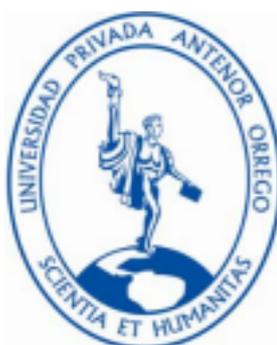


UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**Inteligencia Emocional asociada al Estrés Laboral en enfermeras
de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad
Virgen de la Puerta-EsSalud, 2021**

Área de Investigación:

Cuidar/Cuidado en Enfermería

Autoras:

Br. Meléndez Alva Marjhory Eyllen
Br. Otiniano Villanueva Sthefany Allison

Jurado Evaluador:

Presidenta: Ms. Gloria Isabel Gonzales Valdivia

Secretaria: Ms Miriam Javiela Marín Araneda

Vocal: Ms. Victoria Graciela Moya Vega

Asesora:

Dra. Betty Caridad Castro de Gómez

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6412-9629>

TRUJILLO – PERÚ
2021

Fecha de sustentación:

DEDICATORIA

*A mis padres **Carlos y Fanny**, por su amor, apoyo incondicional y enseñarme a **no rendirme ante las dificultades y a ser siempre perseverante.***

*A **Teresa**, mi ángel que sé que me acompaña, y está feliz por mi crecimiento personal y profesional.*

Marjhory

DEDICATORIA

*A mi madre **Ermelinda**, por todo el amor, apoyo y ejemplo de perseverancia, que me ayuda cada día a salir adelante en la vida y a seguir mis metas.*

*A mis hermanas **Violeta y Judhit**, por su confianza, apoyo y cariño que me acompañan en este caminar.*

Allison

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la oportunidad de culminar el presente trabajo de investigación, siendo un objetivo personal y profesional.

A nuestros docentes, y de especial consideración a nuestra querida asesora y amiga Dra. Betty Caridad Castro de Gómez por su dedicación, comprensión y exigencia, siendo un gran ejemplo en nuestra formación profesional.

A nuestros amigos que son muy significativos en nuestra vida, en especial a la Unión Nacional de Estudiantes Católicos por su acompañamiento comunitario, orientando nuestra práctica profesional para el servicio de los demás.

A las enfermeras que participaron en este estudio, su apoyo ha sido indispensable y sin ellas no se hubiera logrado el objetivo.

Marjhory y Allison

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la asociación de la inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - EsSalud, 2021. La investigación fue de tipo aplicada correlacional. La muestra estuvo conformada por 62 enfermeras, a quienes se les aplicó dos instrumentos, el primero para medir el nivel de inteligencia emocional y el segundo para medir el nivel de estrés laboral, ambos instrumentos con un α -Cronbach de 0.862 y 0.744 respectivamente. Los resultados obtenidos mostraron que el 83.9% de enfermeras fueron adultas jóvenes y el 16.1% adultas de mediana edad; asimismo el 100% de enfermeras fueron de sexo femenino; en cuanto al tiempo de servicio, el 77.4% de enfermeras tuvo un tiempo de servicio menor a 5 años. Respecto al nivel de inteligencia emocional el 67,7% de enfermeras evidenció un nivel medio y el 32,3% nivel alto; así mismo con relación al nivel de estrés laboral el 54,8% de enfermeras tuvieron nivel medio y el 45,2% nivel bajo. En conclusión, se determinó que la prueba estadística de Chi Cuadrado obtuvo un valor de 0.579 con un $p = 0.045 (<0.05)$; por lo tanto, existe asociación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en las enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta.

Palabras Clave: Inteligencia Emocional, Estrés Laboral, Enfermeras.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the association of emotional intelligence and work stress in nurses from critical COVID units of the Virgen de la Puerta High Complexity Hospital - EsSalud, 2021. The research was of a correlational applied type. The sample consisted of 62 nurses, to whom two instruments were applied, the first to measure the level of emotional intelligence and the second to measure the level of work stress, both instruments with α -Cronbach of 0.862 and 0.744 respectively. The results obtained showed that 83.9% of nurses were young adults and 16.1% were middle-aged adults; likewise, 100% of nurses were female; Regarding the time of service, 77.4% of nurses had a service time of less than 5 years. Regarding the level of emotional intelligence, 67.7% of nurses showed a medium level and 32.3% a high level; Likewise, in relation to the level of work stress, 54.8% of nurses had a medium level and 45.2% a low level. In conclusion, it was determined that the Chi Square statistical test obtained a value of 0.579 with a $p = 0.045$ (<0.05); Therefore, there is a significant association between emotional intelligence and work stress in nurses in critical COVID units of the Virgen de la Puerta High Complexity Hospital.

Key Words: Emotional Intelligence, Occupational Stress, Nurses.

PRESENTACIÓN

Presidenta del Jurado

Secretaria del Jurado

Vocal del Jurado

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
PRESENTACION.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO REFERENCIAL.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
VIII.BIBLIOGRAFÍA.....	33
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

TABLA N° 1:

CARACTERÍSTICAS SEGÚN EDAD, SEXO, TIEMPO DE SERVICIO DE LAS ENFERMERAS DE UNIDADES CRÍTICAS COVID DEL HOSPITAL ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA – ESSALUD, 2021 -----24

TABLA N°2:

NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN ENFERMERAS DE UNIDADES CRÍTICAS COVID DEL HOSPITAL ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA - ESSALUD, 2021-----25

TABLA N°3:

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DE UNIDADES CRÍTICAS COVID DEL HOSPITAL ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA – ESSALUD, 2021-----26

TABLA N°4:

ASOCIACIÓN ENTRE EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DE UNIDADES CRÍTICAS COVID DEL HOSPITAL ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA – ESSALUD, 2021 -----27

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de la investigación

a. Descripción de la realidad problemática

Para la Organización Panamericana de la Salud, la profesión de enfermería es la mayor fuerza laboral en salud, absolutamente esencial para preservar y defender la salud de las personas del mundo, sabiendo que el 59% de todos los expertos en salud son enfermeras y la fuerza sindical mundial. Hay aproximadamente 28 millones de enfermeros. Además, define la enfermería como una profesión en la que se brinda cuidado al ser humano de manera integral, esté o no enfermo. Para ello, los expertos en enfermería deben tener la función de aportar con conocimientos, capacidades, habilidades, respeto e igualdad en el cuidado brindado al ser humano (1,2).

Estas habilidades de las enfermeras/os les posibilita tomar elecciones fundamentales en situaciones críticas, para edificar un trabajo óptimo con sus compañeros de trabajo, y así aumentar en el paciente su satisfacción con determinadas prácticas de cuidado por medio de una positiva comunicación. Para tomar decisiones se necesita el auto razonamiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales ya que estos son los 5 pilares que demarcan la inteligencia emocional. Este constructo ha sido evocado con mayor satisfacción sindical, confort físico y emocional para las enfermeras y menor desgaste (3, 4,5).

Según la OMS, el estrés relacionado con el trabajo se considera una actitud que se puede tener cuando se pone a prueba la capacidad de afrontar una situación frente a demandas psicológicas o demandas que contradicen conocimientos o recursos. En el 2018 según el reporte del Instituto de Integración el 60% de los trabajadores en el Perú sufren estrés, siendo vulnerables y con alta probabilidad de un deterioro de su salud física y mental, corriendo el riesgo de padecer síndrome de burnout, evidenciando que el personal de enfermería es el más expuesto a situaciones estresantes

en el entorno de trabajo, y que a su vez presentan mayores porcentajes de estrés laboral (6, 7,8).

La pandemia provocada por el coronavirus ha traído enormes desafíos a nuestra profesión, debido a que las condiciones laborales han cambiado, entre los principales componentes psicosociales de los riesgos laborales se encuentran el vínculo con el sufrimiento, la enfermedad y la muerte, el cuidado y comunicación con los pacientes y sus familias, la realización de métodos dolorosos, el nivel de responsabilidad, los contactos sociales entre ellos, las relaciones interpersonales y grupales; el agotamiento emocional de la protección, la sobrecarga de trabajo y los horarios de trabajo enormes. Este problema puede afectar el desempeño de sus funciones profesionales, reduciendo las capacidades de atención, comprensión y toma de decisiones (9,10).

Por todo ello, es importante reconocer que los más afectados por el estrés son los/as enfermeros/as, por la gran responsabilidad de cuidar la vida, más aún los que laboran en áreas críticas, quienes están a cargo de pacientes donde su vida depende de un hilo y la probabilidad de muerte y supervivencia dependerá del cuidado y el uso adecuado de los recursos. El reto de brindar un cuidado de calidad a los pacientes críticos, que necesitan de cuidados especiales y específicos en donde urge que el/la enfermero/a utilice sus conocimientos científicos y tecnológicos, no solo al paciente, sino también, en el manejo de numerosos equipos como ventiladores mecánicos, monitores, equipos de bomba de infusión, cardioQ, desfibrilador, entre otros (11).

