón y la emoción, optimizando la planificación, priorización y resolución de problemas en la práctica asistencial, lo que redundaría en un desempeño más eficaz y en una atención de salud segura y de calidad.

Cuarta: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025 ($\rho = 0,308$; $p < 0,01$). Ello implica que, cuando los profesionales cuentan con una mayor capacidad para regular y recuperar su equilibrio emocional tras enfrentar situaciones estresantes o emocionalmente demandantes, logran mantener la calma, la objetividad y la motivación necesarias para desempeñar sus funciones con eficacia. Esta habilidad permite prevenir el desgaste emocional, manejar de forma constructiva los conflictos y mantener relaciones interpersonales saludables, lo que contribuye de manera directa a la calidad del trabajo, a la seguridad del paciente y a un clima laboral más colaborativo.

SUGERENCIAS

PRIMERO- HOSPITAL SANTA ROSA: Fortalecimiento de la inteligencia emocional en el personal de enfermería, así mismo se recomienda implementar talleres, capacitaciones y programas de desarrollo personal que permitan a los profesionales reconocer y gestionar sus emociones, así como comprender las de sus pacientes y compañeros de trabajo. Ello no solo contribuye a mejorar el desempeño laboral, sino que también favorece una atención más empática y segura.

SEGUNDO- DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD MDD - Promoción de la atención emocional en la práctica asistencial: Porque es importante que los equipos de salud desarrollen habilidades para identificar y atender las necesidades emocionales de los pacientes, lo cual repercute en una comunicación más cercana, una reducción de conflictos y un mejor acompañamiento en los procesos de cuidado.

TERCERO – UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS: Se sugiere educación continua en enfermería que incluyan estrategias para que los futuros profesionales aprendan a reconocer y diferenciar sus emociones. Esto les permitirá mantener el equilibrio en situaciones de presión, tomar decisiones más acertadas y brindar un servicio de calidad.

CUARTO- COLEGIO DE ENFERMEROS -CONSEJO REGIONAL XXVI DE MADRE DE DIOS: Que promueva espacios de apoyo emocional, dinámicas de autocuidado y prácticas de manejo del estrés. Esto permitirá prevenir el desgaste laboral, mantener la motivación y favorecer un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Srivastava S, Misra R, Sharma P, Pathak D. Boosting Job Satisfaction Through Emotional Intelligence: A Study on Health Care Professionals. *Journal of Health Management* [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 28];23(3). Available from: <https://doi.org/10.1177/097206342110352>
2. Fernandez Sauque M. La inteligencia emocional en la practica enfermera [Internet]. [España]: Universidad Internacional de Catalunya; 2019 [cited 2024 Sep 27]. Available from: <https://repositori.uic.es/handle/20.500.12328/1269>
3. Cruellas Marí M. La inteligencia emocional en el ámbito enfermero [Internet]. [España]: Universidad Europea; 2021 [cited 2024 Sep 27]. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.12880/127>
4. López Andújar M, Aragón J. Inteligencia emocional y satisfacción laboral: Una revisión sistemática [Internet]. [España]: Universidad Europea Valencia; 2022 [cited 2024 Sep 27]. Available from: <https://titula.universidadeuropea.com/handle/20.500.12880/4126>
5. Fernandez Berrocal P. Inteligencia emocional: Aprender a gestionar las emociones [Internet]. 1st ed. Vol. 1. Shackleton Books; 2023 [cited 2024 Sep 28]. Available from: https://books.google.com.pe/books?id=JvXIEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
6. Goleman D. La práctica de la inteligencia emocional [Internet]. 2nd ed. Vol. 1. Editorial Kairos SA; 2010 [cited 2024 Sep 27]. Available from: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=s-ybDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=IMPACTO+DE+LA+INTELIGENCIA+EMOCIONAL+EN+LA+CAPACIDAD+LABORAL+en+hospitales+&ots=4gg3KG6qjP&sig=SodLyv4DMSkss_q3dPY1beyS3qQ#v=onepage&q&f=false
7. Torres Vargas E, Fretel Quiroz NM, Coral Cevillano M, Ramírez Chumbe I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista de Investigación en Salud*

