



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
ENFERMERÍA

NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN CENTRO
QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA – 2025

LEVEL OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK STRESS IN THE
NURSING PROFESSIONAL WORKING IN SURGICAL CENTER OF A
NATIONAL HOSPITAL IN LIMA – 2025

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO

AUTOR

DIANA FUENTES SANCHEZ

ASESOR

PATRICIA SOLEDAD OBANDO CASTRO

LIMA – PERÚ

2026

ASESOR DEL TRABAJO ACADÉMICO

ASESOR

Mg. PATRICIA SOLEDAD OBANDO CASTRO

Departamento Académico de Enfermería

ORCID 0000-0002-5129-5609

Fecha de aprobación: 16 de enero del 2026

Calificación: Aprobado

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación se lo dedico ante todo a Dios por su amor eterno para con todos nosotros de manera incondicional, guiándome en cada paso dado, como también a mi madre Felicita y hermano Jacob por alentarme a seguir adelante frente a las adversidades presentadas durante el camino con su ejemplo y esfuerzo constante, sus palabras de ánimo y los reconfortantes abrazos que me permitieron mantenerme firme en cada paso dado de mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a la Universidad Peruana Cayetano Heredia por acogerme y permitir mi realización como profesional especialista, por su invaluable trabajo y alta calidad académica del cual me siento muy orgullosa de pertenecer. También quiero agradecer a los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia de la especialidad de Centro Quirúrgico por impartir sus conocimientos y experiencias durante mi formación. A mi asesora por su guía y conocimientos brindados en la realización de mi proyecto. A mi familia por su gran apoyo durante mi vida personal y profesional, convirtiéndose en mi principal motivación para seguir creciendo profesionalmente. A mi colega y gran amigo A. Luis por brindarme su ayuda y alentarme a seguir adelante frente a los obstáculos presentados en lo laboral y académico.

FUENTE DE FINANCIAMIENTO

El presente trabajo académico será autofinanciado por la autora.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

La autora declara no tener conflicto de interés.

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

La egresada:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	FUENTES SANCHEZ DIANA

Pertenece al programa de **SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO** autora del trabajo titulado: **NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA - 2025** el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO** bajo la modalidad de **TRABAJO ACADÉMICO**.

En calidad de docente asesor de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	OBANDO CASTRO PATRICIA SOLEDAD	ENFERMERÍA	ASESOR

Declaro que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hago constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **21 %**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega: **trn:oid:::1:3491239467**; fecha de entrega: **25-02-2026**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: **Lima, 25 de febrero del 2026.**

Firma del asesor
N° DNI: 10372952
ORCID: 0000-0002-5129-5609



TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	11
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	12
IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA	16
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18
ANEXOS	

RESUMEN

Introducción: El personal enfermero desempeña un papel fundamental dentro de su entorno laboral, ya que su labor implica una elevada carga emocional. Esta es una característica que permite brindar una atención integral, al mismo tiempo que mantienen la capacidad de gestionar sus propias emociones y el estrés inherente a la profesión, en beneficio del paciente. El dominio del control emocional, tanto personal como interpersonal, constituye un componente esencial del perfil profesional, siendo determinante para garantizar un desempeño óptimo y resultados favorables en el aspecto asistencial.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional y estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2025. **Material y Método:** Estudio de diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. La población estará constituida por 48 profesionales de enfermería; debido al tamaño reducido de la muestra, se incluirá a la totalidad de los sujetos. Para la recolección de datos se emplearán dos instrumentos: el Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24), para medir la inteligencia emocional, y la Nursing Stress Scale (NSS), para evaluar el nivel de estrés laboral. El procesamiento y análisis de la información se realiza mediante el programa SPSS v. 28.

El análisis de los datos contemplará estadística descriptiva e inferencial, utilizando la prueba chi cuadrado para conocer la relación. Los resultados se presentarán en tablas para su interpretación y discusión.

Palabras claves: inteligencia emocional, estrés laboral, enfermería, centro quirúrgico.

ABSTRACT

Introduction: Nursing staff play a fundamental role in their work environment, as their work involves a high emotional burden. This characteristic allows them to provide comprehensive care while maintaining the ability to manage their own emotions and the stress inherent in the profession, for the benefit of the patient. Mastery of emotional control, both personal and interpersonal, is an essential component of the professional profile, crucial for ensuring optimal performance and favorable outcomes in patient care.

Objective: To determine the relationship between the level of emotional intelligence and work-related stress among nursing professionals working in the Surgical Center of a National Hospital in Lima, 2025.

