UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

GESTIÓN DE EMOCIONES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS CHOTA-2025

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORAS

Bach. Enf. LUCERO ABIGAEL SÁNCHEZ BUSTAMANTE

CÓDIGO ORCID: 0009-0009-2208-4712

Bach. Enf. MARÍA VIRGINIA VILLEGAS RIVERA

CÓDIGO ORCID: 0009-0009-5203-4396

ASESOR

DR. JORGE ROMAIN TENORIO CARRANZA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9213-4780

COASESOR

MG. RAFAÉL ARTIDORO SANDOVAL NÚÑEZ

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-3930-2332

CHOTA – PERÚ

2025

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Chota, 18 de diciembre del 2025.

C.O. N° 047-2025-UI-FCCSS

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

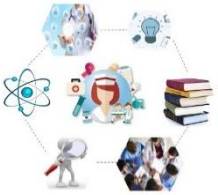
El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **"GESTIÓN DE EMOCIONES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS CHOTA-2025"** elaborado por los **Bachilleres en enfermería: Lucero Abigael Sánchez Bustamante y María Virginia Villegas Rivera,** para optar el Título Profesional de Licenciada (o) en Enfermería, presenta un índice de similitud de 10%, sin incluir material bibliográfico, material citado, fuentes con menos de 20 palabras y depósitos de trabajos de estudiantes; asimismo, comparado con contenido de páginas web, boletines, periódicos y publicaciones [desde el resumen hasta las recomendaciones]; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Se expide la presente, en conformidad a la directiva antes mencionada, para los fines que estime pertinentes.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CHOTA

Dr. JORGE ROMAIN TENORIO CARRANZA
Jefe de la Unidad de Investigación
Facultad Ciencias de la Salud
UNACH



Unidad de Investigación
Facultad en Ciencias de la Salud
UNACH

C.c.
Archivo
Ch2025

LUCERO ABIAGAEL

GESTIÓN DE EMOCIONES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILL...

ASESORÍAS

JURADO Y ASESORIA

Universidad Nacional Autonoma de Chota

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3430731168

Fecha de entrega
2 dic 2025, 8:59 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
2 dic 2025, 9:01 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
IFT_LUCERO_S_NCHEZ_-_MAR_A_VILLEGAS_01-12-2025.pdf

Tamaño del archivo
352.0 KB

42 páginas

10.288 palabras

59.240 caracteres

10% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

10%	Fuentes de Internet
5%	Publicaciones
0%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.° de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

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

Fuentes principales

10% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.unach.edu.pe 5%
2	Internet	hdl.handle.net 1%
3	Internet	repositorio.unc.edu.pe <1%
4	Internet	www.repositorio.unach.edu.pe <1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe <1%
6	Internet	www.coursehero.com <1%
7	Internet	alicia.concytec.gob.pe <1%
8	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe <1%
9	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe <1%
10	Internet	revista.cep.org.pe <1%
11	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe <1%

12 Publicación

Candelas Rodríguez, Nacheli. "Autogestión y contexto educativo: La inteligencia e... <1%

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
Creada el 11 de mayo de 2010 mediante Ley Nº 29531
Facultad de Ciencias de la Salud

Formato N° 11: Acta de sustentación Informe final de tesis

Siendo las **09:00** horas del día **11** de **DICIEMBRE** del año **2025**, se reunieron en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, el Jurado Evaluador presidido por el (la) **Dra. Kelly Myriam Jimenéz de Aliaga**, secretario (a) **Dr. Edin Becerra Celiz**, como vocal **Dr. Juan Carlos Alvarado Ibañez** como asesor y coasesor del Informe Final de Tesis el (la) **Dr. Jorge Romain Tenorio Carranza** y el **Mg. Rafaél Artidoro Sandoval Núñez**

Actuando de conformidad con el Reglamento Específico de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, se dio inicio a la Sustentación del Informe Final de Tesis: **Manejo de emociones en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota - 2025**
presentado por el (los) bachiller (es): **Lucero Abigael Sánchez Bustamante** y **María Virginia Villegas Rivera** de la Escuela Profesional de Enfermería.

Luego de la sustentación, deliberación y consenso de los integrantes del Jurado Evaluador se acordó: aprobar el Informe Final de Tesis en mención, con la calificación de (números y letras): 17 diecisiete y con la denominación honrosa por lo tanto el(la) bachiller(es) puede(n) proseguir con los trámites ulteriores, para la recepción del diploma que le (la) acredite como licenciado (a) en Enfermería.

En señal de conformidad, firman los presentes a horas 10:14 del 11 de DICIEMBRE del 2025.

JURADO EVALUADOR	FIRMA
Presidente : - Dra. Kelly Myriam Jimenéz de Aliaga	
Secretario: - Dr. Edin Becerra Celiz	
Vocal: - Dr. Juan Carlos Alvarado Ibañez	

ASESOR / COASESOR	FIRMA
- Dr. Jorge Romain Tenorio Carranza	
- Mg. Rafaél Artidoro Sandoval Núñez	

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
V°B°
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
CHOTA

COMITÉ CIENTÍFICO

……

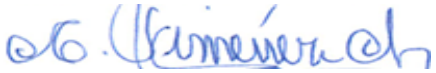
Dr. Jorge Romain Tenorio Carranza

Asesor

……

Mg. Rafaél Artidoro Sandoval Núñez

Coasesor



……

Dra. Kelly Myriam Jimenes de Aliaga

Presidente de Jurado Evaluador

……

Dr. Edin Becerra Celiz

Miembro de Jurado Evaluador

……

Dr. Juan Carlos Alvarado Ibañez

Miembro de Jurado Evaluador

AGRADECIMIENTO

Agradecemos sinceramente a Dios por darnos la fuerza, sabiduría y salud que necesitamos para completar con éxito esta etapa crucial de nuestra formación.

A nuestros Padres, por su amor incondicional y por ser ejemplo constante de trabajo duro, sacrificio y perseverancia, reflejados en cada uno de nuestros logros.
A nuestras familias, por su comprensión, apoyo y motivación inquebrantable durante nuestra trayectoria académica.

Agradecemos a nuestro asesor el Dr. Jorge Romain Tenorio Carranza y coasesor Mg. Rafaél Artidoro Sandoval Núñez por su dedicación, compromiso y valiosas contribuciones que guiaron el desarrollo de esta investigación.

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a todos aquellos que ayudaron a hacer de esta tesis una realidad prestando su tiempo, apoyo o palabras de sabiduría.

A:

Dedicamos este trabajo a nuestros padres ya que son el pilar fundamental de nuestras vidas y porque contamos con su amor, comprensión y apoyo incondicional a lo largo de nuestro desarrollo profesional.

A nuestros hermanos por habernos enseñado el valor de la perseverancia y la humildad ante la adversidad. Gracias a su guía y confianza, pudimos superar obstáculos, mantenernos motivados y culminar con éxito esta etapa de nuestro desarrollo profesional.

Lucero y María

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes del estudio	5
2.2. Bases conceptuales	10
2.3. Definición de términos básicos	19
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	21
3.1. Ámbito de estudio	21
3.2. Diseño de investigación	21
3.3 Hipótesis	22
3.4. Población, muestra y unidad de estudio	23
3.5. Operacionalización de las variables	24
3.6. Descripción de la metodología	25
3.7. Procedimiento y análisis de datos	26
3.8. Aspectos éticos y rigor científico	28
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
4.1. Determinar el nivel de gestión intrapersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.	29
4.2. Describir el nivel de gestión interpersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.	32
4.3. Estimar el nivel de la adaptabilidad para la gestión de emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.	35
4.4. Determinar el nivel de gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.	37
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Nivel de gestión intrapersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.	28
Tabla 2.	Nivel de gestión interpersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.	30
Tabla 3.	Nivel de la adaptabilidad para la gestión de emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.	32
Tabla 4.	Nivel de gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025	34
Tabla 5.	Tabla 5. Frecuencias observadas, esperadas y residuales del nivel de gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.	36

ÍNDICE DE ABREVIACIONES

CRED : Control de Crecimiento y Desarrollo

COVID-19 : Enfermedad por coronavirus de 2019

HRDC : Hospital Regional Docente de Cajamarca

HJSHC : José Hernán Soto Cadenillas

IPRESS : Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud

IM : Inteligencia emocional

OMS : Organización Mundial de la Salud

ONU : Organización de las Naciones Unidas

UCI : Unidad de Cuidados Intensivos

UNACH : Universidad Nacional Autónoma de Chota

UVI : Unidad de Vigilancia Intensiva

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de gestión de emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025. Estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, realizado en 73 profesionales de Enfermería. La técnica utilizada fue la encuesta, como instrumento, la Escala de gestión de emociones en profesionales de salud. En gestión de emociones, el 98,6% tuvieron nivel bueno de gestión de emociones y 1,4% nivel regular. Respecto a las dimensiones de la gestión de emociones, en gestión intrapersonal el 78,1% presentó nivel regular y el 21,9% nivel bueno; en gestión interpersonal, el 98,6% tenía nivel bueno y solo el 1,4% nivel regular; y en gestión de adaptabilidad, el 100,0% obtuvo un nivel bueno. Concluye que de acuerdo con la prueba de bondad de ajuste de chi-cuadrado ($\chi^2 = 69,055$; $gl = 1$; $p = 0,00$), se evidencia una diferencia estadísticamente significativa entre las frecuencias observadas y las esperadas.

Palabras clave: Gestión, emociones, profesional de Enfermería.

ABSTRACT

The study aimed to determine the level of emotion management among nursing professionals at the José Hernán Soto Cadenillas Hospital in Chota, 2025. This quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional study was conducted with 73 nursing professionals. The data collection technique was a survey, using the Emotion Management Scale for Healthcare Professionals as the instrument. Regarding emotion management, 98.6% of participants demonstrated a good level and 1.4% a fair level. Specifically, in the dimensions of emotion management, 78.1% demonstrated a fair level and 21.9% a good level in intrapersonal management; 98.6% demonstrated a good level in interpersonal management and only 1.4% a fair level in interpersonal management; and 100.0% demonstrated a good level in adaptability management. It concludes that according to the chi-square goodness of fit test ($\chi^2 = 69.055$; df = 1; p = 0.000), there is a statistically significant difference between the observed and expected frequencies.

Keywords: Management, emotions, nursing professional.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

La gestión emocional en los profesionales de Enfermería desempeña un papel trascendental y de gran responsabilidad, ya que los pacientes requieren un profesional capaz de satisfacer sus necesidades y les ayude a gestionar sus emociones (angustia, miedo, sufrimiento y dolor). Si bien es cierto que la gestión de las emociones se considera beneficiosa, también puede ser vista como desventajosa para la eficacia y el equilibrio emocional que deben adquirir [1]. Sin embargo, esta capacidad para manejar las emociones puede funcionar como un mecanismo protector para la salud mental de los enfermeros, disminuyendo su vulnerabilidad frente a los estados emocionales adversos [2].

La gestión de emociones es la capacidad para percibir, entender y manejar las emociones de uno mismo y de los demás. Esta capacidad abarca un conjunto de habilidades que pueden ser aprendidas y perfeccionadas con el objetivo de orientar los pensamientos y mejorar la interacción social. Dado que en la actualidad el manejo de las emociones se ha convertido en una necesidad, es por eso que las personas emocionalmente desarrolladas tienden a sentirse más felices y a disfrutar de situaciones más favorables en todos los ámbitos de la vida. Son más eficaces y competentes en todo lo que emprenden, experimentando una salud biopsicosocial completa [3].

Ante esto el rol que ejerce el personal de Enfermería en el manejo de las emociones, es fundamental para un buen desenvolvimiento profesional. Es un hecho comprobado que, si no se manejan apropiadamente las emociones, se verá afectada la habilidad para resolver problemas, tomar decisiones, tener éxito en el desenvolvimiento social y alcanzar logros en lo personal y lo laboral, además de experimentar sentimientos de satisfacción ante la vida [4].

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) [5] el 60% de la población activa a nivel global en 2024 necesita acciones inmediatas para prevenir peligros para la salud mental y asegurar que el personal de enfermería tenga la capacidad de manejar correctamente sus emociones. Por otro lado, los trastornos mentales (depresión y ansiedad) causan la pérdida de 12 000 millones de días de trabajo

anualmente, lo que representa un costo de 1 billón de dólares en términos de productividad perdida [6]. En España, el 80% de las enfermeras experimentan agotamiento emocional y desgaste profesional, los cuales pueden comprometer la calidad de la atención y la seguridad de los pacientes [7].

En México, el agotamiento emocional en el profesional de Enfermería fue medio en el 90,2%. En las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización el 40,5% y 69,9% de los especialistas en enfermería muestran un nivel elevado; sin embargo, en la dimensión realización personal el 74,5% presentó un nivel bajo. Siendo más común el agotamiento emocional en los enfermeros casados y en los que trabajan en otras instituciones [8].

En Ecuador, el 1,7% de los enfermeros tuvieron síndrome de desgaste profesional. El 6,6% y el 5,2%, manifestaron un nivel elevado de despersonalización y agotamiento emocional de manera respectiva; Mientras que el 14,6% presentó un bajo nivel de realización personal. Asimismo, se encontró un vínculo importante entre el síndrome de desgaste profesional y el sector laboral (público, privado o mixto) en sus tres dimensiones (p 0,01) [9]. Además, el desgaste emocional es un fenómeno del trabajo que impacta la salud y el bienestar de los trabajadores de enfermería, afecta sus capacidades, su desempeño y tiene un impacto negativo en la calidad de la atención que le brinda al paciente [10].

En el Perú, Una investigación indica que el 48,1% del personal de enfermería experimentó un nivel medio en relación con la carga de trabajo; y el 49,1% presentó un nivel medio en el bienestar psicológico. Situación que evidencia que los enfermeros no están acostumbrados a la atención a un número excesivo y constante de pacientes, lo que podría tener un impacto de manera negativa en su bienestar psicológico [11].

En Trujillo, pacientes denunciaron malos tratos en atención sanitaria, las quejas apuntaron a un trato deshumanizado por parte de algunos médicos y enfermeros, los pacientes alegan ser víctimas del mal humor y la poca paciencia de los profesionales de salud, quienes deberían velar por su bienestar [12]. Estos comportamientos son perjudiciales, ya que los enfermeros, como parte fundamental del equipo de atención,

deberían gestionar adecuadamente sus emociones para garantizar una atención de calidad, que contribuya al bienestar del paciente.

En la región Cajamarca, el 81,5% de enfermeros alcanzó nivel medio de estrés; por dimensiones, el 97,5% en ambiente físico mostró un nivel de estrés moderado; el 79% alcanzó un nivel medio en el entorno psicológico, mientras que, en el social, el 71,6% tuvo un nivel bajo de estrés. En los factores relacionados, el 59,3% mostró un nivel medio de estrés; en los factores personales, el 49,4% mostró un nivel bajo; en los factores laborales, el 67,9% mostró un nivel medio de estrés y en los organizacionales., el 86,4% obtuvieron nivel medio de estrés [13].