Por todas estas razones, los profesionales de la salud pueden presentar agotamiento físico y mental, miedo, alteraciones emocionales, problemas de sueño, altos niveles de ansiedad, depresión, conductas poco saludables e incluso estrés postraumático (12).

Ante esta realidad, el objetivo del presente estudio es identificar la asociación entre inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de las unidades críticas COVID del hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta -

ESSALUD, que, debido a la situación y la urgencia del país, ha sido designado como hospital para pacientes COVID donde se tuvieron que realizar modificaciones en sus áreas, adaptándolas por la alta demanda de pacientes, lo cual trajo consigo mucha tensión y sobrecarga laboral, es muy probable que el profesional de enfermería esté presentado alteraciones emocionales y físicas debido al estrés al que se ven expuestas por las muertes continuas, lo cual podría afectar de manera directa su desempeño y satisfacción laboral, y a la vez impactar negativamente en el cuidado que brinda. A partir de lo mencionado nos formulamos la siguiente interrogante:

b. Formulación del problema

¿Existe asociación de la inteligencia emocional con el estrés laboral en enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - ESSALUD, 2021?

c. Justificación de estudio

Esta investigación es útil y relevante, ya que se llevó a cabo con el fin de identificar si la inteligencia emocional tiene relación con el estrés laboral en enfermeros/as de servicios críticos del área COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - ESSALUD, y así tener la posibilidad de encontrar soluciones, teniendo en cuenta que en la actualidad el estrés laboral sigue siendo en la salud pública un problema aún no resuelto y que su impacto en el personal de enfermería puede influir en la calidad de cuidado que se brinda al paciente.

La evidencia científica actual enfatiza la importancia del desarrollo de la inteligencia emocional para los profesionales de enfermería, por lo tanto, es relevante este estudio para el planteamiento de programas de formación en promoción del equilibrio emocional, prevención del síndrome de burnout y así evitar desequilibrios emocionales como ansiedad, miedo, angustia e ira.

Este estudio tiene relevancia social, ya que en estos tiempos de pandemia donde la parte emocional se ha visto afectada por diversos factores, es el profesional de enfermería quien brinda cuidado directamente a los pacientes, y con este estudio podremos saber si la inteligencia emocional va a intervenir en la reducción del estrés laboral y fomentar el desarrollo de capacidades sociales que apoyen a tomar elecciones adecuadas para actuar de forma efectiva y así brindar el cuidado necesario al paciente.

Por su relevancia práctica permitió frente a esta crisis mundial reconocer la relación y el nivel de inteligencia emocional y estrés laboral que presentan las enfermeras/os del Hospital Alta complejidad Virgen de la Puerta en la unidad de cuidados intensivos, teniendo estos resultados como fuente de consulta para siguientes estudios donde dentro de sus planes estratégicos ayuden a construir conductas que colaboren a reducir el estrés laboral en el personal de enfermería que día a día se encuentran con situaciones que ponen a prueba su capacidad de respuesta.

Posee relevancia teórica, porque permitió aportar evidencias científicas sobre el nivel de estrés en las enfermeras/os del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - ESSALUD y su relación con el nivel de inteligencia emocional. Asimismo, tuvo relevancia metodológica porque permitió utilizar un instrumento que aporte a un plan estratégico que ayude a disminuir y prevenir el estrés laboral en los profesionales de enfermería.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

- Determinar la asociación de la inteligencia emocional con el estrés laboral en enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - ESSALUD, 2021.

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir características en base a edad, sexo y tiempo de servicio de las enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - ESSALUD.
- Identificar el nivel de inteligencia emocional en enfermeras de unidades críticas del área COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - ESSALUD.
- Identificar el nivel de estrés laboral en enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - ESSALUD.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

El científico Charles Darwin fue el primero en emplear el concepto de inteligencia emocional, y también enfatizó cuán sustancial es la expresión emocional para la supervivencia y la adaptación. Thorndike, en 1920, para explicar la capacidad de escuchar y motivar a los demás empleó el término inteligencia social. En 1940, David Wechsler define la influencia de los factores no intelectuales en el pensamiento inteligente, y además argumenta que nuestros modelos de inteligencia no estarán completos hasta que podamos escribir estos componentes correctamente. En 1983, Howard Gardner, en su teoría de las inteligencias múltiples, fue pionero en la idea de integrar tanto la inteligencia interpersonal que se refiere a capacidad de comprender las intenciones, motivaciones y deseos de los demás; como la inteligencia intrapersonal que es la capacidad de comprender las intenciones, motivaciones y deseos de los demás (13).

De acuerdo con Goleman, define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades de las personas que perciben, realizan, mantienen el control y tienen confianza en sí mismos. Además, la inteligencia emocional desempeña un papel fundamental al influir en la intervención positiva de las problemáticas y las estrategias aplicadas para resolverlos en la vida laboral. La inteligencia emocional debe considerarse desde dos perspectivas. Uno es el reconocimiento y la comprensión por parte del personal de enfermería de los sentimientos del paciente. Por otro lado, las/os enfermeras/os utilizan estas percepciones para manejar las complejidades relacionadas con la calidad de la atención al paciente (14, 15,16).

Goleman clasifica la inteligencia emocional en dos tipos; La primera como la Inteligencia Personal, que es cómo nos relacionamos con nosotros mismos, tiene tres componentes: Autoconciencia, que es la capacidad de reconocer y comprender las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo,

emociones e impulsos, así como el efecto que tienen en otros y en el trabajo; La autorregulación o autocontrol, que es la capacidad de controlar las propias emociones e impulsos y asumir la responsabilidad de las propias acciones, pensar antes de actuar y evitar juicios prematuros y la Automotivación, que es la capacidad de estar en un estado de continuo investigación y perseverancia en la consecución de objetivos, afrontamiento de problemas y búsqueda de soluciones. El segundo tipo de inteligencia emocional según Goleman es la inteligencia interpersonal que la define como la forma en que nos relacionamos con los demás; entre ellos la empatía, que es la capacidad de comprender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, de ponerse en su lugar, y las habilidades sociales, que son el talento de gestionar las relaciones con los demás, de saber persuadir e influir en los demás (17, 18).

Esta relación enfermera/o - paciente, tiene un parentesco importante con el cuidado brindado y un enfoque holístico, orientado en el paciente. Van Dusseldorp, Van Meijel y Derksen sugieren que para que esta relación sea relevante, el personal de enfermería debería estar preparado para evaluar y contrastar las emociones de ellos mismos y las de los pacientes. Por tanto, la existencia de inteligencia emocional es indispensable para hacer frente a la carga emocional a la que está expuesta el profesional de enfermería (19).

Según Mayer y Salovey los indicadores de la inteligencia emocional son; Atención Emocional que se refiere a la apreciación de las emociones; la Claridad emocional que hace referencia a la facultad para conocer y comprender nuestras emociones; y por último la Restauración Emocional que consiste en la creencia del sujeto en su capacidad para interrumpir y regular estados emocionales negativos y prolongar los positivos (20).

La inteligencia emocional es la base de muchos procesos físicos. Tenemos la posibilidad de mencionar la relación directa existente entre las emociones y el sistema inmunológico que resalta la relevancia clínica de las emociones. Hay emociones negativas y positivas que van a alterar tu salud de una forma

u otra. Mientras que algunos conducen a un aumento de la presión arterial, ansiedad o disminución de las defensas, en la situación opuesta, los sentimientos positivos juegan un conjunto de variables, que se vuelven vigorizantes para el propio cuerpo humano (21).

Arrogante y Aparicio analizan que, dado que el personal de salud está en contacto con la patología y ansiedad de las personas, es de fundamental importancia saber detectar las emociones para poder tratarlas de la mejor manera posible. Por tanto, la inteligencia emocional es una habilidad necesaria para las enfermeras. Además, se concluye que la inteligencia emocional brinda beneficios a la enfermería, promoviendo la adaptación y manejo de condiciones estresantes y disminuyendo los efectos del síndrome de burnout (22).

Según Slipak, la palabra estrés deriva del griego stringere y significa provocar presión, y fue empleado en el siglo XIV por primera vez. Según Hans Selye, define al estrés como la acción no específica del cuerpo humano a toda demanda que se le realice y esto involucra a la interacción entre el organismo y el medio ambiente en donde se desarrolla. Dicha demanda podría ser fisiológica o psicológica, que origina una respuesta en el cuerpo humano, si las respuestas que se otorgan son adaptadas a la fisiología del organismo se denomina eustrés, y se llama distress si las solicitudes son excesivas y sobrepasan la función de resistencia del organismo (23).

Según la Organización Mundial de la Salud, define el estrés como una respuesta fisiológica que preparará al cuerpo humano para la acción, es una acción primordial para la supervivencia que puede ser consistente con las exigencias del entorno, cuando la respuesta se da en exceso producirá una sobrecarga de tensión que provocará la aparición de enfermedades que impiden el normal funcionamiento del cuerpo humano (24).

El estrés se produce por el desequilibrio entre las exigencias del entorno y los recursos que dispone el ser humano, quien utiliza medios de adaptación, pero cuando la exigencia es mayor y el organismo no logra responder, se desarrollan actitudes desfavorables como la ansiedad, la furia y la depresión.

Las causas y consecuencias del estrés se determinan por características personales, la capacidad de resistencia o la propia personalidad ante las circunstancias. Varios estudios han intentado hallar los estresores que están afectando a las/os enfermeras/os, estresores en el trabajo que pueden generar lo definido por Maslach y Jackson como el síndrome de burnout (25).

El estrés en el trabajo se debe a que la gran mayoría de enfermeros/as llevan una gran responsabilidad emocional en su entorno laboral, lo que podría convertirse en una presión desmesurada, dependiendo de las situaciones del entorno en el que tienen que trabajar, sobre todo en las unidades críticas donde los turnos son agotadores, muchas veces en condiciones poco favorables, ya que es fundamental para la recuperación del paciente, contar con los equipos y accesorios adecuados para una atención de calidad, siendo también primordial contar con personal suficiente capacitado para posibilitar la atención humanizada. El trabajo nocturno genera problemas fisiológicos, como la alteración del ritmo circadiano, que afectará en la vida social y familiar de la/el enfermera/o, manifestado en alteraciones de su estado de ánimo como enfado, irritabilidad. (26).

Según Maslach y Jackson, el estrés relacionado con el trabajo presenta los siguientes aspectos: El primero es el agotamiento emocional, que se acompaña de una pérdida gradual de energía y fatiga física, manifestada por una sensación de fatiga al finalizar el trabajo. El segundo es la falta de realización personal. Esto incluye la evaluación negativa de tareas individuales. Este síndrome se evidencia por síntomas multidimensionales en los dominios cognitivo, físico y emocional y se refiere a: Comprender los sentimientos de los compañeros. El tercero es la despersonalización, que incluye el desarrollo de emociones y actitudes negativas, y la reacción fría e impersonal hacia las colegas (27).

Ciertos servicios generalmente producen mayor nivel de estrés, específicamente si no existe experiencia en ellos. Son aquellas que necesitan de un conocimiento más especializado y cuyas técnicas de trabajo cambian considerablemente, o que entran en contacto sobre todo con el sufrimiento y la muerte del paciente, pero especialmente en las que se

desarrolla el cuidado a pacientes en peligro con probabilidad de recuperación mediante apoyo y tratamiento intensivos como unidades de cuidados intensivos (28).

Por lo tanto, son en las áreas críticas donde los pacientes requieren cuidados especializados y profesionales debido a condiciones de salud complejas, entonces el personal experimenta una sobrecarga de estrés importante debido a sus responsabilidades, y estar bajo presión de los familiares, médicos y supervisores. Es por ello que las/os enfermeras/os que laboran en áreas críticas deben tener las condiciones para garantizar la eficiencia y eficacia de la atención a los pacientes en estado crítico. También debe poder tomar decisiones rápidas en situaciones de crisis, a diferencia de la hospitalización, los pacientes son más estables y las/os enfermeras/os pueden realizar un trabajo más organizado (29).

El estrés de enfermería se determina como una serie de respuestas adversas que se desarrollan en los seres humanos que brindan atención de salud y que se manifiestan luego de que las demandas del puesto de trabajo no coinciden con los recursos, habilidades y necesidades de la fuerza laboral de salud. El estrés en el personal de enfermería es visto como un precedente o estímulo, un efecto o respuesta adverso generado por la carga de trabajo, las relaciones con multitud de individuos, el ámbito físico de la práctica y las necesidades del trabajador (30, 31,32).

2.2. Antecedentes del estudio

En el presente estudio consideramos las siguientes investigaciones:

Betancourt Delgado y cols; en Ecuador durante el año 2020 realizó una investigación titulada Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. La investigación fue observacional, analítica, de corte transversal y tuvo como propósito determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería durante la Pandemia de Covid 19. Se aplicó la encuesta "The Nursing Stress Scale" donde en el estudio participaron 14 profesionales de enfermería, cuyas edades se encontraban entre 21 a 40 años; donde el 83% fueron mujeres y el 17%, hombres; se encontró que el 79% mantenía un tipo de contratación a término temporal. Respecto al nivel de estrés se destacó que el 21% de los encuestados estuvo expuesto a un alto nivel de estrés laboral, mientras que el 79% a un bajo nivel. (33)

García García y cols, en México durante el año 2020 realizó la investigación titulada Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. La investigación fue cuantitativa, de tipo descriptivo, transversal y tuvo como propósito Determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal de enfermería ubicados en el contexto de la pandemia COVID-19. se trabajó con 126 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir el estrés laboral. Se evidenció que el 81% de los encuestados fueron de sexo femenino, el mayor porcentaje trabajaban en el turno nocturno, el 58.7% trabajaba 12 horas, y el 44.4% tenían a su cargo 7 a más pacientes. En cuanto al nivel de estrés, resultó que el 59.5% presentaban un nivel medio, el 37.3% nivel bajo y el 3.2% un nivel alto de estrés. (34)

Huamán Baca y col durante el 2018 en Perú realizaron la investigación titulada Inteligencia Emocional y Estrés Laboral en enfermeras del servicio gineco obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé-2018. El estudio fue no experimental, cuantitativo, transversal y correlacional; y tuvo como propósito determinar la relación entre la inteligencia emocional y el

estrés laboral de las enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia del Hospital Docente Madre Niño San Bartolome-2018. Tuvo como muestra a 40 enfermeras, se utilizó la técnica de la encuesta para la obtención de datos, y se empleó los instrumentos Trait Meta –Mood Scale para medir la inteligencia emocional y The Nursing Stress Scale para medir el estrés laboral. Dentro de los resultados de inteligencia emocional se obtuvo que el 67,5 % de enfermeras presentaron promedio desarrollo y el 17,5 % un buen desarrollo; y en cuanto al estrés laboral, el 57,5 % de enfermeras tienen un estrés laboral medio y el 42,5 % bajo. Para determinar la asociación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral se empleó la prueba estadística del chi cuadrado, el cual fue de 0,081, es decir que no existe asociación entre inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras del servicio de Gineco Obstetricia. (35)

Anglas Suarez en Lima durante el año 2020 realizó un estudio titulado Inteligencia emocional y desempeño laboral por competencias en el personal de UCI COVID del hospital público privado, Lima, 2020. El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y de tipo correlacional, tuvo como propósito determinar la relación que hay entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal de UCI COVID. La muestra se conformó por 72 enfermeras, aquellas que tuvieran más de 2 años de experiencia en el área y que sean especialistas en cuidados intensivos; a ellas se le aplicó la prueba de Barón para medir la inteligencia emocional y para evaluar el desempeño laboral se usó la Guía de Evaluación Competencial. Se evidenció que el 70.83% presentaron un alto nivel de inteligencia emocional alto, el 26,39% un nivel medio y el 2.7% un nivel bajo, asimismo en relación con el desempeño laboral, tenemos que el 55.56% obtuvieron un nivel alto, el 40.8% un nivel medio y el 4.17% un nivel bajo, concluyendo con un valor de ($P = ,000 < 0.05$) y un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=.512$) que existe relación significativa directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. (36)

Camarena Chamaya en Lima durante el año 2020 realizó la investigación titulada Inteligencia emocional en enfermeros que laboran en un servicio de hospitalización COVID 19 del Hospital Nacional Dos De Mayo, 2020. La investigación fue de enfoque cuantitativo, su diseño descriptivo y de corte transversal, tuvo como propósito determinar la inteligencia emocional en enfermeros que laboran en un servicio de hospitalización COVID 19 del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020. La población estuvo constituida por 80 profesionales de enfermería donde su técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24). Se evidenció que el 33,3% de participantes presentan inteligencia emocional baja, el 32,5% inteligencia emocional excelente y el 31,3% inteligencia emocional adecuada; llegando a la conclusión que la inteligencia emocional en enfermeras que laboran en un servicio de hospitalización COVID 19 fue baja. (37)

Camiloaga Vargas en Lima durante el año 2020 realizó un estudio titulado Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima- 2020. La investigación fue de tipo básico, no experimental, de tipo básico, transversal y correlacional, tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el estrés y afrontamiento en el personal de enfermería del servicio de emergencia COVID-19 del Hospital Marino Molina Scippa. El estudio estuvo conformado por 51 profesionales. Se aplicó la técnica de la encuesta, teniendo dentro de los resultados, que el 80% de participantes fueron mujeres y el 20% varones; el 57% se encontraron entre 26 y 45 años; el 45% fueron solteras; el 37% presentaron un tiempo de servicio en el rango de 1 a 5 años; el 78% fueron contratados. Respecto al nivel de estrés, se determinó que el 48% manifiesta nivel de estrés alto y el 52% nivel medio; en cuanto al nivel de afrontamiento se encontró que el 88% de enfermeros presentó un afrontamiento regular, 8% un buen afrontamiento y el 4% un mal afrontamiento. Concluyendo estadísticamente ($p=0.424$) que no hay relación entre el estrés y afrontamiento en profesionales de enfermería del servicio de emergencia COVID-19. (38)

2.3. Marco conceptual

Inteligencia emocional: Es la habilidad de sentir, comprender, gestionar y regular tanto los sentimientos de uno mismo y de los demás (39).