Materials and Methods: This is a non-experimental, quantitative, and descriptive study. The population will consist of 48 nursing professionals; due to the small sample size, all subjects will be included. Two instruments will be used for data collection: the Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24), to measure emotional intelligence, and the Nursing Stress Scale (NSS), to assess the level of work-related stress. Data processing and analysis will be performed using SPSS version 28. Data analysis will include descriptive and inferential statistics, using the chi-square test to determine relationships. The results will be presented in tables for interpretation and discussion.

Keywords: emotional intelligence, work-related stress, nursing, surgical center.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la enfermería constituye una profesión fundamental en la prestación de cuidado integral a individuos, familias y comunidades, tanto en situaciones de salud como de afección (1). Este grupo profesional representa un pilar esencial dentro del sistema sanitario, ya que conforman alrededor al 59% del total de la fuerza humana en salud a nivel mundial, desempeñando un rol clave en el funcionamiento y sostenibilidad de los servicios (2).

Por su parte, Goleman plantea la inteligencia emocional (IE) corresponde a una habilidad mental que posibilita conocer y comprender tanto las emociones como los sentimientos, controlados de manera adecuada, como también permite un buen manejo de su comportamiento al relacionarse con su entorno (3).

En el ámbito sanitario, esta capacidad no solo afecta la relación directa con los pacientes, sino que también modula el vínculo entre los miembros del equipo de salud, repercutiendo de manera significativa en el ambiente laboral y en la cohesión del trabajo en equipo. (4)

Según Barret y Gross, la IE es una habilidad que integra lo personal, emocional e interpersonal y que incide en el éxito de los sujetos. En un modelo dirigido a los logros, los cuales se pueden ver afectados con un manejo inadecuado de emociones, refiriéndose a que desde su ámbito personal, social y laboral no encuentra el equilibrio necesario en el cual ubicamos a la autoestima e independencia. También consignamos a los vínculos laborales, interpersonales con todo el equipo de trabajo que por el carácter diferente que presenten nos limita el desenvolvimiento adecuado. En tanto, la adaptación y tolerancia al estrés por el cambio de un

ambiente a otro limita el optimismo y el control de algunos eventos adversos que pueden suscitarse. (5)

Las dimensiones de la IE son:

Dimensión de atención

La atención hacia los sentimientos constituye una dimensión que dota al individuo de los recursos necesarios para reconocer y comprender sus propias emociones. Además, le capacita para clasificar tanto sus estados emocionales como los de otras personas, puesto que se caracteriza por la habilidad de concentrarse en las expresiones emocionales. (6)

Dimensión de claridad

Es cuando el sujeto identifica y diferencia sus emociones, permitiéndoles prestar atención a sus estados afectivos y evaluarlos de manera adecuada. Investigaciones han demostrado que un elevado nivel de claridad emocional está vinculado a la capacidad para comprender y regular los efectos emocionales sobre las funciones fisiológicas, lo que a su vez se asocia con un mayor bienestar emocional. En contraste, quienes presentan una comprensión emocional limitada tienden a ser más susceptibles al desarrollo de trastornos psicológicos (7).

Dimensión de regulación de las emociones

Se trata de procesos cognitivos que supervisan, evalúan y ajustan las respuestas emocionales, haciendo hincapié en sus dimensiones de intensidad y duración, con la finalidad de controlar sus emociones, sean estas positivas o negativas. (8)

La teoría de la IE es una base fundamental para el desempeño diario del personal de enfermería. De acuerdo con Goleman, tanto las emociones compartidas en el ámbito grupal como aquellas presentes en individuos o colectivos externos inciden

en todos los entornos en los que operan. En este sentido, el manejo adecuado de la atención, la comunicación y el comportamiento con competencias emocionales propicia la generación de confianza, el fortalecimiento de la identidad grupal y la mejora en la eficacia del equipo, aspectos que se reflejan en las actitudes afectivas y cognitivas a lo largo de su formación continua. (9)

El estrés se entiende como la respuesta de adaptación del individuo frente a exigencias externas que superan su capacidad de afrontamiento, generando malestar tanto físico como psicológico. Constituye un fenómeno cotidiano, pues los sujetos se enfrentan de forma constante a presiones y demandas derivadas de su entorno personal y laboral. Estas circunstancias pueden originar dificultades de adaptación que afectan el desempeño profesional, producto de factores como la desmotivación, ansiedad y alteración del equilibrio fisiológicos, repercutiendo de forma negativa al bienestar (10).