En Chota se han reportado estudios sobre el manejo de las emociones en profesionales de Enfermería del área docente, llegando a la conclusión que estos utilizan estrategias para manejar sus emociones como la música para relajarse, el ejercicio físico, la pausa, la conversación y la técnica de respiración 14]. Sin embargo, no se encuentran estudios que evidencien la gestión de emociones en profesionales de Enfermería del área asistencial. Por tanto, se desconoce la realidad de este tema, por estas consideraciones resulta importante realizar la presente investigación donde se pretende conocer cómo Los enfermeros del Hospital José Hernán Soto Cadenillas manejan sus emociones. Así, las instituciones competentes podrán poner en práctica estrategias para guiar la gestión de las emociones del personal y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de la atención.

Los profesionales de Enfermería, en particular aquellos que brindan cuidados y atención a los usuarios, enfrentan una variedad de circunstancias que producen estrés laboral y tienen un impacto en su salud mental. Todo esto debido al sistema de turnos extensos, alta demanda de usuarios, conflictos entre personas en el trabajo interdisciplinario, exposición a dolor y pérdida humana. Por lo tanto, es fundamental este estudio para mejorar las relaciones terapéuticas entre enfermero y paciente, facilitando su desempeño laboral y brindando un mejor cuidado.

Tuvo como formulación del problema: ¿Cuál es el nivel de gestión de emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025?; hipótesis alterna: La gestión de emociones en profesionales de Enfermería

del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota es buena. Con objetivo general: Determinar el nivel de gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025; los específicos: Determinar el nivel de gestión intrapersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025; Describir el nivel de gestión interpersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025; y Estimar el nivel de la adaptabilidad para la gestión de emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.

Se encontró en gestión de emociones, que el 98,6% de los profesionales de enfermería demostraron un buen nivel de manejo emocional. En cuanto a las dimensiones, en gestión intrapersonal el 78,1% tienen nivel regular, en gestión interpersonal, el 98,6% nivel bueno, y en gestión de adaptabilidad, el 100,0% alcanzó un nivel bueno. Concluye que de acuerdo con el análisis de bondad de ajuste de chi-cuadrado, se detectó una divergencia estadísticamente significativa entre las frecuencias observadas y las previstas.

.

Investigación estructurada en cinco partes. Capítulo I: Introducción, aborda el problema de investigación y su contextualización con respecto a la gestión de emociones en los enfermeros. El II Capítulo: El marco teórico incluye los antecedentes, las bases conceptuales y la definición de términos básicos. El III Capítulo: Marco metodológico, que abarca el diseño de investigación, hipótesis, la población y la muestra, herramientas y métodos empleados para recopilar datos. El capítulo IV: Resultados y discusión, comprende a los hallazgos del estudio y se analizan cada una de las tablas; Capítulo V: Comprende las conclusiones y recomendaciones, por otro lado, están las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

A nivel internacional

Romero AJ. (Ecuador, 2024) en su estudió el “Estrés y desgaste emocional en enfermeros”, el objetivo fue determinar la relación entre el estrés y desgaste emocional; se realizó un análisis documental que incluyó 15 artículos científicos procedentes de las bases de datos Latindex, Scielo y Pubmed. El estrés laboral se asocia con el suicidio, la falta de asistencia al trabajo, el abuso de sustancias y la escasez de trabajadores dispuestos a trabajar. Concluyeron que es preciso utilizar los recursos disponibles y necesarios para gestionar factores estresantes, lo que posibilitará una resiliencia más alta, adaptabilidad psicológica e inteligencia emocional [15].

Sánchez M. et al. (España, 2024) en su estudio “Inteligencia emocional de enfermeras en unidades de cuidados intensivos”, tuvo como objetivo describir la inteligencia emocional del paciente. Estudio descriptivo, transversal, muestra de 92 enfermeros/as. En las dimensiones de reparación emocional y claridad de sentimientos, se procesan que la inteligencia emocional de las enfermeras del área del paciente crítico fue apropiada. Sin embargo, la dimensión de la atención emocional no fue suficiente, así que es un área que requiere mejoría. Concluyen que la revisión sistemática muestra la eficacia de los programas teórico-prácticos multidimensionales, integrales e interactivos para mejorar la Inteligencia Emocional (IE) del enfermero (a) [16].

Vidal FJ. (España, 2023) en su revisión bibliográfica denominado “El papel de la inteligencia emocional y espiritual en la intervención sanitaria y educativa”, tuvo como objetivo determinar y analizar la relación entre la inteligencia emocional y espiritual y cómo afecta la conducta de estudiantes y profesionales de la salud. Revisión narrativa que incluyó 7 artículos, siendo 6 originales y 1 revisión crítica. Se encontró que la inteligencia emocional influye en los diferentes niveles educativos, posibilitando la mejora de las habilidades

sociales, el reconocimiento y la distinción de las emociones y los sentimientos, así como la adaptación del autoconcepto y la autoestima. Concluyó que hay relación entre los constructos de inteligencia emocional y espiritual, así como el impacto que tienen estas habilidades en el comportamiento humano [17].

Cruellas M. (España, 2021) en su estudio “La inteligencia emocional en el ámbito enfermero”, tuvo como objetivo determinar los beneficios que aporta la inteligencia emocional a los enfermeros y su impacto sobre el estrés laboral, el síndrome de burnout, la salud y satisfacción. Fue una revisión bibliográfica en varias bases de datos. Se encontró que el empleo correcto de las emociones puede favorecer la productividad laboral y académica de los alumnos y trabajadores del área de enfermería. Concluyó que la inteligencia emocional incrementa el bienestar de los profesionales y estudiantes. Además de la calidad de los cuidados brindados a los usuarios [18].

Morales L. et al. (México, 2020) en su estudio “Inteligencia emocional relacionando con el cuidado enfermeras/os”, su objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional con el cuidado enfermeras/os. Estudio correlacional y de corte transversal; la muestra fue 127 enfermeras/os. Los resultados mostraron que existió relación entre la inteligencia emocional y el cuidado enfermero (a). Concluyeron que el alto nivel de inteligencia emocional tiene un efecto directo en la calidad del cuidado enfermero (a) para mejorar la calidad de atención [19].

A nivel nacional

Farfán NR. (Perú, 2023) en su estudio “Relación entre la inteligencia emocional y manejo de estrés enfermero (a) en Chiclayo 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y manejo de estrés enfermero (a). El estudio cuantitativo tuvo como muestra a 50 enfermeras. Se encontró que la inteligencia emocional se relaciona con el manejo del estrés, tanto de manera general, como en sus dimensiones de autocrítica, la expresión emocional y el retraimiento social; sin embargo, no se relacionó con la resolución de problemas, el pensamiento desiderativo, apoyo social y evitación

del problema. Concluyó que existe relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés [20].

Cielo ME. (Perú, 2022) estudió “Inteligencia emocional y cuidado enfermero”, su objetivo fue determinar la relación de la inteligencia emocional y la calidad del cuidado humano. Estudio descriptivo-correlacional y de corte transversal, la muestra fue 60 enfermeras y 60 madres. Según los hallazgos, el 55,0% de las enfermeras tenían inteligencia emocional desarrollada, el 36,7% muy desarrollada, el 5,0% adecuada y tanto el 1,7% como el 1,7% muy baja. El porcentaje de padres que percibieron una buena calidad del cuidado humano fue del 70,0%, mientras que el 21,7% la parecía media y el 8,3% baja. Concluyendo que hay una activación positiva alta entre las la inteligencia emocional y el cuidado enfermero [21].

Abarca YM. et al. (Perú, 2021) en su estudio “Relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de Arequipa”, teniendo como objetivo describir la relación existente entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras. Estudio cuantitativo y transversal, la muestra fue 51 enfermeras. El 64,2% de enfermera tuvieron satisfacción laboral moderada tuvo inteligencia emocional adecuada y el 12,5% de insatisfechas en nivel moderado presentaron poca inteligencia emocional. Concluyeron que existe relación entre el manejo de emociones y las de los demás cuando hay una mejor satisfacción laboral en las enfermeras [22].

Deroncele A. (Perú, 2020) estudió “Competencias emocionales para el bienestar laboral y el desempeño en la atención a pacientes con Enfermedad por coronavirus de 2019 (COVID-19)”, con objetivo determinar la relevancia de la competencia emocional y desempeño asistencial. Estudio no experimental, relacional y transversal. Se descubrió que el paciente pasa más tiempo con una enfermera, quien, además de disminuir las molestias físicas, tiende a ser la guardiana del afectado y su familia. Llegó a la conclusión de que cuidar el estado emocional del enfermero es necesario para brindar un tratamiento eficaz [23].

Camarena LM. (Perú 2020) en estudió “Inteligencia emocional en enfermeros del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020”, su objetivo fue establecer la relación entre inteligencia emocional en los enfermeros. Investigación de enfoque cuantitativo, población de 80 enfermeros (as) utilizando el instrumento de Trait Meta-Mood Sacle para medir la inteligencia emocional. El resultado fue que la inteligencia emocional baja dominaba, estando presente en 29 participantes (36,3% del total), seguida de la inteligencia emocional excelente (32,5%) y de la adecuada (31,3%). Concluye que la inteligencia emocional en enfermeros es baja; en cuanto a las dimensiones las más afectadas fueron la de percepción emocional y la comprensión de las emociones [24].

A nivel regional

Chilón SJ. (Cajamarca, 2021) investigó “Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal de servicio de Gineco-Obstetricia en Cajamarca - 2020”, su objetivo fue caracterizar las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés del personal del servicio; se llevó a cabo un estudio descriptivo y cuantitativo, muestra de 44 personas que asistieron a ese servicio. El resultado mostró que la estrategia de afrontamiento más utilizada fue la activa, con el 66% del personal, y que el 68% del personal experimentó un nivel de estrés bajo. Concluye que el estrés leve es el más común, ya que se enfrenta de forma activa [25].

Sánchez EF. (Cajamarca, 2021) en su estudio “Estrés laboral e inteligencia emocional en profesionales de Enfermería, en Cajamarca – 2021, su objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la inteligencia emocional. Se encontró que el nivel de estrés laboral en la dimensión de agotamiento emocional fue alto (47%), así como en la dimensión de despersonalización (64%) y en la de baja realización personal (65%). Llega a la conclusión de que hay una relación clara y significativa entre el estrés laboral y la inteligencia emocional [26].

A nivel local

Altamirano MM. (Chota, 2020) investigó “El manejo de las emociones en enfermeros docente de la Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH)”,

tuvo como objetivo explorar cómo manejan sus emociones los enfermeros docentes. El estudio se centró en el enfoque cualitativo; la muestra estuvo formada por ocho participantes que fueron seleccionados a través de un muestreo por conveniencia. Se encontró tres categorías: vivencias de emociones placenteras, experiencias de sentimientos desagradables y tácticas del maestro en la manifestación de sus emociones. Concluyó que los enfermeros docentes manifiestan sus sentimientos de alegría, felicidad, frustración, tristeza, desilusión e impotencia [14].

2.2. Bases conceptuales

2.2.1. Bases teóricas

La base teórica de esta investigación es la teoría de inteligencia emocional (IE) de Goleman, el cual lo define como el conjunto de competencias emocionales cognitivas y rasgos de la personalidad. La IE proporciona a la persona una ventaja en cualquier ámbito de la vida, y está relacionada con el éxito académico y también con el ajuste psicológico, social, o la satisfacción individual y el bienestar psicológico [27].

La IE determina la capacidad potencial para el aprendizaje de habilidades prácticas basadas en cada una de las cinco dimensiones tales como: la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y la capacidad de relación. La primera dimensión consiste en la destreza de saber reconocer sus emociones y por qué las están sintiendo, les permite conocer sus fortalezas y debilidades. La autorregulación hace referencia a la habilidad de concentrarse, recordar información y tomar decisiones; esta competencia les permite controlar sus emociones e impulsos de manera positiva [27].

La motivación es la tercera dimensión que les da la posibilidad de hacer las cosas mejor. Aprender cómo desempeñarse mejor en el trabajo es una de las dimensiones más destacadas, ya que facilita la comprensión y valoración de los sentimientos ajenos, constituyendo así el fundamento para todas las competencias sociales; y la capacidad de relación, se

refiere a la capacidad para gestionar las relaciones y construir redes sociales [27].

La teoría de la IE de Daniel Goleman es una herramienta esencial para el manejo de emociones en los profesionales de enfermería, especialmente en el ámbito asistencial, donde las demandas emocionales son constantes y complejas. Por lo tanto, los enfermeros que desarrollan habilidades en IE no solo mejoran su capacidad para gestionar sus propias emociones, sino que también pueden proporcionar un cuidado más atento y comprensivo a los pacientes, lo que se traduce en una atención de mejor calidad.

Por otro lado, la gestión de las emociones según la teoría del cuidado humano de Jean Watson, se define como la habilidad que tiene el profesional de enfermería para identificar, comprender y gestionar sus propias emociones mientras también abraza y apoya las emociones del paciente. Esta dimensión supone una presencia consciente, empática y genuina, en la que la relación entre las personas pasa a ser el eje del cuidado [28,29].

Watson propone que la experiencia de cuidado es transpersonal, en la que se manejan las emociones del paciente y del cuidador con respeto, sensibilidad y apertura. Por lo tanto, la gestión emocional no se limita a controlar los estados afectivos, sino que también se trata de establecer un entorno terapéutico que favorezca la expresión de las emociones, reduzca el dolor y fomente el bienestar, la sanación y el sentido [29].

Desde esta perspectiva, el enfermero o la enfermera combinan la comprensión emocional con valores como la humanidad, la compasión y la conexión profunda, lo que permite un cuidado más holístico que trasciende lo físico e involucra los aspectos emocionales y existenciales del individuo.

2.2.2. Gestión de emociones

A. Definición

Proceso de la inteligencia emocional que permite manejar las emociones de manera consciente, controlada y adaptativa, favoreciendo el bienestar personal y las relaciones interpersonales del paciente [28]. Se podría decir también que es aquel patrón observable específico y limitado de respuestas desencadenadas frente a una situación amenazante para el bienestar y la supervivencia de la persona [29].

Es la habilidad de una persona de guiar de forma apropiada sus emociones, gestiona y canaliza los distintos tipos, ya sean positivas o negativas; es decir, es consciente de sus emociones, los acepta y regulariza si es necesario, adaptándonos al contexto en el que se encuentra. Conlleva a tomar decisiones más acertadas, más flexibles cognitivamente y lo más importante, mejora las acciones de uno mismo [30].

En tal sentido, la adecuada gestión de emociones en los enfermeros evita los conflictos o confrontaciones innecesarias nos permiten expresar nuestras emociones, generan empatía con los demás y nos guían hacia las metas establecidas. La pausa y la reflexión, en el manejo de las emociones, posibilitan que identifiquemos y entendamos nuestros sentimientos y los factores que los provocan [31].

La gestión de las emociones colabora con fortalecer el concepto positivo de uno mismo y la autoestima, lo que permite expresar lo que se piensa en circunstancias de desacuerdo o pedir ayuda cuando sea necesario. Además, la autorreflexión y otras formas de introspección pueden contribuir a mejorar la IE. En general, todas estas habilidades son esenciales en la práctica de enfermería para brindar al paciente un cuidado de calidad [32].

