

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración.



**Autoeficacia e inteligencia emocional como predictores
del compromiso laboral en personal de salud peruano**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración
y Negocios Internacionales

Autor:

Silvia Ccalachua Condori

Amanda Cabana Mamani

Asesor:

Dra. Maribel Paredes Saavedra

Lima, 12 octubre 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Maribel Paredes Saavedra, docente de la Facultad de Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“AUTOEFICACIA E INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO PREDICTORES DEL COMPROMISO LABORAL EN ENFERMERAS PERUANAS”** de los autores Silvia Ccalachua Condori y Amanda Cabana Mamani tiene un índice de similitud de 09% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 09 días del mes de octubre del año 2024



Dra. Maribel Paredes Saavedra

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 19 días del mes de junio del año 2024 siendo las 15:30 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mtra. Danney Lita Alomía Lozano, el secretario: Mtro. Alcides Alberto Flores Saenz, como miembro: Mtra. Miluska Maria Del Carmen Villar Guevara y el asesor Dra. Maribel Paredes Saavedra, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *"Autoeficacia e inteligencia emocional como predictores del compromiso laboral en personal de salud peruano"* de la Bachileres:

- Amanda Cabana Mamani
- Silvia Ccalachua Condori

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

- Candidato (a): Amanda Cabana Mamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
aprobado	15	B-	bueno	Muy bueno

- Candidato (a): Silvia Ccalachua Condori

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
aprobado	15	B-	bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Self-Efficacy and Emotional Intelligence as Predictors of Work Engagement in Peruvian Health Personnel.

Abstract:

Background: The crucial role of nurses within the global healthcare system is undeniable, especially considering the high demand and significant stress that characterizes their professional field. From an administrative and human resource management perspective in healthcare, the importance of emotional well-being, along with emotional intelligence and self-efficacy, has emerged as a primary focus of interest in recent research, particularly highlighted in the Peruvian nursing scenario.

Objective: This study aimed to understand the relationship between self-efficacy, emotional intelligence, and work engagement among Peruvian nurses, and how these factors might influence the quality of care provided and staff retention in the healthcare sector.

Methods: A quantitative analysis was conducted, based on structured surveys that measured levels of self-efficacy, emotional intelligence, and work engagement. The participants were registered nurses in Peru, and the sample was stratified according to different regions and levels of experience.

Results: The findings confirmed a positive relationship between self-efficacy and work engagement, corroborating previous research. Furthermore, the positive association between emotional intelligence and work engagement in this professional group was validated. It was evidenced that nurses with higher emotional intelligence and self-efficacy tend to have a greater work engagement, positively affecting the quality of care and their retention in the healthcare sector.

Conclusions: Emotional intelligence and self-efficacy are fundamental for the work engagement of Peruvian nurses. These factors not only impact the academic realm but also have essential practical significance in the healthcare sector. The promotion and training in these areas could be crucial to ensure quality care and the emotional well-being of nursing staff.

Palabras Clave: Autoeficacia, Inteligencia emocional, Compromiso laboral.

Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Work Engagement.

Autoeficacia e inteligencia emocional como predictores del compromiso laboral en personal de salud peruano

Resumen

Background: La participación fundamental de las enfermeras en la estructura del sistema sanitario global es indiscutible, sobre todo ante la alta demanda y el considerable estrés que experimentan en su trabajo. Desde un enfoque administrativo y de gestión de recursos humanos en el ámbito de la salud, el bienestar emocional, la inteligencia emocional y la autoeficacia, han cobrado relevancia en la investigación reciente, especialmente en el contexto de la enfermería en el Perú.

Objetivo: Este estudio tuvo como propósito analizar la relación entre la autoeficacia, la inteligencia emocional y el compromiso laboral de las enfermeras en el Perú, así como la manera en que estos elementos pueden afectar la calidad del cuidado brindado y la retención de personal en el sector de la salud.

Métodos: Se llevó a cabo un análisis cuantitativo utilizando encuestas estructuradas para evaluar los niveles de autoeficacia, inteligencia emocional y compromiso laboral. Las participantes fueron enfermeras peruanas, y la muestra se estratificó de acuerdo con distintas regiones y niveles de experiencia.

Resultados: Los resultados confirmaron una relación positiva entre la autoeficacia y el compromiso laboral, respaldando investigaciones previas. Asimismo, se validó la hipótesis H2, que establece una asociación positiva entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en este grupo profesional. Se observó que las enfermeras con mayores niveles de inteligencia emocional y autoeficacia suelen mostrar un mayor compromiso laboral, lo que influye favorablemente en la calidad del cuidado y en su retención en el sector sanitario.

Conclusiones: La inteligencia emocional y la autoeficacia son cruciales para el compromiso laboral de las enfermeras en Perú. Estos aspectos no solo afectan el ámbito académico, sino que también tienen una importancia práctica significativa en el sector salud. Fomentar y capacitar en estas áreas podría ser fundamental para asegurar un cuidado de calidad y el bienestar emocional del personal de enfermería.

Introducción

El papel de la enfermería en los centros de salud a nivel global es esencial, pues brindan cuidados necesarios a los pacientes (Kabene *et al.*, 2006). Sin embargo, este sector enfrenta numerosos retos, particularmente en escenarios de alta demanda y estrés, lo que demanda una atención proactiva y estratégica por parte de los administradores de los sistemas de salud (Babapour *et al.*, 2022). En este contexto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha destacado la necesidad de preservar la salud emocional y psicológica de los empleados del sector salud, subrayando que el equipo de enfermería está frecuentemente sujeto a altos niveles de estrés emocional (Babapour *et al.*, 2022; Lim *et al.*, 2023).

Desde el enfoque administrativo, fortalecer el compromiso laboral en la enfermería se convierte en un deber estratégico. Las enfermeras, siendo el grupo más numeroso de profesionales en el ámbito de la salud y quienes invierten tiempo en la atención directa de los enfermos, juegan un papel destacado en el logro de objetivos organizacionales (Duran *et al.*, 2021; Hassmiller & Wakefield, 2022). Se ha observado que las enfermeras comprometidas no solo desempeñan sus tareas con mayor eficacia, sino que también experimentan emociones positivas en su lugar de trabajo, generando una conexión afectiva con la organización y reduciendo su plan de dejar el

empleo (Kelly *et al.*, 2021; Mudallal *et al.*, 2017). Para fomentar el compromiso laboral, desde la gestión administrativa se debe asegurar la existencia de recursos profesionales y personales suficientes y adecuados en el lugar de empleo (Meijerink *et al.*, 2020; Xanthopoulou *et al.*, 2007). Los recursos laborales abarcan factores físicos, psicológicos, sociales y organizativos que capacitan al personal para afrontar las demandas laborales y fomentar su desarrollo personal y profesional. En cuanto a los recursos personales es crucial promover atributos como el optimismo, la resiliencia, la autoestima y la autoeficacia, ya que estos contribuyen significativamente al bienestar y rendimiento de los empleados (Schaufeli, 2017; Xanthopoulou *et al.*, 2007). Se debe fortalecer el compromiso organizacional, promoviendo la identificación de las enfermeras con los valores y la misión de la institución, tales como la excelencia en el cuidado y la atención enfocada en el paciente. Esto no solo influye en la manera positiva en la motivación y el bienestar laboral de las enfermeras, sino que también resulta en una mejora de la calidad de los servicios brindados (Karami *et al.*, 2017; Orgambidez *et al.*, 2019).

Asimismo, la gestión eficaz del personal sanitario, y en exclusivo de las enfermeras, es crucial para garantizar la provisión de los servicios de calidad y mantener la seguridad del paciente. En este contexto, se identifican dos factores clave: la escasez de personal y las condiciones laborales precarias, las cuales pueden llevar a una sobrecarga de trabajo y, por ende, a un aumento en los riesgos para los pacientes (Carayon & Gurses, 2008; Haddad *et al.*, 2023). La administración debe entonces asegurarse de proveer suficiente capital humano y optimizar la calidad del entorno laboral para prevenir estas situaciones adversas. Las enfermeras, por su constante presencia al lado del paciente, juegan un papel vital en la seguridad de este. Por lo tanto, desde la gestión se debe promover y promover el crecimiento de la inteligencia emocional en este colectivo, ya que se ha demostrado que esta habilidad impacta favorablemente en la calidad de servicio y en las competencias clínicas del personal (Dou *et al.*, 2022; Raghurib, 2018). Por otro lado, la autoeficacia, definida como la percepción en las propias habilidades para realizar tareas específicas con éxito, es otro factor determinante en el bienestar y rendimiento de las enfermeras, influyendo en la sobrecarga emocional, el cansancio y bienestar laboral (Ackerman, 2018; Bernales-Turpo *et al.*, 2022). Además, se ha identificado una relación entre la inteligencia emocional y la autoeficacia, resaltando importancia de considerar ambas variables en el análisis del compromiso laboral del personal de enfermería en Perú. Desde el panorama administrativo, se hace necesario implementar estrategias y programas de formación y desarrollo que potencien la inteligencia emocional y la autoeficacia del personal de enfermería. Esto no solo repercutirá positivamente en la calidad de la atención brindada, así como también influirá en la productividad y compromiso laboral de las enfermeras peruanas, mejorando así el rendimiento y eficacia del sistema de sanitario (Bru-Luna *et al.*, 2021; Hirai & Yoshioka, 2020).

Desde una perspectiva administrativa, la situación en el sector de enfermería en Perú requiere de una gestión estratégica y enfocada para afrontar los desafíos presentes y mejorar las condiciones laborales de estas profesionales (García-Moran & Gil-Lacruz, 2016; Ventura & Sosa, 2023). La prevalencia de síntomas de agotamiento profesional y estrés laboral en las enfermeras peruanas demanda la puesta en marcha de políticas y programas que promuevan el crecimiento de habilidades de inteligencia emocional, como la autoconciencia y la regulación emocional, para manejar el estrés y fomentar un compromiso laboral sostenible (Arias *et al.*, 2017; Solís-Cóndor *et al.*, 2017). En el diverso contexto peruano, donde las enfermeras desempeñan su labor en una variedad de entornos, desde hospitales urbanos hasta centros de salud en áreas rurales (Mesa, 2019), es imperativo que la administración del sector salud se enfoque en fortalecer el compromiso laboral. Esto no solo asegurará la prestación de servicios de calidad, sino que también contribuirá al bienestar y satisfacción de las enfermeras en su entorno laboral. Aunque existen evidencias que vinculan positivamente la autoeficacia y la inteligencia emocional con un mayor nivel de satisfacción laboral y compromiso en el trabajo (Al-Hamdan & Bani Issa, 2021;

De Simone *et al.*, 2018; Sucapuca *et al.*, 2022), se hace necesario profundizar en la investigación sobre cómo estos factores influyen específicamente en las enfermeras peruanas. Este enfoque permitirá una comprensión más completa de las dinámicas laborales y emocionales en juego, y servirá como base para el diseño de estrategias administrativas efectivas. En este sentido es crucial abordar estas cuestiones mediante el diseño de programas de entrenamiento y crecimiento profesional que fomenten la inteligencia emocional y la autoeficacia. Asimismo, es importante generar un entorno laboral que promueva el compromiso y la satisfacción en el trabajo a través de la optimización del entorno laboral, la promoción de un clima organizacional positivo y el reconocimiento del trabajo de las enfermeras. La diversidad cultural y las particularidades del sistema de salud en Perú representan un escenario único y relevante para investigar y desarrollar intervenciones específicas (Ventura & Sosa, 2023). Una administración comprometida y proactiva, que utilice los resultados de investigaciones locales para formular políticas y estrategias adecuadas, será clave para fortalecer la resiliencia emocional de las enfermeras, mejorar su compromiso laboral y, en última instancia, elevar los estándares de servicios sanitarios en el país.

En base a la revisión de la literatura examinamos las siguientes hipótesis:

1. Existe una influencia positiva entre la autoeficacia y el compromiso laboral en enfermeras peruanas.
2. Existe una influencia positiva entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en enfermeras peruanas.

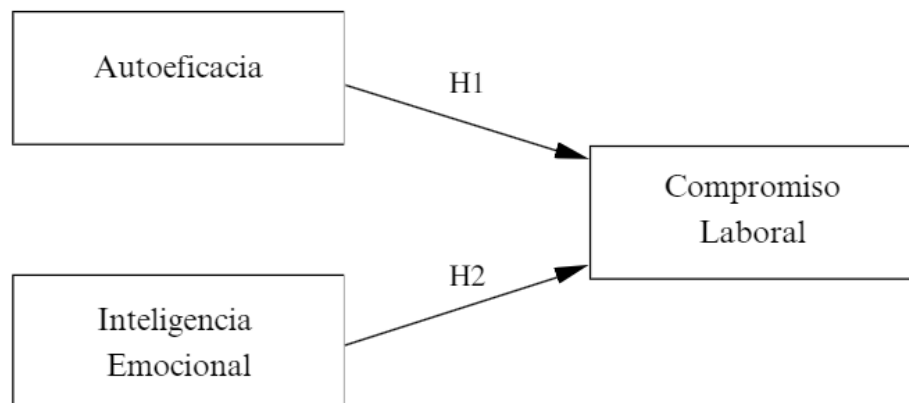


Figura 1. Modelo teórico

Métodos

Participantes

En un estudio interpretativo se buscó comprender los vínculos interactivos en medio de diversas variables. El propósito principal era entender cómo estas variables se vinculan y, en particular, analizar posibles impactos de mediación utilizando un modelo basado en ecuaciones estructurales (SEM) (Ato *et al.*, 2013). Se empleó un muestreo no aleatorio para seleccionar a los participantes que cumplieran con parámetros de inclusión:

- a) Trabajadores con más de 3 meses en su puesto actual.
- b) Personal en distintas áreas, incluyendo asistenciales y no asistenciales.

Para determinar el tamaño de la muestra se optó por una técnica de muestreo no probabilístico y se empleó la herramienta electrónica Soper (2023). Dicha herramienta toma en cuenta la cantidad de variables, tanto observadas como latentes en el SEM, junto con el tamaño del efecto anticipado ($\lambda = 0.3$), el grado esperado de relevancia estadística ($\alpha = 0.05$) el nivel potencia de estadística requerido ($1 - \beta = 0.80$). Basándose en estos parámetros, se determinó la necesidad de incluir a 200 enfermeras en la muestra. Sin embargo, participaron un total de 352 enfermeras de edades que oscilaron entre los 19 y 65 años ($M=35.98$, $DE= 9.4$). La mayor parte eran mujeres (86,6%). En cuanto al estado civil, la mayor proporción eran solteros (61,1%). Respecto al grado de instrucción, predominaban los individuos con educación universitaria (47,2%). Con relación a la condición laboral, la categoría con más representantes era la de nombrados (29,0%). En el grupo ocupacional, la mayor parte pertenecía al sector asistencial (82,4%). Y, por último, en cuanto a la región de origen, la mayoría provenía de la Costa (77,6%).

Tabla 1. Características sociodemográficas

Características		n	%
Sexo	Hombre	47	13.4
	Mujer	305	86.6
	Total	352	100.0
Estado civil	Conviviente	36	10.2
	Divorciado	12	3.4
	Soltero	215	61.1
	Viudo	3	0.9
Grado de instrucción	Posgrado	141	40.1
	Técnico	45	12.8
	Universitario	166	47.2
Condición laboral	Nombrado	102	29.0
	Plazo Fijo	19	5.4
	Tercero	30	8.5
	Total	352	100.0
Grupo ocupacional	Administrativo	62	17.6
	Asistencial	290	82.4
	Total	352	100.0
Región	Costa	273	77.6
	Selva	8	2.3
	Sierra	71	20.2

Procedimiento

El plan de investigación, avalado por el Comité de Ética de la Universidad Peruana Unión bajo el número 2024-CEUPeU-015, inició estableciendo contacto con dos hospitales y dos clínicas en Perú. Se priorizó la comunicación eficiente con las enfermeras al distribuir formularios de consentimiento informado a través de herramientas digitales como Google Forms, correos electrónicos y grupos de WhatsApp. Se subrayó el derecho inalienable de los participantes de retirarse del estudio en cualquier etapa, garantizando su decisión voluntaria y sin repercusiones. La ejecución del estudio se adhirió estrictamente a las directrices de la Declaración de Helsinki, asegurando la protección de la privacidad y la confidencialidad de los datos de los participantes.

Medidas

Autoeficacia. Se consideró el instrumento de autoeficacia, el cual consta de 10 ítems (Cid *et al.*, 2010), su nivel de confiabilidad alfa de Cronbach: $\alpha = 0,84$ en una escala de medición: incorrecto (1 punto); apenas cierto (2 puntos); más bien cierto (3 puntos) o cierto (4 puntos). En esta escala se da a conocer que a más puntaje mayor percepción de autoeficacia general percibida, su validación es una población de 360 personas de ambos sexos en edades de 15 y 65 años.

Inteligencia emocional. La herramienta instrumento para la obtención de datos de inteligencia emocional fue tomado de (Mamani *et al.*, 2022), consta de 24 ítems clasificados en una escala de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo) con una confiabilidad mediante Alfa de Cronbach: Atención Emocional ($\alpha = 0,88$), Clareza Emocional ($\alpha = 0,89$), Reparación Emocional ($\alpha = 0,87$). Este instrumento fue validado en una población peruana.

Compromiso laboral. Asimismo, tomamos en cuenta el instrumento de (Hernández-Vargas *et al.*, 2016) de compromiso laboral, que incluye 9 ítems de evaluación en una escala de medición de Likert de 0 (nunca) a 5 (siempre), con una fiabilidad de (0.84 a 0.92) la cual se tomó como muestra a una población de 249 empleados en México.

Análisis de datos

Se llevó a cabo un análisis exhaustivo del modelo teórico, basándose en el método de modelamiento de ecuaciones estructurales. Para este propósito se empleó el estimador MLR, reconocido por su robustez en situaciones donde hay desviaciones de la normalidad inferencial (Muthen & Muthen, 2017). Para evaluar la adaptación del modelo, se consideraron varios índices: el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice Tucker-Lewis (TLI), el índice de error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz cuadrática media residual estándar (SRMR). De acuerdo con la literatura, los valores de referencia que indican un buen ajuste son CFI y TLI superiores a 0.90 (Bentler, 1990), RMSEA inferior a 0.80 (MacCallum *et al.*, 1996) y SRMR inferior a 0.08 (Browne & Cudeck, 1992). Para asegurar la fiabilidad del instrumento utilizado en el estudio, se recurrió al coeficiente alfa de Cronbach (α), una métrica consolidada en el campo de la investigación (Abad *et al.*, 2011). Desde una perspectiva técnica se utilizaron herramientas computacionales avanzadas: específicamente, el software "R" en su versión 4.1.2, complementado con la librería "lavaan" versión 06-10 (Rosseel, 2012), que facilita la ejecución de análisis sofisticados de ecuaciones estructurales.

Resultados

Análisis preliminar

La tabla 2 presenta los datos descriptivos y las correlaciones para las variables de estudio. En cuanto a las medias, los participantes obtuvieron un promedio de 30.23 en Autoeficacia, 81.07 en Inteligencia Emocional y 37.2 en Compromiso Laboral. Observando la desviación estándar, la Inteligencia Emocional presenta la mayor variabilidad entre los participantes. Las asimetrías indican una distribución ligeramente negativa para la Autoeficacia (-0.76) y la Inteligencia Emocional (-0.83), mientras que el Compromiso Laboral se acerca a una distribución normal (0.11). En cuanto a las correlaciones, se encontró que la Autoeficacia es positiva y significativa correlacionada con la Inteligencia Emocional ($r = 0.46$, $p < 0.01$) y con el Compromiso Laboral ($r = 0.56$, $p < 0.01$). Además, la Inteligencia Emocional también tiene una correlación favorable y notable con el Compromiso Laboral ($r = .43$, $p < 0.01$). Todos los coeficientes alfa superan el criterio típico de 0.70, lo que indica una alta consistencia interna para las tres escalas.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio

Variables	M	SD	A	α	1	2	3
Autoeficacia	30.23	7.6	-0.76	0.94	–		
Inteligencia Emocional	81.07	20.27	-0.83	0.97	0.46**	–	
Compromiso Laboral	37.20	12.54	0.11	0.95	0.56**	0.43**	–

Nota: M = Media, DS = Desviación estándar, A = Asimetría, α = Coeficiente alfa. Todas las correlaciones son estadísticamente significativas (**, $p < .01$.)

Análisis del modelo teórico

El análisis del modelo teórico, reflejado en el gráfico 2, arrojó resultados que señalan un ajuste satisfactorio del modelo. Concretamente, los indicadores estadísticos mostraron: $\chi^2 = 1958.990$, $gl = 857$, $p < .001$, así como valores óptimos para el índice de ajuste comparativo (CFI = 0.91), el índice Tucker-Lewis (TLI = 0.91), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA = 0.06, con un intervalo de confianza del 90% entre 0.06 y 0.06), y la raíz media cuadrática residual estandarizada (SRMR = 0.06). Considerando las relaciones entre las variables se halló que la autoeficacia mantiene una relación positiva significativa con el compromiso laboral ($\beta = 0.21$, $p < .01$), lo que respalda nuestra hipótesis 1. De manera similar, la inteligencia emocional evidenció una asociación positiva con el compromiso laboral ($\beta = 0.49$, $p < .01$), corroborando así la hipótesis 2. Estos hallazgos subrayan la importancia de la autoeficacia y la inteligencia emocional en el fomento del compromiso laboral.

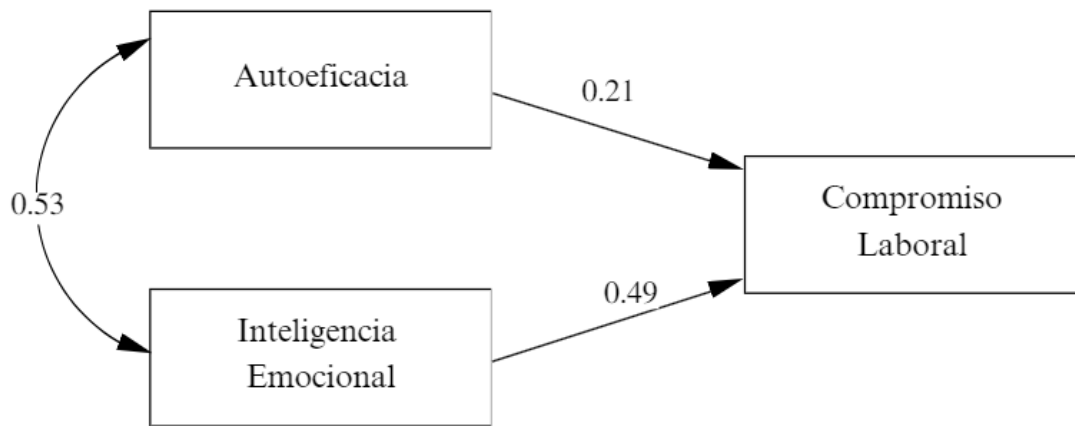


Figura 2. Resultados del modelo estructural explicativo

Discusión

Es imperativo reconocer y abordar los desafíos que enfrentan las enfermeras en el contexto de la salud global, particularmente en contextos de alta demanda y estrés. La gestión eficaz del bienestar emocional de estas profesionales no es solo una cuestión de responsabilidad ética, sino también un imperativo estratégico para mejorar el rendimiento y la retención del personal. El compromiso laboral de las enfermeras es un activo invaluable para las organizaciones sanitarias.

Las enfermeras comprometidas no solo desempeñan sus tareas de manera más eficiente, sino que también establecen lazos más fuertes con sus lugares de trabajo, reduciendo así las tasas de rotación. Esto resalta la necesidad de invertir en desarrollar los recursos laborales y los personales, que fortalezcan la resiliencia y mejoren la capacidad de las enfermeras para afrontar las exigencias del trabajo. Adicionalmente, la inteligencia emocional en la enfermería es un elemento clave que impacta directamente en la calidad de la atención al paciente. La gestión administrativa debe, por lo tanto, promover programas y capacitaciones que mejoren las habilidades emocionales de las enfermeras. En paralelo, fortalecer la autoeficacia de estas profesionales no solo ayudará a mitigar los efectos del estrés laboral, sino que también incrementará su satisfacción y compromiso con el trabajo. En el contexto peruano, donde los desafíos son específicos y las tasas de agotamiento y estrés laboral son elevadas, se hace necesario un enfoque administrativo particularizado. Los resultados de investigaciones previas en este ámbito deben ser utilizados para guiar las estrategias y políticas de gestión de recursos humanos en el sector salud. Un mejor entendimiento de cómo la inteligencia emocional y la autoeficacia impactan en el compromiso laboral de las enfermeras en Perú permitirá desarrollar intervenciones específicas y programas de capacitación enfocados en reforzar la resiliencia emocional y mejorar las condiciones laborales.

La confirmación de la hipótesis 1 establece una influencia positiva entre la autoeficacia y el compromiso laboral de las enfermeras en el Perú, se alinea con la evidencia previa en el campo y resalta un punto crítico para la gestión administrativa en el sector salud (De Simone *et al.*, 2018; Ventura & Sosa, 2023). La autoeficacia no solo es un predictor clave del rendimiento laboral, sino que también juega un rol determinante en la forma en que las enfermeras abordan y superan los retos en su entorno de trabajo. Desde un punto de vista administrativo estas conclusiones subrayan que es necesario fomentar un entorno que promueva y refuerce la autoeficacia de las enfermeras. El compromiso de las enfermeras hacia la institución se fortalece cuando ellas se sienten capaces y preparadas para enfrentar los desafíos laborales, lo que se traduce en una mayor eficacia y satisfacción en su desempeño (Bandura, 1977; Judge *et al.*, 2007; Randhawa, 2004). Esto es importante en el contexto peruano, donde la cultura laboral en el sector salud puede presentar desafíos únicos, pero también resalta la fortaleza y resiliencia característica de las profesiones de salud en América Latina (Huicho *et al.*, 2015). La implementación de programas de formación continua y capacitación se revela como una estrategia administrativa clave para fortalecer la autoeficacia del personal de enfermería. Al proporcionar a las enfermeras las herramientas y habilidades necesarias, no solo se les empodera en su desempeño diario, sino que también se contribuye a su desarrollo profesional (Hassmiller & Wakefield, 2022; Mlambo *et al.*, 2021). Además, es crucial desde la administración fomentar un ambiente que proporcione experiencias de éxito, retroalimentación positiva y modelos a seguir. En contextos donde se reconoce y valora el trabajo de las enfermeras, es más probable que experimenten niveles elevados de autoeficacia, lo cual tiene un impacto directo y positivo en su compromiso laboral. En última instancia, la inversión en el fortalecimiento de la autoeficacia de las enfermeras no solo beneficia a las profesionales en sí, sino que también contribuye al mejoramiento de la calidad del servicio de salud y a la satisfacción del paciente (Henderson *et al.*, 2018; Malti *et al.*, 2017; Sun *et al.*, 2022).

La verificación de la hipótesis 2 establece una influencia positiva entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en enfermeras peruanas, se alinea con una sólida base de evidencias que subrayan el interés de la inteligencia emocional en diversos entornos de trabajo, incluido el sector salud (Al-Oweidat *et al.*, 2023; Nehad & Maha, 2018; Shafiq & Akram Rana, 2016). Considerando el punto de vista de la administración de recursos humanos en el ámbito sanitario, estos resultados resaltan la necesidad de fomentar y acrecentar habilidades de inteligencia emocional entre el personal de enfermería. La inteligencia emocional no solo contribuye al bienestar y rendimiento de los trabajadores de la salud, sino que también desempeña un papel

crucial en la construcción de relaciones laborales sólidas y en el fortalecimiento del compromiso laboral (Beauvais *et al.*, 2017; Nnate & Nashwan, 2023). Investigaciones previas han probado que la inteligencia emocional influye en cómo los empleados perciben el apoyo organizacional, lo cual tiene implicaciones directas en su nivel de compromiso con la institución (Al-Oweidat *et al.*, 2023; Kuok, 2022; Wen *et al.*, 2019). En este contexto, la inteligencia emocional actúa como un recurso personal valioso, proporcionando a las enfermeras las herramientas que necesitan para dominar el estrés y adoptar una actitud proactiva ante las exigencias de su trabajo. La correlación positiva identificada en este estudio sugiere que las enfermeras con estándares más altos de inteligencia emocional están mejor equipadas para afrontar los desafíos emocionales inherentes a su profesión, lo que se traduce en un compromiso laboral más fuerte (Louwen *et al.*, 2023; Rakhshani *et al.*, 2018). Dada la naturaleza emocionalmente exigente del trabajo de enfermería, la capacidad para gestionar eficazmente las emociones se convierte en un factor clave para conservar un alto nivel de dedicación y compromiso a su labor. Desde la perspectiva administrativa, estos resultados subrayan la importancia de implementar estrategias de desarrollo profesional que incluyan la formación en inteligencia emocional. Además de beneficiar a las enfermeras en términos de bienestar y rendimiento, también aportará en la creación de un entorno laboral más comprometido y resiliente, fortaleciendo así la calidad del servicio de atención a la salud en su conjunto (Liu *et al.*, 2021; Specchia *et al.*, 2021).

Implicancias

En el ámbito profesional, y particularmente desde una perspectiva administrativa, la habilidad de un individuo para reconocer, entender y gestionar tanto sus propias emociones como las de los demás, se traduce en ventajas competitivas para las organizaciones. Las enfermeras, enfrentadas a situaciones emocionalmente muy cargadas, con frecuencia exhiben niveles elevados de estrés y desgaste profesional. La inteligencia emocional no solo sirve como un amortiguador contra estos desafíos, sino que también mejora la toma de decisiones, la eficiencia y la comunicación dentro de equipos multidisciplinarios. Desde un punto de vista administrativo, promover el desarrollo de habilidades emocionales podría ser una inversión estratégica. La capacitación dirigida a la mejora de la inteligencia emocional de los profesionales puede llevar a la creación de ambientes de trabajo más armoniosos, una mejor gestión de conflictos y una reducción de la rotación del personal, factores críticos en el mantenimiento de la estabilidad y congruencia organizacional.

En el campo de la formulación de políticas, la evidencia empírica que apunta a una relación entre inteligencia emocional y compromiso laboral sugiere la necesidad de repensar las estrategias de formación y desarrollo profesional. Las instituciones educativas y las organizaciones sanitarias podrían beneficiarse de políticas que promuevan programas de formación enfocados en el desarrollo social y emocional de sus empleados. A nivel macro, los responsables quienes toman las decisiones deberían considerar la integración de módulos de inteligencia emocional en los currículos educativos, desde la formación básica hasta la formación profesional y continua. Además, las políticas de recursos humanos deberían incorporar mecanismos para evaluar y mejorar la inteligencia emocional, reconociendo su valor intrínseco para el desempeño laboral y el bienestar del empleado.

Teóricamente, estos hallazgos desafían las concepciones tradicionales que separan las habilidades cognitivas de las emocionales en el desempeño laboral. El compromiso laboral, visto tradicionalmente como un resultado de factores extrínsecos, como la remuneración y las condiciones de trabajo, ahora se entiende influenciado también por factores intrínsecos relacionados con la gestión emocional.

Esta comprensión más matizada sugiere la necesidad de modelos teóricos más integrados que abarquen tanto factores emocionales como cognitivos, y que reconozcan la interdependencia de

estos dominios en la configuración de la experiencia laboral. En este sentido, la teoría del compromiso laboral podría beneficiarse de la integración de conceptos y herramientas derivadas de la psicología emocional, ofreciendo un marco más holístico para investigar y entender la experiencia laboral en su totalidad principio del formulario.

Limitaciones

A pesar de los importantes hallazgos que este estudio ha revelado sobre la influencia de la inteligencia emocional en el compromiso laboral de las enfermeras peruanas, es esencial reconocer y discutir sus limitaciones. Primero, la naturaleza transversal de este estudio implica que la recopilación de datos se realizó en un único momento, por lo tanto, esto limita la posibilidad de establecer relaciones de causa entre las variables estudiadas. En segundo lugar, la muestra de este estudio proviene de un específico grupo de enfermeras en Perú, lo que podría limitar que estos resultados se generalicen a otras poblaciones de enfermeras o trabajadores de la salud en diferentes contextos geográficos o culturales. Finalmente, este estudio no abordó otras variables potencialmente relevantes que podrían influir en el compromiso laboral, como por ejemplo el apoyo organizacional percibido, las condiciones de trabajo o la formación profesional del colaborador. Sería esencial considerar estos factores en posteriores investigaciones para obtener una visión más completa de las determinantes del compromiso laboral entre las enfermeras.

Conclusión

A partir de un análisis riguroso que se realizó y una cuidadosa reflexión sobre los resultados encontrados en esta investigación, se puede afirmar con certeza que la inteligencia emocional y la autoeficacia son factores clave en el nivel de compromiso laboral de las enfermeras en el Perú. La validación de la relación no solo aporta valor al campo académico, sino que tiene también aplicaciones prácticas en el sector de la salud, un ámbito marcado por su intensidad emocional y sus elevadas exigencias profesionales. Desde la gestión administrativa y de recursos humanos en el sector salud, este estudio subraya la necesidad de integrar la inteligencia emocional en los programas de desarrollo profesional y en las numerosas estrategias de gestión del talento en el área de enfermería. Reconocer la inteligencia emocional y la autoeficacia como unos componentes críticos en el conjunto de habilidades del personal de enfermería es un paso esencial para mejorar tanto el compromiso laboral como la calidad de la atención prestada y la satisfacción de los pacientes. El fortalecimiento de las capacidades emocionales de las enfermeras, a través de formaciones específicas y programas de mentoría, puede traducirse en un mayor compromiso con su labor, generando a su vez un ambiente laboral más positivo y productivo. La inversión en el desarrollo de estas habilidades emocionales beneficiará a las enfermeras a nivel personal y profesional, y también repercutirá positivamente en la efectividad y eficiencia de los servicios de salud en su conjunto.

Referencias

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Ackerman, C. (2018). What is Self-Efficacy Theory in Psychology? Definition & Examples (+PDF). *Positive Psychology Program*, 13.
- Al-Oweidat, I., Shosha, G. A., Baker, T. A., & Nashwan, A. J. (2023). The relationship between

emotional intelligence and organizational commitment among nurses working in governmental hospitals in Jordan. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01361-2>

- Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2021). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>
- Arias, W., Muñoz, A., Delgado, Y., Ortiz, M., & Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249).
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en Psicología [A classification system of research designs in Psychology]. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059.
- Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Beauvais, A., Andreychik, M., & Henkel, L. A. (2017). The role of emotional intelligence and empathy in compassionate nursing care. *Mindfulness & Compassion*, 2(2). <https://doi.org/10.1016/j.mincom.2017.09.001>
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velásquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Mamani, P. G. R., Huanchuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 215013192211018. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional intelligence measures: A systematic review. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 9, Issue 12). <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Carayon, P., & Gurses, A. P. (2008). Nursing Workload and Patient Safety—A Human Factors Engineering Perspective. *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK2657/>
- Cid, P., Orellana, A., & Barriga, O. (2010). Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Revista Médica de Chile*, 138(5), 551–557.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140. <https://doi.org/10.1016/J.APNR.2017.11.004>
- Dou, D., Shek, D. T. L., & Wong, T. (2022). Ecological predictors of academic satisfaction in senior secondary school students in Hong Kong: The mediating role of academic confidence. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1041873>
- Duran, S., Celik, I., Ertugrul, B., Ok, S., & Albayrak, S. (2021). Factors affecting nurses'

- professional commitment during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(7). <https://doi.org/10.1111/jonm.13327>
- García-Morán, M. de C., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 0(019). <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Haddad, L. M., Annamaraju, P., & Toney-Butler, T. J. (2023). Nursing Shortage. *British Medical Journal*, 3(5669), 534–535. <https://doi.org/10.1136/bmj.3.5669.534-e>
- Hassmiller, S. B., & Wakefield, M. K. (2022). The Future of Nursing 2020–2030: Charting a path to achieve health equity. *Nursing Outlook*, 70(6). <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.05.013>
- Henderson, A., Harrison, P., Rowe, J., Edwards, S., Barnes, M., & Henderson, S. (2018). Students take the lead for learning in practice: A process for building self-efficacy into undergraduate nursing education. *Nurse Education in Practice*, 31. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.04.003>
- Hernández-Vargas, C. I., Llorens-Gumbau, S., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Dickinson-Bannack, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89–100. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi14-2.veup>
- Hirai, Y., & Yoshioka, S. I. (2020). Emotional intelligence and work perceptions among nurse managers. *Yonago Acta Médica*, 63(4). <https://doi.org/10.33160/yam.2020.11.021>
- Huicho, L., Molina, C., Diez-Canseco, F., Lema, C., Miranda, J. J., Huayanay-Espinoza, C. A., & Lescano, A. G. (2015). Factors behind job preferences of Peruvian medical, nursing and midwifery students: A qualitative study focused on rural deployment. *Human Resources for Health*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0091-6>
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Kabene, S. M., Orchard, C., Howard, J. M., Soriano, M. A., & Leduc, R. (2006). The importance of human resources management in health care: A global context. *Human Resources for Health*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-4-20/TABLES/2>
- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLoS ONE*, 12(11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook*, 69(1). <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008>
- Kuok, A. C. H. (2022). Emotional Intelligence, Work Satisfaction, and Affective Commitment: An Occupational Health Study of Social Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(3). <https://doi.org/10.5093/jwop2022a14>
- Lim, S., Park, H., & Kim, S. (2023). Psychological experiences of nurses caring for patients with COVID-19: Integrative review based on qualitative research. In *Nursing Open* (Vol. 10, Issue 8). <https://doi.org/10.1002/nop2.1813>
- Liu, B., Zhu, N., Wang, H., Li, F., & Men, C. (2021). Protecting nurses from mistreatment by patients: A cross-sectional study on the roles of emotional contagion susceptibility and emotional regulation ability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126331>
- Louwen, C., Reidlinger, D., & Milne, N. (2023). Profiling health professionals' personality

- traits, behaviour styles and emotional intelligence: a systematic review. *BMC Medical Education*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04003-y>
- Malti, T., Beelmann, A., Noam, G. G., Sommer, S., Francis, I., Leeman, J., Sandelowski, M., Birken, S. A., Bunger, A. C., Powell, B. J., Turner, K., Clary, A. S., Klaman, S. L., Yu, Y., Whitaker, D. J., Self, S. R., Rostad, W. L., Chatham, J. R. S., Kirk, M. A., ... Rosenbloom, D. L. . (2017). Health Policy: Application for Nurses and Other Healthcare Professionals. *Journal of Clinical Nursing*, 33(1).
- Mamani, P. G. R., Cunza-Aranzábal, D. F., White, M., Quinteros-Zúñiga, D., Jaimes-Soncco, J. E., & Morales-García, W. C. (2022). PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE TRAIT META-MOOD SCALE FOR MEASURING EMOTIONAL INTELLIGENCE IN PERUVIAN STUDENTS1. *Behavioral Psychology/ Psicología Conductual*, 30(2). <https://doi.org/10.51668/bp.8322207n>
- Meijerink, J., Bos-Nehles, A., & de Leede, J. (2020). How employees' pro-activity translates high-commitment HRM systems into work engagement: the mediating role of job crafting. *International Journal of Human Resource Management*, 31(22). <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1475402>
- Mesa, N. (2019). INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PERCIBIDA EN LA ANSIEDAD Y EL ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA. *Ene, Revista de Enfermería*, 13(3).
- Mlambo, M., Silén, C., & McGrath, C. (2021). Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. *BMC Nursing*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>
- Mudallal, R. H., Othman, W. M., & Al Hassan, N. F. (2017). Nurses' burnout: The influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits. *Inquiry (United States)*, 54. <https://doi.org/10.1177/0046958017724944>
- Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *MPlus user' guide* (8th ed.).
- Nehad, F. E., & Maha, M. M. (2018). Relationship between Head Nurses Emotional Intelligence and Staff Nurses Job Satisfaction. *The Medical Journal of Cairo University*, 86(12). <https://doi.org/10.21608/mjcu.2018.62784>
- Nnate, D. A., & Nashwan, A. J. (2023). Emotional Intelligence and Delivering Bad News in Professional Nursing Practice. *Cureus*. <https://doi.org/10.7759/cureus.40353>
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International Nursing Review*. <https://doi.org/10.1111/INR.12526>
- Raghubir, A. E. (2018). Emotional intelligence in professional nursing practice: A concept review using Rodgers's evolutionary analysis approach. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(2), 126. <https://doi.org/10.1016/J.IJNSS.2018.03.004>
- Rakhshani, T., Motlagh, Z., Beigi, V., Rahimkhanli, M., & Rashki, M. (2018). The relationship between emotional intelligence and job stress among nurses in Shiraz, Iran. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 25(6). <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.6.10>
- Randhawa, G. (2004). Self-efficacy and Work Performance : An Empirical Study. *Indian Journal of Industrial Relations*, 39(3).
- Rosseel, Y. (2012). lavaan : An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–93. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to

- measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Shafiq, M., & Akram Rana, R. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2016(62). <https://doi.org/10.14689/EJER.2016.62.1>
- Solís-Cóndor, R., Tantalean-del Águila, M., Burgos-Aliaga, R., & Chambi-Torres, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(3), 270–276. <https://doi.org/10.15381/ANALES.V78I3.13757>
- Soper, D. (2023). *A-priori Sample Size Calculator for structural equation models*. Software.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021, vol. 18, page 1552, 18(4), 1552. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18041552>
- Sucapuca, C., Morales-García, W. C., & Saintila, J. (2022). Work-Related Factors Associated With Burnout Among Peruvian Nurses. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 1–8. <https://doi.org/10.1177/21501319221127085>
- Sun, N., Zheng, Q., Li, L., Zhu, H., Liu, X., Zhou, S., & Han, H. (2022). A model of abusive supervision, self-efficacy, and work engagement among Chinese registered nurses: The mediating role of self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.962403>
- Ventura, J., & Sosa, A. (2023). Autoeficacia, autoestima y compromiso en profesionales de enfermería durante la pandemia covid-19 en el Perú. *Enfermería Global*, 22(2). <https://doi.org/10.6018/eglobal.528511>
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2). <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

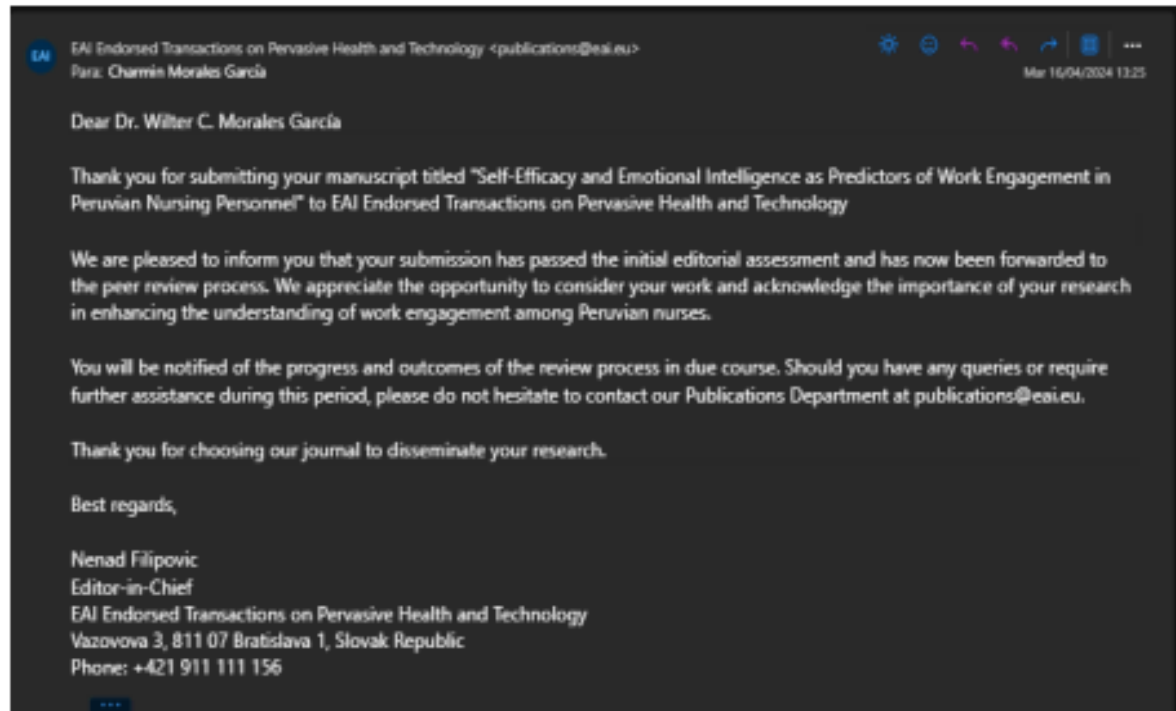
Evidencia de Sumisión

Autoeficacia e inteligencia emocional como predictores del compromiso laboral en personal de enfermeras peruanas, 2022

Revista: EAI Endorsed Transactions on Pervasive Health and Technology

Autor 1: Amanda Cabana Mamani

Autor 2: Silvia Ccalachua Condori



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

RESOLUCIÓN N° 0896-2022/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 12 de octubre de 2022

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Amanda Cabana Mamani**, identificado(a) con código Universitario N° 201120861 y **Silvia Ccalachua Condori**, identificado(a) con código Universitario N° 201521807, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión,

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Amanda Cabana Mamani** y **Silvia Ccalachua Condori**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado *“Autoeficacia e Inteligencia emocional como predictores del compromiso laboral en personal de enfermeras peruanas, 2022”* y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 12 de octubre de 2022, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Amanda Cabana Mamani Silvia Ccalachua Condori	201120861 201521807	Administración y Negocios Internacionales	Autoeficacia e Inteligencia emocional como predictores del compromiso laboral en personal de enfermeras peruanas, 2022	Dra. Maribel Paredes Saavedra	Dictaminador 1: Mg. Alcides Alberto Flores Saenz Dictaminador 2: Mg. Miluaka María del Carmen Villar Guevara

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA




Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Lima, Naña, 08 de abril de 2024

**EL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PERUANA
UNIÓN**

CONSTA

Que el proyecto de investigación de **AMANDA CABANA MAMANI**, identificada con DNI N° 46670616, con título: **"Autoeficacia e inteligencia emocional como predictores del compromiso laboral en personal de enfermeras peruanas"**, fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, consideración del bienestar de sus participantes, y conformidad con los estándares de la ética establecidas en el Código de ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número 2024-CEUPeU-015.



Dr. Salomón Huanchuire Vega
Presidente
Comité de Ética de Investigación

Mtro. Wilter Charming Morales García
Secretario
Comité de Ética de Investigación