En el contexto organizacional, los aspectos estresores se definen como aquellas demandas ambientales que son propias del entorno laboral y que inciden en el sujeto. Entre ellos destacan los aspectos intrínsecos, los roles del trabajador, la estructura, el clima organizacional, las dinámicas culturales, políticas y relacionales (11).

Dimensiones del Estrés Laboral (EL):

Dimensión ambiente físico:

Carga de trabajo

Son el conjunto de responsabilidades y acciones a las que el trabajador se encuentra expuesto durante la jornada laboral. Esta carga implica el esfuerzo físico y mental y se refleja de forma directa en el desempeño y productividad.

Dimensión Ambiente Psicológico:

Muerte y sufrimiento

En el ámbito de la enfermería, hacer frente al dolor, el sufrimiento y la muerte de los pacientes es causal de estrés. Este tipo de experiencias, especialmente en contextos críticos o de emergencia sanitaria, genera un fuerte impacto emocional en el personal, lo que crea un entorno laboral altamente demandante y tensionante.

Preparación insuficiente

El personal puede experimentar estrés cuando perciben carencias en su formación académica, técnica o espiritual. La falta de preparación para afrontar determinadas situaciones clínicas o emocionales incrementa la sensación de presión y vulnerabilidad, afectando el bienestar como la calidad del cuidado ofrecido.

Desconocimiento del manejo de equipos especializados

Según Silíceo, el desarrollo profesional requiere anticipar y responder de forma eficaz a las demandas institucionales. Por eso, la falta de capacitación en el uso de equipos médicos o tecnológicos especializados puede generar inseguridad y estrés en el personal, subrayando la importancia de la formación continua.

Dimensión Ambiente Social

Problemas de jerarquía:

Se relacionan con la estructura organizacional y la distribución del poder dentro de la institución. Las tensiones derivadas de las relaciones jerárquicas, la falta de comunicación afectiva o la percepción de desigualdad pueden constituir factores de estrés, al interferir con la cohesión grupal y el bienestar del equipo.

Problemas entre el personal de enfermería

Refiere a la existencia de deficiencias en el apoyo interpersonal dentro del equipo laboral, lo cual incide de forma directa al clima organizacional y en la calidad de las relaciones profesionales. La falta de cooperación y comunicación efectiva entre los miembros del personal puede generar tensiones, disminuir la cohesión grupal y aumentar los niveles de estrés dentro del entorno hospitalario (12).

Según el portal de Recursos Humanos del Perú, el 60 % de la población experimenta algún grado de estrés, y cerca del 70% de los trabajadores peruanos padece de estrés laboral. Este fenómeno repercute negativamente en las funciones cognitivas, afectando la atención, la concentración, la capacidad analítica y la habilidad para vincular conceptos, lo que disminuye la eficacia y efectividad en el desempeño. La pandemia por la COVID-19 intensificó estas condiciones, provocando cambios significativos en los procesos de atención y en las actividades asistenciales. Ante esta realidad, los equipos multidisciplinarios se han visto obligados a adaptarse a nuevas exigencias, afrontando mayores dificultades y un incremento del nivel de estrés. Por ello, se resaltan las necesidades de fortalecer acciones orientadas a la promoción del bienestar mental y la prevención del estrés del personal. (13)

La teoría de Jean Watson postula que las personas con una IE alta y desarrollada conocen sus valores, objetivos y actúan guiándose por ellos. Además, que han cultivado habilidades esenciales como la comunicación y la escucha activa, el respeto hacia las creencias de los demás, reforzando el cuarto pilar de la teoría, ya que favorece el surgimiento de una relación de respaldo mutuo y confianza en el ámbito social como laboral.

Al generar este lazo entre la enfermera con el paciente y con el equipo de trabajo se estimula tanto la aceptación como la exteriorización de emociones, sean positivas

o negativas; asimismo, se exige coherencia, empatía, un afecto libre de posesividad y una comunicación fluida, aspectos donde la IE desempeña un papel esencial. (14)

El modelo de sistemas de Betty Neuman enfoca una atención completa en el trabajo con el equipo multidisciplinario al brindar cuidado, identificar y manejar los estresores del paciente quirúrgico a través de los cuatro conceptos del metaparadigma de enfermería (entorno, persona, enfermería, salud), mejorando sus habilidades con la experiencia diaria en su jornada laboral. Postula un método proactivo que previene el EL o minimiza sus efectos con intervenciones efectivas. Ayuda a identificar los estresores específicos del entorno quirúrgico (como el miedo, el dolor o el estrés postoperatorio) y a desarrollar estrategias de afrontamiento. (15)

Jiménez, Albornoz y Vega (16) efectuaron un estudio en los nosocomios nacionales en México con el fin de “estimar el EL en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital Quito No.1 de la Policía Nacional”. Se trató de un diseño no experimental, donde se incluyeron a 17 profesionales. Los resultados evidenciaron que el 54,6% indicaba un nivel moderado de EL. Asimismo, se identificaron como áreas de mayor vulnerabilidad los servicios de emergencia (35%), cuidados intensivos (25%) y cirugía (45%). Solo el 25% del personal manifestó aplicar estrategias idóneas de afrontamiento.

De igual manera, Tirado et al. (17), en Colombia, buscaron “analizar la relación entre la inteligencia emocional, el clima organizacional y el estrés ocupacional en trabajadores del sector salud que brindaban servicios en primera infancia”. El estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental y contó con la participación de 150 sujetos, entre médicos y enfermeros. Los hallazgos revelaron un estrecho

vínculo entre la IE y el estrés laboral, entendiendo este último como una respuesta emocional —generalmente negativa— frente a estímulos del entorno. Se concluyó que la IE actúa como un recurso fundamental que permite a las enfermeras afrontar y gestionar progresivamente las demandas emocionales del trabajo.

Millán y Escandón (18) en Colombia desarrollaron una investigación en el Hospital Departamental San Antonio, con el fin de “determinar la relación entre la IE y el estrés laboral en el personal de enfermería”. El estudio fue de tipo cuantitativo y descriptivo, y se incluyeron a 31 enfermeros. Se evidenciaron niveles adecuados de IE en la mayoría de participantes; sin embargo, el 43% presentó niveles elevados de EL, lo que evidencia la presencia significativa de este fenómeno en el grupo estudiado. No obstante, no se halló una correlación significativa entre las categorías de estudio.

Bittinger et al. (19) realizaron en 2021, en Estados Unidos, se propusieron “analizar la relación entre los niveles de IE y el estrés laboral en enfermeras anestesistas”. La investigación fue cuantitativa, transversal y correlacional. Se seleccionó una muestra de 295 participantes de 2070 sujetos. Los resultados evidenciaron que aquellas enfermeras con mayores grados de IE experimentaban menores niveles de estrés en el entorno laboral, a diferencia de quienes presentaban bajos niveles de dicha habilidad. Se concluyó que la IE constituye un recurso esencial de afrontamiento que los sujetos pueden emplear para disminuir el estrés durante el desempeño de sus funciones.

Por su parte, Torres et al. (20) desarrollaron en 2021, en la región Ucayali, un estudio orientado a “determinar la relación entre la IE y el desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital en Pucallpa”. El estudio fue cuantitativo,

descriptivo-correlacional, con la inclusión de 125 profesionales entre médicos, enfermeras, obstetras y técnicos. Los resultados mostraron que el 67,2% de los participantes poseía un nivel medio de IE, el 28% un nivel alto y el 4,8% un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 70,4% presentó un nivel bueno, el 19,2% excelente y el 10,4% deficiente. Se concluyó que la IE guarda un vínculo significativo con el desempeño laboral, evidenciando que una adecuada gestión emocional favorece el cumplimiento eficaz de las metas y responsabilidades profesionales.

De igual modo, Gil y Arévalo (21), Lima, 2023, plantearon “establecer la relación entre la IE y la carga laboral en profesionales de enfermería durante la pandemia de la COVID-19”. La investigación fue de tipo cuantitativo, donde se incluyó a 197 participantes. Se reveló que el 34% de las enfermeras presentaban una carga laboral media acompañada de una IE adecuada, mientras que el 19,3% evidenció una carga laboral media con IE que debía mejorar. Se determinó la existencia de una correlación positiva, aunque muy baja, entre ambas variables. Se concluyó que, durante la pandemia, las enfermeras demostraron poseer niveles adecuados de IE pese a mantener una sobrecarga laboral media.

Asimismo, Velázquez (22) desarrolló en 2022, en Lima, un estudio para “determinar la relación entre la IE y el EL en el personal de enfermería de un hospital público”. La metodología fue no experimental, con una muestra de 93 profesionales. Se demostró que el 45,2% de los participantes presentó un nivel medio de IE; sin embargo, dentro de este grupo, el 12,9% manifestó niveles altos de estrés. Se determinó el vínculo significativo entre la IE y el EL, lo que resalta la

importancia de fortalecer las competencias emocionales para reducir las repercusiones del estrés.

En el Hospital Nacional donde se realizará la presente investigación, específicamente en el Servicio de Centro Quirúrgico, se observó una alta demanda de cirugías de diversa complejidad, que produce una sobrecarga laboral y horas extendidas de trabajo que exceden a los horarios. Por otro lado, la carencia de insumos en farmacia, influye en la adquisición de los equipos e instrumental necesario para las cirugías, dando paso algunas veces a la improvisación, el estrés que se genera en el equipo enfermero y personal de salud en general produce tensión, afectando la comunicación, cordialidad y tolerancia durante el trabajo.

Teniendo en consideración la ubicación del hospital se encuentra en uno de los distritos más peligrosos de Lima, siendo la delincuencia y el vandalismo causas más frecuentes de mortalidad, ocasionando temor durante el retorno a sus hogares. Esto puede generar reclamos respecto al horario de la jornada laboral dentro del servicio, colocando en una situación riesgosa el desenvolvimiento de las funciones personales como las de carácter multidisciplinar, siendo la enfermera uno de los profesionales con mayor protagonismo y pilar fundamental en el cuidado del paciente preoperatorio, transoperatorio y posoperatorio.

Por lo enunciado se presentan las siguientes cuestiones:

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional y el estrés laboral en el profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico en un Hospital Nacional de Lima, 2025?

Los resultados del estudio permitirán rediscutir, interpretar, reflexionar replantear las ideas y concepción de la IE y el EL, cerrando las brechas del pensamiento

adquirido a través de la capacitación continua, resolviendo problemas que puedan suscitarse en el trabajo, y de esta manera responder de forma adecuada a la tensión y estrés.

Los resultados del estudio refuerzan a la práctica de enfermería en la mejoría de la relación con el paciente, familia y equipo de salud, permitiendo una atención más humana, adecuada y centrada en la persona. La IE en enfermería reduce el EL al mejorar la autoconciencia, el manejo de emociones y los vínculos interpersonales. Esto se logra con el desarrollo de la empatía y la autorregulación que permiten a las enfermeras gestionar situaciones difíciles, fomentar un clima laboral saludable y ofrecer una atención de calidad.

Asimismo, la práctica social de este estudio tendrá resultados que fortalecerán y servirán como fundamento para la toma de nuevas acciones para promover una cultura adecuada de los profesionales objeto de estudio, y así se pueda brindar una mejor durante todo el ámbito de aplicación.

II. OBJETIVOS

Objetivo general:

- Determinar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional y estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima-2025.

Objetivos específicos:

- Identificar la relación que existe entre la dimensión atención emocional con el estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima-2025.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión claridad emocional con el estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima- 2025.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión regulación emocional con el estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima-2025.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1 Diseño de estudio.

Este estudio es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal.

El área de estudios es el servicio de Sala de Operaciones Central de un Hospital Nacional de Lima, en donde se cuenta con 08 quirófanos disponibles para una dotación de 25 enfermeros nombrados, 15 enfermeros contratados y 08 locadores de servicios distribuidos en doce turnos durante el mes, con 12 horas por jornada laboral, que consta de 3 a 5 cirugías diarias por quirófano respectivamente.

3.2 Población y muestra

La población estará compuesta por 48 profesionales de enfermería que trabajan en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional 2 de mayo, el cual cuenta con 8 quirófanos con diferente especialidad en cada uno de ellos; y que, dado el reducido número de profesionales de enfermería, se optará por incluir a la totalidad de ellos en el estudio.

Criterios de inclusión:

- Personal enfermero que desempeñan sus funciones en el servicio de centro quirúrgico, sin importar la modalidad de su contrato.
- Enfermeros que, de forma voluntaria, opten por participar en el estudio y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que se encuentren de vacaciones y con licencia por salud durante el periodo de estudio.
- Enfermeros que realizan labor administrativa durante el periodo de estudio.

3.3 Procedimientos y técnicas de recolección de datos

El proyecto será aprobado inicialmente por el asesor de tesis y posteriormente remitido a la Oficina de Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) para su revisión. Una vez obtenido el visto bueno de dicha unidad, se procederá a registrar el estudio en el “Sistema Descentralizado de Información y Monitoreo de la Investigación (SIDISI)”. Asimismo, se solicitará la evaluación y aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPCH.

Tras recibir la carta de conformidad del CIEI-UPCH, se gestionarán los permisos correspondientes ante la Dirección del Hospital Nacional. Posteriormente, se coordinará con el Departamento de Enfermería y la Jefatura del Centro Quirúrgico una reunión informativa dirigida al personal de enfermería participante. En esta sesión se presentarán los objetivos, la finalidad del estudio y los aspectos éticos, solicitando la participación voluntaria mediante la firma del consentimiento informado.

Para la aplicación de los instrumentos, se contactará individualmente a cada profesional que haya confirmado su participación, al término de su jornada laboral. A cada participante se le entregará un cuestionario impreso, el cual requerirá aproximadamente 20 minutos para su llenado.

La técnica de recolección de datos será la encuesta, utilizando los siguientes instrumentos:

“Trait Meta-Mood Scale (TMMS)”: validada y adaptada al contexto peruano por Gonzales y Sánchez (2020), con un coeficiente “Alfa de Cronbach” de 0,878. Este instrumento mide IE a través de tres dimensiones: “Atención a las emociones (ítems

1 al 8), Claridad emocional (ítems 9 al 16) y Reparación emocional (ítems 17 al 24)". Está conformado por 24 ítems con una escala tipo Likert de cinco niveles: "Nada de acuerdo" (0), "Algo de acuerdo" (1), "Bastante de acuerdo" (2), "Muy de acuerdo" (3) y "Totalmente de acuerdo" (4). Los puntajes se clasifican en tres niveles: "baja IE (0-31 puntos), media (32-64 puntos) y alta (65-96 puntos)".

"Nursing Stress Scale (NSS)": adaptada y validada en Perú por Huamaní y Olivas (2021), con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,96. Evalúa el EL en tres dimensiones: "Ambiente físico (ítems 1, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14), Ambiente psicológico (ítems 2, 3, 4, 5, 8, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 30, 31, 32) y Ambiente social (ítems 15, 25, 27, 29, 33, 34)". Utiliza una escala tipo Likert de cuatro niveles: "Nunca" (0), "A veces" (1), "Frecuentemente" (2) y "Muy frecuentemente" (3). Consta de 34 ítems y sus puntajes se interpretan de la siguiente manera: "nivel bajo (0-34 puntos), nivel medio (35-68 puntos) y nivel alto (69-102 puntos)".

3.4 Aspectos éticos del estudio

Con la finalidad de proteger de manera integral los derechos humanos de los participantes, se implementarán lineamientos éticos que se reflejarán en los siguientes aspectos:

- **Autonomía:** Se garantizará a través de la obtención del consentimiento informado, permitiendo que cada profesional de enfermería decida libremente sobre su participación en el estudio.
- **Beneficencia:** Se llevará a cabo en estricto apego a los códigos de ética, asegurando que la realización de la encuesta no ocasione perjuicios a los enfermeros involucrados.

- Justicia: Se garantiza que todos los participantes serán tratados de forma equitativa y justa antes, durante y después de su participación, evitando cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
- No maleficencia: La presente indagación no implica riesgo ni daño, ni para los profesionales de enfermería ni para los pacientes atendidos en la unidad de Centro Quirúrgico.

3.5 Plan de análisis

Se elaborará una base de datos en Microsoft Excel en donde se ordenará la información para luego procesarla en el SPSS Versión 28. Para el análisis de los datos se utilizará pruebas de estadística descriptiva (frecuencia, porcentaje; media y desviación estándar). y para establecer la correlación se utilizará estadística inferencial: chi cuadrado. Los resultados se presentarán en tablas.

IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

4.1 Presupuesto

N°	MATERIAL	IMPORTE EN NUEVOS SOLES
1.	Papel bond (A-4)	30.00
2.	Copias	150.00
3.	Memoria USB	100.00
4.	Internet	100.00
5.	Impresiones	300.00
6.	Útiles de escritorio	100.00
7.	Pasajes	200.00
8.	Otros	300.00
9.	Laptop y/o computadora	3000.00
TOTAL		S/. 4280.00

4.2 Cronograma - Diagrama de Gant

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES								
Fechas de actividades	15/08	22/08	29/08	04/09	05/09	12/10	19/10	26/10
Planteamiento del problema	X							
Formulación de propósitos y objetivos	X							
Marco Teórico	X	X						
Revisión de la literatura	X	X						
Diseño Metodológico	X							
Consideraciones éticas y administrativas		X				X		
Elaboración de protocolo			X					
Presentación de Proyecto según revisiones y asesorías				X	X		X	X

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OPS. La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo [internet]. Paho, 2022. [citado el 01 de Setiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>
2. Colegio de Enfermería Pontevedra. Situación de la enfermería en el mundo. Informe del Consejo Internacional de Enfermería y la Organización Mundial de la Salud. [Internet]. España: COEPO; 2020. [consultado 13 octubre 2024]. Disponible en: <https://coepo.com/Colegio/informe-situacion-de-la-enfermeria-en-el-mundo/>
3. Goleman D. Inteligencia Emocional En La Empresa / Emotional Intelligence in Business. Conecta; 2018. disponible en: https://www.recursosyhabilidades.com/cmsAdmin/uploads/o_1c8vfrqjr1n5q1e2g167q67mci.pdf
4. Abarva Y., et al. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa [internet]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. 2021. [Citado el 23 de setiembre de 2024]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531>
5. Barret, L.F. & Gross, J.J. Emotional Intelligence. A process model of emotion representation and regulation. [Internet] En T.J. Mayne y G.A. Bonano [Eds]. 2001. Emotions, Current Issues and future directions, New York: The Guilford Press.

6. Fernández Berrocal P, Cabello R. inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. rieb [Internet]. 2021 [citado el 2 de febrero de 2025];1(1):31–46. Disponible en: <https://rieib.iberomx/index.php/rieib/article/view/5>
7. Klein R., Robinson M. Signals and their detection: Basic perceptual sensitivity as a foundation for emotional clarity. Personality and Individual Differences. Researchgate.net. [internet]. 2021 [citado el 2 de febrero de 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/351687987_Signals_and_their_detection_Basic_perceptual_sensitivity_as_a_foundation_for_emotional_clarity
8. LoBue V, Pérez-Edgar K, Buss KA, editores. Handbook of emotional development. 2019a ed. Cham, Suiza: Springer Nature; 2019.
9. Daniel Goleman y la Inteligencia emocional - Rafael Bisquerra [Internet]. [citado el 5 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.rafaelbisquerra.com/daniel-goleman-y-la-inteligencia-emocional/>
10. Azocar E, Montenegro J. Estrés laboral y satisfacción marital en docentes de instituciones educativas en la ciudad de Arequipa. [Tesis Licenciatura]. Arequipa, Universidad Católica de Santa María; 2021. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10831/76.0442.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

11. Farfán N. Inteligencia Emocional y Manejo de Estrés en enfermeras de una Ipress de Chiclayo. 2021 [citado el de 13 enero 2025]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11586/Farfan%20Diaz%20Noelia%20del%20Rocillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Castillo A, et al. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Scielo. [Internet]2018; 30 (1): 34-43. [Citado el 11 de agosto de 2025] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>.
13. Diario Gestión [Internet]. Lima: Gestión. ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla?; 05 de junio del 2017 [citado 07 de setiembre de 2021]. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedadlaboral-combatirla-136572-noticia/>
14. Watson J. Theoretical questions and concerns: response from a Caring Science framework. Nurs Sci Q [Internet]. [citado el 02 de febrero 2025]. 2007;20(1):13–5. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0894318406296785>
15. Hannoodee S, Dhamoon A. Modelo de Sistemas Neuman de Enfermería. 2025 [Consultado el 17 de julio de 2025]. En: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL):StatPearls. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK560658/>

16. Jiménez J, et al. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía. Rev. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, [Internet] 2023 [Citado el 07 de setiembre de 2025]; 6(6), 12300-12316 Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4252
17. Tirado M, Cudris L, Redondo M. Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. Clío América. [Internet]. Colombia. 2020 14(2): p. 441 - 453. [citado 07 de setiembre de 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7679473>
18. Millán P. La Inteligencia Emocional y su relación con el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Departamental San Antonio del Municipio de Roldanillo, Valle. [Internet]. Universidad Católica de Pereira; 2021 [Consultado el 30 de abril de 2025]. Disponible en <http://hdl.handle.net/10785/8291>
19. Bittinger A, et al. Relación entre la inteligencia emocional y los niveles de estrés ocupacional entre enfermeros anestesistas registrados certificados [Internet].2020; 88(5): 398-404. [Consultado el 30 de abril de 2025]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32990210/>
20. Torres E., et al. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp. Vive Rev. Salud [Internet]. 2021 [citado el 07 de setiembre 2025]; 4(10): 64-71. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432021000100064&Ing=es. Epub 30-Abr-2021.

21. Gil C., Arévalo J. Inteligencia emocional y carga laboral en profesionales de Enfermería, en tiempos de COVID-19. Rev. Cubana Enfermería [Internet]. 2023 [citado el 07 setiembre de 2025]; 39.

Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192023000100036&lng=es. Epub 30-Sep-2023.

22. Velázquez M. Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de enfermería de un hospital público. Lima. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, 2022. [Consultado el 11 de agosto de 2025]. [Internet]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84046/Vel%C3%A1squez_GMC-SD.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO N° 01: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Inteligencia emocional	Es la facultad para reconocer y reafirmar nuestros propios sentimientos y emociones, lo cual nos permite gestionarlas para promover de manera positiva las relaciones interpersonales en los diferentes ámbitos sociales.	Atención emocional Claridad emocional Regulación emocional	Esta variable será medida a través de la escala de IE, TM MS-24 de Salovey y Mayer, que está compuesta por 24 ítems con una opción de respuesta tipo Likert.	Poner atención a sí mismo y con los demás acerca de sentimientos y emociones. Tomar en consideración la conciencia de las propias emociones y de los demás. Establecer espacios en las regularidades de los estados emocionales prolongados positivos y negativos.	Ordinal 1) Nada de acuerdo 2) Algo de acuerdo 3) Bastante de acuerdo 4) Muy de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

<p>Estrés laboral</p>	<p>Esto sucede debido a la alta presión laboral. El motivo suele ser la incompatibilidad de la exigencia laboral (y personal) con los recursos o capacidad para realizarlo con soltura. En ocasiones, puede deberse a factores que no están directamente vinculados al trabajador. Los síntomas pueden variar desde una leve indolencia hasta síntomas depresivos graves, que frecuentemente van acompañados de debilidad física y fatiga.</p>	<p>Ambiente Físico</p> <p>Ambiente Psicológico</p> <p>Ambiente Social</p>	<p>El estrés laboral es una respuesta fisiológica humana única porque actúa como un sistema de barrera para preparar nuestro cuerpo para nuevas situaciones que pueden provocar un mayor interés o percibirse como peligrosas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo • Muerte y sufrimiento • Preparación insuficiente Falta de apoyo • Incertidumbre respecto al tratamiento • No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado • Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal • Problemas de jerarquía Problemas entre el personal de enfermería. 	<p>Ordinal</p> <p>(0) Nunca</p> <p>(1) Alguna vez</p> <p>(2) Frecuentemente</p> <p>(3) Muy Frecuentemente</p>
-----------------------	--	---	--	---	---

**ANEXO N° 02: INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO DE
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

1.- El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesionales enfermería del Centro Quirúrgica de un Hospital Nacional, Lima 2024.

2. DATOS PERSONALES

- Edad: años.
- Tiempo laborando en el servicio:.....
- Sexo: () varón, () mujer.

3. INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una X la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. (NA: nada desacuerdo, AD: al de acuerdo, BA: bastaste de acuerdo, MA: muy de acuerdo, TA: totalmente de acuerdo).

Nº	ÍTEMS	NA	AD	BA	MA	TA
	Dimensión I: Atención Emocional.					
1	Presto mucha atención a mis sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pesar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a como me siento.					
	Dimensión 2: Caridad Emocional.					
9	Tengo claro sentimientos.					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre sé 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 sentimientos.					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
	Dimensión 3: Reparación Emocional.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

**INSTRUMENTO B: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL VERSIÓN
CASTELLANA DE LA ESCALA "THE NURSING STRESS SCALE - NSS"**

Nº	ITEMS	N	AV	F	MF
DIMENSIÓN 01: AMBIENTE FÍSICO					
1.	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2.	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
3.	Personal y turno imprevisible.				
4.	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas).				
5.	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
6.	No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería.				
7.	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
8.	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
DIMENSIÓN 02: AMBIENTE PSICOLÓGICO					
9.	Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos a los pacientes.				
10.	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
11.	La muerte de un paciente.				
12.	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13.	Ver a un paciente sufrir.				
14.	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presente mejoría.				
15.	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
16.	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
17.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia de un paciente.				
18.	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
19.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				

20.	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
21.	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio.				
22.	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
23.	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio los sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad).				
24.	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
25.	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
26.	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está Disponible.				
27.	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
28.	El médico no está presente en una urgencia médica.				
DIMENSIÓN 03: AMBIENTE SOCIAL					
29.	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes sus necesidades emocionales.				
30.	Recibir críticas de un supervisor.				
31.	Problemas con un supervisor.				
32.	Problemas con uno o varios médicos.				
33.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
34.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				

ANEXO N° 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Peruana Cayetano Heredia

Investigador: Diana Fuentes Sanchez

Título: Nivel de Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en el Profesional de Enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima- 2025.

Yo, Manifiesto que he sido notificado por el estudiante de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico Especializado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, quien está llevando a cabo su proyecto de investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de inteligencia emocional y estrés laboral del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima- 2025.

Con la finalidad de apoyar los objetivos de este estudio, doy mi autorización para participar de manera voluntaria en esta investigación, contestando con sinceridad las preguntas del cuestionario, recibiré una copia firmada de este consentimiento y firmo este documento.

Nombres y apellidos:

DNI: