



**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Inteligencia emocional y la sobrecarga laboral de enfermería en la  
unidad cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023**

**Trabajo académico para optar el Título de Especialista  
en Enfermería en Cuidados Intensivos**

**Presentado Por:**

**Autor: Silvestre, José Jesús**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6796-7003>**

**Asesor: Dr. Arévalo Marcos, Rodolfo Amado**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>**

**Línea de Investigación General**

**Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

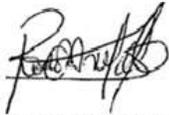
Yo, Silvestre, Jose Jesus, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Inteligencia emocional y la sobrecarga laboral de enfermería en la unidad cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023", Asesorado por el Docente Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado, DNI N° 46370194, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:256597131, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor(a)  
 Silvestre, Jose Jesus  
 CE N° 002814806



.....  
 Firma del Asesor  
 Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado  
 DNI N° 46370194

Lima, 25 de Diciembre de 2022

**DEDICATORIA:**

Dedico este trabajo primeramente a DIOS por estar siempre de mi lado y no abandonarme nunca, por darme sabiduría y capacidad de comprender los aspectos educativos que guardan relación con mi profesión.

También quiero dedicar este logro a mi madre porque siempre ha confiado en mí.

A mis amigos y compañeros por estar apoyándome todo momento.

**AGRADECIMIENTO:**

Agradezco a Dios todo poderoso, a la Universidad Norbert Weiner, por haber abiertos sus puertas, para poder seguir formándome y crecer profesionalmente.

A los docentes de esta prestigiosa Universidad, especialmente al Dr. Phd.Sc. Rodolfo Amado Arévalo Marcos, por su paciencia, guía y conducción durante este trayecto de mi vida, a ustedes muchas gracias.

**Asesor: Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

**Secretario** : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

**Vocal** : Mg. Valentin Santos, Celeste Efigenia

**ÍNDICE**

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurado	v
Índice	vi
Resumen	x
Abstract	xi
1. El problema	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.1.1 Problema general	4
1.1.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1 Temporal	6
1.5.2 Espacial	6
1.5.3 Población o unidad de análisis	6
2. Marco Teórico	7

2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	13
2.3.1 Hipótesis general	13
2.3.2 Hipótesis específicas	13
3. Metodología	14
3.1. Método de la investigación	14
3.2. Enfoque de la investigación	14
3.3. Tipo de investigación	14
3.4. Diseño de la investigación	15
3.5. Población, muestra y muestreo	15
3.6. Variables y operacionalización	16
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.7.1 Técnica	18
3.7.2 Descripción de instrumentos	19
3.7.3 Validación	20
3.7.4 Confiabilidad	20
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.9. Aspectos éticos	22
4. Aspectos Administrativos	23
4.1. Cronograma de actividades	23
4.2. Presupuesto	24
5. Referencias	25

Anexo 1: Matriz de consistencia	33
Anexo 2: Instrumentos	35
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	14

**RESUMEN**

Las enfermeras (os) que laboran en las diferentes unidades intensivas, son un personal que se encuentran sometidas a las diferentes situaciones laborales y de estrés, las cuales ameritan tomar decisiones de manera efectiva y asertiva, por lo que, el manejo de las misma deben ser a través del manejo de la inteligencia emocional, la cual va a permitir que el manejo de la sobrecarga laboral, no altere el desenvolvimiento laboral oportuno, eficiente y eficaz, por lo que la presente investigación tiene como objetivo general: analizar la relación entre la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos de una institución de Lima 2023, y como metodología pertenece a una investigación cuantitativa, será desarrollada, a través de básica, no experimental, transversal, con un nivel descriptivo, a través del método hipotético-deductivo, la población en estudio será de cincuenta y dos (52) que hacen vida en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, la muestra se utilizará en su totalidad. Como técnica será la encuesta y el instrumento de recolección de los datos se utilizarán dos cuestionarios con preguntas policotómicas y dicotómicas, los cuales serán procesados a través de una matriz Microsoft Excel 2013, con el uso de la estadística descriptiva, con distribución de frecuencias absoluta y porcentual, para establecer una relación de variables mediante la aplicación del Rho de Spearman. Los resultados serán presentados con tablas y gráficos para luego desarrollar análisis e interpretación del mismo, para finalmente desarrollar las conclusiones y recomendaciones del estudio.

**Palabras Clave:** Cuidados Críticos, Inteligencia Emocional, Salud Laboral, Enfermería.

### **ABSTRACT**

The nurses (os) that work in the different intensive units, are a staff that are subjected to different work situations and stress, which merit making decisions in an effective and assertive manner,

therefore, the management of the same must to be through the management of emotional intelligence, which will allow the management of work overload, not to alter the timely, efficient and effective work development, for which the present investigation has as a general objective: to analyze the relationship between emotional intelligence and work overload in the intensive care unit of an institution in Lima 2021, and as a methodology it belongs to a quantitative research, it will be developed, through basic, non-experimental, cross-sectional, with a descriptive level, through the method hypothetical-deductive, the population under study will be fifty-two (52) who live in the intensive care unit of a hospital in Lima, the sample will be used in its entirety. The technique will be the survey and the data collection instrument will be the questionnaire with 32 polychotomous questions, which will be processed through a Microsoft Excel 2013 matrix, with the use of descriptive statistics, with absolute and percentage frequency distribution. , to establish a relationship of variables by applying a Rho The Spearman The results will be presented with tables and graphs to later develop analysis and interpretation of the same, to finally develop the conclusions and recommendations of the study.

**Keywords:** Critical Care, Emotional Intelligence, Occupational Health, Nursing

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En los contextos organizacionales confluyen grupos de trabajadores con distintas aptitudes, destrezas y actitudes que generan un clima laboral bien sea positivo o negativo, eso dependerá de sus capacidades para afrontar las actividades cotidianas y la manera que establece sus relaciones interpersonales, de esta forma, se encuentran personas que se ofenden rápidamente, se estresan frecuentemente, se les dificulta aceptar sus errores o no les gusta que les lleven la contraria (1).

Como consecuencia, hacen del ambiente laboral un entorno poco agradable para cumplir con las funciones que le competen a cada quien, por lo que necesitan aprender a manejar sus emociones (2). Lo anterior lleva a decir que dichas personas no poseen o controlan de forma inadecuada su inteligencia emocional. A través de esta última se pueden gestionar aquellas reacciones que produzcan conflictos o crisis dentro del mismo (3).

En los ambientes laborales del sector salud como en otros entornos institucionales existen confrontaciones o conflictos entre el personal, siendo objeto de estudio el personal de enfermería, lo que conduce a escenarios donde las personas deben controlarse, ser mediadores o ser mediados, y se presentan complejas situaciones que deben ser superadas, ello independientemente del servicio que proporciona, lo que se atribuye a la falta de comunicación, actitudes agresivas y pretensiones personales, entre otras (4).

Es decir, más allá del servicio que proporcionan los profesionales de enfermería se movilizan en un contexto de relaciones interpersonales y transpersonales donde se manejan emociones que, si no son las adecuadas, traen consigo contraposiciones, reacciones encontradas que impactan en las actividades que se realizan, por lo que deben tratadas con inteligencia, aquí es donde se habla de inteligencia emocional (5). La misma contribuye en el funcionamiento del personal al proporcionar tranquilidad y calma ante situaciones contrarias, y su control lleva a un mejor desempeño (6).

Con respecto a este último, dentro del desempeño, se encuentra la sobrecarga laboral, la cual no es sólo una condición que afecta a éste sino es un factor influyente en la inteligencia emocional del personal, es decir, la misma, afecta el rendimiento del trabajador, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y su control emocional, lo que corresponde a dinámicas laborales inadecuadas debido a que las personas se encuentran predispuestas a confrontaciones (7).

Acerca de la sobrecarga laboral, donde las exigencias de trabajo del personal de enfermería exceden su capacidad (8), es reconocida a nivel mundial, que a pesar de ser uno de los más representativos a nivel empleo en el mundo constituye, relacionado la necesidad de la población, un déficit (5,9 millones) tanto en el contexto del Mediterráneo y los países en vías de desarrollo (Latinoamérica y África) (9).

En el Perú, la situación de la sobrecarga laboral de los profesionales de enfermería llama la atención ya que existe un déficit cuantitativo de dicho personal en relación a la demanda de usuarios (100 x 829 pacientes) (10). siendo de igual manera reflejo de la situación a nivel de las provincias (11). Con respecto a la inteligencia emocional, se han realizado estudios que han evidenciado la

relación entre la sobrecarga laboral que limita la atención afectiva del paciente y el control de sus emociones (12).

Por otro lado, se encuentran estudios que revelan que la sobrecarga laboral en los centros de salud de Lima, especialmente en los hospitales se ha incrementado progresivamente, aunado a las exigencia o demanda de pacientes debido a la pandemia del Covid 19 influyendo en el desempeño de los profesionales de enfermería como consecuencia del inadecuado manejo de sus emociones con un nivel significativo con respecto a estas últimas la mayor parte del mismo (89,7%) se ubica en un nivel de control medio (13).

Por consiguiente, es preciso mencionar al personal de enfermería laborando en las unidades cuidados intensivos (UCI) está sometido a mucho estrés, a sobrecarga laboral y emocional, las cuales son aquellas unidades con recursos técnicos y personal especializado propias del servicio y que proporciona a los pacientes en condición crítica (14).

En la teoría de la inteligencia emocional es considerada como aquella que favorece la adaptabilidad de los sentimientos proporcionando el proceso de la información emocional de manera efectiva (15). Por tanto, la misma es utilizada por los profesionales de salud al facilitar el razonamiento clínico (16).

Mientras que la sobrecarga laboral, propicia el estrés, sentimientos negativos, ansiedad, evidencia que minimizan la dedicación del cuidado de enfermería, en ocasiones un(a) enfermero(a) tiene que prestar atención a varios pacientes en un turno, con exigencias de cuidado distintas generando una serie de sentimientos encontrados, que alteran su salud emocional (17).

En Perú como en cualquier parte del mundo el cuidado al paciente críticamente enfermo, en las unidades de cuidados intensivos, está centrado, en una atención individualizada, uno por uno, pero en la actual situación de pandemia, la afluencia de pacientes ha aumentado, lo que se observa sobrecarga laboral por la alta demanda de pacientes y por poco personal, personal no calificado para el área, lo que afecta la inteligencia emocional desde el agotamiento, descuido, estrés, tensión y sobrecarga laboral, lo que trae como consecuencia, aparte de la frustración e impotencia, en cuanto al cuidado se genera descuido, incompetencias y un pésimo clima organizacional debido a que nos sobrecargamos de trabajo para poder actuar en la recuperación y la vida del paciente.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la autoconciencia y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el autocontrol y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la empatía, y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la habilidad social y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar la relación que existe entre la autoconciencia y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima e 2023

Describir la relación que existe entre la autorregulación y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

Establecer la relación que existe entre la motivación y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

Determinar la relación que existe entre la empatía, y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

Determinar la relación que existe entre la habilidad social y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Teórica**

La inteligencia emocional permite poner de manifiesto las emociones, las cuales van a permitir establecer el equilibrio de la misma, en el uso del razonamiento lógico el cual va a controlar nuestros sentimientos y por ende los adecua al momento y circunstancias que se estén viviendo. En este sentido, permite atender las emociones que surgen del ambiente o contexto, comprende las causas y consecuencias de ellas, lo que va a propiciar el desarrollo de estrategias para manejar distintos estados emocionales, lo que se traduce en bienestar subjetivo de la persona, es decir, con la toma de decisiones en el ambiente donde se desenvuelve, una autopercepción ajustada de destrezas que surgen de ésta pudiera asociarse al manejo de su influencia negativa en los estados anímicos y ansiosos que se originan en la cotidianidad así como en todas aquellas circunstancias que generan la elevada sobrecarga.

#### **1.4.2 Metodológica**

El estudio se desarrolla bajo un diseño no experimental- correlacional, sustentado en el muestreo no probabilístico de profesionales voluntarios, pertenecientes a la Unidad de Cuidados intensivos de un hospital de Lima. Por consiguiente, este procedimiento metodológico permite determinar la relación derivada entre la inteligencia emocional y la sobrecarga de trabajo, de tal manera que, estando sometidos a exceso de trabajo deben manejar de manera emocional las situaciones de trabajo para cumplir satisfactoriamente con sus funciones; así como la caracterización de ambas variables permitirá realizar sugerencias o recomendaciones para suavizar el entorno laboral dentro de la unidad de cuidados Intensivos.

#### **1.4.3 Práctica**

En cuanto al nivel práctico, la presente investigación, es de mucho interés, ya que permite justificar su relevancia desde lo argumentativo y reflexivo en la toma de decisiones en el entorno

laboral, estableciendo un clima más armónico, disminuyendo la ansiedad, la tensión y estrés, lo que va a permitir que el arte de las relaciones se base, a la habilidad para interaccionar de manera ajustada con las emociones ajenas y las propias y por ende el desempeño de las actividades y funciones se más llevadero.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El período de estudio comprende desde el último bimestre del año 2022 y el año 2023, correspondiendo en este último el acopio de información y aplicar técnicas para el análisis de la misma, lo que conducirá a la culminación del trabajo de investigación.

### **1.5.2 Espacial**

La investigación se desarrolla en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2023.

### **1.5.3 Población**

La población a la cual está dirigida la investigación es el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados intensivos en un hospital de Lima.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Ordoñez et. al (18) en España (2020) realizaron un estudio cuyo propósito fue “Analizar la inteligencia emocional de las enfermeras del área del paciente crítico”. Guiándose por la metodología descriptiva, transversal, unicéntrica en la unidad de cuidados críticos de centro de salud de Tenerife, España. Su población correspondió a 92 sujetos del personal de enfermería de dicha unidad a quienes se les aplicó la escala de Rasgos Meta-Mood arrojando en sus resultados intervalos de 15-40 (adecuado) en 29 individuos lo que resultó ser satisfactorio. Concluyeron que existía debilidad en la atención emocional.

Morales et. al (19) en México (2020) realizaron un estudio cuyo propósito fue “Relación existente entre la Inteligencia Emocional con el cuidado proporcionado por el personal de enfermería en el hospital público de Puebla, México”. Procedimiento con un estudio de campo seleccionó una muestra de 127 profesionales de enfermería y como instrumentos de recolección de datos utilizaron dos cuestionarios previamente validados y de elevada confiabilidad. Para el análisis de los datos aplicaron un análisis a través de la correlación de Spearman evidenciando una correlación positiva y elevada. Destaca en sus resultados la existencia de la asociación elevada y significativa entre ambas variables, obteniendo un  $r_s = 0,816$ , con una probabilidad de 0,001, lo que les llevó a concluir que la inteligencia emocional alcanzada en el estudio (adecuada) tiene influencia directa en el cuidado proporcionado a los pacientes.

Nespereira et. al (20) en España (2017) realizaron un estudio con el objetivo de “Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de enfermería

que laboraba en el Servicio de Urgencias del Complejo, Hospitalario Universitario de Ourense”. Partiendo de un estudio observacional, transversal de naturaleza descriptiva. Su población estuvo conformada por una muestra de 60 enfermeras(os) aplicando un cuestionario cuyos resultados arrojaron una relación de 0,276 con una significancia de  $p = 0,033$  con la realización personal y con la organización de 0,277 con un valor de  $p = 0,032$ ). Los profesionales de Enfermería del servicio de urgencias presentan niveles medios-altos de burnout, siendo la despersonalización el síntoma que refleja los valores más elevados, aunque obtuvieron correlaciones positivas y altamente significativas entre las variables en estudio, donde aquellos que tienen una mejor inteligencia emocional muestran mayor competencia para expresar y controlar sus emociones.

### **2.1.2. A nivel nacional:**

Gil (21) en Perú (2022) presentó una investigación cuyo objetivo fue “Asociar la inteligencia emocional y la carga laboral en un hospital del Callao” por lo que llevó a cabo un estudio bajo el enfoque cuantitativo, correlacional. Su población de profesionales de enfermería fueron 197 enfermeros(as) a quienes les aplicó dos cuestionarios, el primero Inteligencia Emocional -TMMS- 24 y el segundo para medir la carga laboral. Sus resultados evidenciaron que en opinión del 34% de la población en estudio mantenía una carga laboral media mientras que su inteligencia emocional era adecuada por lo que el valor del estadístico Rho de Spearman resultó ser positivo bajo.

Arévalo (22) en el Callao (2020) presentó una investigación cuyo objetivo fue “Determinar la asociación entre la inteligencia emocional y la resolución de conflicto del personal de enfermería, en la residencia geriátrica mixta Señor de la Divina Misericordia”. La muestra utilizada fue de 108 enfermeras a quienes se les aplicó un cuestionario cuyo resultado obtenido fue regular en un

49.07% con inteligencia emocional y un 77,78% en la resolución de conflicto; lo que evidencio una relación positiva y directamente, de acuerdo al estadístico Rho Spearman.

Mantilla et. al (23) en el Perú (2020) llevó a cabo un estudio para “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral de enfermeras(os) que laboran en la Clínica San Juan de Dios”. Siendo un diseño correlacional transversal – descriptivo. Como resultado más importante se obtuvo que el 63.6% alcanzó una inteligencia emocional buena e igual nivel de desempeño laboral el 81,7%. La prueba de hipótesis fue un valor de  $P=0,039$  ( $P<0.05$ ); por lo que demostraron una relación significativa entre las variables, ya que mientras mayor sea la inteligencia emocional de las enfermeras mejor será su desempeño laboral ya que se ha demostrado que una adecuada inteligencia emocional permite al profesional de enfermería actuar y tomar buenas decisiones durante el proceso del cuidado de manera acertada.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Inteligencia emocional**

Al respecto, la inteligencia emocional comprende multiplicidad de actitudes y destrezas no cognoscitivas que determinan la capacidad de las personas para manejar las exigencias de su contexto (26). Por lo que se puede señalar que el manejo de las emociones ayuda a tomar mejores decisiones de manera efectiva y asertiva, de acuerdo al medio en que se desenvuelve, constituyendo así un razonamiento afectivo importante para los individuos.

El término aparece en 1985 con la investigación de Wayne Payne, 10 años después, un psicólogo y periodista estadounidense, Daniel Goleman, permitió descubrir el poder de las emociones sobre quiénes son, qué se hace y cómo se establecen las conexiones entre las personas.

Por consiguiente, influye con la capacidad de resolución de problemas gestionando las emociones de tal manera que se supere la frustración y hacer el contacto eficaz con los demás haciendo alusión a la autoconciencia, reconociendo las emociones y sus efectos en el entorno social (27).

### **2.2.2. Dimensiones de la inteligencia Emocional**

Dentro de la inteligencia emocional existen cinco (5) dimensiones esenciales, que constituyen la base de las competencias emocionales para la práctica profesional dentro del ámbito laboral.

#### **2.2.2.1. Dimensión: Autoconciencia**

Esta primera dimensión es muy importante para poder desarrollar las tres (3) competencias que forman parte de la misma:

**Conciencia emocional:** Las personas que han desarrollado esta dimensión pueden identificar sus emociones permitiéndoles reconocer sus sentimientos y los motivos que los generan de allí que tengan la capacidad de manejarlos para su beneficio en el desempeño con los demás. Autoevaluación precisa: En este caso, las personas están conscientes de sus debilidades y fortalezas llevándolas a aprovechar estas últimas y aprendiendo a desarrollar las primeras. Autoconfianza: Esta dimensión lleva a las personas a autoevaluarse lo que las conducen a establecer metas y objetivos tangibles y aprovechar sus recursos potenciales al tomar decisiones (28).

#### **2.2.2.2. Dimensión: Autorregulación**

En esta dimensión las personas ponen de manifiesto sus capacidades de aprendizaje y regulación para alcanzar sus metas pudiendo discernir para ir alcanzando sus objetivos. Para ellos buscan dominar sus impulsos y sentimientos para mantenerse equilibradas y no verse afectadas por elementos adversos del ambiente.

En esta dimensión destaca la fiabilidad sobre la cual se sustentan sus principios y conducta ética lo que genera los motivos de confianza y credibilidad del resto de aquellos con los cuales se relaciona. También en esta dimensión resalta la capacidad de Innovación y adaptabilidad, lo que pone de manifiesto su creatividad y capacidad de adaptarse a los entornos, manejar adecuadamente las situaciones y superar dificultades, solucionar problemas y resolver conflictos con éxito caracterizándoles la flexibilidad en su comportamiento (29).

### **2.2.2.3 Dimensión: Motivación**

Siendo reconocida la motivación como un impulso para manifestar un comportamiento determinado, implica el mejor desempeño de las personas que persiguen realizar sus actividades con dedicación y agrado, se sienten orgullosas de sus labores y así lo transmiten a sus compañeros o con quienes tratan.

La motivación de manera personal lleva implícito el compromiso, identificándose con las metas de la organización, trabajar de manera conjunta y sentirse identificado con lo que hace, es decir, desarrolla un sentido de pertenencia hacia la institución. La iniciativa y optimismo, caracterizan a las personas que han desarrollado esta dimensión de la inteligencia emocional, tienen inventiva y se muestran entusiastas, pudiendo incluso ser proactiva ante las normas para generar nuevos lineamientos que satisfagan a la mayoría. No se puede dejar a un lado, en esta dimensión

la Motivación al logro, donde los esfuerzos tienen una recompensa satisfactoria en el desempeño, ya que se establecen metas retadoras que potencien a mejorar los estándares de rendimiento (30).

#### **2.2.2.4. Dimensión: Empatía**

Como una capacidad de comprensión y apreciar las emociones o sentimientos de los demás, permite como parte de la inteligencia emocional comprender a los demás permitiendo a su vez desarrollar competencias sociales de escucha y sensibilidad. Así mismo, al tener esta capacidad reconoce las fortalezas de las personas y las impulsa a desarrollarlas, las impulsa y motiva para que logren también sus metas. Un indicador en esta dimensión es la Orientación al servicio, con ella se trabaja en función a beneficiar a los demás, se persigue satisfacer en función al servicio que se presta. En este sentido, no hay distinción de la persona a quien va dirigida la atención, por lo que en la empatía se toma en cuenta el Apalancamiento de diversidad. Esta última, lleva a aceptar con respeto las diferencias buscan alternativas de potenciarlas para el bien de la persona que la presente. La empatía, además favorece la Conciencia política aprovechando las fuerzas externas o del entorno para accionar en beneficio de ambientes laborales positivos (32).

#### **2.2.2.5. Dimensión: Habilidades sociales**

En la dimensión relacionada con las habilidades sociales cabe destacar la Influencia que como capacidad de influir en los demás de manera sutil para facilitar las interacciones y alcanzar logros colaborativos. Se debe considerar como habilidad esencial la Comunicación, permitiendo interrelaciones cordiales y efectivas para realizar trabajos de manera cooperativa y solidaria; sin dejar a un lado, la importancia que tiene en el Manejo de conflictos, lo que permite afrontar desacuerdos o situaciones encontradas que generen discordias por lo que con esta capacidad se busca con diplomacia solucionar estas situaciones. El Liderazgo, es otra habilidad social que deben

desarrollar las personas inteligentes emocionalmente, al transmitir a sus colaboradores el entusiasmo y el impulso para compartir el logro de los objetivos organizacionales de manera asertiva. En esta última habilidad se incluyen que la persona sea catalizadora de cambios, promueva la colaboración, cooperación y capacidad de trabajar en equipo (33).

### **2.2.3 Sobrecarga laboral**

En el ámbito laboral, los cargos están diseñados conforme a una serie de competencias que debe reunir quien lo ejerce, y en el caso de los profesionales de la salud, su capacidad de atención está limitada a una cantidad determinada de usuarios o pacientes, lo que garantiza el cuidado proporcionado, esto se hace considerando las capacidades personales de estos trabajadores, cuando la cantidad de enfermos sobrepasa sus capacidades se habla de sobrecarga laboral (34).

Esto requiere del personal un mayor esfuerzo que sobrepasa sus límites y en términos cuantitativos representa un exceso de tareas, que lleva a su vez a demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos que incluyen su capacidad de controlar sus emociones, exigiendo así el uso de la inteligencia emocional para mantener su dedicación y compromiso.

## **2.3 Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

**Ha:** Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

**Ho:** No existe significativa relación entre la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

### **2.3.2. Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

**Ha:** Existe relación significativa entre la autoconciencia y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

#### **Hipótesis específica 2**

**Ha:** Existe relación significativa entre el autocontrol y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

#### **Hipótesis específica 3**

**Ha:** Existe relación significativa entre la motivación y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

#### **Hipótesis específica 4**

**Ha:** Existe relación significativa entre la empatía, y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

#### **Hipótesis específica 5**

**Ha:** Existe relación significativa entre la habilidad social y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

En el proceso de este estudio se utilizará un enfoque hipotético deductivo, que parte de verdades generales hasta llegar al conocimiento de verdades específicas o puntuales. El representante típico del método deductivo es el argumento deductivo, que consta de dos premisas, una universal y una particular, y se deriva una conclusión al referir las premisas universales a las particulares. Los métodos hipotético-deductivos conducen a la investigación cuantitativa, lo que significa que ciertas hipótesis se derivan de teorías generales que luego se prueban con observaciones de fenómenos del mundo real (35).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

La investigación de acuerdo a los objetivos y métodos utilizados se realizará bajo un enfoque cuantitativo, el cual se basará en la recolección de datos a través de técnicas como las encuestas, que resumen los hechos que conducen a su concreción. La cual permitirá el uso de procesamiento estadístico para establecer la relación entre la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023 (36).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La misma es una investigación aplicada, la cual busca responder ciertas situaciones específicas que ameritan procedimientos del método científico en términos reflexividad, sistematicidad, de control y críticos, vinculando las variables en el estudio, y se caracterizan por suposiciones, como los resultados, Proporcionar objetividad, y por tanto, conferir de objetividad a los resultados y conclusiones que de ella se extraigan, con el fin de fortalecer la hipótesis sobre los hechos que se desean estudiar (37).

### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de un estudio no experimental está fundamentado en la no manipulación de las variables, como son la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral del profesional de enfermería, la cual vincula a ambas tal como se presentan en la realidad de la unidad de cuidados intensivos. También es relevante porque, como se mencionó anteriormente, el objetivo es responder a la posible relación entre los dos, es decir un estudio correlacional; y es transversal o transaccional porque los datos se recopilan en el momento de su recolección, es decir, cuando se aplican los datos cuando recoger herramientas (38).

### **3.5. Población**

Los resultados de un estudio se basan en datos proporcionados por un grupo de sujetos implicados en el problema expuesto que se corresponden específicamente con las características comunes que les afectan. En ese sentido, la población encuestada, de acuerdo a información suministrada por el Departamento de Administración de Personal, corresponde a cincuenta y dos (52) profesionales de enfermería que hacen vida en la unidad de cuidados intensivos del centro de salud en Lima en donde se estudiara la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral. Como la población es muy pequeña o finita, se trabajará con la totalidad de la misma en este caso la muestra será de cincuenta y dos enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos.

### 3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
<b>Inteligencia emocional</b>	Conjunto de habilidades que permiten reconocer, apreciar y manejar de manera equilibrada las propias emociones y las de los demás. (40)	La inteligencia emocional comprende poner en práctica las habilidades de autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales.	Autoconciencia	Control de sí mismo Regula emociones Autopercepción Decisión Cambio	Ordinal	Bueno: = 84-
			Autocontrol	Seguridad Motivación Asertividad Sentimiento Angustia		125
			Motivación	Escucha Identifica Caridad Abandono Ayuda.		Regular= 42 a 83
			Empatía	Carismático Entusiasta Confianza Escucha Defecto		Malo: = <41
			Habilidades Sociales.	Solución Afinidad Social Comprensión Temor		

<b>Sobrecarga Laboral</b>	Es la interacción que existe entre el nivel de exigencia de las actividades laborales y las capacidades que tiene la persona para realizarlas (34).	La sobrecarga laboral comprende la carga física, mental, el trabajo a turnos y los factores organizacionales.	Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	Nominal	Alto 46-68
			Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento Información Experiencias		Medio 23-45
			Trabajo a turnos	Turnos Calendario Estabilidad Registro adecuado Evaluación de la salud Respeto al ciclo de vida Protección y seguridad Limitaciones		Bajo 0-22
			Factores organizacionales	Tareas Preparación Iniciativa Informes Toma de decisiones Relaciones interpersonales		

**Fuente: Silvestre 2023**

### 3.7 Técnicas de instrumento y recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

De acuerdo con algunos autores, la técnica utilizada para recolectar los datos es variada, dentro de las misma esta la encuesta, la misma se define como la fase en donde indagar y buscar la información necesaria para poder recolectar los datos, la misma, se logra a través del cuestionario, preguntas, opiniones, preguntas, costumbres, hábitos, gustos, ocupación, entre, otras, de un grupo determinado de personas (41).

#### 3.7.2 Descripción del instrumento

##### **Instrumento 1: Inteligencia Emocional**

##### **Ficha Técnica**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario Inteligencia Emocional de Enfermería

**Autor:** Remingio, R. (42) de su trabajo de grado titulado “La inteligencia emocional y la autoestima en estudiantes de V ciclo del nivel primaria en la I.E Carlos Martínez Uribe Huaral – 2017”.

**Finalidad:** Medir la inteligencia emocional del personal de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2023

**Población Diana** 52 enfermeras/os que trabajan en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, Perú.

**Administración:** Personal

**Tiempo de aplicación:** 30 minutos

**Particularidades:** Se estructura en cinco (05) secciones que representan cada dimensión de la inteligencia emocional: Autoconciencia, Autocontrol, Motivación, Empatía y Habilidad Social con 5 reactivos cada uno, siendo un total de 25 preguntas.

**Escala Valorativa:**

Nunca (1)

Casi Nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

**Índice de Valoración**

Nivel Rango

Bueno: = 84- 125

Regular= 42 a 83

Malo: = <41

**Instrumento 2: Sobrecarga Laboral**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Sobrecarga laboral de Enfermería

**Autor:** Rosales C. (43) en su trabajo de grado “Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021.

**Finalidad:** Medir la sobrecarga del personal de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima 2023.

**Población Diana** 52 enfermeras/os que trabajan en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, Perú.

**Administración:** Personal

**Tiempo de aplicación:** 40 minutos

**Particularidades:** Se estructura en cuatro (04) secciones dimensionadas en: Carga física, Carga mental, Trabajo a turnos y Factores de la organización

**Escala Valorativa:**

Si (1)

No (0)

### Índice de Valoración

Nivel	Rango
Alto	46-68
Medio	23-45
Bajo	0-22

### 3.7. 2 Validación

La validez del instrumento está fundamentada en verificar cuan valido es un instrumento para medir la variable en estudio mediante el juicio de expertos (44).

#### Validez Instrumento 1: Inteligencia Emocional.

Experto	Grado Académico	Validez
Héctor René Remigio Vidal	Dr.	Válido
Rosa Isabel Rivera Rupay	Dra.	Válido
Janet Cenayra Josco Mendoza	Mgtr.	Válido

#### Validez Instrumento 2: Sobrecarga Laboral.

Experto	Grado Académico	Validez
Zoila Paola Becerra Castillo	Dr.	Válido
Iván Javier Basurto Santillán	Mgtr.	Válido
Teresa de Jesús Campana Añasco	Dra.	Válido

El valor de  $p$  como nivel de significancia correspondió a 0,05 para ambos instrumentos.



### **3.9. Aspectos éticos**

Para llevar a cabo, estos aspectos éticos, se tomará en cuenta los principios de bioética, resguardando el principio de confidencialidad, de las personas que responderán el instrumento de recolección de los datos, como son la autonomía, la no maleficencia, beneficencia y la justicia, previo consentimiento informado.

#### **Principio de Autonomía**

El mismo consiste en tener y conocer el derecho moral de la privacidad y autodeterminación de cada individuo. Sin ser coartado ni obligado a nada. Para algunos autores, refieren que Kant, fundamenta a la autonomía en los derechos morales, con dignidad y sin ponerle precio (45).

#### **Principio de No Maleficencia**

El mismo consiste en no hacer daño de manera intencional. Ni inconsciente, (46). Por lo que hay que reguardar la integridad física de cada individuo.

#### **Principio de Beneficencia**

Este principio consiste en hacer el bien, sin perjudicar al otro, de igual modo, la acción consiste en no causar daño, así como lo expresa el principio anterior (47).

#### **Principio de Justicia**

La igual de condiciones está establecida para todos por igual, es decir, el cual consiste en dar a cada quien lo que le corresponda, de manera equitativa y justa. Los sujetos encuestados se tratarán con respeto y sin preferencia, con cordialidad y consideración (48).

**4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**

**4.1 Cronograma de Actividades**

ACTIVIDAD	2023											
	Ene				Feb				Mar			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Indagación del problema	■	■										
Revisión Bibliográfica			■									
Planteamiento del problema, enunciado de las interrogantes			■									
Elaboración de los objetivos, justificación y alcances			■									
Antecedentes de investigación				■	■							
Bases teóricas de la investigación					■							
Elaboración de la hipótesis					■							
Desarrollo de la metodología						■						
Variables de la investigación y su operacionalización						■						
Descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos							■					
Diseño del instrumento de recolección de datos								■				
Elaboración del plan de actividades									■			
Recursos a utilizar para el desarrollo de la investigación										■		
Elaboración de versión preliminar del proyecto de investigación										■		
Revisión del proyecto de investigación										■		
Aprobación del proyecto											■	
Versión definitiva del proyecto de investigación.												■

**Fuente: Silvestre 2023.**

## 4.2. Presupuesto

RECURSOS	TOTAL			S/.
	2023			
	Ene	Feb	Mar	
<b>Equipos</b>				
PC				
Unidad de memoria				
<b>Artículos de Escritorio</b>				
Resma de papel				
Lápices				
Cuaderno de notas				
<b>Documentos</b>				
Obras y compendios				
Fotocopias				
<b>Recursos Humanos</b>				
Digitalización				
<b>Varios</b>				
Llamadas				
Consulta de Internet				
Traslados				
Otros				

Fuente: Silvestre 2023

## REFERENCIAS

1. Aprende Institute. Cómo afecta la falta de inteligencia emocional en tu trabajo [Internet]. 2022. [Consultado el 16 de dic. 2022]. Disponible en: <https://aprende.com/blog/bienestar/inteligencia-emocional/como-afecta-la-falta-de-inteligencia-emocional-en-tu-trabajo/>
2. Gamarra, Greta. Inteligencia emocional, por qué es tan importante en el trabajo. [Internet]. Agosto 10, 2022. [Consultado el 16 de dic. 2022]. Disponible en <https://factorialhr.es/blog/inteligencia-emocional-trabajo/>
3. Daniel Palacios. Inteligencia emocional en el trabajo: qué es, cómo usarla y ejemplos. [Internet]. 12 de julio de 2022, [Consultado el 16 de dic. 2022]. Disponible en <https://blog.hubspot.es/sales/inteligencia-emocional-trabajo>.
4. Parnov Machado, Bruna, Gama Paes, Lucilene, Silva Diaz, Paola da, Martins dos Santos, Tanise, Soares de Lima, Suzinara Beatriz, Giacomelli Prochnow, Adelina. Conflictos en las instituciones de salud: desafío necesario al trabajo del enfermero. [Internet] 2012. Index de Enfermería, 21(1-2), 58-61. Disponible en <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962012000100013>
5. Guerra, Soeli Teresinha. El conflicto en el ejercicio gerencial del enfermero en el contexto hospitalario [Internet].2008. [Tesis presentada en la Universidad Federal de Santa María. Santa María] [Consultado el 16 de dic. 2022]. Disponible en <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/7313>

6. Martínez Báez, Francisco. Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral: División de adquisiciones UNAN-Managua. [Internet]. 2021. [Consultado el 16 de dic. 2022]. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/387/3872515013/3872515013.pdf>
7. Nahum Montagud Rubio. Las 7 consecuencias de la sobrecarga laboral. [Internet] 20120 [Consultado el 16 de dic. 2022]. Disponible en <https://psicologiaymente.com/organizaciones/consecuencias-sobrecarga-laboral>
8. Alghamdi M. Carga de trabajo de enfermería: un análisis de concepto [Internet]. 2016; 24(4):449-457. [Consultado el 16 de dic. 2022]. Disponible en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26749124/>.
9. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. 7 de abril de 2020. [Consultado el 16 de dic. 2022]. Disponible en <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
10. Colegio de Enfermeros del Perú. [Internet] 2021 Disponible en [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/enhttps://www.cep.org.pe/](http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/enhttps://www.cep.org.pe/)
11. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recursos Humano de Salud. [Internet] 2020. Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/healthhuman-resources/>
12. Gil Baza Cinthia Marisol. Inteligencia emocional y carga laboral en profesionales de enfermería, en tiempos de COVID-19. [Internet] 2022 [consultado 10 de diciembre 2022]; Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5706/Cinthia\\_Tesis\\_Maestro\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5706/Cinthia_Tesis_Maestro_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
13. Moreano Nicolasa. La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara” Callao. 2018. [Internet] 2018.

[consultado 10 de diciembre 2022]; Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23351/Moreno\\_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23351/Moreno_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

14. BAR-ON, R. 2000. Emotional and social intelligence. Insights from the emotional quotient inventory. En: Bar-On, R. y Parker, J. D. A. (eds). The handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment and application at home, school and in workplace. San Francisco, CA: Jossey-Bass, págs. 363-88.

15. Medeiros, S. M., Medeiros Ribeiro, L., Bessa de Andrade Fernandes, S. M., Dutra Veras, V. S. Condições de trabalho e enfermagem: a transversalidade do sofrimento no cotidiano. [Internet], 2006. Rev. Eletr. Enf. 8(2), 233-240. [citado 2021 Nov 18] Disponible en: [http://www.fen.ufg.br/revista/revista8\\_2/v8n2a08.htm](http://www.fen.ufg.br/revista/revista8_2/v8n2a08.htm)

16. Consejo Internacional de Enfermeras. Entornos de práctica favorables: lugares de trabajo de calidad = atención de calidad al paciente. 2007. Ginebra-Suiza

17. Perdomo Cruz, R. G. Medicina intensiva y las unidades de cuidado intensivo. (ene-mar de 1992. Revista médica hondureña, 60(1), 49-52.

18. P. Ordoñez-Rufat, M.V. Polit-Martínez, G. Martínez-Estalella, S. Videla-Ces Inteligencia emocional de las enfermeras de cuidados intensivos en un hospital terciario [Internet] 2021. Enfermería Intensiva, Volume 32, Issue 3, 2021, Pages 125-132. [citado 2021 Nov 18] ISSN 1130-2399, Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2020.05.001>

19. Lizbeth Morales, Verónica Yara Gracia, Olvera Erick Landeros. Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. [Internet]. 2020 Dic. [citado el 2023 Ene 18]; RevCuid 11(3): e989. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221609732020000300313&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221609732020000300313&lng=en). Epub 10 de mayo de 2021. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.989>

20. T. Nespereira-Campuzano, M. Vázquez-Campo. Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias. [Internet] 2017. [citado 2023 enero 16] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.02.007>
21. Cinthia Marisol Gil Bazá. Inteligencia emocional y carga laboral en profesionales de enfermería, en tiempos de COVID-19, Lima 2021. [Internet] 2022. [Tesis presentada para obtener el grado académico de Maestro(a) en Enfermería con mención en Administración y Gestión]. [citado 2023 enero 16] Disponible en [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5706/Cinthia\\_Tesis\\_Maestro\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5706/Cinthia_Tesis_Maestro_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Arévalo Marcos, Rodolfo Amado. Inteligencia emocional y resolución de conflictos del personal de enfermería residencia geriátrica mixta Señor de la Divina Misericordia, 2020. [Internet] 2021. [citado 2022 Febrero 27]. [Tesis para optar al Tesis Para Optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Administración en Salud] Universidad Nacional del Callao. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6070>
23. Mantilla Calisaya, Elena Yolanda; Vargas Pari, Ana Paola, Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa. [Internet], 2020. [citado 2021 Nov 18] Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12857>
24. Tanco Cirilo, Yovana Martina. Inteligencia Emocional Y Estrés Laboral En Enfermeras del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé-2018. [Internet], 2018. [citado 2021 Nov 18] Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1899>.
25. Miriam Yesenia, Carbajal Alata. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara 2017. [Internet] 2017. [citado 2021 Nov 18] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8365>

26. Bar-On, R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI) 1. *Psicothema*, 18 (Suplemento), 13-25. [Internet] 2006. [citado 2021 Nov 18] Disponible en: <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8415>.
27. Goleman D. *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós. 1996. Disponible en <http://www.resumido.com/es/libro.php?cod=230>
28. Salovey, P.; Woolery, A. Y Mayer, J. D. Emotional intelligence: Conceptualization and measurement. En: Fletcher, G. y Clark, M. S. (Eds.). *Blackwell handbook of social psychology: Intraindividual processes*. Oxford: Blackwell, 2001. págs. 279-307 en Prieto MD, Illán N y Arnáiz P. *Programas para el desarrollo de habilidades sociales* (cap. 18). En: Molina S. *Bases Psicopedagógicas de la Educación Especial* (pp. 425-442). Alcoy: Marfil 1995
29. Estrada, R. B., & Martínez, C. I. M. *Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios*. *Enseñanza e investigación en psicología*, 2014. 19(1), 103-118.
30. Zimmerman, B.J. Theories of self-regulated learning and academic achievement: An overview and analysis. En B. J. Zimmerman y D. H. Schunk (Eds.), 2001. *Self-regulated learning and academic achievement* (Second ed., pp. 1-37). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
31. Peña Rivas, H. C., y Villón Perero, S. G. *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. *Revista Scientific*, 2017. 4(2), 165-173.
32. Claudia Calderón. 5 beneficios de la empatía en el trabajo. [Internet] 2022 [citado 2023 enero 16] Disponible en <https://orientacion-laboral.infojobs.net/empatia-trabajo#:~:text=La%20empat%C3%ADa%20es%20una%20competencia,relacionada%20con%20un%20buen%20liderazgo>
33. Silvia Nikole Arcoiza Pato, Ignacio Pérez García, Manuel Díaz del Blanco y Francisco Herrero León. *Administrativos En El Trato Con Pacientes O Usuarios Dentro Del Entorno Sanitario*. [Internet] 2020. [citado 2023 enero 16] Disponible en

<https://revistamedica.com/inteligencia-emocional-habilidades-sociales-administrativos-entorno-sanitario/#:~:text=iniciativa%20y%20optimismo> ,

Inteligencia%20emocional%20interpersonal,personas%2C%20creando%20redes%20de%20relaciones.

34. Álvarez L, Pérez M. Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario. *Lauro* [Internet]. 2009; 15(30):94-117. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76120651005>
35. Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/metodo-inductivo/>. Última edición: 29 de septiembre de 2020. [citado 30 de diciembre de 2021] Disponible en: <https://concepto.de/metodo-inductivo/>
36. Gabriel Arteaga. Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades. [Internet] october 1, 2020. [citado 5 de Enero de 2022]. Disponible en <https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>
37. Rodríguez, Daniela. Investigación básica: características, definición, ejemplos. *Lifeder*. [Internet] 17 de septiembre de 2020. [citado 5 de Enero de 2022]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/investigacion-basica> .
38. Hernández R, Fernández C, Batista M. Metodología de la investigación [Internet]. 6a ed. México: MC Graw Hill; 2014 [citado 5 de Enero de 2022]. Disponible en: <https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/content/metodologia-de-la-investigacion>
39. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista L. Recolección de datos cuantitativos. *Metodol la Investig* [Internet]. 2006; 308–57. Available from: [http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion\\_exposicion/Hernández-Sampieri et al, Metodología de la investigación, 2014, pp 194-267.pdf](http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hernández-Sampieri_et_al, Metodología de la investigación, 2014, pp 194-267.pdf)

40. Peiró, Rosario Inteligencia emocional [Internet]. 15 de junio, 2017 [citado 16 de Diciembre de 2022]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/inteligencia-emocional.html>
41. Arias, F. El proyecto de Investigación. FEDUPEL. Caracas. 2014
42. Remingio, R. La inteligencia emocional y la autoestima en estudiantes de V ciclo del nivel primaria en la I.E Carlos Martínez Uribe Huaral – 2017 [Internet]. 2017. [citado 16 de Diciembre de 2022]. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16427>
43. Rosales, Carmen. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021. [Internet]. 2021. [citado 16 de Diciembre de 2022]. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86055?locale-attribute=es>
44. Calderón-De La Cruz, G.A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. [Internet]. 2018. 21(3), 123-127. [citado 16 de Diciembre de 2022]. Disponible en <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
45. Leonardo Amaya, Gloria María Berrio-Acosta y Wilson Herrera, Principio de Autonomía, Ética y Psicología. 2018. [Internet], Disponible en: <https://www.unilibre.edu.co/omebul/sobre-el-observatorio/nuestros-principios/reflexion-sobre-el-principio-de-autonomia#:~:text=La%20Autonom%C3%ADa%20es%20uno%20de,las%20decisiones%20que%20pueda%20tomar.>
46. Hipocrates “Juramento” Tratados Hipocraticos. Veritas N° 22 2010
47. Beauchamp y J.F. Childress: Principles of Biomedical Ethics. Fourth Edition 193. Veritas N° 22. 2010.
48. Daniels: Just Health Care. Cambridge University Press, Cambridge/Nueva /Melburne 1985, 5a reimpr. 1995.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral de enfermería en la unidad cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión autoconciencia de la inteligencia emocional y la sobre carga laboral de enfermería en la unidad cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023? ¿Cuál es la relación entre la dimensión autocontrol de la inteligencia emocional y la sobre carga laboral de enfermería en la unidad cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023? ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación de la inteligencia emocional y la sobre carga laboral de enfermería en la unidad cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023? ¿Cuál es la relación entre la dimensión empatía de la</p>	<p><b>Objetivo General</b> Analizar la relación entre la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> 1. Identificar la relación que existe entre la dimensión la autoconciencia y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023. 2. Describir la relación que existe entre la dimensión autorregulación y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023. 3. Establecer la relación que existe entre la dimensión motivación y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima en tiempo de pandemia, 2023. 4. Caracterizar la relación que existe entre la dimensión la empatía, y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi Ha:</b> Existe relación entre la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de <b>Lima</b> en tiempo de pandemia, 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>Hipótesis específica 1</b> Ha: Existe relación entre la dimensión autoconciencia y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de <b>Lima</b> en tiempo de pandemia, 2023. <b>Hipótesis específica 2</b> Ha: Existe relación entre la dimensión autocontrol y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de <b>Lima</b>, 2023 <b>Hipótesis específica 3</b> Ha: Existe relación entre la dimensión motivación y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023. <b>Hipótesis específica 4</b> Ha: Existe relación entre la dimensión empatía, y la</p>	<p><b>Variable 1</b> Inteligencia Emocional</p> <p><b>Dimensiones</b> Autoconciencia Autocontrol Motivación Empatía Habilidades Sociales</p> <p><b>Variable 2</b> Sobrecarga Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> Carga física Carga mental Trabajo a turnos Factores organizacionales</p>	<p><b>Método</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Tipo</b> Aplicado</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Correlativo de corte transversal</p> <p><b>Población y muestra</b> 52 enfermeras (os) dela unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima.</p>

---

inteligencia emocional y la sobre carga laboral de enfermería en la unidad cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023?  
¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades sociales de la inteligencia emocional y la sobre carga laboral de enfermería en la unidad cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023?

---

5. Determinar la relación que existe entre la dimensión habilidad social y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023.

sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023

**Hipótesis específica 5**

Ha: Existe relación entre la dimensión habilidad social y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023

## Anexo 2: Instrumento

### CUESTIONARIO

El presente instrumento tiene como objetivo recolectar información sobre Analizar la relación entre la inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de **Lima** en tiempo de pandemia, 2023. El mismo consta de 16 preguntas de tipo dicotómico, cuyos datos obtenidos serán utilizados únicamente para fines de investigación, con carácter confidencial y académicos. El estudio es desarrollado por un proyecto de investigación para optar al grado de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos, Titulado” **Inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023**”. Por esta razón se sugiere que revise y lea las instrucciones que a continuación se presentan.

#### Instrucciones

1. Lea detenidamente las interrogantes.
2. Selecciona una sola alternativa de respuesta.
3. Responda con la mayor sinceridad posible.
4. No deje preguntas sin responder.

## Cuestionario Inteligencia Emocional

### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
S	Siempre
CS	Casi siempre
AV	A veces
CN	Casi nunca
N	Nunca

### INTELIGENCIA EMOCIONAL

Dimensión 1: AUTOCONCIENCIA		S	CS	AV	C N	N
1	Sé cuándo hago las cosas bien					
2	Si me lo propongo puedo ser mejor					
3	Me gusta como soy					
4	Me siento menos cuando alguien me critica					
5	Quisiera ser otra persona					
Dimensión 2: AUTOCONTROL		S	CS	AV	C N	N
6	Cuando estoy inseguro, busco a poyo					
7	Cuando me enojo lo demuestro					
8	Me disgusta que cojan mis cosas					
9	Me siento solo					
10	Siento angustia cuando estoy aburrido(a)					
Dimensión 3: MOTIVACIÓN		S	CS	AV	C N	N
11	Si dicen algo bueno de mí, me da gusto y lo acepto					
12	En casa es importante mi opinión.					
13	Me pongo triste con facilidad					

14	Dejo sin terminar mis tareas					
15	Hago mis deberes sólo con ayuda					
<b>Dimensión 4: EMPATIA</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>C</b> <b>N</b>	<b>N</b>
16	Sé cómo ayudar a quien está triste					
17	Ayudo a mis compañeros cuando puedo					
18	Confío fácilmente en la gente					
19	Me gusta escuchar					
20	Cuando alguien tiene un defecto me burlo de él					
<b>Dimensión 5: HABILIDAD SOCIAL</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>C</b> <b>N</b>	<b>N</b>
21	Soluciono los problemas sin pelear					
22	Me es fácil hacer amigos					
23	Prefiero jugar solo					
24	Es difícil comprender a las personas					
25	Tengo temor de mostrar mis emociones					

### Cuestionario Sobrecarga Laboral

	ÍTEMS	No	Sí
N°	<b>Dimensión 1: carga física</b>		
	<b>Postura</b>		
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
	<b>Desplazamiento</b>		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg		
	<b>Esfuerzo muscular</b>		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta		
	<b>Dimensión 2: Carga mental</b>		
	<b>Atención</b>		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.		
	<b>Pausas</b>		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		

20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		
	<b>Ritmo de trabajo</b>		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia		
	<b>Tratamiento</b>		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
	<b>Información</b>		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	<b>Experiencias</b>		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	<b>Dimensión 3: Trabajo a turnos</b>		
	<b>Turnos</b>		
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
	<b>Calendario</b>		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
	<b>Estabilidad</b>		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
	<b>Registro adecuado</b>		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
	<b>Evaluación de la salud</b>		

37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral		
	<b>Respeto al ciclo de vida</b>		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
	<b>Protección y seguridad</b>		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
	<b>Limitaciones</b>		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
	<b>Dimensión 4: Factores de la organización</b>		
	<b>Tareas</b>		
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		

### Anexo 3. Formato de Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por el Licenciado **José Jesús Silvestre**, estudiante de postgrado de la Especialidad en Cuidados Intensivos, Cuyo título es:” **Inteligencia emocional y la sobrecarga laboral en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima 2023**”.

Por lo que yo \_\_\_\_\_, acepto participar en este estudio, para responder cada pregunta. La misma tomará unos minutos de su tiempo. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán procesadas, usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas, utilizando un seudónimo para su identificación.

Si tiene alguna duda sobre este Trabajo de Grado, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya le agradezco su participación.

---

Nombre y apellido