- [Internet]. 2021 Jan [cited 2024 Sep 14];4(10):64–71. Available from:
<http://repositorio.cidecuador.org/jspui/handle/123456789/1626>
8. Mestre JM, Guil Rocio, Brackett MA, Salovey P. Inteligencia emocional: definición, evaluación y aplicaciones desde el modelo de habilidades de Mayer y Salovey. *Motivación y Emoción - Yale University* [Internet]. 2008 [cited 2024 Sep 27];6(16):407–38. Available from: http://webprueba2.quned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5413/inteligenciaemocionaldefinicionevaluacionyaplicaciones.pdf
 9. Dugué M, Sirost O, Dosseville F. A literature review of emotional intelligence and nursing education. *Nurse Educ Pract* [Internet]. 2021 Jul [cited 2024 Sep 28];54(1). Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595321001608>
 10. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia [Internet]. 2022 [cited 2024 Sep 27]. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresionpensamientos-suicidas-personal>
 11. Del Carmen Francia RM. Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Instituto Nacional de Oftalmología, Lima 2024 [Internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2024 [cited 2024 Sep 27]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11259>
 12. Orezza Alvarez B. Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el ámbito organizacional [Internet]. [Lima]: Universidad de Lima; 2021 [cited 2024 Sep 27]. Available from: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13225/Orezza_Alvarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 13. Miranda Laquita PL. Influencia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de los servicios

- generales del hospital iii Daniel Alcides Carrión considerando la pandemia del covid 19 - tacna, 2020 [Internet]. [Tacna]: Universidad Privada de Tacna; 2020 [cited 2024 Sep 16]. Available from: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3068>
14. Reyes Quiroz Ge. La inteligencia emocional y el desempeño laboral en estudiantes de segunda especialidad de emergencias y desastres en una Universidad Privada de Lima, 2021. [cited 2024 Sep 18]: Universidad Norbert Wiener; 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6392>
 15. Soriano Vazquez I, Cjachagua Castro M, Morales Garcia WC. Emotional intelligence as a predictor of job satisfaction: the mediating role of conflict management in nurses. *Mental Health in Healthcare* [Internet]. 2023 [cited 2024 Sep 28];11. Available from: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1249020>
 16. Chuquisana Arce JP. Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Hospital de lima, 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2022 [cited 2024 Sep 15]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6793>
 17. Abarca Arias YM, Apaza Pinto YT, Carrillo Cusi GG, Espinoza Moreno TM. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana Enfermería* [Internet]. 2021 Mar [cited 2024 Sep 14];37(1). Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08640319202100100003&lng=es.
 18. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado* [Internet]. 2020 [cited 2024 Sep 27];7(1):54–60. Available from: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
 19. Kenneth JR, Brady J V, Cooke RE, Heitht D. LA, PRINCIPIOS ETICOS Y. DIRECTRICES PARA; DE, PROTECCION. Informe belmont principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de

- investigación. [Internet]. 1967 [cited 2024 Sep 28]. Available from: <http://uis.com.mx/assets/belmont.pdf>
20. Ahmed Abdul NA, Samia Mohamed A, Abdelrazek F. How work-family conflict and emotional intelligence of staff nurses affect their job performance: A correlational study. *Egyptian Journal of Health Care* [Internet]. 2023 [cited 2024 Sep 28];14(1). Available from: https://ejhc.journals.ekb.eg/article_288308_4bf1720038d8664576c89047c62d5808.pdf
 21. Al-Oweidat, I., Shosha, GA, Baker. Relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional entre enfermeras que trabajan en hospitales públicos de Jordania. [Internet]. [Jordania]: BMC Nurs; 2023 [cited 2024 Sep 25]. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01361-2>
 22. Pérez Ramos BA. Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardiopediatría de un Hospital de Lima, 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [cited 2024 Sep 16]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70280>
 23. Franco Rojas FI. Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de salud de un hospital nacional en Lima, 2023 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2023 [cited 2024 Sep 20]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134342>
 24. Álvarez Tito KM. Inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2022 [cited 2024 Sep 27]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8475>
 25. Soto Rios E. Inteligencia emocional y nivel del logro del área personal social en estudiantes de una institución educativa de Puerto Maldonado, 2022. [Internet]. [Puerto Maldonado]: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [cited 2024 Sep 28]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/145340>
 26. Mesias Cordova YD. “Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería en el programa de atención domiciliaria, Lima

- 2023.” [Internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2023. [cited 2024 Sep 23]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/1df52343-cb0248c6-89b6-49a865a283f1>
27. Muñoz Heredia RM. La inteligencia emocional y el desempeño profesional en médicos y enfermeras del hospital nacional arzobispo loayza [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional Federico Villareal; 2019 [cited 2024 Sep 24]. Available from: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4969>
28. Ramos Mendoza DM. Inteligencia emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional Lima-Perú, 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2022 [cited 2024 Sep 14]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8289>
29. Bolaños Castro MJ. Inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo Essalud Arequipa 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2022 [cited 2024 Sep 14]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8547>
30. Diaz Quispecahuana JD. Inteligencia emocional y desempeño laboral en internos de enfermería de un Hospital Nacional de Lima del Minsa – 2020 [Internet]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [cited 2024 Sep 19]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61353>
31. García Silva MG. Inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay y sbs, Huaral, 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2022 [cited 2024 Sep 24]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6834>
32. Arias FG. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme. Vol. 1. 2012. 1–146 p.
33. Hernandez Sampieri Roberto, Fernandez Collado Carlos, Baptista Lucio

P. Metodologia de la Investigacion. 2012.

34. Arias Gonzales JL. DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN [Internet]. 2021. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/352157132>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>Inteligencia Emocional:</p> <p>Goleman define la inteligencia emocional como la capacidad psicológica de una persona para reconocer y entender sus propias emociones y las de los demás, así como para motivarse y gestionar sus emociones de forma adecuada (6).</p>	<p>Se aplicará un cuestionario de 24 preguntas, “Escala Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) de Salovey, Mayer, Godman, Turvey y Palfai (1995)”, adaptado al castellano, (16). Permite evaluar tres dimensiones claves: atención emocional, claridad de sentimientos, y reparación emocional cada una con 8 preguntas (17).</p>	Atención emocional.	Percepción emocional	1, 2, 3, 4
			Atención a los sentimientos	5, 6, 7, 8
		Claridad de sentimientos.	Integración de la emoción y la razón	9, 10, 11, 12
			Empatía	13, 14, 15, 16
		Reparación emocional.	Regulación emocional personal	17, 18, 19, 20
			Resolución de conflictos interpersonales	21, 22, 23, 24
<p>Desempeño Laboral:</p> <p>El desempeño laboral se define como una acción organizada, estructurada y sistemática destinada a medir, evaluar e</p>	<p>Se aplicará un Cuestionario de 38 items. “desempeño Laboral”, que ya fue utilizada por varios investigadores como, Vidal, Fernández, Extremera y</p>	Competencia profesional	Conocimientos	1, 2
			Desempeño	3, 4
			Actitud	5, 6
			Habilidades	7
			Planificación	8, 9

<p>intervenir en los comportamientos y resultados relacionados con las actividades laborales, así como en el nivel de ausentismo. Su propósito es determinar la productividad de un profesional, con el fin de optimizar su rendimiento y potencial en el corto plazo (18).</p>	<p>Ramos. Permite evaluar 2 dimensiones: Competencia profesional con 24 preguntas y Motivación profesional con 14 preguntas (16).</p>		Recursos	10
			Evaluación	11
			Actividades	12
			Practica	13, 14
			Cuidados de enfermería	15, 16, 17
			Administración de tratamiento	18
			Cuidado integral	19
			Logros	20, 21, 22
			Retos	23, 24
		Motivación profesional	Oportunidades	25, 26, 27, 28, 29
			Reconocimiento	30
			Salario	31
			Bonos	32
			Orientación	33, 34
			Supervisión	35
		Relaciones interpersonales	36	
		Apoyo	37, 38	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: "Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025"				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión claridad de sentimiento y el desempeño laboral de</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p> <p>Determinar Cuál es el nivel de relación entre la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H0 General: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p> <p>H1 General: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado - 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H0 Específica 1: No existe relación significativa entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p> <p>H1 Específica 1: Existe una relación significativa entre la dimensión atención emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p> <p>H0 Específica 2: No existe relación significativa entre la dimensión claridad de sentimiento y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p>	<p>Variable 1: inteligencia Emocional.</p> <p>Dimensión 1: Atención emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción emocional • Atención a los sentimientos <p>Dimensión 2: claridad de sentimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración de la emoción y la razón • Empatía <p>Dimensión 3: Reparación Emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulación emocional personal • Resolución de conflictos interpersonales <p>Variable 2: Desempeño Laboral.</p> <p>Indicadores:</p> <p>Dimensión 1: Competencia Profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Desempeño • Actitud 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Método: Hipotético- deductivo.</p> <p>Técnicas de instrumentos de muestreo:</p> <p>De recolección de datos: Cuestionarios</p> <p>De procesamiento de datos: Excel</p> <p>De análisis: Con los datos recolectados se utilizará el programa SPS.</p>

<p>profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025?</p>	<p>dimensión claridad de sentimiento y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p>	<p>H1 Específica 2: Existe una relación significativa entre la dimensión claridad de sentimiento y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p> <p>H0 Específica 3: No existe relación significativa entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p> <p>H1 Específica 3: Existe una relación significativa entre la dimensión reparación emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Planificación • Recursos • Evaluación • Actividades • Practica • Cuidados de enfermería • Administración de tratamientos • Cuidado integral • Logros • Retos <p>Dimensión 2: Motivación Profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades • Reconocimiento • Salario • Bonos • Orientación • Supervisión • Relaciones interpersonales • Apoyo 	<p>Población: 130 profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa</p> <p>Muestra: 97 profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa.</p> <p>Procedimientos: Se aplicará el instrumento (cuestionario) que consta de 24 ítems para aplicar a todos los profesionales de enfermería que participen de manera voluntaria. Además, se aplicará otro cuestionario de 38 ítems para evaluar el desempeño laboral.</p>
---	---	---	---	---

Anexo 3: Instrumento

INSTRUMENTO PARA MEDIR INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea cada frase e indique el grado de acuerdo o desacuerdo.

INSTRUCCIONES:

Por favor le agradeceré marcar con una (X) La su respuesta, según corresponda. Por lo tanto, gracias por su valiosa colaboración.

Señale su rango de edad: a) 18-29 años b) 30-59 años c) 60 a mas	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 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 mis pensamientos					
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente					
7. A menudo pienso en mis sentimientos					
8. Presto mucha atención a cómo me siento					
9. Tengo claro mis sentimientos					
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos					
11. Casi siempre se cómo me siento					
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas					
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones					
14. Siempre puedo decir cómo me siento					
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones					
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos					
17. Aunque a veces me sienta triste suelo tener una visión optimista					
18. Aunque a veces me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables					
19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida					
20. Intento tener pensamiento positivo, aunque me sienta mal					
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas,					

complicándolas, trato de calmarme					
22. Me preocupo por tener buen estado de ánimo					
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz					
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo					

INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN:

Lea atentamente cada afirmación e indique el grado de probabilidad.

INSTRUCCIONES:



Por favor le agradeceré marcar con una (X) La su respuesta, según corresponda. Por lo tanto, gracias por su valiosa colaboración.

COMPETENCIA PROFESIONAL	PROBABLEMENTE SI	INDECISO	PROBABLEMENTE NO	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. Cumplir 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				
MOTIVACION PROFESIONAL	ALTAMENTE MOTIVADO	MEDIANAMENTE MOTIVADO	NI MOTIVADO NI DESMOTIVADO	NADA MOTIVADO
1. La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir				
2. La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir				
3. La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir				
4. La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.				
5. La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir				
6. El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.				
7. El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.				
8. Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
9. Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado me hacen sentir				
10. El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir				
11. La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.				

12. Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir.				
13. Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir				
14. Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.				

Anexo 4: Solicitud de autorización para realizar el estudio

	GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO "AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"	
CARTA N°010-2025-GOREMAD/HSRPM-DE-CIEI		

Puerto Maldonado, 14 de julio de 2025

SEÑOR:

Dr. CIRILO EDGAR AVENDAÑO CRUZ
Director de la Dirección de Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional
Amazónica de Madre de Dios

Ciudad.-

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y en atención a la solicitud con Exp. N° 5307 de fecha 01/07/2025, solicita autorización para aplicación de instrumento de trabajo de investigación titulado: **"Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado – 2025"**, autores: Ruth Eliant Vega Lavilla e Isabel Zuñiga Paullo; el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, en su reunión de fecha 11/07/2025, tras la evaluación de la propuesta de proyecto de tesis acordó **APROBARLO**.

M.C Rosa María Lidia Castro Pinto
Presidenta del Comité de Ética de Investigación

(Aprobado)

HOSPITAL SANTA ROSA
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

M.C. ROSA MARÍA LIDIA CASTRO PINTO
PRESIDENTE

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL SANTA ROSA

Luis Humberto Chávez Celis
DIRECTOR HOSPITAL SANTA ROSA
MEDICO ANESTESIOLOGO
C.M.P. 25821 R.N.E. 022904

C.c
Arch.
LHChC/RMLCP/msh.

Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento

Puerto Maldonado Diciembre del 2024

CARTA N° 001-2024/

Sra.

Narda Echevarria Heredia

Presente

ASUNTO: Solicitud de Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Es un placer saludarle cordialmente. Me comunico con usted en mi calidad de bachiller de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, actualmente desarrollando mi tesis con el título: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PUERTO MALDONADO, 2025". En este contexto, me permito solicitar su valiosa opinión y experiencia en el ámbito de la investigación para evaluar la estructura y validez de los instrumentos que adjunto en este documento:

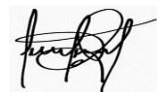
- ✓ Validación de Instrumento de Investigación
- ✓ Matriz de Consistencia de la Investigación
- ✓ Instrumentos

Agradezco de antemano su disposición para revisar la información adjunta y brindar sus comentarios profesionales. Quedo agradecida por su aceptación a esta solicitud.

Atentamente,



Bach. Vega Lavilla, Ruth Eliant



Bach. Zuñiga Paullo, Isabel

Puerto Maldonado Diciembre del 2024

CARTA N° 002-2024/

Sra.

Dra. Libia Rocio Velasquez Bernald

Presente

ASUNTO: Solicitud de Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Es un placer saludarle cordialmente. Me comunico con usted en mi calidad de bachiller de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, actualmente desarrollando mi tesis con el título: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PUERTO MALDONADO, 2025". En este contexto, me permito solicitar su valiosa opinión y experiencia en el ámbito de la investigación para evaluar la estructura y validez de los instrumentos que adjunto en este documento:

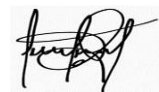
- ✓ Validación de Instrumento de Investigación
- ✓ Matriz de Consistencia de la Investigación
- ✓ Instrumentos

Agradezco de antemano su disposición para revisar la información adjunta y brindar sus comentarios profesionales. Quedo agradecida por su aceptación a esta solicitud.

Atentamente,



Bach. Vega Lavilla, Ruth Eliant



Bach. Zuñiga Paullo, Isabel

Puerto Maldonado marzo del 2025

CARTA N° 003-2025/

Sra.

Dra. Lastenia Cutipa Chavez

Presente

ASUNTO: Solicitud de Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Es un placer saludarle cordialmente. Me comunico con usted en mi calidad de bachiller de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, actualmente desarrollando mi tesis con el título: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PUERTO MALDONADO, 2025". En este contexto, me permito solicitar su valiosa opinión y experiencia en el ámbito de la investigación para evaluar la estructura y validez de los instrumentos que adjunto en este documento:

- ✓ Validación de Instrumento de Investigación
- ✓ Matriz de Consistencia de la Investigación
- ✓ Instrumentos

Agradezco de antemano su disposición para revisar la información adjunta y brindar sus comentarios profesionales. Quedo agradecida por su aceptación a esta solicitud.

Atentamente,



Bach. Vega Lavilla, Ruth Eliant



Bach. Zuñiga Paullo, Isabel

Anexo 6: Ficha de validación

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de la Investigación: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PUERTO MALDONADO - 2025"

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO PARA ASOCIAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA.

Investigador:

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos : Narda Echevarria Heredia
Grado Académico : Medico Cirujano
Universidad : San Juan Bautista
Lugar y Fecha : 19/12/24

III. OBSERVACION EN CUANTO A:

1. FORMA (Ortografía, coherencia, lingüística, redacción)

Procede.....

CONTENIDO (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Aplicable.....

2. ESTRUCTURA (Profundidad de los Ítems)

Aplicable.....

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS

Aplicable.....

V. OPINION DE LA APLICABILIDAD

Procede su aplicabilidad

Debe corregirse []

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
C/6. San Martin de Porres - Ibarra

Dra. Narda Echevarria Heredia
C M P 089938
JEFE(e) ESTABLECIMIENTO

Sello / Firma

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de la Investigación: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PUERTO MALDONADO - 2025"

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO PARA ASOCIAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA.

Investigador:

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos : *Dr. Lilia Rocío Valdez Bernal*
Grado Académico : *Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad*
Universidad : *Cesar Vallejo*
Lugar y Fecha : *30-12-2024*

III. OBSERVACION EN CUANTO A:

1. FORMA (Ortografía, coherencia, lingüística, redacción)

Procede.....

CONTENIDO (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Aplicable.....

2. ESTRUCTURA (Profundidad de los Ítems)

Aplicable.....

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS

Aplicable.....

V. OPINION DE LA APLICABILIDAD

Procede su aplicabilidad []

Debe corregirse []


Sello / Firma

VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de la Investigación: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PUERTO MALDONADO - 2025"

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO PARA ASOCIAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA.

Investigador:

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos : *Lostonia Cortijo Ortaez*
Grado Académico : *Doc en Ciencias de la Educación*
Universidad : *Universidad Nacional Enrique Guzmán y Lataste*
Lugar y Fecha : *11 de Marzo de 2025*

III. OBSERVACION EN CUANTO A:

1. FORMA (Ortografía, coherencia, lingüística, redacción)
Procede... *Si*
- CONTENIDO (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)
Aplicable... *Si*
2. ESTRUCTURA (Profundidad de los ítems)
Aplicable... *Si*

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS

Aplicable... *Si*

V. OPINION DE LA APLICABILIDAD

Procede su aplicabilidad
Debe corregirse []



Sello / Firma

Anexo 7: Consentimiento informado

La investigación que lleva por título " INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PUERTO MALDONADO - 2025", está siendo llevada a cabo por un equipo de investigación perteneciente al programa académico de enfermería de la Universidad Amazónica de Madre de Dios. El propósito principal de este estudio es Determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2025.

Si decide tomar parte en esta investigación, se le solicitará que complete un cuestionario que consta de 24 preguntas de carácter objetivo. Este cuestionario tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo. Su participación en este estudio es completamente voluntaria, y queremos asegurarle que toda la información recopilada será tratada con absoluta confidencialidad. Además, los datos recopilados no se emplearán para ningún propósito distinto al de esta investigación. Si tiene alguna pregunta o inquietud relacionada con este proyecto, no dude en ponerse en contacto a través de los correos proporcionados. Agradecemos de antemano su disposición para participar.

Estoy dispuesto(a) a participar voluntariamente en este estudio después de haber recibido información sobre su objetivo. Entiendo que cualquier información que aporte en el transcurso de la investigación se mantendrá en estricta confidencialidad y no se utilizará para ningún otro fin que no esté relacionado con este estudio sin mi consentimiento. También se me ha informado que tengo la libertad de realizar preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:

Firma:

Apellidos y nombres