B. Tipos de emociones

a. Emociones primarias

Son emociones básicas que tienen un carácter reactivo, es decir, nos sirven para reaccionar, además son más intensas, pero duran menos tiempo. Estas emociones son procesos que están directamente vinculados con la adaptación, son universales y se corresponden con un estado afectivo distinto. Preparan el organismo para que actúe de manera eficiente y lleve a cabo los comportamientos requeridos por las condiciones ambientales, movilizando la energía necesaria y guiando exitosamente la conducta. De acuerdo con Fernández y otros [33], incluyen:

- **Sorpresa.** Se considera como una reacción emocional neutra, causada por algo imprevisto, novedoso o extraño. Su función adaptativa es la exploración, esta emoción capacita a la persona para enfrentar de manera eficaz las situaciones inesperadas y repentinas, así como sus efectos. La "mente en blanco" es el principal efecto subjetivo de la sorpresa.

- **Asco.** Es una emoción compleja que conlleva una respuesta de repugnancia, rechazo o un malestar provocado por algo. Su función básica de adaptación es protegerse de estímulos que puedan dañar o resultar molestos.

- **Miedo.** Es un estado emocional negativo, producido por la percepción de peligro inminente que facilita las respuestas de escape o evitación ante situaciones peligrosas.

- **La alegría**. Emoción de experiencia placentera y carácter de refuerzo. Se expresa normalmente a través de la sonrisa. Funciona como un modulador de la emoción negativa, regula y facilita la interacción social y fomenta el comportamiento de ayudar.

- **La tristeza.** Disminución en el estado de ánimo se asocia con un descenso considerable en su actividad conductual y cognitiva.

- **La ira**. Sentimiento que aparece cuando las personas se enfrentan a situaciones que les resultan incómodas o frustrantes. Puede llevar a la agresividad, pero no necesariamente lo hace.

C. Emociones secundarias

Son emociones más complejas de identificar, ya que se perciben tras otra emoción básica. Se encienden de forma relativamente lenta, carecen de una expresión facial que se pueda identificar, tienen patrones de reactividad autónoma en común con otras emociones y pueden asociarse con una gran variedad de estímulos, incluso con conceptos abstractos. Son una combinación de diferentes emociones primarias, además dependen de la cultura en la que se desarrolle la persona y de su propia historia existencial. Los tipos de emociones secundarias son [34].

- **Ansiedad.** Proceso emocional normal, necesario y adaptativo para la vida, aunque en ocasiones se manifiesta de manera patológica y no adaptativa, vinculada a la previsión de circunstancias peligrosas. Se debe tener en cuenta como una actitud cognitiva emocional, o sea, es un sistema para procesar información amenazante que posibilita actuar de forma anticipada con acciones preventivas [34].

- **Culpa.** La culpa surge de una evaluación negativa del yo más específica, conlleva a la puesta en marcha de conductas orientadas a reparar la acción negativa [34].

- **Vergüenza.** Surge producto de una evaluación negativa del yo de carácter global, provoca un estado emocional desagradable, que lleva a la interrupción de la acción y a una cierta confusión mental [34].

- **Orgullo.** Surge como resultado de la valoración positiva de una acción personal. El individuo que siente orgullo por algo (una acción, un pensamiento) experimenta alegría y satisfacción [34].

D. Componentes de las emociones

Los elementos constitutivos de las emociones son [34]:

a. Componente cognitivo: Se relaciona con los estados subjetivos que se consideran placenteros o no agradables y con la identificación consciente del estado emocional, como por ejemplo afirmar que "soy feliz" o "me siento culpable".

b. Componente neurofisiológico: Esta parte incluye reacciones como la taquicardia, la taquipnea, la sudoración, las alteraciones en el tono de los músculos, las secreciones hormonales y los cambios en ciertos neurotransmisores.

c. Componente expresivo: comprende las reacciones emocionales que la persona expresa y al comportamiento que muestran frente a emociones positivas o negativas. Incorpora tanto al lenguaje verbal (entonación, intensidad, sonidos y demás) como al no verbal (conducta de aproximación-evitación, movimientos del cuerpo, expresiones faciales).

2.2.3. Fisiología de las emociones

El cerebro humano tiene ciertas estructuras cerebrales encargadas del procesamiento, codificación y almacenamiento de la información. Específicamente, la amígdala cerebral es la responsable de clasificar los datos entrantes en una valencia emocional en el hipocampo (encargada de almacenar la información). Es decir, existe una conectividad nerviosa entre la amígdala y el hipocampo, por consiguiente, la mayoría de la acción de memorización tiene una influencia en la codificación emocional de la información; siendo la amígdala la responsable de la incitación de la conducta y su respuesta emocional humana [35].

Por ello, las emociones universales pueden llegar a ser combinadas para estructurar emociones más complejas o de un segundo orden, es por eso, que las emociones combinadas pueden ser recombinadas en emociones superiores, que permite una complejidad de tipo emocional a la que una persona puede aspirar para lograr adaptarse a su contexto. En el caso de las emociones de tipo primaria, estas brindan al ser humano la capacidad de aumentar las posibilidades de adaptarse al medio; es decir esta reacción está basada en lo denominado como emoción reactiva, estructurada para tener una respuesta inmediata en la que el cerebro consciente no tiene acceso; mientras que, en las emociones reflexivas, en ella los procesos controlados por el individuo llegan a ejercer una influencia en la conducta emocional [35].

En tal sentido, la emoción primaria prepara al individuo para un proceso de supervivencia y adaptación, que al mismo tiempo son responsables de las conductas desadaptativas, pudiendo llevar a la persona a un desorden emocional. De igual forma, las emociones reflexivas o instrumentales poseen una relación en el proceso de un desorden emocional [36].

A. Estrategias para la gestión de las emociones en profesionales de Enfermería

Son una serie de habilidades utilizadas para manejar adecuadamente las emociones. Las estrategias principales para el manejo de las emociones en profesionales de Enfermería son:

- **Mindfulness:** Palabra en inglés que traducida al castellano significa “atención plena” tiene el objetivo de que el individuo enfoque su atención y su energía sin juzgar, lo cual le permitirá mejorar su habilidad para concentrarse en el presente [37].

- **Terapia de aceptación y compromiso:** Dentro de esta se considera que el sufrimiento es un aspecto inherente a la condición humana, que se deriva de procesos evolutivos que han contribuido

a que los seres humanos sobrevivan y modifiquen el mundo en el que habitan [36].

- **Técnicas de relajación:** Estas técnicas ayudan a gestionar la fatiga y el desgaste mental que producen el estrés, además de centrar la concentración y la atención. Entre las técnicas de relajación tenemos a [38]:

  ✓ **Meditación:** La meditación es un proceso cognoscitivo de atención selectiva, permite desarrollar un estado de equilibrio y autocontrol. Su meta es cultivar una actitud de atención cuidadosa, estar consciente de lo que la mente hace en este proceso.

  ✓ **Control de la respiración:** Se ha informado que es un elemento esencial para manejar circunstancias estresantes en las que se producen niveles altos de adrenalina. Un control apropiado de la respiración ayuda a ver con claridad una situación concreta y a descubrir maneras de resolverla que antes no se conocían.

- **Sentido del humor y risoterapia:** El humor es una táctica eficaz para lidiar con situaciones estresantes, porque el estrés puede surgir dependiendo de cómo el profesional perciba de manera cognitiva un evento o situación estresante. Esto supone el uso de la risa y el humor como instrumentos para enfrentar las situaciones que producen tensión y conducen al estrés, empleándolos como estrategias de autocuidado: disminuye los efectos estresantes de la enfermedad, el autocontrol individual y la autoestima [39].

2.2.4. Profesional de Enfermería

A. Definición

Es el profesional encargado de ofrecer una atención integral y directa a los pacientes; para cumplir con esta tarea, debe poseer las actitudes, conocimientos, habilidades y técnicas que ha adquirido durante su

formación práctica y teórica [40]. Esto le va a posibilitar ser capaz de proporcionar atención de calidad a todos los individuos, sin importar su situación; esta asistencia tiene que asegurar la seguridad y el bienestar de las personas [40].

B. Función asistencial

Es la utilización de los modelos, teorías y saberes científicos que han surgido en esta disciplina por parte del profesional de Enfermería, ya que obtiene la habilidad y las técnicas requeridas para proporcionar cuidado directo al paciente. Incluyendo tanto el cuidado autónomo como el compartido, en personas de todas las edades, grupos, familias y comunidades, ya sean enfermos o sanos y en cualquier entorno. Los roles del profesional de enfermería asistencial en el cuidado de la salud son [41]:

- Realizar una vigilancia apropiada sobre la salud del paciente, particularmente en las complicaciones y el tratamiento.
- Aplicación de las técnicas de atención especializada, considerando las respuestas que muestra.
- Implementación de órdenes médicas, por ejemplo, la administración de medicamentos recetados.
- Proteger la salud de cada persona de manera individual, completa y constante, respetando sus creencias, valores y costumbres.
- Atender los principios de asepsia, antisepsia y normas de bioseguridad en función de los contextos laborales.
- Satisfacer los principios legales y éticos.
- Llevar a cabo el Proceso de Atención de Enfermería como un procedimiento científico del oficio.
- Proveer atención paliativa y curaciones al paciente.

B.1. Guardias nocturnas

Es aquella actividad que el profesional de Enfermería realiza durante la noche de 19:00 horas hasta las 07:00 horas del día siguiente, para asegurar la continuidad del servicio de salud [42].

Es tipo de guardia ocasiona diversos riesgos y factores que tienen el potencial de impactar significativamente su salud, al alterar el ciclo normal de vigilia. Esto resulta en una modificación de las funciones corporales; Sin embargo, la afectación no se limita a lo fisiológico, sino que también incluye lo social. Trabajar durante la noche implica dormir durante el día, cuando otras personas están llevando a cabo sus actividades. Los profesionales de enfermería que realizan turnos nocturnos deberán hacer un doble esfuerzo para poder completar todas las tareas asignadas en su totalidad [43].

B.2. Guardias diurnas

Se realiza durante el día de 07:00 horas hasta las 19:00 horas para asegurar la continuidad del servicio de salud. A diferencia de la guardia nocturna sus consecuencias fisiológicas no son muy considerables [44].

C. Importancia del enfermero asistencial

El profesional de Enfermería en el área asistencial es la columna vertebral de cualquier sistema de salud, están permanentemente al cuidado del paciente proporcionando atención centrada en sus necesidades y la de sus familiares, contribuyendo así en su recuperación y obteniendo el más alto nivel de salud del individuo. Desempeñando un rol crucial en la mejora y la eficacia del cuidado [44].

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Paciente

Individuo que sufre física y corporalmente, particularmente aquel que está bajo cuidado médico [45].

2.3.2. Profesionales de Enfermería

Los enfermeros tienen la responsabilidad de brindar atención directa a los pacientes, llevar a cabo evaluaciones de salud, programar y poner en práctica intervenciones, y evaluar los resultados que se obtienen [46].

2.3.3. Cuidado

Conjunto de actividades y el uso de recursos asociados a la atención y vigilancia de un paciente, encaminados a la conservación, restablecimiento y autocuidado, que se fundamenta en la relación terapéutica enfermera-paciente [47].

2.3.4. Guardias hospitalarias

Actividad que el personal de Enfermería realiza de manera efectiva por necesidad de servicio o continuidad del servicio a requerimiento de la Institución de salud, atendiendo a los criterios de periodicidad, duración, modalidad y responsabilidad, su duración no sobrepasa las 12 horas continuas y se cumple con presencia física y permanencia en el servicio [48].

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ámbito de estudio

El distrito de Chota se encuentra ubicado en la parte central de la provincia, en la región Cajamarca. ubicada en la meseta acunta a 2388 msnm, 150 km Cajamarca y al este de Lambayeque (219 km). longitud a nivel occidental de 78°39'29'' y una latitud de 6°33'48”. Posee extensión de 261,75 km2 que representa el 6,9% del total provincial, además cuenta con clima templado en la mayor parte de su territorio con una temperatura promedio de 17.8°C. Limita por el norte con Chiguirip y Conchán, por el Sur con Bambamarca (Hualgayoc), por el Este con Chalamarca y por el Oeste con Lajas [49].

El Hospital José Hernán Soto Cadenillas (HJSHC), Está situado en el distrito de Chota, en la región de Cajamarca. Es un hospital de nivel II-1 con más de 56 años de actividad. Proporciona atención médica preventiva, promocional, recuperativa y rehabilitadora a la población urbana y rural. El personal multidisciplinario que trabaja en él está altamente capacitado para las áreas de consultas externas, emergencias y hospitalización [50].

La investigación se desarrolló específicamente con los profesionales de Enfermería que laboran en los diferentes servicios con los que cuenta esta entidad pública (triaje de emergencia, emergencia general, trauma shock, área crítica/ unidad de vigilancia intensiva (UVI), centro quirúrgico, pediatría y neonatología, alojamiento conjunto, cirugía, medicina, control de crecimiento y desarrollo (CRED) e inmunizaciones, entre otros [50].

3.2. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que se realizó mediante el empleo de mediciones numéricas y métodos estadísticos para analizar los datos; descriptivo, pues posibilitó la identificación y descripción cómo gestionan sus emociones los profesionales de Enfermería, según sus reacciones emocionales; transversal, debido a que los datos respecto a la gestión de emociones de los profesionales de Enfermería fueron recogidos en

un solo instante y de una sola vez; prospectivos, ya que la información fue adquirida a partir de fuentes primarias (enfermeros); y observacionales (no experimentales), porque no hubo intervención ninguna sobre la variable. [51].

3.3. Hipótesis

H_1: La gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota es buena.

H_o: La gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota no es buena.

3.4. Población, muestra y unidad de estudio

De acuerdo al reporte del área de estadística del hospital José Soto Cadenillas Chota la población estuvo constituida por 73 profesionales de Enfermería que laboran en dicha institución de salud, distribuidos de la siguiente manera

- Servicio de Centro Quirúrgico: 20
- Servicio de Hospitalización Medicina: 5
- Servicio de Cirugía: 6
- Servicio de Emergencia y observación: 6
- Servicio de CRED – Vacunas: 6
- Servicio de Trauma Shock: 5
- Servicio de Alojamiento conjunto: 5
- Servicio de Pediatría: 5
- Servicio de Triaje de Emergencias: 2
- Servicio de Área Crítica/ Uvi: 5
- Gastroenterología: 1
- Programa (TBC Y DNT): 1
- Otros servicios (Central de esterilización, servicio de telesalud, oficina de calidad, tomografía computarizada): 6

Para el presente estudio, dado que la población fue de tamaño reducido y accesible, no se llevó a cabo el cálculo de la muestra. En su lugar, se trabajó con la población total, siempre que los participantes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

Los criterios de inclusión son:

- Profesionales de Enfermería que estuvieron laborando por lo menos en un tiempo no menor a un año en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas.
- Profesionales de Enfermería que aceptaron participar en la investigación de forma voluntaria y firmaron el consentimiento informado.
- Profesionales de Enfermería que se encontraron en actividad laboral durante la etapa de la recolección de información.

Los criterios de exclusión son:

- Profesionales de Enfermería que se encontraron con goce de licencia, durante la etapa de recolección de información.
- Profesionales de Enfermería que no se encontraron laborando durante la recolección de datos.

3.5. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	
				DIMENSIONES	GENERAL
Gestión de emociones	Es la habilidad de una persona de guiar de forma apropiada sus emociones, gestiona y canaliza los distintos tipos, ya sean positivas o negativas; es decir es consciente de sus emociones, los acepta y regulariza si es necesario, adaptándonos al contexto en el que se encuentra [32].	Intrapersonal	Comprensión consigo mismo	8 – 18 puntos: Mala. 19 – 29 puntos: Regular. 30 – 40 puntos: Buena.	25 – 58 puntos: Mala. 59 – 91 puntos: Regular. 92 – 125 puntos: Buena.
			Asertividad		
			Autoconcepto		
			Autorrealización		
			Responsabilidad social		
		Interpersonal	Comprende y aprecia las ideas de los demás	10 – 23 puntos: Mala. 24 – 36 puntos: Regular. 37 – 50 puntos: Buena.	
			Mantiene relaciones recíprocas y duraderas		
			Coopera y contribuye en grupos de trabajo		
		Adaptabilidad	Define problemas para generar soluciones	7 – 16 puntos: Mala. 17 – 25 puntos: Regular. 26 – 35 puntos: Buena.	
			Relaciona sus experiencias para mejorar el entorno		
			Adapta sus emociones y pensamientos según la situación		

3.6. Descripción de la metodología

3.6.1. Métodos

Técnica de recolección de datos

La técnica investigativa que se utilizó fue la encuesta de naturaleza personal, presencial, autoadministrada (contestada por el profesional de enfermería), anónima y sincrónica (respondida en el instante en que se le proporciona el cuestionario) [51].

Procedimientos de recolección de datos

- Solicitud de autorización dirigida al director del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, solicitando las facilidades para el ingreso al Hospital como ámbito de estudio y teniendo como grupo objetivo a los profesionales de Enfermería de los diferentes servicios donde prestan atención a los usuarios.
- Identificación de los profesionales de Enfermería que laboran en dicho nosocomio.
- Conciliación para aplicar el instrumento, donde se acordó el lugar, fecha y hora para su realización.
- Posteriormente se leyó el consentimiento informado y se absolvieron consultas que tuvieron los participantes.
- Finalmente se hizo la entrega del cuestionario según los horarios y las condiciones pactadas.
- El tiempo aproximado para la aplicación del cuestionario fue de 30 a 45 minutos. Sin embargo, estuvo sujeto a la predisposición de los participantes.

3.4.2. Materiales

En la presente investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos una escala para la variable gestión de emociones en profesionales de Enfermería, cuyo autor original es Flores K, 2024 adaptado por Sánchez y Villegas, 2025. Dicho instrumento fue sometido a prueba de jueces expertos para evaluar la idoneidad de las preguntas, su relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad. Asimismo, el instrumento se adaptó al contexto de estudio mediante

una prueba piloto la misma que se realizó con las mismas características a la muestra de estudio.

3.4.3. Validez de contenido

Para la medición de la pertinencia de las preguntas del cuestionario de “Gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota, 2025”, se efectuó con el juicio de cuatro expertos, quienes realizaron la valoración de cada una de las preguntas consideradas donde 0 indicaba que debe mejorarse y al 1 indicaba que es adecuado, obteniéndose los siguientes resultados de prueba de Aiken por criterio:

Cuadro 1. Validez de contenido del cuestionario de “Gestión de emociones en profesionales de Enfermería”

Criterio	v-Aiken
Claridad en la redacción	1.0000
Coherencia interna	0.9800
Inducción a la respuesta (Sesgo)	1.0000
Lenguaje adecuado con el nivel del informante	1.0000
Mide lo que pretende medir	1.0000

Mientras que la validez de contenido general del cuestionario es igual $v = 0.9960$. Los resultados indican que el v-Aiken se encuentra sobre 0.90, tanto en criterios como a nivel general, por lo tanto, se concluye que el instrumento es muy adecuado.

3.4.3. Validez de constructo

Para la validez de constructo se realizó la prueba piloto a siete enfermeros, a los cuales se les aplicó el instrumento. Asimismo, a los resultados obtenidos de la aplicación se le efectuó la prueba de Alfa de Cronbach por dimensiones y cuyos resultados fueron los siguientes.

Cuadro 2. Validez de constructo del cuestionario de "Gestión de emociones en profesionales de Enfermería"

Dimensión	Alfa de Cronbach	Interpretación
Intrapersonal	0.9156	Excelente
Interpersonal	0.8692	Bueno
Adaptabilidad	0.7505	Adecuado

En cuanto a la confiabilidad general del cuestionario se encontró excelente confiabilidad ($\alpha = 0.9469$). Debido a que el instrumento de estudio no tenía puntuación por dimensión y de manera general, para ello, se tuvo que realizar una Baremación por las investigadoras obteniéndose la siguiente puntuación de por cada dimensión y de manera general:

Cuadro 3. Dimensiones del cuestionario de "Gestión de emociones en profesionales de Enfermería"

Dimensión			General
Intrapersonal	**Interpersonal**	**Adaptabilidad**	
8 – 18 puntos: Mala.	10 – 23 puntos: Mala.	7 – 16 puntos: Mala.	25 – 58 puntos: Mala.
19 – 29 puntos: Regular.	24 – 36 puntos: Regular.	17 – 25 puntos: Regular.	59 – 91 puntos: Regular.
30 – 40 puntos: Buena.	37 – 50 puntos: Buena.	26 – 35 puntos: Buena.	92 – 125 puntos: Buena.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

Finalizada la recolección de información se llevó a cabo un manual de control de la información, que incluyó manual la verificación de la información, de que cada ítem estuviera marcado de forma adecuada y la comprobación del número de encuestas en función de la muestra del estudio. Asimismo, de codificar las

variables sociodemográficas. Después, se creó una matriz de datos en un programa estadístico.

Se utilizó la estadística descriptiva para describir cómo se gestiona las emociones los profesionales de Enfermería. Además de describirlos en términos demográficos y sociales, se emplearon tablas sencillas que incluyen frecuencias absolutas y relativas (porcentajes) para este propósito. Se consideraron y examinaron los resultados tomando en cuenta los porcentajes más altos e importantes.

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

Se utilizaron los principios éticos en el estudio actual, tomando en consideración el principio de autonomía, donde los profesionales de Enfermería fueron libres de decidir si participar (firmaron el consentimiento informado) o no de la investigación; de beneficencia, porque ayudó a los participantes a identificar cómo gestionan sus emociones frente a circunstancias que se presenten durante el cuidado del paciente; en el principio de dignidad humana, las investigadoras respetaron y protegieron su dignidad e identidad de los participantes salvaguardando sus derechos, y el principio de justicia porque se dio la oportunidad a todos los profesionales de Enfermería que participaron en dicha investigación [52].

La rigurosidad científica evidencia la calidad de la investigación, teniendo en cuenta lo siguiente: la confidencialidad, para proteger y preservar la información proporcionada por los especialistas en enfermería; la credibilidad, un factor relevante porque permitió tomar como verdaderas las respuestas de los participantes; la conformidad, ya que conforme a este criterio se confirma la autenticidad de los datos obtenidos; y finalmente, la aplicabilidad, porque los hallazgos fueron utilizados en otros entornos similares al del estudio [53].

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Determinar el nivel de gestión intrapersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025

Tabla 1. Nivel de gestión intrapersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.

Dimensión	Nivel			Total
	Buena	Regular	Mala	
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Gestión intrapersonal	16 (21,9)	57 (78,1)	00 (0,0)	73 (100,0)

En la Tabla 1 se muestra que el 78,1% de los profesionales de Enfermería tienen nivel regular de gestión intrapersonal de las emociones y el 21,9% alcanzó un nivel bueno. Estos hallazgos muestran que la mayoría de los enfermeros (as) presentan un nivel regular de gestión de emociones intrapersonales, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las habilidades relacionadas con la autoconciencia, el control emocional y la autorregulación. El hecho de que sólo una quinta parte de ellos lo haga con un buen grado de profesionalidad muestra que todavía existen áreas de mejora en la gestión emocional, esencial tanto para el desempeño profesional como para la calidad de la atención prestada.

Con respecto a los indicadores de la dimensión de gestión intrapersonal, las preguntas P6 (a veces tengo días difíciles y no logro concentrarme en mi trabajo), P5 (cuando hay una alta demanda de pacientes, a menudo tengo desacuerdos con mis compañeros de turno) y P8 (siempre ofrezco un punto de vista constructivo) fueron las que los enfermeros eligieron con mayor frecuencia (**Anexo 4**). Este resultado indica que los enfermeros, en el marco de la gestión intrapersonal, se enfrentan con más regularidad a situaciones asociadas a problemas para concentrarse en días complicados, tensiones con el equipo cuando hay picos de demanda asistencial y, al mismo tiempo, una propensión a ofrecer puntos de vista constructivos.

El nivel regular de gestión intrapersonal, es definido como autoconciencia, asertividad, autoconcepto, autonomía y responsabilidad social, indica el desarrollo moderado de habilidades emocionales en el profesional de Enfermería [54]. Este resultado implica que, incluso mientras tengan cierta capacidad para reconocer y controlar sus propias emociones, aún necesitan fortalecer aspectos relacionados con el autocontrol y la autoconfianza. Esta situación puede afectar su bienestar psicológico y la calidad de la atención que prestan y su desempeño en el ámbito hospitalario, donde la estabilidad emocional es fundamental para tomar decisiones y tener interacciones productivas con los pacientes y los equipos de salud [55].

Los estudios internacionales y las revisiones sistemáticas muestran con frecuencia que los niveles de inteligencia emocional en los profesionales de Enfermería tienden a distribuirse principalmente en un rango medio, particularmente en entornos con altas cargas laborales y poca capacitación continua en habilidades socioemocionales [56]. Estudios realizados en entornos hospitalarios (en países de América Latina) vinculan niveles moderados de gestión intrapersonal con mayor estrés de riesgo, peor salud y algunas dificultades de comunicación entre profesionales ante situaciones críticas. sugiere que el hallazgo observado puede tener implicaciones reales en la calidad de la atención y en los indicadores psicosociales personales [56].

El hecho de que la mayor parte del personal de Enfermería se encuentre en un nivel regular sugiere que, si bien cuentan con herramientas básicas para reconocer y controlar sus emociones, los empleados carecen de consistencia y profundidad en habilidades como el autocontrol, la seguridad en sí mismos y se manifiestan en la práctica hospitalaria como: menor resiliencia organizacional, comunicación menos asertiva con compañeros de trabajo o pacientes y mayor insatisfacción en turnos críticos [57].

En tal sentido, la adecuada gestión de emociones en los enfermeros evita los conflictos innecesarios, permiten que nuestras emociones se expresen y creen empatía con otros individuos, además de guiar hacia los objetivos establecidos. La pausa y la reflexión nos posibilitan identificar y entender nuestras emociones y los estímulos que las originan [31].

La gestión de emociones contribuye a reforzar el autoconcepto positivo, la autoestima y, de este modo, tener la capacidad de expresar sus pensamientos en circunstancias de

desacuerdo o cuando requiera ayuda. Además, la autorreflexión y otras formas de introspección pueden contribuir a mejorar la IE. En términos generales, todas estas habilidades son esenciales en la práctica de enfermería para proporcionar al paciente un cuidado de calidad [32].

4.2. Describir el nivel de gestión interpersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.

Tabla 2. Nivel de gestión interpersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.

Dimensión	Nivel			Total
	Buena	Regular	Mala	
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Gestión interpersonal	72 (98,6)	01 (1,4)	00 (0,0)	73 (100,0)

En la Tabla 2 se muestra que el 98,6% de los profesionales de Enfermería tienen nivel bueno de gestión interpersonal de las emociones y el 1,4% alcanzó un nivel regular. Estos resultados muestran que el personal de Enfermería es emocionalmente competente, lo cual es esencial para gestionar eficazmente la atención al paciente en entornos hospitalarios.

En cuanto a los indicadores de la dimensión gestión interpersonal, las interrogantes P14 (considero a mis compañeros de trabajo como mis colegas), P13 (soy capaz de respetar las opiniones de los demás) y P15 (procuro ser siempre cuidadoso con mi lenguaje para no ofender a los miembros del equipo sanitario en mi lugar de trabajo) fueron elegidas más veces por los profesionales enfermeros (**Anexo 4**). Esto indica que los enfermeros enfatizan sobre todo elementos relacionados con la comunicación cuidadosa, el reconocimiento del equipo y el respeto. Es decir, existe un ambiente laboral en el que predominan la disposición para aceptar diferentes perspectivas, el reconocimiento mutuo y el esfuerzo por preservar interacciones respetuosas.

La gestión interpersonal de las emociones en el lugar de trabajo incluye la capacidad de reconocer y comprender los sentimientos, pensamientos y puntos de vista de los pacientes y compañeros de trabajo; modificar las propias reacciones emocionales al interactuar con otros; y establecer relaciones profesionales que sean respetuosas, cooperativas y sostenibles para fomentar la cooperación y la toma de decisiones [58]. Es la habilidad de una persona de guiar de forma apropiada sus emociones, gestiona y

canaliza los distintos tipos; es decir, es consciente de sus emociones, los acepta y regulariza si es necesario, adaptándonos al contexto en el que se encuentra [30].

Ante esto el rol que ejerce el personal de Enfermería en el manejo de las emociones, es fundamental para un buen desenvolvimiento profesional. Es un hecho comprobado que si no se manejan apropiadamente las emociones, se verá afectada la habilidad para resolver problemas, tomar decisiones, tener éxito en el desenvolvimiento social y alcanzar logros en lo personal y lo laboral, además de experimentar sentimientos de satisfacción ante la vida [4].

En este caso, el resultado indica que el enfermero tiene una buena gestión interpersonal no es sólo empatía cognitiva; también tienen la capacidad de controlar las emociones durante las interacciones (por ejemplo, escuchando activamente, brindando apoyo emocional apropiado y utilizando retroalimentación constructiva), maneja los conflictos con asertividad y fomenta una cultura de confianza que reduce la angustia emocional de los miembros del equipo y mejora los resultados de la labor asistencial [58].

En la práctica, esto se traduce en comportamientos visibles como una comunicación tranquila y clara en situaciones estresantes, buscan y brindan apoyo entre turnos y utilizan estrategias de regulación interpersonal (como compartir experiencias o " confiar") para restablecer el equilibrio emocional del equipo. Evidencias recientes vinculan estas competencias con un mejor desempeño laboral, menor riesgo de burnout y una atención de mayor calidad, por lo que deberían incluirse en los planes de capacitación y mejora institucional [58].

Al respeto, estudios multidisciplinarios y revisiones muestran que el personal de Enfermería tiende a puntuar más alto en las dimensiones interpersonales que en las intrapersonales (autoconcepto y autorregulación), probablemente debido a la naturaleza de la relación laboral (contacto directo, comunicación continua). La combinación de un alto desempeño interpersonal y niveles intrapersonales moderados ocurre con frecuencia en la literatura [59].

El predominio del buen nivel en la gestión de las emociones interpersonales es un hallazgo que concuerda con investigaciones recientes que vinculan las altas habilidades

interpersonales en Enfermería con una mejor comunicación, satisfacción del paciente y menos intenciones de abandono. Se recomienda consolidar la formación continua, evaluación periódicamente el bienestar emocional del personal y complementar las acciones con programas que desarrollen competencias intrapersonales para traducir esta fortaleza en mejoras sostenibles [58].

4.3. Estimar el nivel de la adaptabilidad para la gestión de emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.

Tabla 3. Nivel de la adaptabilidad para la gestión de emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.

Dimensión	Nivel			Total
	Buena	Regular	Mala	
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Gestión adaptabilidad	73 (100,0)	00 (0,0)	00 (0,0)	73 (100,0)

La Tabla 3 muestra que el 100,0% de los profesionales de Enfermería tienen nivel bueno de gestión de adaptabilidad de las emociones y ninguno se ubica en niveles regulares o malos. Este hallazgo muestra que el personal de Enfermería tiene una alta capacidad para ajustar sus respuestas emocionales a situaciones cambiantes o de alta demanda, lo que refleja una inteligencia emocional apropiada y una calma profesional en el entorno de apoyo.

Las preguntas P21 (actúo rápidamente en situaciones de emergencia), P25 (siento que trabajar en equipo es mejor) y P20 (me resulta sencillo identificar y solucionar las necesidades de mis pacientes) fueron las más elegidas por los profesionales de enfermería cuando se trató de los indicadores correspondientes a la dimensión gestión de adaptabilidad (**Anexo 4**). Estos hallazgos señalan que los enfermeros tienen una gran habilidad para adaptarse en su trabajo cotidiano.

La adaptabilidad emocional, es una habilidad esencial en la práctica de Enfermería, que permite al profesional mantener el equilibrio emocional, responder ágilmente a circunstancias imprevistas y mantener una comunicación empática con los pacientes y colegas. Según Galanis et al. [58], la gestión emocional promueve la toma de decisiones clínicas y el manejo del estrés laboral, disminuyendo los niveles de ansiedad y dolor. De manera similar, Turjuman et al. [60], enfatizan que la flexibilidad emocional fortalece el trabajo en equipo y la resiliencia, particularmente en entornos sanitarios de alta presión de trabajo.

Además, investigaciones recientes confirman que las enfermeras que gestionan eficazmente su adaptabilidad emocional tienden a mostrar mayores niveles de satisfacción laboral y desempeño profesional al demostrar empatía, autocontrol y una actitud positiva hacia los cambios en el entorno de atención médica. Por otro lado, la gestión emocional no es sólo una habilidad personal sino también una competencia estratégica que afecta directamente el nivel de atención y el bienestar organizacional [61,62].

El término " adaptabilidad" se refiere a que el enfermero (a) tiene la capacidad activa y consciente para reconocer problemas emergentes en el entorno de apoyo, superar experiencias y reflexionar sobre ellas para llegar a soluciones pertinentes y gestionar adecuadamente sus emociones y procesos de pensamiento de acuerdo con las demandas de cada circunstancia. El constructo tiene tres dimensiones interrelacionadas: el reconocimiento y definición del problema, experiencia profesional y emocional utilizada para cambiar el entorno de trabajo, y flexibilidad emocional y cognitiva para adaptarse al cambio [63].

Por tanto, cuando hablamos de adaptabilidad en Enfermería indica que el personal de Enfermería tiene la capacidad para la solución de problemas, relaciona experiencias para mejorar el ambiente y adapta sus emociones y pensamientos según la situación, tomando en consideración un perfil profesional que actúa con agilidad, reflexión y resiliencia en contextos complejos. La capacidad es especialmente relevante en entornos cambiantes, como el cuidado de paciente, la administración de programas educativos para un estilo de vida o el trabajo comunitario, donde los factores sociales, emocionales y organizacionales cambian con frecuencia [63].

Como resultado, los hallazgos del estudio respaldan la importancia de fortalecer los programas de formación continua en inteligencia emocional aplicada a la Enfermería que se centren en el desarrollo de habilidades que apoyen una práctica profesional más compasiva, resiliente y adaptable. En concreto, la adaptabilidad y la regulación afectiva surgen como dimensiones clave para afrontar los cambios actuales en el entorno laboral sanitario, que se caracterizan por el exceso de trabajo del personal de apoyo, la adopción de nuevas tecnologías y los cambios en la dinámica interpersonal de los equipos de salud.

4.4. Determinar el nivel de gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025

Tabla 4. Nivel de gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.

Variable	Nivel			Total
	Buena	Regular	Mala	
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Gestión de emociones en profesionales de Enfermería	72 (98,6)	01 (1,4)	00 (0,0)	73 (100,0)

La Tabla 4 muestra que el 98.6% de los profesionales de Enfermería tienen nivel bueno de gestión de emociones y el 1.4% se ubica en nivele regular. Esta observación demuestra la gran capacidad del personal para reconocer, comprender y controlar sus emociones, lo que favorece una práctica profesional más equilibrada, compasiva y exitosa en la atención al paciente.

La gestión de emociones, es un proceso de la inteligencia emocional que permite manejar las emociones de manera consciente, controlada y adaptativa, favoreciendo el bienestar personal y las relaciones interpersonales del paciente. [28]. Se podría decir también que es aquel patrón observable específico y limitado de respuestas desencadenadas frente a una situación amenazante para el bienestar y la supervivencia de la persona [29].

En Enfermería, la gestión emocional adecuada es esencial porque permite un control efectivo ante situaciones estresantes, dolorosas, urgentes o conflictivas, todas ellas intrínsecas al entorno hospitalario. Según Park y Park [64], la inteligencia emocional y la capacidad de autorregulación influyen directamente en la reducción del estrés laboral y la mejora del bienestar psicológico del personal de Enfermería, fortaleciendo su desempeño profesional.

El cerebro humano es el responsable del procesamiento, codificación y almacenamiento de la información. Específicamente, la amígdala cerebral es la responsable de clasificar los datos entrantes en una valencia emocional en el hipocampo (encargada de almacenar la información). Es decir, hay una conectividad nerviosa entre la amígdala y el hipocampo,

por consiguiente, la mayoría de la acción de memorización tiene una influencia en la codificación emocional de la información; siendo la amígdala la responsable de la incitación de la conducta y su respuesta emocional humana [35].

Asimismo, el resultado tiene relación con la base teórica de inteligencia emocional (IE) de Goleman, el cual lo define como el conjunto de competencias emocionales cognitivas y rasgos de la personalidad. La IE proporciona a la persona una ventaja en cualquier ámbito de la vida, y está relacionada con el éxito académico y también con el ajuste psicológico, social, o la satisfacción individual y el bienestar psicológico [27].

Esta teoría es una herramienta fundamental para la gestión de emociones en el profesional de Enfermería, especialmente en el ámbito asistencial, donde las demandas emocionales son constantes y complejas. Por lo tanto, los enfermeros que desarrollan habilidades en IE no solo mejoran su capacidad para gestionar sus propias emociones, sino que también pueden proporcionar un cuidado más atento y comprensivo a los pacientes, lo que se traduce en una atención de mayor calidad [27].

Martínez et al. [65], apoyan la idea de que la gestión emocional positiva está vinculada a una mayor satisfacción laboral, mejores relaciones interpersonales y una comunicación más asertiva con los pacientes y compañeros de trabajo, todo lo cual tiene un impacto directo en la calidad de la atención brindada. En la misma línea, Rahman et al. [66], destacan que los programas de formación continua que incorporan la inteligencia emocional y el desarrollo de la adaptabilidad emocional potencian la resiliencia profesional y dan respuesta efectiva a las demandas cambiantes del entorno sanitario.

Los resultados son consistentes con evidencia previa que reconoce que desarrollar habilidades de inteligencia emocional en Enfermería no sólo mejora la estabilidad psicológica del profesional, sino que también fomenta una atención más humanizada y segura para los usuarios del sistema de salud. El medio ambiente, el fortalecimiento de la inteligencia emocional, la regulación afectiva y la adaptabilidad laboral deben priorizarse tanto a nivel institucional como educativo mediante estrategias de formación continua.

4.5. Comprobación de la hipótesis

Tabla 5. Frecuencias observadas, esperadas y residuales del nivel de gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.

Nivel	Frecuencias		
	Observadas (n)	Esperadas (n)	Residuo
Buena	72	36,5	35,5
Regular	1	36,5	-35,5
Total	**73**		

Prueba de hipótesis

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	df	Significación asintótica
Chi cuadrado de bondad de ajuste	69,055	1	0,000

En la Tabla 5 se presentan las frecuencias observadas, esperadas y residuales correspondientes al nivel de gestión de emociones en los profesionales de Enfermería. Se observa que 72 de los profesionales presentan un nivel bueno de gestión de emociones, mientras que solo uno muestra un nivel regular. De acuerdo con la prueba de bondad de ajuste de chi-cuadrado ($\chi^2 = 69,055$; $gl = 1$; $p = 0,000$), se evidencia una diferencia estadísticamente significativa entre las frecuencias observadas y las esperadas.

Se rechaza la hipótesis nula (no existen diferencias entre las frecuencias observadas y las esperadas) y acepta la hipótesis alternativa (sí existen diferencias significativas). entonces se concluye que el nivel de gestión de emociones no se distribuye de manera uniforme entre los profesionales de Enfermería, predominando de forma significativa el nivel bueno.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Más de la mitad de los profesionales de Enfermería mostraron un nivel moderado de gestión de las emociones intrapersonales, mientras que un grupo pequeño logró un desempeño bueno en esta dimensión. Este resultado apunta a que la gestión de las emociones a nivel interno podría relacionarse con aspectos como la experiencia en el trabajo, el grado de formación y las condiciones del entorno laboral.

- La gran mayoría de los profesionales de Enfermería presentan un nivel bueno de manejo interpersonal de las emociones, demostrando una capacidad suficiente para comprender, expresar y gestionar las emociones en sus interacciones con pacientes, compañeros de trabajo y otros miembros del equipo de salud.

- Todos los profesionales de Enfermería exhibieron un nivel bueno de gestión de la adaptabilidad emocional, demostrando su capacidad para modificar sus pensamientos, conductas y respuestas emocionales en respuesta a las diversas demandas y cambios del lugar.

- La mayoría de los profesionales de Enfermería demuestran un buen nivel de gestión emocional, demostrando autocontrol, equilibrio afectivo y capacidad de responder asertivamente a las múltiples demandas del entorno asistencial.

- Se evidenció una diferencia estadísticamente significativa en el nivel de gestión emocional de los profesionales de Enfermería, mostrando una preponderancia de una gestión emocional adecuada a sus demandas laborales. Según la prueba de bondad de ajuste chi cuadrado ($\chi^2 = 69.055$; $gl = 1$; $p = 0.000$), existe una diferencia que es estadísticamente significativa entre las frecuencias observadas y las esperadas.

5.2. Recomendaciones

A la Escuela Profesional de Enfermería de la UNACH

- Fortalecer la formación emocional en el currículo para consolidar las competencias emocionales desde la etapa formativa, promoviendo una práctica más humana y resiliente.
- Implementar programas de tutoría psicológica y emocional que permitan reflexionar sobre experiencias clínicas, manejar la ansiedad y fortalecer la autoconfianza, todo lo cual contribuirá a un mejor desarrollo personal y profesional.

A los estudiantes de Enfermería de la UNACH

- Promover la conciencia de las propias emociones durante la práctica clínica y la práctica académica y determinar cómo afectan la toma de decisiones y el tratamiento del paciente.
- Participar activamente en los talleres, cursos o programas sobre inteligencia emocional que ofrece la Escuela Profesional para fortalecer la capacidad de enfrentar retos, ser resiliente y mantener el equilibrio emocional ante las exigencias del trabajo profesional.

A los directivos del Hospital José Soto Cadenillas Chota

- Implementar capacitaciones y talleres periódicos orientados a potenciar la inteligencia emocional, la empatía y la regulación afectiva del personal de Enfermería con el fin de mantener y mejorar las competencias emocionales detectadas.
- Fomentar la comunicación efectiva y el apoyo mutuo para crear en los profesionales de Enfermería un entorno emocionalmente equilibrado e inspirador.
- Realizar un estudio de investigación basándose en los resultados de este estudio, desde la perspectiva del paciente y sus familiares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

1. Abadías N. Bienestar emocional en Enfermería: revisión bibliográfica. [Tesis Título] [Internet]. Zaragoza, España: Universidad Zaragoza; 2021 [Citado 19 de marzo del 2025]. Disponible en: https://zaguan.unizar.es/record/109007/files/TAZ-TFG-2021-324.pdf

2. Remache LM, Guerra CP, Agualongo DS, Días SK. Inteligencia emocional y los nuevos retos del personal de Enfermería. Revista Científica Testla. [Internet]. 2023 [Citado 19 de marzo del 2025];3(1): e190. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/371801505_Inteligencia_emocional_y_los_nuevos_retos_del_personal_de_Enfermería

3. Ayala N, Duré MA, Urizar CA, Insaurralde A, Castaldelli JM, Ventriglio A, et al. Emotional intelligence associated with levels of anxiety and depression in medical students of a public University. An Fac Cienc Méd (Asunción) [Internet]. 2021 [Citado 19 de marzo del 2025]; 54(2):51-60. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/pdf/anales/v54n2/1816-8949-anales-54-02-51.pdf

4. Rodrigo IA. Relación entre riesgo de suicidio, la inteligencia emocional rasgo, autoestima y el burnout académico en estudiantes de Enfermería . [Tesis Doctorado] [Internet]. España: Instituto de Salud Carlos III; 2024 [Citado 19 de marzo del 2025]. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=346585

5. Organización Mundial de la Salud. Día Mundial de la Salud Mental 2024 [Internet]. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2024 [Citado 18 de marzo del 2025]. Disponible en: https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-salud-mental-2024

6. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2024 [Citado 18 de marzo del 2025]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

7. Polo M, Cabello CM, Ruiz J. Burnout en el personal de Enfermería, impacto sobre la seguridad del paciente. Enfermería Cuidándote [Internet]. 2024. [Citado 18 de marzo del 2025]; 7. Disponible en: https://Enfermería cuidandote.com/article/view/6636/7659

8. Inocencio J, Pérez RE, Valenzuela J, Valadez AA. Nivel de agotamiento emocional en profesionales de Enfermería de unidades de salud. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. [Internet]. 2024 [Citado 18 de marzo del 2025]; 5 (5), 2818–2829.Disponible en: https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2816/4375

9. Cerón EM. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. Medicina e investigación Clínica Guayaquil. [Internet]. 2023 [Citado 18 de marzo del 2025]; 1(1):33 - 40. Disponible en: https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya%20/article/view/55

10. Cabrera CE, Juna CF. Agotamiento emocional en profesionales de Enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. Enfermería Global. [Internet]. 2024 [Citado 18 de marzo del 2025]; 1(74):446 - 459. Disponible en: https://revistas.um.es/eglobal/article/view/601771/360431

11. Huamani B ME, Esquerre AY, Velasquez PC, Merino M. Carga laboral y bienestar psicológico en el personal de Enfermería en un establecimiento de salud. Investigación E Innovación: Revista Científica De Enfermería. [Internet]. 2024 [Citado 18 de marzo del 2025]; 4(4): 37- 45. Disponible en: https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/2122

12. SOLTV. Trujillo: pacientes denuncian malos tratos en centro de salud Aranjuez [Internet]. Soltv Perú. 2023 [Citado 7 de diciembre del 2024]. Disponible en: https://soltvperu.com/maltrato-negligencia-centro-salud-aranjuez/

13. Ishpilco LA. Nivel de estrés y los factores asociados en el profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca - 2023 [Tesis de especialidad] [Internet]. Chota, Perú: Universidad Nacional Autónoma de Chota. 2024 [Citado 18 marzo del 2025]. Disponible en:

https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7007/TESIS%20SUSTENTADA%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Altamirano MM. Manejo de emociones en enfermeros docentes. Universidad Nacional Autónoma de Chota [Tesis de licenciatura] [Internet]. Chota, Perú: Universidad Nacional Autónoma de Chota. 2020 [Citado 20 de agosto del 2023]. Disponible en: http://repositorio.unach.edu.pe/handle/UNACH/134.

15. Romero AJ. Síndrome de Burnout y desgaste emocional en personal de Enfermería. Salud y Vida [Internet]. 2024 [Citado 07 de diciembre del 2024]; 8(15): 107-116. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382024000100107

16. Sánchez M. Lázaro V, Arbníes A Vásquez M. Inteligencia emocional de enfermeras en unidades de cuidados intensivos: una revisión sistemática. Enfermería de cuidados intensivos y críticos. [Internet]. 2024 [Citado 07 de septiembre del 2024] ;32(3) pág. 125-132. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0964339724001095?via%3Dihub

17. Vidal FJ. El papel de la Inteligencia Emocional y Espiritual en la intervención sanitaria y educativa. Salud Cienc. Tecnol. [Internet]. 2023 [Citado 07 de diciembre del 2024]; 3:311. Disponible en: https://doi.org/10.56294/saludcyt2023311

18. Cruellas M. La inteligencia emocional en el ámbito enfermero. Universidad Europea Madrid [Trabajo de fin de grado Enfermería] [Internet]. 2021 [Citado 07 de septiembre del 2024]. Disponible en: http://hdl.handle.net/20.500.12880/127

19. Morales L, Gracia VY, Landeros E. Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. Rev Cuid [Internet]. 2020 diciembre [Citado 07 de septiembre del 2024]; 11(3). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732020000300313&lng=en.

20. Farfán NR. Inteligencia emocional y manejo de estrés en enfermeras de una Ipress de Chiclayo 2021 [Tesis de Licenciatura] [Internet]. Pimentel - Chiclayo, Universidad Señor de Sipán; 2023 [Citado 07 de diciembre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11586/Farfan%20Diaz%20Noelia%20del%20Rocillo.pdf?sequence=1

21. Cielo ME. Inteligencia emocional del enfermero y el cuidado humano en niños [Tesis de Doctorado] [Internet]. Chimbote – Perú, Universidad Nacional del Santa; 2022 [Citado 07 de diciembre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4267/52740.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Abarca YM, Apaza YT, Carrillo GG, Espinoza TM. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2021 [Citado 07 de diciembre del 2024]; 37(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003&lng=es

23. Deroncele A. Competencias emocionales para el bienestar laboral y el desempeño de enfermeras en la atención a pacientes con COVID-19. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2020 [Citado 07 de diciembre del 2024]; Disponible en: http://www.revEnfermería.sld.cu/index.php/enf/article/view/4193/658

24. Camarena LM. Inteligencia emocional en enfermeros que laboran en un servicio de Hospitalización Covid 19 [Tesis de licenciatura] [Internet]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020 [Citado 07 de diciembre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3788/T061_46992019_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. Chilón SJ. Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco - obstetricia del hospital regional docente de Cajamarca durante la pandemia covid-19 [Tesis] [Internet]. Cajamarca, Universidad

Nacional de Cajamarca; 2021 [Citado 07 de diciembre del 2024]. Disponible en: https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4209/T016_46752656_T.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

26. Sánchez EF. Síndrome de burnout e inteligencia emocional en profesionales de Enfermería [Tesis de Maestría] [Internet]. Cajamarca, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; noviembre 2021 [Citado 07 de diciembre del 2024]. Disponible en: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2010/TESIS.pdf

27. Sornoza BO, García AB, Manrique GN, Peña GA. La inteligencia emocional en la Enfermería. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. [Internet]. 2023 [Citado 19 de marzo del 2025]; 7 (4): 179-186.Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/376358888_La_inteligencia_emocional_en_la_Enfermería

28. Azizoğlu H, Gürkan Z, Bozkurt Y, Demir C, Akaltun H. Efecto de un entorno mejorado según la teoría del cuidado humano de Watson sobre el sueño, la ansiedad y la depresión en pacientes sometidos a cirugía a corazón abierto: un ensayo controlado aleatorizado. Healthcare. [Internet]. 2025. [Citado 116 de noviembre del 2025]; 13 (2): 183. Disponible en: https://www.mdpi.com/2227-9032/13/2/183?utm_source=chatgpt.com

29. Alvarado P, Rodas J. Estrategias de regulación emocional cognitiva: diferencias de género en Ecuador. Liberabit. [Internet]. 2024 [Citado 20 de marzo 2025]; 30(1), 1-15. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272024000100001

30. Ministerio de Educación de Chile. Expresar y regular emociones. [Internet]. 2021. [Citado 22 de marzo del 2025]. Disponible en: https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2021/01/herramienta-expresar-regul%C3%B1ar-sentimientos-v4.pdf

31. Universidad de Piura. La gestión de las emociones. [Internet]. Piura, 2022. [Citado 20 de marzo del 2025]. Disponible en: https://www.udep.edu.pe/hoy/2022/01/gestion-de-emociones/
32. Jiménez MA, Insausti AM, Zubeldia J, Berasain I, Camelia P. Identificación y manejo de situaciones emocionales vividas por los estudiantes de Enfermería durante las prácticas clínicas. Enferm. glob. [Internet]. 2024 [Citado 19 de marzo del 2025]; 23 (73): 429-457. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412024000100015
33. Escuela de Posgrado de Psicología y Psiquiatría. ¿Qué es la psicología emocional?. [Internet]. 2022. [Citado 20 de marzo del 2025]. Disponible en: https://eepsicologia.com/psicologia-emocional-definicion-teorias/
34. Instituto Europeo de Innovación. Las Emociones y la Inteligencia Emocional. [Internet]. 2022. [Citado 20 de marzo del 2025]. Disponible en: https://ie-inteligenciaemocional.com/wp-content/uploads/2021/06/MATERIAL-DE-APOYO_LAS-EMOCIONES.pdf
35. Kevans MM. Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una agencia de publicidad, Lima, 2023 [Tesis de licenciatura] [Internet]. Universidad de San Martin de Porres, 2024 [Citado 24 de marzo del 2025]; Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/15432/mato_pey.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Silva F. Fisiología de la emoción humana. [Internet]. 2022 [Citado 19 de marzo del 2025]. Disponible en: https://universidadmundial.edu.mx/wp-content/uploads/2022/10/Fisiologia-de-la-emocion-humana.pdf
37. Santana V. Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería. Estrategias de afrontamiento e intervenciones eficaces. [Internet]. 2023 [Citado 19 de marzo del 2025]. Disponible en: https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/115104/1/sindrome_burnout_profesionales.pdf

38. Mendia J, Borreguero N, Pascual A, Conejero S. Emociones autoconscientes relacionadas con el cuerpo y la apariencia y sintomatología de trastornos de la conducta alimentaria en una muestra de hombres adultos. Rev. Mex. de trastor. aliment [revista en la Internet]. 2023 [Citado 24 de marzo 2025]; 13(2): 108-118. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-15232023000200108

39. Hernández IJ, Guerrero RG. Manejo del estrés en personal de Enfermería y su relación con la atención de cuidado directo [Tesis de licenciatura] [Internet]. Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro; 8 de junio de 2021 [Citado 24 de marzo 2025]; Disponible en: http://repositorio.unemi.edu.ec//handle/123456789/5357

40. Ministerio de Salud de Argentina. Reconceptualización de la Enfermería como profesión del siglo XXI en Argentina. [Internet]. 2022 [Citado 19 de marzo del 2025]. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/07/reconceptualizacion_de_Enfermería__en_argentina_con_formato_institucional_ok.pdf

41. Andrade- LM, Bustamante JS, Viris SM, Noboa CJ. Retos y desafíos de Enfermería en la actualidad. Salud y Vida [Internet]. 2023 [Citado 24 marzo del 2025]; 7(14): 41-53. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382023000200041

42. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería [Internet].2020 [Citado 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/Enfermería

43. Hernández IJ, Guerrero RG. Manejo del estrés en personal de Enfermería y su relación con la atención de cuidado directo [Tesis de licenciatura] [Internet]. Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro; 8 de junio de 2021 [Citado 10 de septiembre 2024]; Disponible en: http://repositorio.unemi.edu.ec//handle/123456789/5357

44. Chasillacta FB, Nuñez FR. Rol del personal de Enfermería en la atención primaria en salud. Salud, Ciencia y Tecnología. [Internet].2022. [Citado 24 de marzo del 2025];2 (82):1-15. Disponible en: https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221an.pdf

45. Elío D. El paciente como persona. Rev Med La Paz. [Internet]. 2022. [Citado 24 de marzo del 2025]; 28(1): 1-8. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v28n1/1726-8958-rmcmlp-28-01-83.pdf

46. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Enfermería. [Internet]. 2023. [Citado 24 de marzo del 2025]. Disponible en: https://cayetano.edu.pe/wp-content/uploads/2023/03/folleto-Enfermería_-2021-2.pdf

47. Universidad Nacional Autónoma de México. Un panorama sobre los cuidados. [Internet]. 2023. [Citado 24 de marzo del 2025]. Disponible en: https://trabajosocial.unam.mx/copred/doc/infografia_un_panorma_cuidados.pdf

48. Ministerio de Salud. Directiva administrativa para la programación de turnos de trabajo del profesional de la salud de las instituciones prestadoras de servicios de salud del ministerio de salud y de los gobiernos regionales. [Internet]. Lima, Perú: MINSA; 2024. [Citado 24 de marzo del 2025]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6152717/5431133-resolucion-ministerial-n-242-2024-minsa.pdf

49. Municipalidad Provincial de Chota. Ubicación Geográfica [Internet]. Chota, Perú: Municipalidad Provincial de Chota; 2020 [Citado 25 de marzo 2025]. Disponible en: https://www.munichota.gob.pe/ubicacion-geografica#:~:text=El%20distrito%20de%20Chota%20se,al%20este%20de%20Chiclayo%2C%20Lambayeque.

50. Gob.pe. Hospital José Hernán Soto Cadenillas. [Internet]. [Citado 25 de marzo de 2025]. Lima, Perú: gob.pe; 2020. Disponible en: http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%

51. Cabezas ED, Andrade D, Torres G: Introducción a la Metodología de la investigación cientifica.pdf [Internet]. 2022 [Citado 11 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://www.academia.edu/74069065/Introducci%C3%B3n_a_la_metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_Edison_Cabezas

52. Ministerio de Salud. Principios Éticos e Integridad Científica en la investigación [Internet]. [Citado 25 de marzo de 2025]. Lima, Perú: MINSA; 2024. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6500416/5671902-principios-eticos-e-integridad-cientifica-en-la-investigacion.pdf?v=1718816622

53. Universidad de Piura. La integridad y el rigor científico del autor son esenciales en la investigación. [Internet]. [Citado 25 de marzo de 2025]. Piura, Perú: MINSA; 2024. Disponible en: https://www.udep.edu.pe/hoy/2024/12/la-integridad-y-el-rigor-cientifico-del-autor-son-esenciales-en-la-investigacion/

54. Soriano I, Cajachagua M, Morales WC. La inteligencia emocional como predictor de la satisfacción laboral: el papel mediador de la gestión de conflictos en enfermeras. [Internet]. 2023 [Citado 27 de octubre de 2025]; 11 (1): 1-12. Disponible en: https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2023.1249020/full?utm_source=chatgpt.com

55. Shahmari M, Dashti S, Jafari M. Experiencias de autocontrol vividas por enfermeras en situaciones de emergencia: un estudio cualitativo. BMC Emerg Med [Internet]. 2025 [Citado 27 de octubre de 2025]; 25 (1): 46. Disponible en: https://bmcemergmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12873-025-01205-z?utm_source=chatgpt.com#citeas

56. Powell C, Brown T, Yap Y, Hallam K, Takac M, Quinlivan T, et al. Entrenamiento en inteligencia emocional en el personal sanitario: una revisión sistemática y un metaanálisis. Front Psychol. [Internet] 2024 [Citado 27 de octubre de 2025];15 (1): 1437035. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11614651/?utm_source=chatgpt.com

57. Paredes KE, Cueva GL, Boy AM, Romero SL. Emociones que transforman: el poder de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de un hospital de salud mental peruano. Vol 1. [Internet] 2025 [Citado 27 de octubre de 2025];15

(1): 1437035. Disponible en: https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/250218903.pdf?utm_source=chatgpt.com

58. Galanis P, Katsirouppa A, Moisoglou I, Derizioti K, Gallos P, Kalogeropoulou M, et al. Inteligencia emocional como competencia crítica en el desempeño laboral de las enfermeras: un estudio transversal. Healthcare (Basilea). [Internet] 2024 [Citado 28 de octubre de 2025];12(19):1936. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11475988/?utm_source=chatgpt.com

59. Powell C, Brown T, Yap Y, Hallam K, Takac M, Quinlivan T, et al. Entrenamiento en inteligencia emocional en el personal sanitario: una revisión sistemática y un metaanálisis. Front Psychol. [Internet] 2024. [Citado 28 de octubre de 2025]; 15:1437035. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11614651/?utm_source=chatgpt.com

60. Turjuman F, Alilyyani B. Inteligencia emocional en enfermeras y su relación con su desempeño y compromiso laboral: un estudio transversal. J Nurs Manag. [Internet] 2023 [Citado 28 de octubre de 2025]; *22*(1): 45. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11919067/

61. Yang M, Lin PE, Zheng L. Emotional Management and Clinical Communication Competencies among Nursing Students. Frontiers in Psychiatry [Internet] 2024 [Citado 28 de octubre de 2025];1298743. Disponible en: https://www.frontiersin.org/journals/psychiatry/articles/10.3389/fpsyt.2024.1327629/full

62. Lu C, Sun Y, Wang C, Chen T, Tang Y. The Effects of Confiding on Shift Work Nurses' Emotion Regulation and Self-Perceived Well-Being: An Online Randomized Controlled Trial. Journal of Nursing Management [Internet] 2024 [Citado 28 de octubre de 2025]; 32(4): 198–210. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39851814/

63. Wang X, Lian J, Ji M, Lee G, Hu Y. Experiencias de los gerentes de Enfermería en la adaptación organizacional durante emergencias de salud pública: un estudio cualitativo. J Adv Nurs. [Internet] 2025 [Citado 28 de octubre de

2025];81(7):4172-4186. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39535292/

64. Park S, Park M. The relationship between emotional intelligence and job stress among nurses: The mediating effect of resilience. BMC Nursing. [Internet] 2022. [Citado 28 de octubre de 2025];21(1). https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-00853-7

65. Martínez JM, Parra G, Gutiérrez L. Emotional regulation and job satisfaction in nurses: The mediating role of psychological well-being. International Journal of Environmental Research and Public Health. [Internet] 2023. [Citado 28 de octubre de 2025]; 20(2). Disponible en: https://doi.org/10.3390/ijerph20021309

66. Rahman M, Islam M, Alam M. Continuous professional development and emotional adaptability among nurses: A structural model. BMC Nursing. [Internet] 2024. [Citado 28 de octubre de 2025];23(18). https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-02543-2

ANEXOS

Anexo 1. Formato de Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación:

"Gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025"

Objetivo de la investigación:

Determinar el nivel de gestión de emociones los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.

Yo……, identificado (a) con DNI N° ……, doy el consentimiento de manera voluntaria para brindar mi información solicitada por las Bach. Enf. Sánchez Bustamante Lucero Abigael y Villegas Rivera María Virginia, para el desarrollo de su proyecto final de tesis sobre la gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota; así mismo los datos recolectados tendrán un carácter confidencial y mi identidad no será revelada.

Chota,……de…..... del 2025.

Firma

Anexo 2. Formato de Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Escuela Profesional de Enfermería

"Gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota-2025**"**

INSTRUMENTO

Escala gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – chota – 2025

(Autor Flores Quispe Karina, 2024 adaptado por Sánchez y Villegas, 2025)

I. DATOS GENERALES

Género: Femenino ( ) Masculino ( )

Edad: ……. Años

Estado Civil: Soltero ( ) Conviviente ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado (**)**

Área de trabajo: ……

Grado académico (nivel más alto alcanzado)**: ……**

Especialización: ……..……

Años de experiencia ejerciendo la profesión: ……

II. MARCA CON UN ASPA (X) LA RESPUESTA CON LA QUE MAS TE IDENTIFICAS.

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

Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Intrapersonal					
1. Es fácil comunicarme con mis compañeros durante el cuidado del paciente.					
2. Me siento seguro de mí mismo al realizar los cuidados de Enfermería.					
3. Me frustra demasiado cuando un procedimiento no me sale bien.					
4. Me es fácil hablar sobre mis sentimientos con mis compañeros de trabajo.					
5. Tengo diferencias con mis compañeros de turno cuando hay gran demanda de pacientes.					

6. Tengo días difíciles y no puedo concentrarme en mi trabajo.					
7. Me gusta trabajar solo(a), siento que me concentro más.					
8. Siempre doy una opinión constructiva.					
Dimensión 2: Interpersonal					
9. Me es fácil comprender las respuestas humanas del paciente.					
10. Me preocupa cuando el paciente no es consciente de su enfermedad.					
11. Me es difícil hablar con el paciente de su enfermedad					
12. Siento que los demás respetan y escuchan mi opinión					
13. Soy capaz de respetar las opiniones de los demás.					
14. Considero a mis compañeros de trabajo como mis colegas.					
15. Intento siempre ser cuidadoso con mis palabras para no herir a todo el equipo de salud de mi entorno laboral.					
16. Participo activamente en capacitaciones grupales.					
17. Me frustra que un colega sea impuntual.					
18. Apoyo a mis colegas en situaciones de emergencia.					
Dimensión 3: Adaptabilidad					
19. Aplico diferentes técnicas y estrategias para responder a las necesidades de mis pacientes.					
20. Me es fácil identificar y resolver las necesidades de mis pacientes.					
21. Actúo rápidamente en situaciones de emergencias.					
22. Cuando tengo dificultad con un procedimiento pido ayuda a mis colegas.					
23. Si llega un nuevo colega, ayudo en su adaptación al servicio.					
24. Considero que tomo la iniciativa para resolver los problemas y necesidades.					
25. Siento que trabajar en equipo es mejor.					

¡Muchas gracias por tu participación!

ANEXO 3. Informes de Validación por Juicio de Expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

INFORME DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, siendo conocedoras de su extraordinaria trayectoria, solicito su participación para la validación del presente instrumento para recojo de información; siendo éste un requisito solicitado en toda investigación por la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Por ello adjunto a este formato el instrumento y el cuadro de operacionalización de variables. Agradezco por anticipado su especial atención.

1.	**NOMBRE DEL EXPERTO**	ISAIAS WILMER DUEÑAS SAYAVERDE
2.	**PROFESIÓN**	ENFERMERO
	TITULO Y/O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	LICENCIADO EN ENFERMERÍA DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
	ESPECIALIDAD	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	24 AÑOS
	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
	CARGO	DOCENTE ESC. ENFERMERÍA – JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LA UNACH
3.	**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN**: Gestión de emociones en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota, 2024.	
4.	**NOMBRE DE LAS TESISTAS: Lucero Abigael Sánchez Bustamante – María Virginia Villegas Rivera**	
5.	**OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN**	Determinar la gestión de emociones en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota, 2024.

I. DATOS GENERALES

- **Género**: Femenino (_) Masculino (x)
- **Edad**: 49 años
- **Estado Civil**: Soltero (_) Conviviente ( ) Casado (x) Viudo ( ) Divorciado ( )
- **Área de trabajo**: Escuela de Enfermería UNACH
- **Grado académico (nivel más alto alcanzado)**: Doctor en educación
- **Especialización**: Enfermería en Salud Familiar y Comunitaria
- **Años de experiencia ejerciendo la profesión**: 24 años

VALIDACION DE CONTENIDO

Dimensiones/Ítems	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende medir		Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Intrapersonal											
1. Es fácil comunicarme con mis compañeros durante la atención del paciente.	x			x	x		x		x		Sugiero que este ítem sea considerado en la dimensión interpersonal
2. Me siento seguro de mi mismo al realizar los cuidados de enfermería.	x		x		x		x		x		
3. Me frustro demasiado cuando un procedimiento no me sale bien.	x		x		x		x		x		Me frustro demasiado...
4. Me es fácil hablar sobre mis sentimientos con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		x		x		
5. Tengo diferencias con mis compañeros de turno cuando hay gran demanda de pacientes.	x			x	x		x		x		Sugiero que este ítem sea considerado en la dimensión interpersonal
6. Tengo días difíciles y no puedo concentrarme en mi trabajo.	x		x		x		x		x		
7. Me gusta trabajar solo, siento que me concentro más.	x		x		x		x		x		
8. Siempre doy una opinión constructiva.	x		x		x		x		x		
Dimensión 2: Interpersonal											
9. Me es fácil comprender la actitud del paciente.	x		x		x		x		x		
10. Me preocupa cuando el paciente no es consciente de su enfermedad.	x		x		x		x		x		
11. Me es difícil hablar con el paciente de su enfermedad.	x		x		x		x		x		
12. Siento que los demás respetan y escuchan mi opinión.	x		x		x		x		x		
13. Soy capaz de respetar las opiniones de los demás.	x		x		x		x		x		

14. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.	x		x		x		x		x		
15. Intento siempre ser cuidadoso con mis palabras para no herir a los pacientes, compañeros de trabajo, y otras personas que interactúen dentro del servicio.	x		x		x		x		x		
16. Participo activamente en capacitaciones grupales.	x		x		x		x		x		
17. Me frustra que un colega sea impuntual.	x		x		x		x		x		
18. Apoyo a mis colegas en situaciones de emergencia.	x		x		x		x		x		
Dimensión 3: Adaptabilidad											
19. Aplico diferentes técnicas y estrategias para responder a las necesidades de mis pacientes.	x		x		x		x		x		
20. Me es fácil identificar y resolver las necesidades de mis pacientes.	x		x		x		x		x		
21. Actúo rápidamente en situaciones de emergencia.	x		x		x		x		x		
22. Cuando tengo dificultad con un procedimiento pido ayuda a mis colegas.	x		x		x		x		x		
23. Si llega un nuevo colega, ayudo en su adaptación al servicio.	x		x		x		x		x		
24. Considero que tomo las iniciativas para resolver los problemas y necesidades.	x		x		x		x		x		
25. Siento que trabajar en equipo es mejor.	x		x		x		x		x		

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VALORACIÓN: 0 = DEBE MEJORARSE 1 = ADECUADO

CRITERIO	INDICADORES	VALORACIÓN
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje claro y coherente para el entrevistado. El vocabulario es apropiado al nivel educativo de las unidades de estudio	1
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores o preguntas precisas y claras	1
ORGANIZACIÓN	Los ítems/preguntas presentan una organización lógica y clara	1
CONSISTENCIA	Responde a los objetivos, a las variables/objeto de estudio	1
COHERENCIA	Existe coherencia entre la variable/objeto de estudio e indicadores/marco teórico. Los ítems corresponde a las dimensiones u objeto de estudio que se evaluarán	0
RESULTADO DE VALIDACIÓN : DEBE MEJORARSE CONSIDERANDO LO SEÑALADO EN LAS OBSERVACIONES		4

SUGERENCIAS

(Realizar todas las anotaciones, críticas o recomendaciones que considera oportunas para la mejora del instrumento)

Chota, 09 de octubre de 2024

Dr. ISAÍAS WILMER QUEÑAS SAYAVERDE
DOCENTE UNACH
CEP:033632

INFORME DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, siendo conocedoras de su extraordinaria trayectoria, solicito su participación para la validación del presente instrumento para recojo de información; siendo éste un requisito solicitado en toda investigación por la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Por ello adjunto a este formato el instrumento y el cuadro de operacionalización de variables. Agradezco por anticipado su especial atención.

1.	**NOMBRE DEL EXPERTO**	
2.	**PROFESIÓN**	Enfermería
	TITULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Doctora en Enfermería
	ESPECIALIDAD	Políticas de Salud en Enfermería
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	43 años
	INSTITUCIÓN DONDE LABORAL	Universidad Nacional Autónoma de chota
	CARGO	Coordinadora de la Escuela de Posgrado UNACH
3.	**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN**: Gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota, 2024.	
4.	**NOMBRE DE LAS TESISTAS: Lucero Abigael Sánchez Bustamante – María Virginia Villegas Rivera**	
5.	**OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN**	Determinar la gestión de emociones en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota, 2024.

I. DATOS GENERALES

- **Género**: Femenino (x) Masculino ( )
- **Edad**: 66 años
- **Estado Civil**: Soltero ( ) Conviviente ( ) Casado (x) Viudo ( ) Divorciado ( )
- **Área de trabajo**: Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, Universidad Nacional Autónoma de Chota.
- **Grado académico (nivel más alto alcanzado)**: Doctorado – Posdoctorado en Enfermería
- **Especialización**: Políticas de Salud en Enfermería.
- **Años de experiencia ejerciendo la profesión**: 43 años

VALIDACION DE CONTENIDO

Dimensiones/Ítems	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende medir		Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Intrapersonal											
1. Es fácil comunicarme con mis compañeros durante el cuidado del paciente.	x		x		x		x		x		
2. Me siento seguro de mí mismo al realizar los cuidados de enfermería.	x		x		x		x		x		
3. Me frustra demasiado cuando un procedimiento no me sale bien.	x		x		x		x		x		
4. Me es fácil hablar sobre mis sentimientos con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		x		x		
5. Tengo diferencias con mis compañeros de turno cuando hay gran demanda de pacientes.	x		x		x		x		x		
6. Tengo días difíciles y no puedo concentrarme en mi trabajo.	x		x		x		x		x		
7. Me gusta trabajar solo (a), siento que me concentro más.	x		x		x		x		x		
8. Siempre doy una opinión constructiva.	x		x		x		x		x		
Dimensión 2: Interpersonal											
9. Me es fácil comprender las respuestas humanas del paciente.	x		x		x		x		x		
10. Me preocupa cuando el paciente no es consciente de su enfermedad.	x		x		x		x		x		
11. Me es difícil hablar con el paciente de su enfermedad.	x		x		x		x		x		
12. Siento que los demás respetan y escuchan mi opinión.	x		x		x		x		x		

13. Soy capaz de respetar las opiniones de los demás.	x		x		x		x		x		
14. Considero a mis compañeros de trabajo como mis colegas.	x		x		x		x		x		
15. Intento siempre ser cuidadoso con mis palabras para no herir a todo el equipo de salud de mi entorno laboral.	x		x		x		x		x		
16. Participo activamente en capacitaciones grupales.	x		x		x		x		x		
17. Me frustra que un colega sea impuntual.	x		x		x		x		x		
18. Apoyo a mis colegas en situaciones de emergencia.	x		x		x		x		x		
Dimensión 3: Adaptabilidad											
19. Aplico diferentes técnicas y estrategias para responder a las necesidades de mis pacientes.	x		x		x		x		x		
20. Me es fácil identificar y resolver las necesidades de mis pacientes.	x		x		x		x		x		
21. Actúo rápidamente en situaciones de emergencia.	x		x		x		x		x		
22. Cuando tengo dificultad con un procedimiento pido ayuda a mis colegas.	x		x		x		x		x		
23. Si llega un nuevo colega, ayudo en su adaptación al servicio.	x		x		x		x		x		
24. Considero que tomo las iniciativas para resolver los problemas y necesidades.	x		x		x		x		x		
25. Siento que trabajar en equipo es mejor.	x		x		x		x		x		

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

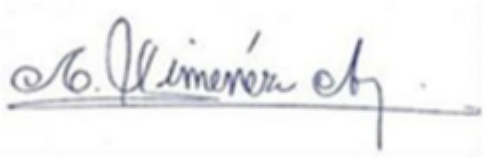
VALORACIÓN: 0 = DEBE MEJORARSE 1 = ADECUADO

CRITERIO	INDICADORES	VALORACIÓN
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje claro y coherente para el entrevistado. El vocabulario es apropiado al nivel educativo de las unidades de estudio	1
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores o preguntas precisas y claras	1
ORGANIZACIÓN	Los ítems/preguntas presentan una organización lógica y clara	1
CONSISTENCIA	Responde a los objetivos, a las variables/objeto de estudio	1
COHERENCIA	Existe coherencia entre la variable/objeto de estudio e indicadores/marco teórico. Los ítems corresponde a las dimensiones u objeto de estudio que se evaluarán	1
RESULTADO DE VALIDACIÓN : DEBE MEJORARSE CONSIDERANDO LO SEÑALADO EN LAS OBSERVACIONES		5

SUGERENCIAS

(Realizar todas las anotaciones y recomendaciones que considera oportunas para la mejora del instrumento)

Chota, 10 de octubre de 2024



Ph.D. Kelly Myriam Jiménez de Aliaga
CEP: 10235

INFORME DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, siendo conocedoras de su extraordinaria trayectoria, solicito su participación para la validación del presente instrumento para recojo de información; siendo éste un requisito solicitado en toda investigación por la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Por ello adjunto a este formato el instrumento y el cuadro de operacionalización de variables. Agradezco por anticipado su especial atención.

1.	**NOMBRE DEL EXPERTO**	Dr. Salomón Huamán Quiña
2.	**PROFESIÓN**	Lic. en Enfermería
	TITULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Doctor en Ciencias- Mención Salud
	ESPECIALIDAD	Unidades Criticas y Emergencia
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	25 años
	INSTITUCIÓN DONDE LABORAL	Hospital José Soto Cadenillas Chota
	CARGO	Asistencial
3.	**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN**: Gestión de emociones en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota, 2024.	
4.	**NOMBRE DE LAS TESISTAS: Lucero Abigael Sánchez Bustamante – María Virginia Villegas Rivera**	
5.	**OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN**	Determinar la gestión de emociones en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota, 2024.

I. DATOS GENERALES

- **Género**: Femenino (_) Masculino (X)
- **Edad**: 52 años
- **Estado Civil**: Soltero (_) Conviviente ( ) Casado (X) Viudo ( ) Divorciado ( )
- **Área de trabajo**: Unidad de Trauma Shock
- **Grado académico (nivel más alto alcanzado)**: Doctor en Ciencias mención salud
- **Especialización**: Unidades Criticas y Emergencia
- **Años de experiencia ejerciendo la profesión**: 20 años

VALIDACION DE CONTENIDO

Dimensiones/Ítems	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende medir		Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Intrapersonal											
1. Es fácil comunicarme con mis compañeros durante la atención del paciente.	x		x		x		x		x		
2. Me siento seguro de mí mismo al realizar los cuidados de enfermería.	x		x		x		x		x		
3. Me frustra demasiado cuando un procedimiento no me sale bien.	x		x		x		x		x		
4. Me es fácil hablar sobre mis sentimientos con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		x		x		
5. Tengo diferencias con mis compañeros de turno cuando hay gran demanda de pacientes.	x		x		x		x		x		
6. En los días difíciles, no puedo concentrarme en mi trabajo.	x		x		x		x		x		En los días difíciles, no puedo concentrarme en mi trabajo
7. Me gusta trabajar solo, siento que me concentro más.	x		x		x		x		x		
8. Mis opiniones que doy siempre son constructivas.	x		x		x		x		x		Mis opiniones que doy siempre son constructivas
Dimensión 2: Interpersonal											
9. Me es fácil comprender la actitud del paciente.	x		x		x		x		x		
10. Me preocupa cuando el paciente no es consciente de su enfermedad.	x		x		x		x		x		
11. Me es difícil hablar con el paciente sobre su enfermedad.	x		x		x		x		x		sobre
12. Siento que los demás respetan y escuchan mi opinión.	x		x		x		x		x		
13. Soy capaz de respetar las opiniones de los demás.	x		x		x		x		x		

14. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.	x		x		x		x		x		
15. Intento siempre ser cuidadoso con mis palabras para no herir a los pacientes, compañeros de trabajo, y otras personas que interactúen dentro del servicio.	x		x		x		x		x		
16. Participo activamente en capacitaciones grupales.	x		x		x		x		x		
17. Me frustra que un colega sea impuntual.	x		x		x		x		x		
18. Apoyo a mis colegas en situaciones de emergencia.	x		x		x		x		x		
Dimensión 3: Adaptabilidad											
19. Aplico diferentes técnica y estrategias para responder a las necesidades de mis pacientes.	x		x		x		x		x		
20. Me es fácil identificar y resolver las necesidades de mis pacientes.	x		x		x		x		x		
21. Actuó rápidamente en situaciones de emergencia.	x		x		x		x		x		
22. Cuando tengo dificultad con un procedimiento pido ayuda a mis colegas.	x		x		x		x		x		
23. Si llega un nuevo colega, ayudo en su adaptación al servicio.	x		x		x		x		x		
24. Considero que tomo las iniciativas para resolver los problemas y necesidades.	x		x		x		x		x		
25. Siento que trabajar en equipo es mejor.	x		x		x		x		x		

Dagoberto Huaman Quiña
C.EP. 27819 CEE. 11060
PROFESOR DE PRACTICA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VALORACIÓN: 0 = DEBE MEJORARSE 1 = ADECUADO

CRITERIO	INDICADORES	VALORACIÓN
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje claro y coherente para el entrevistado. El vocabulario es apropiado al nivel educativo de las unidades de estudio	1
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores o preguntas precisas y claras	1
ORGANIZACIÓN	Los ítems/preguntas presentan una organización lógica y clara	1
CONSISTENCIA	Responde a los objetivos, a las variables/objeto de estudio	1
COHERENCIA	Existe coherencia entre la variable/objeto de estudio e indicadores/marco teórico. Los ítems corresponde a las dimensiones u objeto de estudio que se evaluarán	1
RESULTADO DE VALIDACIÓN : DEBE MEJORARSE CONSIDERANDO LO SEÑALADO EN LAS OBSERVACIONES		

SUGERENCIAS

(Realizar todas las anotaciones, críticas o recomendaciones que considera oportunas para la mejora del instrumento)

Chota, 22 de octubrebre de 2024

SALOMON HUAMAN QUIÑA
C.EP. 27819 CEE. 11060
PROFESOR DE PRACTICA

INFORME DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado profesional, siendo conocedoras de su extraordinaria trayectoria, solicito su participación para la validación del presente instrumento para recojo de información; siendo éste un requisito solicitado en toda investigación por la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Por ello adjunto a este formato el instrumento y el cuadro de operacionalización de variables. Agradezco por anticipado su especial atención.

1.	**NOMBRE DEL EXPERTO**	MARÍA EDELMIRA RAMOS TARRILLO
2.	**PROFESIÓN**	ENFERMERA
	TITULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	DOCTOR EN CIENCIAS
	ESPECIALIDAD	ENFERMERÍA EN NEONATOLOGÍA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	10 AÑOS
	INSTITUCIÓN DONDE LABORAL	HJHSC-CHOTA
	CARGO	ENFERMERA ASISTENCIAL
3.	**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN**: Gestión de emociones en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota, 2024.	
4.	**NOMBRE DE LAS TESISTAS: Lucero Abigael Sánchez Bustamante – María Virginia Villegas Rivera**	
5.	**OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN**	Determinar la gestión de emociones en profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota, 2024.

I. DATOS GENERALES

- **Género**: Femenino (X) Masculino ( )
- **Edad**: 38 años
- **Estado Civil**: Soltero ( ) Conviviente (X) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )
- **Área de trabajo**: Hospital JHSC- CHOTA.
- **Grado académico (nivel más alto alcanzado)**: Doctor.
- **Especialización**: Enfermería en Neonatología.
- **Años de experiencia ejerciendo la profesión**: 10 años.

VALIDACION DE CONTENIDO

Dimensiones/Ítems	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende medir		Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Intrapersonal											
1. Es fácil comunicarme con mis compañeros durante la atención del paciente.	X		X		X		X		X		
2. Me siento seguro (a) de mí mismo al realizar los cuidados de enfermería.	X		X		X		X		X		SEGURO(A)
3. Me frustra demasiado cuando un procedimiento no me sale bien.	X		X		X		X		X		
4. Me es fácil hablar sobre mis sentimientos con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X		X		
5. Tengo diferencias con mis compañeros de turno cuando hay gran demanda de pacientes.	X		X		X		X		X		
6. Tengo días difíciles t no puedo concentrarme en mi trabajo.	X		X		X		X		X		
7. Me gusta trabajar solo (a), siento que me concentro más.	X		X		X		X		X		SOLO(A)
8. Siempre doy una opinión constructiva.	X		X		X		X		X		
Dimensión 2: Interpersonal											
9. Me es fácil comprender la actitud del paciente.	X		X		X		X		X		
10. Me preocupa cuando el paciente no es consciente de su enfermedad.	X		X		X		X		X		
11. Me es difícil hablar con el paciente de su enfermedad.	X		X		X		X		X		
12. Siento que los demás respetan y escuchan mi opinión.	X		X		X		X		X		
13. Soy capaz de respetar las opiniones de los demás.	X		X		X		X		X		

14. Considero a mis compañeros de trabajo como mis amigos.	X		X		X		X		X		
15. Intento siempre ser cuidadoso (a) con mis palabras para no herir a los pacientes, compañeros de trabajo, y otras personas que interactúen dentro del servicio.	X		X		X		X		X		CUIDADOSO(A)
16. Participo activamente en capacitaciones grupales.	X		X		X		X		X		
17. Me frustra que un colega sea impuntual.	X		X		X		X		X		
18. Apoyo a mis colegas en situaciones de emergencia.	X		X		X		X		X		
Dimensión 3: Adaptabilidad											
19. Aplico diferentes técnica y estrategias para responder a las necesidades de mis pacientes.	X		X		X		X		X		
20. Me es fácil identificar y resolver las necesidades de mis pacientes.	X		X		X		X		X		
21. Actuó rápidamente en situaciones de emergencia.	X		X		X		X		X		
22. Cuando tengo dificultad con un procedimiento pido ayuda a mis colegas.	X		X		X		X		X		
23. Si llega un nuevo colega, ayudo en su adaptación al servicio.	X		X		X		X		X		
24. Considero que tomo las iniciativas para resolver los problemas y necesidades.	X		X		X		X		X		
25. Siento que trabajar en equipo es mejor.	X		X				X		X		

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VALORACIÓN: 0 = DEBE MEJORARSE 1 = ADECUADO

CRITERIO	INDICADORES	VALORACIÓN
CLARIDAD	Es formulado con lenguaje claro y coherente para el entrevistado. El vocabulario es apropiado al nivel educativo de las unidades de estudio	1
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores o preguntas precisas y claras	1
ORGANIZACIÓN	Los ítems/preguntas presentan una organización lógica y clara	1
CONSISTENCIA	Responde a los objetivos, a las variables/objeto de estudio	1
COHERENCIA	Existe coherencia entre la variable/objeto de estudio e indicadores/marco teórico. Los ítems corresponde a las dimensiones u objeto de estudio que se evaluarán	1
RESULTADO DE VALIDACIÓN : DEBE MEJORARSE CONSIDERANDO LO SEÑALADO EN LAS OBSERVACIONES		

SUGERENCIAS

(Realizar todas las anotaciones, críticas o recomendaciones que considera oportunas para la mejora del instrumento)

Chota, 22 de octubre de 2024

Dra. María Edelmira Ramos Tarrillo
CEP: 70232

ANEXO 4. Indicadores de las dimensiones de gestión de emociones

Dimensión intrapersonal	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
P1			5 (6.85)	41 (56.16)	27 (36.99)
P2		1 (1.37)	32 (43.84)	40 (54.79)	
P3	3 (4.11)	14 (19.18)	41 (56.16)	10 (13.70)	5 (6.85)
P4	6 (8.22)	12 (16.44)	32 (43.84)	21 (28.77)	2 (2.74)
P5	4 (5.48)	44 (60.27)	23 (31.51)	2 (2.74)	
P6	3 (4.11)	21 (28.77)	45 (61.64)	4 (5.48)	
P7	2 (2.74)	5 (6.85)	23 (31.51)	34 (46.58)	9 (12.33)
P8			5 (6.85)	25 (34.25)	43 (58.90)

Dimensión interpersonal	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
P9			9 (12.33)	40 (54.79)	24 (32.88)
P10			1 (1.37)	37 (50.68)	35 (47.95)
P11	3 (4.11)	5 (6.85)	21 (28.77)	25 (34.25)	19 (26.03)
P12			38 (52.05)	25 (34.25)	10 (13.70)
P13		1 (1.37)	2 (2.74)	22 (30.14)	48 (65.75)
P14				18 (24.66)	55 (75.34)
P15			6 (8.22)	47 (64.38)	20 (27.40)
P16			17 (23.29)	32 (43.84)	24 (32.88)
P17		2 (2.74)	23 (31.51)	17 (23.29)	31 (42.47)
P18			7 (9.59)	33 (45.21)	33 (45.21)

Dimensión adaptabilidad	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
P19			2 (2.74)	43 (58.90)	28 (38.36)
P20				45 (61.64)	28 (38.36)
P21			1 (1.37)	23 (31.51)	49 (67.12)
P22		4 (5.48)	49 (67.12)	15 (20.55)	5 (6.85)
P23		1 (1.37)	4 (5.48)	25 (34.25)	43 (58.90)
P24			17 (23.29)	32 (43.84)	24 (32.88)
P25			2 (2.74)	24 (32.88)	47 (64.38)

ANEXO 5. Caracterización de la población de estudio

Características sociodemográficas de los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.

Características de los internos	Género				Total	
	Femenino		Masculino			
	N	%	N	%	N	%
Edad						
32 a 40 años	27	37,0	10	13,7	37	50,7
41 a 50 años	21	28,8	9	12,3	30	41,1
51 a más años	4	5,5	2	2,7	6	8,2
Estado civil						
Soltera(o)	11	15,1	3	4,1	14	19,2
Casada(o)	31	42,5	9	12,3	40	54,8
Conviviente	10	13,7	9	12,3	19	26,0
Área de trabajo						
Centro quirúrgico y central de esterilización	14	19,2	7	9,6	21	28,8
Alojamiento conjunto	4	5,5	1	1,4	5	6,8
Cirugía	6	8,2	0	0,0	6	8,2
Consulta externa	3	4,1	1	1,4	4	5,5
Crecimiento y desarrollo	6	8,2	0	0,0	6	8,2
Emergencia	3	4,1	3	4,1	6	8,2
Gastroenterología	1	1,4	0	0,0	1	1,4
Medicina	3	4,1	2	2,7	5	6,8
Pediatría	4	5,5	1	1,4	5	6,8
Programa de TBC y DNT	1	1,4	0	0,0	1	1,4
Telesalud	1	1,4	0	0,0	1	1,4
Trauma Shock	4	5,5	1	1,4	5	6,8
Triaje	1	1,4	1	1,4	2	2,7
Unidad de vigilancia intermedia	1	1,4	4	5,5	5	6,8
Años de experiencia						
2 a 10 años	24	32,9	13	17,8	37	50,7
11 a 20 años	27	37,0	7	9,6	34	46,6
21 a más años	1	1,4	1	1,4	2	2,7

ANEXO 6. Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas de instrumentos
Gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota - 2025.	¿Cuál es el nivel de gestión de emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025?	Objetivo general Determinar la Determinar el nivel de gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025. Objetivos específicos Determinar el nivel de gestión intrapersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025. Determinar el nivel de gestión interpersonal de las emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025. Determinar el nivel de la adaptabilidad para la gestión de emociones en los profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2025.	**H_o:** La gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota no es adecuada. **H_1**: La gestión de emociones en profesionales de Enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota es adecuada	**Técnicas** - Encuesta **Instrumentos** - Escala de gestión de emociones.