Estrés laboral: Es la respuesta psicológica y física que se origina cuando las exigencias laborales no se rigen a las habilidades, recursos o necesidades del trabajador (40).

Edad: Es el periodo de tiempo transcurrido en que un ser humano ha vivido desde su existencia (41).

Sexo: Conjunto de relaciones y características que están entablados en la sociedad considerado por varones y mujeres (42).

Tiempo de servicio: Años de servicio, es la experiencia que obtiene la persona a lo largo de un periodo de tiempo, y está relacionado con el puesto de trabajo que ejerció (43).

2.4. Sistemas de hipótesis

2.4.1. Hipótesis de trabajo o de investigación (Hi)

La inteligencia emocional está asociada al estrés laboral en enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - ESSALUD, 2021.

2.4.2. Hipótesis nula (Ho)

La inteligencia emocional no está asociada al estrés laboral en enfermeras de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - ESSALUD, 2021

2.5. Variables e indicadores

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

- ESTRÉS LABORAL

Definición Operacional: Medida a través de una encuesta que está conformada por 22 ítems de opción múltiple, a la cual se le asignó un valor determinado a cada opción, cuyo puntaje máximo de la encuesta es 88 puntos y el mínimo 22 puntos (Anexo N° 02).

ESCALA DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE

➤ Ordinal

INDICADOR

➤ ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

CATEGORÍAS DE LA VARIABLE

- Nivel de estrés laboral Bajo
- Nivel de estrés laboral Medio
- Nivel de estrés laboral Alto

ÍNDICE

- Bajo 22 – 44 puntos
- Medio 45 – 65 puntos
- Alto 66 – 88 puntos

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

- INTELIGENCIA EMOCIONAL

Definición Operacional: Medida a través de una encuesta que consta de 20 ítems de opción múltiple, donde se asignó un determinado valor a cada opción, cuyo puntaje máximo de la encuesta es 80 puntos y el mínimo 20 puntos (Anexo N° 01).

ESCALA DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE

- Ordinal

INDICADOR

- ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL “TMMS – 24”

CATEGORÍAS DE LA VARIABLE

- Inteligencia emocional Baja
- Inteligencia emocional Media
- Inteligencia emocional Alta

ÍNDICE

- Bajo 20 - 40 puntos
- Medio 41 – 59 puntos
- Alto 60 - 80 puntos

2.5.3. CO- VARIABLES:

- EDAD

Definición Operacional: Años cumplidos de las enfermeras de las unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad – EsSalud.

ESCALA DE MEDICIÓN DE VARIABLE:

- Ordinal

INDICADOR:

- En años

CATEGORÍAS DE LA VARIABLE

- Adulto joven
- Adulto de mediana edad
- Adulto mayor

- **ÍNDICE:**

- Adulto joven 20 a 39 años
- Adulto de mediana edad 40 a 64 años
- Adulto mayor 65 en adelante

- **SEXO**

Definición operacional: Diferencias biológicas entre un varón y una mujer.

ESCALA DE MEDICIÓN DE VARIABLE

- Nominal

INDICADOR

- Sexo

CATEGORÍAS DE LA VARIABLE E ÍNDICE

- Masculino
- Femenino

- **TIEMPO DE SERVICIO**

Definición operacional: Periodo de ejercicio laboral en años identificado en el personal de enfermería de unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad, EsSalud.

ESCALA DE MEDICIÓN DE VARIABLE

- Nominal

INDICADOR

- Tiempo

CATEGORÍAS DE LA VARIABLE E ÍNDICE:

- Menor a 1 año
- 1 a 5 años
- 6 a más

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

La investigación fue de tipo aplicada correlacional.

3.2. Población y muestra de estudio

Población

Estuvo conformada por el total de enfermeras que laboran en las unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – ESSALUD; que cumplieron con los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión:

Enfermera que laboró durante la pandemia en unidad crítica COVID, contratada o nombrada; y que aceptó participar voluntariamente de la investigación.

Criterios de exclusión:

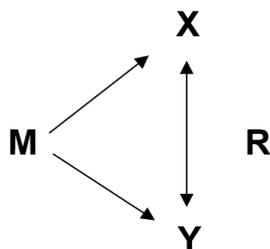
Enfermera que se encontraban de licencia o vacaciones durante el período de la recolección de los datos; de otro servicio que no se encontraban en la relación del horario brindado por la jefatura del servicio.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 62 enfermeras, la misma que se obtuvo mediante la utilización del paquete GPower (Anexo N° 03), asumiendo un nivel de significancia del 5% (Error del tipo I), la probabilidad del tipo II del 80 % y teniendo en cuenta el valor de correlación de nuestra prueba piloto $r=0.349$, la cual se realizó a una muestra representativa de 15 enfermeras que laboran en la Clínica Sánchez Ferrer – SANNA. (Anexo N°04)

3.3. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, ya que no hubo manipulación de las variables de estudio; de tipo correlacional debido a que se comprobó la asociación entre las variables de interés; y de corte transversal porque la recopilación de datos fue realizada en un momento específico.



Dónde:

M = Enfermeras de unidades críticas

X = Nivel de Inteligencia Emocional

R = Relación

Y = Nivel de Estrés Laboral

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Debido a la coyuntura actual del COVID-19, se solicitó autorización a la jefa de enfermeras de las unidades críticas COVID la realización del estudio, para lo cual nos brindó el horario del servicio donde estaba la relación de enfermeras y sus turnos de trabajo respectivos. (Anexo N°05). La distribución en las unidades críticas COVID, se divide en 4 servicios de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), de tal manera que encontramos UCI "A", UCI "B", UCI "C" y UCI "D", donde cada unidad cuenta con 17; 15; 22 y 16 enfermeras respectivamente.

Para recolección de los datos, se ubicó de manera individual a cada enfermera que cumpliera con los criterios de inclusión, luego se procedió a explicar la finalidad del estudio, se solicitó su participación voluntaria, se disolvieron las dudas que tuvieron, se aseguró la confidencialidad y anonimato de su participación y finalmente se registraron sus números telefónicos, ya que con

ello se les envió un enlace con las encuestas elaboradas en la plataforma de Google Drive través de la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp. (Anexo N°06)

El instrumento para medir el nivel de inteligencia emocional fue la Escala “Trait Meta Mood Scale –TMMS 24” de Fernández y Ramos, el cual se modificó por las autoras del estudio, medido en escala Likert de 1 a 4, consiste en 20 ítems que se distribuyen en 3 dimensiones; atención emocional, referida a la capacidad para valorar y reconocer las emociones y lo vamos a encontrar en los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7; claridad emocional que expresa la comprensión de las emociones y lo encontramos en los ítems 8, 9, 10, 11, 12 y 13; y reparación emocional que valora la regulación emocional y lo encontramos en los ítems 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20. Se clasifica de la siguiente manera:

- Inteligencia Emocional Baja: 20 - 40 puntos
- Inteligencia Emocional Media: 41 – 59 puntos
- Inteligencia Emocional Alta: 60 - 80 puntos

El instrumento para medir el estrés laboral, fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventor, consta de 22 preguntas con 4 opciones (escala de Likert), presenta tres dimensiones, la primera es despersonalización, el cual va a desarrollar sentimientos negativos en el enfermero, lo vamos a encontrar en los ítems 5, 10, 11, 15, 22; agotamiento emocional, que se va a caracterizar por una sensación de ahogamiento en el trabajo y lo encontramos en los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 y por último falta de realización personal, que va a ser sentir al enfermero que sus requerimientos laborales van a superar su capacidad de resistencia y responde los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Se clasifica de la siguiente manera:

- Estrés Laboral Bajo 22 – 44 puntos
- Estrés Laboral Medio 45 – 65 puntos
- Estrés Laboral Alto 66 – 88 puntos

Este cuestionario tiene un tiempo máximo de resolución de 10 minutos, al finalizar las encuestas se revisó que estén correctamente llenadas.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

En este estudio la información obtenida fue procesada, utilizando SOFTWARE SPSS. Versión 25.0. Para la presentación de los resultados se organiza en tabulaciones simples y cruzadas, tomando en cuenta los objetivos presentados en el proyecto.

Validez y confiabilidad

Para la validez de los instrumentos se aplicó el coeficiente de Spearman-Brown; en el primer instrumento que evalúa el nivel de inteligencia emocional se tuvo como resultado un coeficiente de 0.604, y en el instrumento que mide el nivel de estrés laboral, un coeficiente de 0.670; de manera que ambos instrumentos cuentan una buena validez (Anexo N° 07, 08).

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el Alpha de Crombach. Según Ruíz Bolívar (2002) le corresponde un valor entre 0 y 1. (44,45) (Anexo N°09)

El Alpha de Crombach para la Escala de Inteligencia Emocional "TMMS-24", es de 0.862, según la clasificación, es "Muy buena". La dimensión Atención emocional, tiene 0.881, que es "Muy buena", la dimensión Claridad, tiene 0.816 que es "Muy buena" y la dimensión tiene un Alpha de Crombach de 0.736 que es "Muy buena". (Anexo N° 10)

El Alpha de Crombach para la Escala de Maslach Burnout Inventory, es de 0.744, que según la clasificación es "Muy buena". Para la dimensión Cansancio Emocional, tiene un Alpha de Crombach de 0.827, que es "Muy buena", la dimensión Despersonalización tiene un Alpha de Crombach de 0.744, que es "Muy buena" y la dimensión Falta de Realización personal tiene un Alpha de Crombach de 0.826, que es "Muy buena". (Anexo N° 11)

Entonces tenemos que las dos escalas se ubican en el rango de clasificación de “Muy buena”, por lo tanto, estamos trabajando con dos instrumentos confiables.

3.6. Consideraciones éticas

Para este trabajo de investigación se consideró la Declaración Internacional de Helsinki, cuya finalidad es asegurar y promover el respeto por los participantes en estudio, para lo cual es importante brindar toda la información respecto al tema, aclarando dudas y motivando la participación voluntaria, es imprescindible especificar el anonimato y garantizar la confidencialidad de la información recopilada, favoreciendo la no maleficencia.

Este trabajo de investigación estimó los principios éticos del Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú de Enfermeros del Perú, por ende, la realización de dicho trabajo contribuye a la carrera y a la vez como un aporte teórico para estudios posteriores, correspondiente sobre el nivel de inteligencia emocional asociada al estrés laboral (46).

IV. RESULTADOS

TABLA N° 1

CARACTERÍSTICAS SEGÚN EDAD, SEXO, TIEMPO DE SERVICIO DE LAS ENFERMERAS DE UNIDADES CRÍTICAS COVID DEL HOSPITAL ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA – ESSALUD, 2021

CARACTERÍSTICAS GENERALES	N°	%
EDAD		
Adulto Joven	52	83.9%
Adulto de mediana edad	10	16.1%
Adulto Mayor	0	0%
TOTAL	62	100%
<hr/>		
SEXO		
Femenino	62	100%
Masculino	0	0%
TOTAL	62	100%
<hr/>		
TIEMPO DE SERVICIO		
Menor a 1 año	8	12.9%
1 a 5 años	48	77.4%
6 a más	6	9.7%
TOTAL	62	100%

Fuente: Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – EsSalud, 2021. Aplicación de encuesta de recolección de datos generales

TABLA N° 2

NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN ENFERMERAS DE UNIDADES CRÍTICAS COVID DEL HOSPITAL ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA - ESSALUD, 2021

INTELIGENCIA EMOCIONAL	N°	%
NIVEL MEDIO	38	61.3%
NIVEL ALTO	24	38.7%
TOTAL	62	100%

Fuente: Aplicación de la Escala "Trait Meta Mood Scale –TMMS 24" sobre el Nivel de Inteligencia Emocional en enfermeras de unidades críticas covid del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – Essalud, 2021.

TABLA N° 3

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DE UNIDADES CRÍTICAS COVID DEL HOSPITAL ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA – ESSALUD, 2021

ESTRÉS LABORAL	N°	%
NIVEL BAJO	28	45,2%
NIVEL MEDIO	34	54,8%
TOTAL	62	100%

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventor sobre el Nivel de Estrés Laboral en enfermeras de unidades críticas covid del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – Essalud, 2021.

TABLA N° 4

ASOCIACIÓN ENTRE EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DE UNIDADES CRÍTICAS COVID DEL HOSPITAL ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA – ESSALUD, 2021

ESTRÉS LABORAL	INTELIGENCIA EMOCIONAL				TOTAL
	Nivel Medio		Nivel Alto		
	N°	%	N°	%	
Nivel Bajo	24	85,7%	4	14,3%	28
Nivel Medio	14	41,2%	20	58,8%	34
TOTAL	38	61,3%	24	38,7%	62

Fuente: datos primarios. (Chi-cuadrado=12.838, p=0.000)

V. DISCUSIÓN

En la tabla N.º 1 se observó que el 83.9% de enfermeras fueron adultas jóvenes y el 16.1% adultas de mediana edad; asimismo el 100% de enfermeras fueron de sexo femenino; en cuanto al tiempo de servicio el 77.4% de enfermeras tuvo un tiempo menor a 5 años. Estos resultados difieren a los reportados por Camiloaga V; quien encontró que el 57% tienen entre 26 y 45 años; 80% de profesionales de enfermería fueron de género femenino y 20% masculino, tiempo de servicio de 1 a 5 años 37%.

Como se aprecia en esta primera tabla, encontramos un gran porcentaje de enfermeras adultas jóvenes con un tiempo de servicio menor a 5 años, lo que representa una fortaleza para la realidad problemática que se está atravesando actualmente a consecuencia del Covid 19, este ciclo etario de enfermeras jóvenes se destaca la vitalidad en sus destrezas y habilidades para ejercer el cuidado del ser humano a su cargo.

En la tabla N.º 2 se observa el nivel de inteligencia emocional de las enfermeras de áreas críticas covid del Hospital Alta Complejidad donde tenemos que el 61.3 % enfermeras presento nivel medio de Inteligencia Emocional y el 38.7 % nivel alto de Inteligencia Emocional. Estos resultados difieren a los encontrados por Camarena Ch. quien reporto que la inteligencia emocional fue baja en el 36,3% de enfermeras, seguido de un 32.5% que tuvo nivel excelente; así mismo difieren con los encontrados por Anglas S. que reporto que el 70.83% obtuvo nivel de inteligencia emocional alto, el 26,39% nivel medio y el 2.7% un nivel bajo.

En los resultados hallados se presentan niveles medios y altos; esto confirma lo que Goleman afirmó respecto a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades de las personas que perciben, realizan, mantienen el control y tienen confianza en sí mismos. Por lo tanto, la inteligencia emocional es una habilidad necesaria para las enfermeras, promoviendo la adaptación y manejo de situaciones estresantes y reduciendo los efectos del síndrome de burnout (22).

En la tabla N° 3 representa el nivel de estrés laboral de las enfermeras de áreas críticas covid del Hospital Alta Complejidad donde tenemos que el 54.8 % enfermeras presento nivel medio de estrés laboral y el 45.2 % enfermeras nivel bajo de estrés laboral. Encontrando similitud con los reportados por García G. quien reporto que el nivel de estrés fue medio en el 59.5% de enfermeras y un 37.3% con nivel bajo, mientras que el nivel alto de estrés solo en el 3.2%. Así mismo estos resultados son contradictorios a los que obtuvo Betancourt D. donde evidencio que el 21% de los encuestados tuvo alto nivel de estrés, mientras que el 79% bajo nivel de estrés laboral.

Estos resultados permiten evidenciar, que el personal de enfermería en un porcentaje elevado, se encuentran laborando bajo estrés en un nivel medio, lo que representa una realidad que requiere un abordaje integral dentro de las instituciones que laboran.

En la tabla N° 4, muestra la asociación que existe entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, evidenciando que las enfermeras que obtuvieron nivel bajo de estrés laboral, el 85.7 % enfermeras presentan Inteligencia Emocional Media y el 14.3 % enfermeras presentan Inteligencia Emocional Alta. Tenemos también como resultado significativo que del total de enfermeras que presentaron nivel medio de estrés laboral, el 41.2 % enfermeras presentan Inteligencia Emocional Media y el 58.8 % enfermeras presentan Inteligencia Emocional Alta.

Sobre este aspecto podemos confirmar que la relación de la inteligencia emocional y puede ser útil para hacer frente a la carga emocional a la que está expuesta el profesional de enfermería, promoviendo la adaptación y manejo de situaciones estresantes y reduciendo los efectos del síndrome de burnout (19, 22).

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a las características según edad, sexo y tiempo de servicio tenemos que: el 83.9% de las de enfermeras tienen de 25 a 35 años, con relación al sexo tenemos que el 100% son mujeres y en cuanto al tiempo de servicio observamos que el 77.4% laboran de 1 a 5 años.
2. Con relación al nivel de Inteligencia Emocional, tenemos que el 61.3 % de enfermeras presentaron nivel medio de Inteligencia Emocional y el 38.7 % nivel alto.
3. El 45.2 % de enfermeras tuvo nivel bajo de estrés laboral y el 54.8 % nivel medio de estrés laboral.
4. La Inteligencia Emocional y el Estrés Laboral de las enfermeras de las unidades críticas COVID del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, tienen un coeficiente de correlación de Pearson ($r= 0.524$ $p=0.000$), lo que indica correlación altamente significativa al nivel del 5 %. También se verifica con el Chi-cuadrado=12.838 que corresponde un nivel alto de significancia del 1 %.

VII. RECOMENDACIONES

En relación con los resultados obtenidos en esta investigación, a continuación, presentamos nuestras recomendaciones:

1. Crear una cultura de trabajo en equipo que propicie la participación del personal en la toma de decisiones que afecte directamente a su entorno; así como planificar semestralmente actividades recreacionales y reuniones de intercambio social.
2. Fomentar el desarrollo profesional a través de capacitaciones, para lograr que el personal de enfermería se sienta motivado; fortaleciendo su nivel compromiso e identificación con la institución.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mitchell C. OPS/OMS [Internet]. Paho.org. 2019 [citado el 16 de octubre de 2021]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es
2. Fuentes GP. Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. Rev colomb enferm [Internet]. 2020;19(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18270/rce.v19i1.2970>
3. Mahmut A, Oğuz I. Effects of health employees on motivations of emotional intelligence levels. Dumlupinar University Journal of Social Sciences [revista en Internet] 2012 [acceso 21 de abril de 2020]; 32: 1-5. Disponible en: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4774/65731#article>
4. Tatar A, Tok S, Saltukoğlu G. Adaptation of the revised schutte emotional intelligence scale into turkish and examination of its psychometric properties. KlinikPsikofarmakoloji Bulteni [revista en Internet] 2011 [acceso 30 de abril de 2020]
5. Aguilera Moreno, María José. El papel de la Inteligencia Emocional en enfermería. Rev Presencia 2016 ene-jun, 12(23). Disponible en <<http://www.index-f.com/p2e/n23/p10899.php>> Consultado el 20 de Julio del 2021
6. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés [sede Web]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2004 [citado el 8 diciembre del 2018]. [Internet]. Disponible desde: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
7. Antara D. Trabajadores con estrés están propensos al Síndrome de Burnout [Internet]. Diariomedico.pe. [citado el 2 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.diariomedico.pe/?p=11681>

8. Piñeiro Fraga María. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enferm. glob.* [Internet]. 2013 Jul [citado 2021 Jul 27]; 12(31): 125-150. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008&lng=es.
9. Moreno Jiménez Bernardo. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2011 [citado 2021 Jul 27]; 57(Suppl 1): 4-19. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.
10. Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Xiang-Yang B et al. The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *Lancet Psychiatry.* 2020;7(3): e14. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30047-X.
11. Cuidados básicos de Enfermería de pacientes en Unidades de Cuidados Intensivos - Revista Electrónica de Portales Medicos.com (revista-portalesmedicos.com)
12. Pereira J, Fagundo-Rivera J, Ayuso-Murillo D, Martínez-Riera JR, Ruiz-Frutos C. Impacto del SARS-CoV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública.* 2020; 94: 23 de julio e202007088
13. Castaño González FC, Tocoche Pardo YM. Inteligencias múltiples y competencias emocionales en estudiantes universitarios. 2018 [citado el 29 de julio de 2021]; Disponible en: <https://dehesa.unex.es:8443/handle/10662/7949>
14. Goleman D. *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós. Barcelona - España;2003. 291 p.
15. Atila A. Usage of emotional intelligence in evaluating managerial success: a study on student dormitory managers. Akdeniz İ.İ.B.F. *Dergisi* [revista en Internet] 2002 [acceso 2 de mayo de 2020]; 4(4): 26-42. Disponible en: <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868918.pdf>

16. Freshwater D, Stickley T. The heart of the art: Emotional intelligence in nurse education. *Nursing Inquiry* [revista en Internet] 2004 [acceso 2 de mayo de 2020]; 11(2): 91-98. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15154888>
17. Los distintos tipos de inteligencia emocional [Internet]. Universidadviu.com. [citado el 31 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/los-distintos-tipos-de-inteligencia-emocional>
18. Sánchez-Teruel, David, & Robles-Bello, María Auxiliadora. (2018). Instrumentos de evaluación en inteligencia emocional: una revisión sistemática cuantitativa. *Perspectiva Educativa*, 57(2), 27-50. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.57-iss.2-art.712>
19. Van Dusseldorp L, Van Meijel B, Derksen J. Emotional intelligence of mental health nurses. *Journal of Clinical Nursing* [Internet] 2011 [consultado 20 de febrero 2020];20(3-4):555-562. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.03120.x>
20. FERNÁNDEZ BERROCAL, Pablo, EXTREMERA PACHECO, Natalio La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* [en línea]. 2005, 19(3), 63-93[fecha de Consulta 12 de Agosto de 2021]. ISSN: 0213-8646. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927005>
21. Fernando Mora y David González Raga T del I. LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL [Internet]. Codajic.org. 1999 [citado el 29 de julio de 2021]. Disponible en: http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/La.practica.de_.la_.inteligencia.emocional.pdf
22. Arrogante Maroto O, Aparicio Zaldívar EG. Factores sociodemográficos relacionados con la inteligencia emocional en los profesionales de Enfermería. *Metas Enferm* [Internet] 2016 [consultado 15 de febrero 2020];19(6):68–73. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&db=cm&A=116948430&lang=es&site=ehost-live>

23. Slipak O. Estrés laboral. ALCMEON. [Online]. 1996; [Citado el 10 de Mayo del 2017] 4. Disponible en: https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
24. ABCDELESTRES [Internet]. 2015[citado el 10 de Mayo del 2017] Disponible en: <https://abcdelestres.wordpress.com/2015/05/13/el-estres-segun-la-organizacion-mundial-de-la-salud/>. Aguirre N, Balmaceda G y Lara F. Actitud del personal de enfermería ante la rotación por los servicios hospitalarios [proyecto de investigación]. Universidad Nacional de Córdoba: Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería; 2008. Disponible en: http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/aguirre_norma.pdf
25. Estrés laboral en Enfermería: hacia un lugar de trabajo más saludable. [Online]. [Citado el 10 de Mayo del 2017] Disponible en: http://www.anecipn.org/ficheros/20062807/Microsoft_Word_ESTRES_LABOR_AL_EN_ENFERMERIA_HACIA_UN_LUGAR_.pdf
26. Meza M, Estrés laboral en profesionales de enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento. [Online]. 2012; [Citado el 22 de diciembre del 2017]; disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf>
27. Vinaccia A S, Alvaran F L. El síndrome de Burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. UnivPsychol Bogotá (Colombia) 2014; 3 (1): 35-45.
28. Mesa Castro Nuria. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Ene. [Internet]. 2019 [citado 2021 Jul 29] ; 13(3): 13310. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010&lng=es. Epub 24-Feb-2020.
29. Correa W. Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2013 [Tesis de grado]. Lima: 2013
30. Nakakis K, Ouzouni C. Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: a research review. Health Science Journal [revista en Internet] 2008 [acceso 12 de mayo de 2020]; 2(4): 183-195. Available from: <https://www.hsj.gr/medicine/factors-influencing-stress-and-job-satisfaction-ofnurses-working-in-psychiatric-units-a-research-review.php?aid=3653>

31. Waddill G, Suzanne M. Stress, Fatigue, and Burnout in Nursing. *Journal of Radiology Nursing* [revista en Internet] 2019 [acceso el 17 de mayo de 2020]; 38(1): 1-3. Available from: <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2018.10.005>
32. Jennings B. Work Stress and Burnout Among Nurses: Role of the Work Environment and Working Conditions. *Patient Safety and Quality: An EvidenceBased Handbook for Nurses* [revista en Internet] 2008 [acceso el 30 de abril de 41 2020]; 382(8): 1-11. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK2668/>
33. Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. Estrés Laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19: Estrés Laboral durante la Pandemia de Covid. *UNESUM-Ciencias*. 2020;4(3):41–50.
34. García García y cols. Estrés Laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19.
35. Huaman B, Tanco C. Inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio gineco obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - 2018. [Internet]. Edu.pe. [citado el 31 de julio de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1900/TITULO%20-%20Huam%C3%A1n%20Baca%2C%20%20Alicia%20Rebeca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Pademengidels. Escuela de Posgrado [Internet]. Edu.pe. [citado el 17 de octubre de 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56466/Anglas_SCDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

37. Camarena Chamaya LM. Inteligencia Emocional en enfermeros que laboran en un servicio de hospitalización covid 19 del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020. Universidad Privada Norbert Wiener; 2020.
38. Camiloaga. Estrés y Afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia covid-19, Hospital Marino Molina Scippa De Comas, Lima- 2020 [Internet]. Edu.pe. [citado el 18 de octubre de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/688/1/Maria%20Estela%20Camiloaga%20Vargas.pdf>
39. Salovey P, Mayer J, Goldman S, Turvey C, Palfai T. Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. *Emotion, disclosure, & health* [revista en Internet] 1995 [acceso 30 de abril de 2020]; 125-154. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1995-98769-006>
40. Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral [sede web]. Ginebra - Suiza: Organización Internacional del Trabajo; 2017 [acceso 07 de abril de 2018]. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
41. Vargas, E. y Espinoza, R. Tiempo y edad biológica. *Arbor*, 189 [internet] 2013. [citado el 01 de dic 2018] disponible en: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/1563/1618>
42. Organización Mundial de la Salud [internet].2018. [citado el 01de dic 2018]disponible <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
43. Blanch J. Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos. Primera edición. 1ª ed. Editorial UOC. Barcelona; 2003.
44. Santabárbara J. Cálculo del intervalo de confianza para coeficientes de correlación por sintaxis en SPSS. *REIRE* [Internet]. 2019Jul.1 [citado 2021Aug.2];12(2):1–14. Disponible en: <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2019.12.228245>
45. Dacto T, Vinicio J. ALFA DE CRONBACH PARA VALIDAR UN CUESTIONARIO DE USO DE TIC [Internet]. Edu.ec. [citado el 2 de agosto de 2021]. Disponible en: http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/9807/1/mkt_n10_04.pdf

46. Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet]. Wma.net. [citado el 10 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

ANEXOS

ANEXO N° 01



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE ENFERMERÍA

ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL “TMMS – 24”

AUTORES: Extremera, N. y Ramos, N. (2004)

MODIFICADO POR: Meléndez A. y Otiniano V.

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. Agradezco su participación.

N°	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Presto mucha atención a mis sentimientos				
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento				
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones				
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo				
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos				
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente				
7	Tengo claro mis sentimientos				
8	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos				
9	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas				
10	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones				
11	Puedo manifestar mis sentimientos con facilidad				

12	Puedo expresar mis emociones fácilmente				
13	Puedo llegar a comprender mis emociones				
14	Cuando me siento triste, suelo tener una visión optimista				
15	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables				
16	Si doy demasiadas vueltas a las cosas complicándolas, trato de calmarme				
17	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo				
18	Tengo mucha energía cuando estoy feliz				
19	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo				
20	Cuando siento miedo intento rápidamente pensar en algo positivo				

ANEXO N° 02



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE ENFERMERÍA

ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

AUTORES: Maslach y Jackson (1981)

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario tiene el objetivo de medir el estrés laboral, para lo cual solicito su colaboración respondiendo con sinceridad a cada enunciado con una "X", garantizándole que la información brindada será anónima. Agradezco su participación.

N°	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo				
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío				
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado				
4	Siento que puedo entender fácilmente a los Pacientes				
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales				
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa				
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes				
8	Siento que mi trabajo me está desgastando				
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				

10	Siento que me he hecho más duro con la gente				
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente				
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo				
13	Me siento frustrado en mi trabajo				
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo				
15	Siento que realmente no les importa lo que les ocurra a mis pacientes				
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa				
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes				
18	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes				
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo				
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada				
22	Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas				

ANEXO N° 03

PROGRAMA GPOWER PARA OBTENER LA MUESTRA

The screenshot shows the G*Power 3.1.9.7 software interface. The window title is "G*Power 3.1.9.7". The menu bar includes "File", "Edit", "View", "Tests", "Calculator", and "Help". The main window has two tabs: "Central and noncentral distributions" and "Protocol of power analyses". The "Protocol of power analyses" tab is active, showing a log of the current session: "[3] -- Friday, September 24, 2021 -- 22:06:34". Below the log, the test configuration is displayed:

- Exact** – Correlation: Bivariate normal model
- Options:** exact distribution
- Analysis:** A priori: Compute required sample size
- Input:**
 - Tail(s) = Two
 - Correlation ρ H1 = 0.349
 - α err prob = 0.05
 - Power (1- β err prob) = 0.80
 - Correlation ρ H0 = 0
- Output:**
 - Lower critical r = -0.2500349
 - Upper critical r = 0.2500349
 - Total sample size = 62
 - Actual power = 0.8055906

Below the log, the "Test family" is set to "Exact" and the "Statistical test" is "Correlation: Bivariate normal model". The "Type of power analysis" is "A priori: Compute required sample size – given α , power, and effect size".

The "Input Parameters" section includes a "Determine =>" button and a table of input values:

Parameter	Value
Tail(s)	Two
Correlation ρ H1	0.349
α err prob	0.05
Power (1- β err prob)	0.80
Correlation ρ H0	0

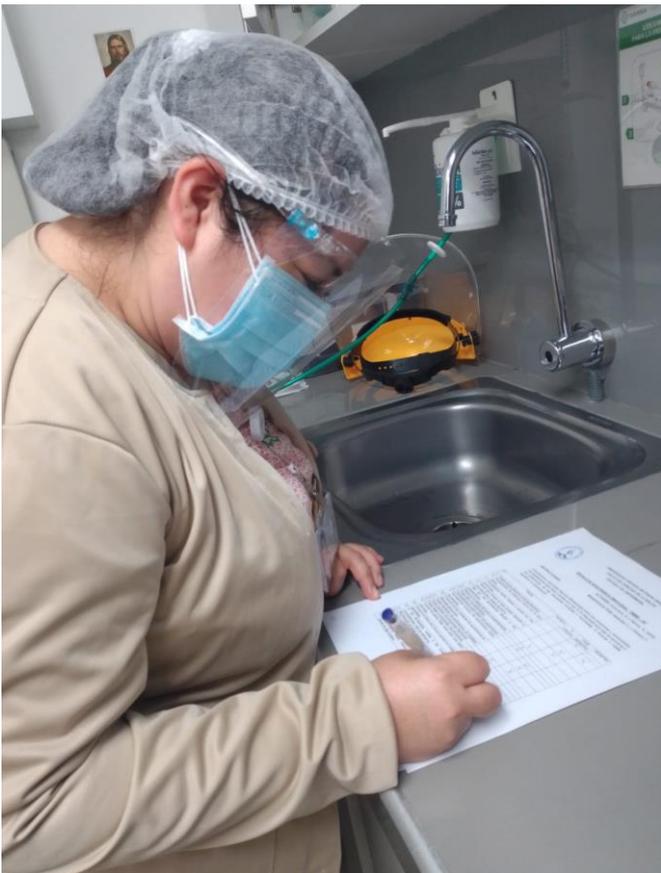
The "Output Parameters" section shows a table of output values:

Lower critical r	-0.2500349
Upper critical r	0.2500349
Total sample size	62
Actual power	0.8055906

At the bottom of the window, there are three buttons: "Options", "X-Y plot for a range of values", and "Calculate".

ANEXO N° 04

APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO A ENFERMERAS DE LA CLÍNICA SANNA- SÁNCHEZ FERRER



ANEXO N° 05

HORARIOS DE LAS ENFERMERAS

EsSalud Seguridad Social para todos	
RED ASISTENCIAL	
DEPARTAMENTO	
ESPECIALIDAD	
N°	MES JULIO
1	REBAZA TORO CECILIA
2	MARIN GOMEZ ANITA
3	GAYTAN CASTILLO DAYSI
4	DELGADO MARQUINA CECILIA
5	IGLESIAS GONZALES PAOLA
6	SANCHEZ ARROYO CINTHIA
7	GUTIERREZ NARVAEZ BRENDA
8	VENTURO NAPAN ELIANA
9	ALVAREZ AGUILAR MARIANELLA
10	SUAREZ ROJAS SOFIA
11	SALINAS ZAVALA FANNY
12	CHAVEZ ZAVALA KELLY
13	MORENO MEZA MILAGROS
14	COBIAN BECERRA JESSICA
15	MERINO RODRIGUEZ CARLA

EsSalud Seguridad Social para todos	
RED ASISTENCIAL	
DEPARTAMENTO	
ESPECIALIDAD	
N°	MES JULIO
1	PEREZ CHAVEZ SONIA
2	ERRIVARES LLAURI ISABEL
3	ARIAS DELGADO EDINSON
4	NUÑEZ ZAPATA OLIVIA
5	RODRIGUEZ LLAPO ROXANA
6	OBESO BEJARANO DIANA
7	BLAS LIÑAN CECILIA
8	VILCA GARCIA YEISON
9	CHAVARRY TRONCOSO YESSICA
10	ESPINO ARTEAGA JELIM
11	MONSEFU QUIROZ RUTH MARIBEL
12	VASQUEZ DIAZ ROCIO
13	CABRERA SERRANO JAHAIRA
14	VARGAS RODRIGUEZ YULI
15	EUSEBIO HUATAY SELVI MARIBEL
16	DIAZ ANICETO SEGUNDO
17	PILCON GONZALES KARINA

N°	MES JULIO
1	MERINO PAREDES YSABEL
2	POLO SANCHEZ ROSMERY
3	CALDERON ASMAT SHARON
4	SAAVEDRA CALVA JULISSA
5	BASILIO RODRIGUEZ CARLA
6	DELGADO PEREZ FIORELLA
7	MARIÑOS VANINI MARISOL
8	REYNA DOMINGUEZ EDITH
9	MANTILLA LARA CARMEN
10	SEGURA SANCHEZ ELKA
11	GUADALUPE ZAVALA HERNAN
12	VALDIVIEZO PERCEDES SONIA
13	SANCHEZ MIRANDA YURI
14	REYES VELIZ SARA
15	ZAVALA LOPEZ FLOR
16	GRADOS BECERRA PATRICIA
17	RAMIREZ VALLEJOS JANET
18	PERALTA OLIVARES JAHIR
19	BENITES MEREJILDO GIOVANNI
20	REYES RODRIGUEZ ZAIDA
21	AGUILAR PATOW GIULIANA
22	HOYOS PRIETO MARIA
TOTAL	

EsSalud Seguridad Social para todos	
RED ASISTENCIAL	
DEPARTAMENTO	
ESPECIALIDAD	
N°	MES JULIO
1	MANTILLA CHUNQUE MARIA
2	FERNANDEZ BOY KELLY
3	QUISPE PLASENCIA MARISELA
4	VILLAVICENCIO FLORIAN CECILIA
5	VELASQUEZ PINEDO MIRIAN
6	CABANILLAS MILLIAN MARLID
7	VILCA ZARE DANIXA
8	MORENO BERNUY CINTHYA
9	OLIVERA OLIVERA SILVIA
10	URIOL BOLAÑOS CINDY
11	QUISPE LAVADO MELISSE EMELY
12	GONZALES AGUILAR KARLA
13	SALVATIERRA CALDERON JENNY
14	PORTAL CARRUTERO WENDY MIDOURY
15	PAREDES ZAVALA ROBIN
16	LUJAN CABALLERO MONICA
TOTAL	

ANEXO N° 06

ENCUESTAS ELABORADAS EN LA PLATAFORMA DE GOOGLE DRIVE

 UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE ENFERMERÍA

INTELIGENCIA EMOCIONAL ASOCIADA AL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DE UNIDADES CRÍTICAS COVID DEL HOSPITAL ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA - ESSALUD, 2021

Por favor brindase a responder los cuestionarios del presente trabajo de investigación. Muchas gracias por su disposición.

ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL "TMMS - 24"

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. Agradezco su participación.

1. Presto mucha atención a mis sentimientos *

Nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento *

Nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos *

Nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente *

Nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

7. Tengo claro mis sentimientos *

Nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

Acepto voluntariamente participar en este estudio denominado Inteligencia Emocional asociada al Estrés Laboral en enfermeras de Unidades Críticas Covid del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta - Essalud, que tiene como objetivo identificar si la inteligencia emocional puede estar asociada y así reducir el estrés laboral, teniendo en cuenta que en la actualidad sigue siendo un problema en la salud pública, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el proyecto, que la información que apporto es confidencial, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. *

- Si
 No

3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones *

Nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo *

Nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

8. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos *

Nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

9. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas *

Nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

10. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11. Puedo manifestar mis sentimientos con facilidad *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

12. Puedo expresar mis emociones fácilmente *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13. Puedo llegar a comprender mis emociones *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre

14. Cuando me siento triste, suelo tener una visión optimista *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16. Si doy demasiadas vueltas a las cosas complicándolas, trato de calmarme *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18. Tengo mucha energía cuando estoy feliz *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

19. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

20. Cuando siento miedo intento rápidamente pensar en algo positivo *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18. Me siento estimulado después de haber trabajado con mis pacientes *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

22. Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas *

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

ANEXO N° 07

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN ENFERMERAS: MÉTODO DE DOS MITADES, ESTADÍSTICO DE SPEARMAN-BROWN

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,853
		N de elementos	10 ^a
	Parte 2	Valor	,780
		N de elementos	10 ^b
	N total de elementos		
Correlación entre formularios			,432
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,604
	Longitud desigual		,604
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,590
a. Los elementos son: E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10.			
b. Los elementos son: E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20.			

ANEXO N° 08

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS: MÉTODO DE DOS MITADES, ESTADÍSTICO DE SPEARMAN-BROWN

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,615
		N de elementos	11 ^a
	Parte 2	Valor	,626
		N de elementos	11 ^b
	N total de elementos		
Correlación entre formularios			,504
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,670
	Longitud desigual		,670
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,670
a. Los elementos son: B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8, B9, B10, B11.			
b. Los elementos son: B12, B13, B14, B15, B16, B17, B18, B19, B20, B21, B22.			

ANEXO N° 09

CLASIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE CONFIABILIDAD SEGÚN ALPHA DE CROMBACH

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alpha de Crombach
1	Excelente]0.9 - 1]
2	Muy bueno]0.7 - 0.9]
3	Bueno]0.5 - 0.7]
4	Regular]0.3 - 0.5]
5	Deficiente	[0.0 - 0.3]

Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alpha de Crombach. Fuente: datos de investigación. Elaborado por los autores.

ANEXO N° 10

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN ENFERMERAS SEGÚN ALPHA DE CROMBACH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	56,50	46,189	,559	,851
E2	56,76	44,383	,693	,845
E3	56,84	45,023	,686	,845
E4	56,48	45,074	,639	,847
E5	57,68	49,271	,314	,861
E6	57,05	44,998	,491	,856
E7	55,94	48,094	,613	,851
E8	55,90	50,876	,193	,864
E9	56,18	49,066	,453	,856
E10	56,21	48,693	,494	,855
E11	56,24	47,957	,459	,855
E12	56,37	48,762	,402	,857
E13	56,26	46,654	,639	,849
E14	56,31	49,364	,334	,860
E15	56,18	47,820	,557	,852
E16	56,08	50,797	,228	,863
E17	56,39	44,667	,668	,846
E18	55,63	53,647	-,136	,873
E19	56,31	49,724	,347	,859
E20	56,15	49,831	,299	,861

ANEXO N° 11

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS SEGÚN ALPHA DE CROMBACH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
B1	42,47	22,122	,386	,728
B2	42,92	24,108	,163	,742
B3	42,52	22,287	,378	,729
B4	40,85	23,241	,133	,749
B5	42,85	24,061	,103	,745
B6	42,53	22,450	,347	,731
B7	40,90	22,449	,287	,736
B8	42,48	22,090	,446	,724
B9	40,95	23,391	,114	,751
B10	42,40	21,359	,460	,721
B11	42,58	22,182	,404	,727
B12	40,84	23,416	,132	,748
B13	42,73	23,022	,324	,734
B14	42,44	21,168	,541	,715
B15	42,73	22,661	,411	,729
B16	42,66	22,359	,415	,727
B17	40,74	22,686	,296	,735
B18	40,77	23,719	,099	,749
B19	40,60	22,868	,271	,736
B20	42,55	22,022	,361	,729
B21	41,63	22,631	,210	,743
B22	42,85	23,306	,347	,734

Inteligencia Emocional asociada al Estrés Laboral en enfermeras de unidades críticas covid del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta-EsSalud, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

3

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

3%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

6

Submitted to Universidad Abierta para Adultos

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo