



Universidad  
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**“Inteligencia emocional y estrés laboral en los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la Ciudad de Jaén, 2022”**

Trabajo académico para optar el título de Especialista en Enfermería en  
Nefrología

Presentado por:

**Autor:** Lic. Vines Campos, Mirla Julissa


Código orcid: 0000-0003-4934-3146

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código orcid: 0000-0002-6982-7888

Lima – Perú

2022

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

Yo,... **VINCES CAMPOS MIRLA JULISSA** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....."**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE HEMODIÁLISIS DE UNA CLÍNICA ESPECIALIZADA EN EL RIÑÓN DE LA CIUDAD DE JAÉN, 2022**"Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia.

DNI ... 09542548 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888> ..... tiene un índice de similitud de ( 17 ) (diecisiete) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:239076777 \_\_\_\_\_ 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 1**  
**VINCES CAMPOS MIRLA JULISSA**  
 DNI: 43172115

.....  
**Firma de autor 2**  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



**Firma**  
 Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia  
 DNI: .....09542548

Lima, ...08...de.....junio..... de.....2023...

## **Dedicatoria**

A mi Dios todo poderoso que está en los cielos, por haberme dado una familia maravillosa, sin él no hubiera podido lograr nada, a mi esposo, hijos ya que ellos fueron mi motivación e inspiración.

## **Agradecimiento**

En especial a mi coordinadora MG. María Chaparro, por la confianza que deposito en mí, su constante apoyo, indicaciones, orientación indispensable en el desarrollo de este trabajo, a la universidad que me abrieron sus puertas para ser mejor persona y profesional con vocación de servicio.

**Asesor:**

MG. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

**JURADOS:**

PRESIDENTE: Dra. Susan Haydeé Gonzales Saldaña

SECRETARIO: Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

VOCAL: Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

## RESUMEN

El objetivo general del estudio será el siguiente: Determinar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022. Las características metodológicas establecerán un método hipotético deductivo, en donde se ha contado con una muestra representada por 45 enfermeros, sobre los que se ha contado con el empleo del cuestionario para el recojo de datos. Los resultados quedarán expuestos por medio de la estadística descriptiva e inferencial, con la finalidad de poder ofrecer respuesta por medio de la estadística hacia cada uno de los objetivos planteados. Así mismo, se concluirá en base a cada ofrecimiento de respuesta de los objetivos analizados, buscando ofrecer una respuesta específica hacia cada planteamiento realizado.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, estrés laboral, enfermeros, agotamiento emocional, regulación de emociones.

## **STRACT**

The general objective of the study will be the following: To determine how emotional intelligence is related to work stress in nurses of the hemodialysis service of a specialized kidney clinic in the city of Jaén, 2022. The methodological characteristics will establish a hypothetical-deductive method, where a sample represented by 20 nurses has been counted with the use of a questionnaire for data collection. The results will be presented by means of descriptive and inferential statistics, with the purpose of being able to offer an answer by means of statistics to each of the stated objectives. Likewise, it will be concluded on the basis of each response offered by the objectives analyzed, seeking to offer a specific response to each approach taken.

Key words: Emotional intelligence, work stress, nurses, emotional exhaustion, emotion regulation.



## INDICE

RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>8</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	8
1.2. Formulación del problema.....	10
1.2.1. Problema general.....	10
1.2.2. Problemas específicos.....	10
1.3. Objetivos de la investigación.....	10
1.3.1. Objetivo general.....	10
1.3.2. Objetivo específico.....	11
1.4. Justificación de la investigación.....	11
1.4.1. Teórica.....	11
1.4.2. Metodológica.....	11
1.4.3. Práctica.....	11
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	12
1.5.1. Temporal.....	12
1.5.2. Espacial.....	12

1.5.3. Población.....	12
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
2.1. Antecedentes.....	13
2.2. Bases teóricas.....	15
2.3. Formulación de la Hipótesis.....	20
2.3.1. Hipótesis general.....	20
2.3.2. Hipótesis específicas.....	20
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>22</b>
3.1. Método de la investigación.....	22
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.3. Tipo de investigación.....	22
3.4. Diseño de la investigación.....	22
3.5. Población, muestra y muestreo.....	22
3.6. Variables y operacionalización.....	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7.1. Técnica.....	27
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	27
3.7.3. Validación.....	27
3.7.4. Confiabilidad.....	28

3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos .....	28
3.9.	Aspectos éticos.....	28
<b>4.</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>29</b>
4.1.	Cronograma de actividades.....	29
4.2.	Presupuesto .....	30
<b>2.</b>	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>32</b>
<b>3.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>
	Anexo 1 Matriz de consistencia .....	44
	Anexo 2 Instrumento de recolección de datos .....	46
	Anexo 3 Consentimiento informado .....	53
	Anexo 4: Informe de originalidad .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **1. EL PROBLEMA**

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

Las enfermeras que trabajan en unidades de diálisis se enfrentan a condiciones laborales complejas y exigentes. Las tareas laborales incluyen el contacto prolongado y cercano con pacientes con enfermedades crónicas, el enfrentamiento con el sufrimiento y la muerte de los pacientes y el uso de tecnología compleja. Otras fuentes de estrés son la reducción del personal y las pocas oportunidades de formar parte de acuerdos (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la inteligencia emocional con el entorno laboral ayuda para prevenir enfermedades mentales. La mayoría de situaciones, conflictos que traen es debido a un inadecuado manejo de la inteligencia emocional y estrés laboral en el de trabajo se denota en las aptitudes y competencias del personal, el entorno organizativo, directivo y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo (2).

Según la Organización Panamericana de Salud (OPS), se ha podido reconocer que América llega a mantener un total de 8.40 millones de enfermeros, entendiéndose con ello que no solo la población requiere de sus servicios para mantener su condición de salud, sino que se requiere que estos mantengan un nivel de capacitación y estado de salud óptimo para poder desempeñarse de forma coherente dentro del ámbito de la salud pública (3).

Por consecuencia a esto es necesario indicar que en la profesión de enfermería se da una cobertura con respecto a las necesidades primarias y secundarias a las personas por lo cual es necesario el enfermero(a) cubra sus propias necesidades para servir a otros con sus costos y transmitir la confianza y la seguridad, además de cuidar, lo sucede (4).

La enfermería es una de las carreras pilares para el ser humano puesto que te apoyan frente a un problema de salud teniendo un trato directo con los demás lo cual es esencial que el personal pueda tener desarrollado la inteligencia emocional puesto que influye en el cuidado del paciente. La teoría de Watson da a conocer incidencias sobre el servicio y las habilidades en manejar las emociones tanto intrínsecas como extrínsecas generando así características como empatía, control de uno mismo, etc. para su desarrollo personal y profesional y del manejo del estrés (5).

Hay evidencias que un 53,8% ha mantenido una variabilidad emocional en relación con la presencia del COVID – 19, como consecuencia de que han corrido peligro al poder

contagiarse o por el hecho de que estos han mantenido la necesidad de correr un gran riesgos hacia la regulación de sus emociones y la vida familiar (6).

El aumento de los problemas de salud mental en profesionales sanitarios ha demostrado un aumento de casos con ansiedad (45%), estrés post-traumático (19%), estrés agudo (31%), depresión (38%) y burnout (29%). El análisis del grupo se ha implementado, ha mostrado una diferencia significativa en esta popularidad, mientras que después de emergencias de salud, por lo que se dice que el impacto de la salud mental puede mantenerse a largo plazo. Por lo tanto, se recomienda desarrollar inteligencia emocional (7).

En época del Covid-19 ha aumentado la cifra de enfermeros que han perdido a sus colegas o pacientes lo cual deben estar en constante cuidado y tomar decisiones acertadas administrando las emociones para evitar tener problemas psicológicos, estrés laboral y entre otros. Los que conlleva a la resiliencia día a día teniendo siempre el compromiso de servir a la población. Actualmente para la salud en Perú, los profesionales de enfermería que cumplen con las diferentes funciones se requieren y se producen en algunas áreas. Esto implica que los expertos en enfermería obtienen habilidades cognitivas, capitales y actitudes, que llevarán a un mayor compromiso y un mejor desempeño, así como su plena manipulación emocional, llevarlo al carácter principal de la recuperación del paciente al proporcionar una mayor satisfacción en el trabajo (8).

El Ministerio de Salud (MINSA) ha manifestado que la demanda de la población ha requerido superar los representantes sanitarios que se llegan a tener, contando con un total de 13.60 colaboradores del sector salud por cada 10 000 habitantes, encontrándose por debajo de lo recomendado por la OMS, entendiéndose que la diferencia ha estado manifestada por 9.50 colaboradores menos (9).

Esta situación puede afectar la salud mental de los trabajadores de la salud, causando emociones como el miedo, el dolor, la frustración, el pecado, la soledad y los problemas relacionados con el sueño, el apetito, agotado, en estrés, entre otros pueden crear ansiedad, depresión, destrucción y desesperación, las condiciones. Afectando seriamente la finalización del trabajo relacionado con la atención médica a todos (10).

Con todas las pruebas publicadas hasta ahora, se ha buscado poner en evidencia la realidad que ha caracterizado a la problemática de la salud psicológica de los profesionales de enfermería y los trabajadores de la salud aún son raros y no saben la mejor manera de lidiar

con los desafíos en el apartamento esta enfermedad, la experiencia de la pandemia anterior y lo que se hizo en otros países que podría ser útil.

Cambios en los hospitales y los directores de enfermería, en los que cada gerente entra en diferentes planes de trabajo, creando incertidumbre en los trabajadores de servicio. Por otro lado, durante la implementación de las prácticas de enfermería, se observó una inestabilidad emocional del personal, así como a los pacientes quirúrgicos para cambiar la gestión. Por lo tanto, el estudio es necesario porque es necesario encontrar el saldo en el servicio, lo que permitirá al clima trabajar saludable.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022?

¿Cómo la dimensión comprensión de emociones de la inteligencia emocional relaciona con el estrés laboral del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022?

¿Cómo la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional relaciona con el estrés laboral del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022

### **1.3.2. Objetivo específico**

Identificar como la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.

Identificar como la dimensión comprensión de emociones de la inteligencia emocional se relaciona con el estrés del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.

Identificar como la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.

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

### **1.4.1. Teórica**

La presente investigación va a ayudar mediante fundamentos teóricos a identificar en qué medida las variables inteligencia emocional y estrés laboral se correlacionan, específicamente en el contexto porque existe un vacío en el conocimiento sobre estas variables, de tal modo que al realizarse el presente estudio espero lograr múltiples beneficios para el personal de enfermería del servicio de hemodiálisis.

### **1.4.2. Metodológica**

En la Justificación metodológica, el estudio va a brindar secuencias de cómo realizar una investigación y a su vez mostrará instrumentos validados en el Perú el cual puede servir como base para que puedan aplicar a las enfermeras en diálisis.

### **1.4.3. Práctica**

Teniendo en cuenta que, los expertos en salud son aquellas que brindan a los usuarios directamente y este estudio obtendrá emociones de inteligencia que pueden cambiar el estrés o cooperar para limitarlo a resultar como una intervención positiva para cuidar y cuidar al paciente ideal. Así mismo, en este estudio busco mostrar la necesidad de contar con un ámbito organizacional que se encuentre altamente capacitado en términos técnicos, emocionales y personales, con la finalidad de que ello pueda valorar una mejora en cuanto a la calidad del servicio ofrecido.

Es factible desarrollar este estudio porque la sabiduría emocional juega un papel cada vez más importante en la capacitación de expertos en enfermería de que existen problemas con los problemas en los que el sentimiento, las habilidades sociales y de perforación, la tolerancia, etc. gestionado, etc.

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

### **1.5.1. Temporal**

La investigación se realizará entre inicios de diciembre 2022 hasta inicios de marzo del 2023 para completar dicho estudio.

### **1.5.2. Espacial**

En la delimitación espacial, el presente estudio se va a realizar en una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, departamento de Cajamarca de Perú.

### **1.5.3. Población**

La población en el presente estudio quedará representada por un total de 45 enfermeros que formen parte del área de nefrología de una clínica en Jaén.



## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### Antecedentes internacionales

Rakhshani et al. (11), Irán, planteó “evaluar la inteligencia emocional y el estrés laboral entre enfermeras en Shiraz”. Se realizó un estudio transversal con 500 enfermeras. Las herramientas fue Cuestionario Estándar de Inteligencia Emocional. Se concluyó que existió relación significativa entre las variables valoradas, entendiendo que el valor alcanzado fue de -0.474, en donde los profesionales que hayan contado con una mayor prevalencia de inteligencia emocional han visto beneficiada su capacidad de toma de decisiones y reducción del estrés dentro del ámbito de trabajo.

Huang et al. (12), China, planteó “proporcionar evidencia científica para las estrategias de reducción de la fatiga con la inteligencia emocional y el estrés laboral”. El estudio transversal se llevó a cabo en la provincia de Liaoning, China en 2018. El estudio reclutó a 700 enfermeras y reunió a 566 encuestados efectivos. Se concluyó que, la proporción de enfermeras cuyo trabajo semanal era > 40 horas fue de 81,8%, 56,9% realizaba turnos nocturnos y 19,4% sentía alta insatisfacción con la relación enfermera-paciente. Esfuerzo: el porcentaje de estrés ocupacional y la inteligencia emocional tuvieron efectos significativos sobre la fatiga crónica (ajustado  $R^2 = 0,297$ ,  $\Delta R^2 = 0,152$ ;  $P < 0,01$ ) y la relación esfuerzo: recompensa por interacción de inteligencia emocional se asoció significativa y positivamente con la fatiga crónica ( $\beta = 0,158$ ,  $P < 0,01$ ). La inteligencia emocional moderó la asociación de la relación esfuerzo: recompensa con el estrés laboral.

Kersten et al. (13), Alemania, planteó “proporcionar un modelo causal de calidad de vida laboral basado en el estrés laboral y la inteligencia emocional mediada por la fatiga en enfermeras solteras”. El estudio fue correlacional. La población estadística consistió en todas las enfermeras solteras en los hospitales de Ahvaz en 1399 y 203 personas fueron seleccionadas como muestra por el método de muestreo disponible. Las herramientas de investigación fueron; cuestionario demográfico "Cuestionario de Calidad de Vida Laboral", "Escala de Estrés Laboral en Enfermería", "Cuestionario de Inteligencia Emocional" y las Escalas de Fatiga. Se concluyó que las vías directas de estrés laboral ( $\beta = 0,413$  y  $P < 0,01$ ) y la inteligencia emocional ( $\beta = -0,164$  y  $p = 0,05$ ) fueron estadísticamente significativas. Las trayectorias indirectas del estrés laboral ( $\beta = -0,119$  y  $P < 0,01$ ) y la inteligencia emocional

( $\beta = 0,034$  y  $p = 0,05$  concluyendo que guarda una relación el estrés laboral con el dominio de la inteligencia emocional en enfermeras solteras.

Barbosa et al. (14), Brasil, planteó “valorar el grado de incidencia que se ha mantenido entre el estrés laboral y la presencia de los enfermeros dentro de un establecimiento público”. Tuvo una encuesta como técnica y la investigación fue cuantitativa, realizada de junio a septiembre de 2019, con 42 enfermeras del hospital. Se utilizaron los Inventario de estrés en enfermeras y cuestionario de Limitaciones Laborales. Se concluyó que la mayoría de las enfermeras (92,7%) presentaba un estrés elevado y una disminución en productividad (35,9%). La dimensión de relaciones interpersonales fue influyente para el alto nivel de estrés ocupacional y el dominio de demanda mental-interpersonal fue limitando la productividad de estos profesionales. Además, el estrés influye inversamente productividad de la enfermera, calidad de vida en el trabajo y la salud de estos profesionales, así como la seguridad y calidad de la atención brindada.

Nalakath et al.(15), India, planteó “estudiar cómo es que el COVID – 19 ha incidido sobre la generación del estrés laboral en colaboradores de la salud”. Fue un estudio descriptivo, en donde se ha mantenido el empleo del cuestionario hacia un total de 19 participantes. Se concluyó que se mostró que el 54,6% del personal de diálisis percibió un estigma significativo asociado con su trabajo y el 36,1% de ellos un estrés significativo. No pudimos encontrar ningún estudio que explorara el estigma y el estrés entre el personal de hemodiálisis durante la pandemia de COVID-19. Un estudio reciente de la India que involucró a médicos exploró el estigma y el estrés relacionados con COVID-19 y encontró niveles relativamente más altos de estigma (62,1%). Existe una necesidad urgente de programas proactivos contra el estigma para proteger a los trabajadores de la salud para que puedan continuar con su trabajo de calidad de manera efectiva. El personal de diálisis puede tener un mayor riesgo de estrés y estigma, y este tema debe abordarse oportunamente para prevenir disfunciones en la atención médica, considerando también que puede ser muy difícil reemplazar a miembros.

### **Antecedentes nacionales**

Carbajal (16), Lima, planteó “valorar el grado de relación que se ha mantenido en cuanto a la inteligencia emocional y la prevalencia del estrés laboral”. La metodología fue no experimental, en donde se ha contado con el empleo del cuestionario aplicado hacia 90 enfermeras. Se concluyó que había un vínculo entre las emociones inteligentes emociones y

el trabajo de estrés, teniendo un enlace negativo y conciso. En resumen, con alta inteligencia emocional, estresada.

Huamán y Tanco (17), Lima. Tuvieron por objetivo determinar la relación entre Inteligencia Emocional y estrés Laboral en enfermeras San Bartolomé de Lima. Con una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional tipo básica. Respecto a la muestra de estudios lo conforma 40 enfermeras seleccionada aleatoriamente bajo técnicas estadísticas. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de muestras con la aplicación de los instrumentos cuestionarios. El resultado evidencia que el 67, 5% de las enfermeras presentan enfermedades inteligencia emocional y solo el 17.5% de ellas presentan un buen desarrollo de inteligencia emocional en relación a sus dimensiones, para poder establecer una buena relación a sus variables se destacó a la probabilidad de chi cuadrado obteniendo así un resultado de 0,081. Lo cual se construye que la inteligencia emocional no tiene ninguna incidencia con el estrés laboral.

Pachas (18), Lima, planteó “buscar el grado de incidencia que se ha mantenido entre el personal de enfermería en cuanto al desempeño profesional dentro de un hospital”. La manifestación metodológica planteó un diseño correlacional, haciendo uso del cuestionario hacia 44 enfermeros. Se concluyó la existencia de una incidencia directa, en donde se ha manifestado que el 86.40% de los colaboradores han estado insatisfechos; así mismo, el valor de incidencia mantuvo un p valor inferior a 0.050.

Bazán (19), Lima, planteó “buscaron la relación entre la satisfacción laboral y la inteligencia emocional en el personal de enfermería”. La metodología fue no experimental, contando con el empleo del cuestionario hacia 23 enfermeras. Como conclusión, se ha podido valorar la existencia de incidencia significativa, al haber contado con una sigma inferior a 0.050, demostrando con ello la incidencia positiva alcanzada entre las variables.

## **2.2. Bases teóricas**

### **La enfermería**

Enfermería, una de las disciplinas sobresale a las personas, las familias y las comunidades, saludable y enfermedades en diferentes aspectos psicológicos y espirituales, aunque las enfermeras no solo se completan las funciones, sino que también están relacionadas con los campos médicos varía, se transportan con sus conocimientos (20) y se preparan en diferentes

habilidades, así como la atención, la enseñanza, la investigación, la gestión y la gestión, hace que una enfermera sea una profesión con gran importancia para aquí (21).

### **Inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es la función de observar y ajustar su propio sentimiento planetario y usarlos para guiar pensamientos y acciones (22). Si los pensamientos y las acciones pueden ser guiados por las emociones, causamos sentimientos positivos en otros, por lo que sus acciones están orientadas de acuerdo con nuestros beneficios (23). Esta ha buscado identificar el comportamiento conductual, la reacción o el estado mental (24).

### **Dimensiones de la variable**

#### **Dimensión Percepción emocional**

La inteligencia emocional busca hacer frente a desafíos emergentes en cuanto a la percepción emocional (25), meditar sobre las emociones o alguna acción que lo involucre, el estado de ánimo frente a cualquier situación, y sobre todo es prestar atención según el contexto de ciertas situaciones (26).

#### **Dimensión Comprensión de emociones**

Se puede manifestar que la inteligencia emocional se ha basado en comprender y regular las emociones de los individuos con la finalidad de que ello pueda generar una toma de decisiones coherente con los objetivos que se plantean; así como, con el compromiso de la persona para poder regular su bienestar general (27).

#### **Dimensión Regulación de emociones**

Como tal, la inteligencia emocional puede ser un factor crucial relacionado con la fatiga crónica en el trabajo (28). Además, según nuestro conocimiento, la inteligencia emocional puede regular el estrés individual y reducir el estado de ánimo negativo (29). Así mismo, la inteligencia emocional moderaba la relación entre el estrés ocupacional y la salud psicológica (30). Sin embargo, pocos estudios han explorado tales asociaciones, lo que requiere nuestro estudio (27).

### **Inteligencia emocional en la enfermería**

Se ha demostrado la prevalencia de una asociación directa en términos de la inteligencia emocional y las bondades dentro del entorno laboral. Además, se puede manifestar que ello

corresponde a generar una condición positiva de salud en cuanto a la interacción que se tenga con el lugar de trabajo (31). Dadas las perspectivas mencionadas anteriormente, el papel que tiene respecto al control del estrés laboral (32).

Este tipo de inteligencia se ha representado como un factor clave en términos de mejorar el desempeño del colaborador (33). Por ese motivo, resulta fundamental para la toma de decisiones y la posibilidad de poder comprender la interacción que se mantiene con un contexto (34).

Los de enfermería tienen menores niveles de inteligencia emocional es preocupante en la medida en que otros estudios han identificado un mayor riesgo de estrés, burnout y mala salud psicológica en aquellos individuos que puntúan más bajo en la escala de inteligencia emocional (35).

La literatura ha evidenciado la necesidad de incorporar estudios relacionados con la inteligencia emocional (36). Esta repercute directamente en la capacidad de toma de decisión de una persona (37).

Existe evidencia de que la inteligencia emocional, particularmente en la esfera del manejo de las emociones, predice el desempeño laboral en roles laborales de alto nivel emocional (38). En la búsqueda por comprender el compromiso emocional en la práctica de enfermería, el valor de la emoción podría hacerse explícito utilizando un marco de inteligencia emocional (39). El interés en el valor de la inteligencia emocional para la práctica de la enfermería ha producido una literatura creciente en los dominios de pregrado y posgrado, así como en la práctica profesional (40).

Esto puede explicar por qué la formación en enfermería ha sido más lenta para incorporar la inteligencia emocional en los planes de estudio de enfermería (41). Las disciplinas de la medicina y la odontología han intentado incluir elementos de inteligencia emocional en la educación profesional (42). En fisioterapia y para medicina, el entrenamiento de inteligencia emocional también se está incorporando en la educación preclínica para ayudar en el desarrollo de la autoconciencia y la mejora del estrés (43). A pesar de esto, todavía existe incertidumbre sobre si la inteligencia emocional influye en el compromiso emocional durante la colocación clínica (44).

## **Estrés**

Con los niveles de estrés, esta enfermera alta necesita cumplir estrategias de adaptación plena y rápida para minimizar el estrés. Parece que las reacciones de las enfermeras para subrayar los eventos y las elecciones de sus mecanismos adaptativos se reflejan en diferentes elementos individuales y factores organizativos (45).

### **Estrés laboral**

En el contexto laboral, el estrés se relaciona con situaciones en las que las demandas laborales superan la capacidad del trabajador para manejarlas, o cuando las condiciones y los recursos disponibles son insuficientes para satisfacer esas demandas (46).

Muchos académicos han argumentado que la enfermería es una de las áreas más estresantes, por lo que el autor consideró la investigación sobre la identificación de los factores de estrés que experimentan las enfermeras y su impacto en la práctica de la enfermería (47). No hay una definición correcta de estrés, ya que la definición varía según el contexto en el que se esté utilizando (48).

### **Factores de estrés laboral en la enfermería**

Los factores de estrés o estresores pueden definirse como las circunstancias, ya sean internas, como expectativas y actitudes, o externas, como el entorno, que influyen y contribuyen al desarrollo del estrés. El estrés es algo que es inevitable y les ocurre a las personas en el día a día. Enfermería como cualquier otra profesión, debido a sus altas exigencias y responsabilidades la convierte en una de las profesiones más estresantes (49). Se señala que la atención al paciente, la toma de decisiones, la responsabilidad y el cambio son cuatro factores que se han identificado como fuentes importantes de estrés en la vida de una enfermera, según la Agencia para la Investigación y la Calidad de la Atención Médica. Además de esto, puede haber emergencias médicas que aumentarán y agregarán tensión a la atención del paciente, lo que aumentará la carga de trabajo de las enfermeras (50). La necesidad constante de que las enfermeras proporcionen un buen paciente al tiempo que mantienen la seguridad del paciente y la suya propia contribuye a la necesidad de que las enfermeras sean sumamente cuidadosas mientras trabajan (51).

### **Dimensiones de la variable**

#### **Dimensión agotamiento emocional**

La enfermería, por su naturaleza, es una profesión sometida a altos niveles de estrés (52). Esto se debe a varios factores, como el hecho de que, al brindar servicios esenciales y apoyo

a la atención de la salud, la carga de trabajo diaria de una enfermera promedio para cumplir con los requisitos clínicos de los pacientes es enorme (53).

Además de eso, las enfermeras a menudo tienen turnos largos de aproximadamente 12 horas cuando trabajan en hospitales debido a la escasez de personal de enfermería, lo que no solo es agotador físicamente sino también mentalmente. mencionan que la escasez de enfermeras y las largas horas de trabajo resultan en quejas mentales y físicas de las enfermeras (54); las quejas de estrés mental, depresión leve y trastornos de ansiedad provocan deficiencias en los profesionales sanitarios y una disminución del rendimiento laboral (55).

### **Dimensión Despersonalización**

Así mismo, la profesión de enfermería en general se caracteriza cada vez más por el estrés laboral (56). El ambiente de trabajo del enfermero es otro factor de estrés en la práctica de enfermería. Este punto de vista es apoyado quienes sostienen que las condiciones de trabajo como la ventilación e iluminación inadecuadas y los niveles de temperatura inadecuados se encuentran entre los posibles factores estresantes relacionados con el trabajo (57). Estas condiciones de trabajo pueden ser estresantes para la salud e influir en cosas como la satisfacción laboral y el tipo de atención brindada por los miembros del personal (58).

Además, los factores ambientales percibidos el cual el personal de salud no pueda ejercer eficientemente su trabajo como el olor, el ruido, la luz, el color promueven el estrés en el lugar de trabajo que afecta la calidad del trabajo realizado (59). Por ejemplo, la percepción del olor está dominada por dimensiones agradables o desagradables que pueden afectar el estado de ánimo y la forma en que una enfermera realiza su trabajo (60).

### **Dimensión falta de realización personal**

Cuando algunas enfermeras se enfrentan a situaciones personales, esto puede afectar la forma en que realizan su trabajo y, por lo tanto, la forma en que toleran el estrés en determinadas situaciones (61). Otros factores como la edad y la experiencia de las enfermeras también contribuyen al estrés laboral en la enfermería (62).

Las enfermeras trabajan turnos de 12 horas para brindar atención continua a pacientes hospitalizados las 24 horas, lo que genera privación del sueño y mayores demandas de estrés, lo que aumenta el riesgo de que las enfermeras desarrollen otros problemas crónicos como hipertensión, diabetes y enfermedades mentales como diabetes (63). Además, las cargas de trabajo y el trabajo por turnos entre las enfermeras pueden afectar su salud porque cuando

las enfermeras tienen estos turnos largos, tienden a descuidar su bienestar y hábitos saludables (64).

### **2.3. Formulación de la Hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1**

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.

##### **Hipótesis específica 2**

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión comprensión de emociones de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comprensión de emociones de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.

##### **Hipótesis específica 3**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.



Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializa en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

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

El presente trabajo utiliza el método hipotético deductivo. Supo (65) lo consideran como aquel estudio que busca la validación de una determinada hipótesis en base a suposiciones específicas que esperan considerar la solución de una problemática general.

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

El enfoque utilizado es cuantitativo. El enfoque cuantitativo es considerado como aquella valoración que se realiza en base a números, con los que se espera solucionar una problemática o duda en estudio (66).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo es aplicado. La investigación es de tipo aplicada porque se centra en encontrar investigación, se aplica al desarrollo del aprendizaje sobre un tema. En esta encuesta, la información se tomará a través de la práctica, la práctica estricta y sistemática para conocer la realidad de los sujetos estudiados (67).

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

El diseño será no experimental debido a que el investigador no buscará modificar de ninguna forma la realidad sobre la que se desarrolle un estudio, sino que se centrará en la comprensión de la realidad actual. Así mismo, será de nivel correlacional debido a que se buscará establecer el grado de incidencia alcanzado entre las variables planteadas (68).

#### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población en este estudio está conformada por los 45 enfermeros de nefrología en la clínica de Jaén. La muestra es una porción de la población con que se llevará dicha investigación. Por lo tanto, estará conformada por 45 enfermeros de nefrología en la clínica de Jaén. El tipo de muestreo censal porque el número de la población es la misma que la muestra. La población queda concebida de forma igualitaria que la muestra, como consecuencia de que esta fue inferior a 100 personas, entendiéndose que se evidenciará una población no probabilística (69).

#### **Criterio de inclusión:**

Personal de salud de nefrología,

Personal de salud que de su autorización para encuestarse

**Criterio de exclusión:**

Personal de salud que asistan eventualmente

Personal de salud que estén indispuerto para encuestarse

### 3.6. Variables y operacionalización

#### 3.6.1. Variable 1

Matriz de operacionalización

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (Niveles o rangos)</b>
V1 Inteligencia emocional	La inteligencia emocional queda definida como aquella capacidad que tiene un individuo para mantener el control y la regulación de sus emociones (70).	Mediante el empleo de la escala MMS – 24, se evidenciará la valoración del nivel de inteligencia emocional que manifiesta un individuo.	Percepción emocional  Comprensión de emociones	Sentimientos Preocupación Estado de ánimo  Claridad de sentimientos Conocimiento de emociones Entendimiento de emociones	Ordinal	- Inteligencia emocional baja (24-76) - Inteligencia emocional adecuada (77-98) - Inteligencia emocional excelente (99-120)

			Regulación de las emociones	Pensamientos agradables renegar energía		
--	--	--	-----------------------------	--	--	--

### 3.6.2. Variable 2

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V2 Estrés laboral	El estrés laboral queda concebido como aquel mecanismo que tiene el cuerpo para poner en evidencia los eventos adversos que suceden alrededor de una persona (71).	Mediante el empleo del cuestionario se buscará concebir la comprensión del nivel de estrés de una persona dentro de su ámbito organizacional.	Agotamiento emocional.  Despersonalización	Cansancio Agotamiento físico Actitud negativa  Pensamientos negativos hacia los demás Falta de preocupación	Ordinal - Politómica	Nunca: 0 Pocas veces al año o menos: 1 Una vez al mes o menos: 2 Pocas veces al mes: 3 Una vez a la semana: 4

			Falta de realización personal.	Autoconcepto negativo Sentimientos de baja competencia		Varias veces a la semana: 5 Todos los días: 6
--	--	--	--------------------------------	---	--	--

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Para Hernández et al. (72) menciona que la técnica encuesta logra obtener un registro de la data que se pueden observar de una variable de estudio. La técnica que presenta en la investigación es encuesta tanto para la variable inteligencia emocional como estrés laboral.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

**Instrumento 1:** Los instrumentos son cuestionarios, en la primera variable inteligencia emocional cuyos autores con Salovey y Mayer (1995) y traducida al español por Fernández-Berrocal et al. en 2004 llamado Trait Meta-Mood Scale, más conocida como TMMS-24, donde estructura 3 dimensiones tales como: atención emocional, claridad emocional y reparación emocional. Cada dimensión consta de 8 preguntas y cuenta con una escala de cinco niveles de puntuación (73).

**Instrumento 2:** El instrumento para medir la variable estrés laboral será el Inventario de Burnout de Maslach de 1981 de Maslach y Jackson. Consta de 22 ítems y se valora con una escala tipo Likert de 7 niveles y de frecuencia que va de 0 a 6 y se mide de la siguiente manera: 0 (nunca), 1 (pocas veces al año o menos), 2 (una vez al mes o menos), 3 (unas pocas veces al mes), 4 (una vez a la semana), 5 (pocas veces a la semana) y 6 (todos los días) y miden las tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional (9 ítems), realización personal (8 ítems) y despersonalización (5 ítems). Fue adaptado y aplicado por Bellodas y Tiburcio para la realidad peruana en el año 2019 (74).

#### **3.7.3. Validación**

**Instrumento 1:** Para la validación del instrumento que mide la variable inteligencia emocional hubo una validación por parte de Chang en el año 2017, pasó por juicio de 10 expertos y fue aplicado a una muestra de 100 pacientes ambulatorios. La validación fue por cada una de las dimensiones de la prueba. Se obtuvo valor significativo para los 24 ítems y eso implica que la prueba es adecuada para la población de estudio.

**Instrumento 2:** El inventario pasó por el juicio de 5 expertos especialistas en validación de instrumentos quienes calificaron según su criterio. Pasó por una prueba piloto de 150 enfermeras que trabajan en áreas de emergencia.

### **3.7.4. Confiabilidad**

**Instrumento 1:** Referente a la confiabilidad de la variable inteligencia emocional se utilizó el alfa de Cronbach donde todas las dimensiones (atención, claridad y reparación emocional) es mayor a 0.8 demostrando que es altamente confiable el cuestionario (75).

**Instrumento 2:** El cuestionario presenta una alta consistencia interna con una confiabilidad de 0.90 y está diseñado para medir la intensidad de la situación de agotamiento o cansancio emocional del personal (76).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

En cuanto al procesamiento de información, se considerará la exportación de datos en el programa Excel con la finalidad de poder realizar su procesamiento en el paquete estadístico SPSS V 26.00 con la finalidad de poder responder a los objetivos de correlación de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman.

### **3.9. Aspectos éticos**

#### **Principio de autonomía**

Es el derecho de un individuo determinar y respetar la capacidad de tomar una decisión clara sobre los problemas personales de la enfermera.

#### **Principio de beneficencia**

Esto se refiere a las acciones que promueven la felicidad de los demás. En el contexto médico, esto significa garantizar los beneficios de las enfermeras en el campo nefrológico.

#### **Principio de no maleficencia**

No va a dañar al personal de enfermería con sus respuestas, va a ser de forma anónima para que no haya inconveniente alguno.

#### **Principio de justicia**

No se discrimina la participación de ningún personal de enfermería que participa en la investigación por la condición socioeconómica, racial, etc.



#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDAD	Año 2022-2023										
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11
1	Problemática del estudio	■										
2	Antecedentes	■	■									
3	Redacción de los enfoques teóricos		■	■								
4	Descripción de metodología			■								
5	Descripción de procedimientos estadísticos y aspectos administrativos			■	■							
6	Sustentación del proyecto				■	■						
7	Aprobación del proyecto					■	■					
8	Recolección de datos						■					
9	Procesamiento de resultados						■	■				
10	Interpretación de resultados							■				
11	Elaboración de discusión							■				
12	Redacción de conclusiones y recomendaciones							■				
13	Informe final								■			

14	Sustentación de tesis											
15	Desarrollo de artículo científico											
16	Elaboración del artículo científico											

#### 4.2. Presupuesto

<b>Potencial Humano</b>					
Nº	Descripción	Unidad	Nº	Costo unitario	Costo total
1	Investigador de campo	Persona	1	-	-
2	Asesor estadístico	Persona	1	S/ 1300.00	S/ 1300.00
3	Técnico encuestador	Persona	1	S/1000.00	S/1000.00
Sub total					S/ 2300.00
<b>Materiales</b>					
1	Útiles de oficina	Und	1	S/500.00	S/500.00
2	Empastado		1	S/300.00	S/300.00
3	Otros		1	S/500.00	S/500.00
4	Guía de observación y su aplicación		1	S/3200.00	S/ 3200.00
Sub total					S/.4500.00
<b>Servicios</b>					
4	Fotocopiado	Global	1	S/ 100.00	S/100.00

5	Transporte			S/ 60.00	S/60.00
6	Alimentación			S/ 100.00	S/100.00
Sub total					S/.260.00

## 2. REFERENCIAS

1. Nespereira T, Vázquez M. Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias. *Enfermería Clínica* [Internet]. 2017 [Citado el 16 de diciembre del 2022];27(3):172–8. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862117300244?via%3Dihub>
2. OMS. Depresión [Internet]. Organización mundial de la salud. 2014 [citado el 16 de diciembre de 2022]. p. 15. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
3. Montes J, Tomás J. Autoestima, resiliencia, locus de control y riesgo suicida en estudiantes de enfermería. *Enfermería Clínica* [Internet]. 2016 [Citado el 16 de diciembre del 2022];26(3):188–93. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862116300250>
4. SALUD. Entre el 8 y el 15% de la población mundial sufre depresión a lo largo de su vida. *20minutos* [Internet] [Citado el 16 de diciembre del 2022]. Fundación Española de Psiquiatría y Salud Mental. 2015. p. 31. Disponible en:  
<https://www.20minutos.es/noticia/2379943/0/poblacion-mundial/depresion/vida/>
5. Waldie I. El 19% de las adolescentes tiene una autoestima baja, frente al 7% de los chicos [Internet] [Citado el 16 de diciembre del 2022]. *Infosalus/Investigacion*. 2018. p. 31. Disponible en: <https://www.infosalus.com/salud-investigacion/noticia-19-adolescentes-tiene-autoestima-baja-frente-chicos-20180531141701.html>
6. País E. Esta es la edad en la que tenemos la autoestima más alta [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad de Berna. 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. p. 31. Disponible en:  
[https://elpais.com/elpais/2018/08/26/buenavida/1535305158\\_150314.html](https://elpais.com/elpais/2018/08/26/buenavida/1535305158_150314.html)
7. Hayes B, Bonner A, Douglas C. Haemodialysis work environment contributors to job satisfaction and stress: a sequential mixed methods study. *BMC Nurs* [Internet]. 2016 [Citado el 16 de diciembre del 2022];10(1):31–19. Disponible en:  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26557788/>
8. MINSA. 1 de cada 3 peruanos presentarán algún problema de salud mental [Internet]. Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado. 2012 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. p. 31. Disponible en:

- <http://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2012/010.html>
9. Ghezelbash S, Rahmani F, Peyrovi H, Inanloo M, Shekarchian S. Comparison of Self-Esteem Among First to Fourth Year Nursing Students From Universities of Medical Sciences in Tehran. *Rvista Brieflands* [Internet]. 2015 [Citado el 16 de diciembre del 2022];4(1):1–5. Disponible en: <https://brieflands.com/articles/thrita-18218.html>
  10. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de Pediatría en un hospital nacional [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwip-a3J\\_LL0AhVuF7kGHYvyCj8QFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.upch.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12866%2F4369%2FEstres\\_OchantePalomino\\_Flor.pdf%3Fsequence](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwip-a3J_LL0AhVuF7kGHYvyCj8QFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.upch.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12866%2F4369%2FEstres_OchantePalomino_Flor.pdf%3Fsequence)
  11. Rakhshani T, Motlagh Z, Beigi V, Rahimkhanli M, Rashki M. La relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral entre enfermeras en Shiraz, Irán. *Malasia J Med Sci* [Internet]. 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022];25(6):100–9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30914883/>
  12. Huang H, Liu L, Yang S, Cui X, Zhang J, Wu H. Efectos de las condiciones laborales, el estrés ocupacional y la inteligencia emocional sobre la fatiga crónica entre enfermeras chinas: un estudio transversal. *Psychol Res Behav Manag* [Internet]. 2019 [Citado el 16 de diciembre del 2022];12(1):351–60. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6526330/>
  13. Kersten M, Vincent S, Nienhaus A. Stress of Dialysis Nurses—Analyzing the Buffering Role of Influence at Work and Feedback. *Int J Env Res Public Heal* [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];17(3):802–10. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7036795/>
  14. Barbosa L, Magalhaes C, Castro T. Estresse ocupacional e presenteísmo entre enfermeiros de um hospital público. *Rev Cuad UniFOA* [Internet]. 2021 [Citado el 16 de diciembre del 2022];45(1):1121–2. Disponible en: <https://revistas.unifoa.edu.br/cadernos/article/view/3317/pdf>
  15. Nalakath A, Aziz F, Hafeeq B. COVID-19-related stigma and perceived stress among dialysis staff. 2020 [Internet]. 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022].;1(1121–1122):31–9. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s40620-020->

00833-x

16. Carbajal M. 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] [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo; 2017[Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8365/Carbajal\\_AMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8365/Carbajal_AMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Huaman A. y Tanco, (2018). inteligencia emocion y estrés laboral en enfermera de servicio gineceo ostetrica del Hospital Nacional Docente Madre niña San Bartolome. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1990>
18. Pachas M. Estrés Laboral Del Personal De Enfermería Y El Desempeño Profesional En El Servicio De Emergencia Del Hospital José Casimiro Ulloa.2016 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo; 2016[Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5743>
19. Bazán D. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un establecimiento público de Pacasmayo, 2020 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo; 2020[Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58760>
20. Gori A, Topino E, Palazzeschi L, Di Fabio A. How can organizational justice contribute to job satisfaction? A chained mediation model. Sustain [Internet]. 2020[Citado el 16 de diciembre del 2022];12(19):1–12. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/19/7902>
21. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. J Nurs Manag [Internet]. 2020[Citado el 16 de diciembre del 2022];28(5):1002–9. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.13014>
22. Johan B, Gómez A, Karen M, Alagón R. “ Síndrome de Burnout en Licenciados en Enfermería que Laboran en la Micro Red Anta , Cusco - 2018 ” [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Andina del Cusco; 2019[Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2947/1/Johan\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2947/1/Johan_Tesis_bachiller_2019.pdf)
23. Aslan H, Erci B, Pekince H. Relationship between compassion fatigue in nurses, and work-related stress and the meaning of life. J Relig Heal [Internet]. 2022[Citado el 16

- de diciembre del 2022];61(3):1848–60. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10943-020-01142-0>
24. Munawar K, Choudhry F. Exploring stress coping strategies of frontline emergency health workers dealing Covid-19 in Pakistan: A qualitative inquiry. *Am J Infect Control* [Internet]. 2021[Citado el 16 de diciembre del 2022];49(3):286–92. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0196655320306386>
  25. Marrugo B, Alberto E. Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. *Medisan* [Internet]. 2017[Citado el 16 de diciembre del 2022];21(11):3172–9. Disponible en: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiWnNKPwN77AhXOGLkGHQeYCoAQFnoECBUQAw&url=http%3A%2F%2Fscielo.sld.cu%2Fscielo.php%3Fscript%3Dsci\\_arttext%26pid%3DS1029-30192017001100005%23%3A~%3Atext%3DSe%2520detect%25C3%25B3%2520Ia%2520afectaci%25C3%25B3n%2520en%20Cde%2520enfermer%25C3%25ADa%2520C%2520en%2520igual%2520proporci%25C3%25B3n.&usg=AOvVaw0uLsBceMsBxwNDuLXZOIch](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiWnNKPwN77AhXOGLkGHQeYCoAQFnoECBUQAw&url=http%3A%2F%2Fscielo.sld.cu%2Fscielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS1029-30192017001100005%23%3A~%3Atext%3DSe%2520detect%25C3%25B3%2520Ia%2520afectaci%25C3%25B3n%2520en%20Cde%2520enfermer%25C3%25ADa%2520C%2520en%2520igual%2520proporci%25C3%25B3n.&usg=AOvVaw0uLsBceMsBxwNDuLXZOIch)
  26. Lee E, Jang I. Nurses’ fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A culture–work–health model. *West J Nurs Res* [Internet]. 2020[Citado el 16 de diciembre del 2022];42(2):108–16. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0193945919839189>
  27. Zerbini G, Ebigbo A, Reicherts P, Kunz M, Messman H. Psychosocialburdenofhealthcareprofessionalsintimes of COVID-19– survey conducted at the University Hospital Augsburg. *Ger Med Sci — an Interdiscip J* [Internet]. 2020[Citado el 16 de diciembre del 2022];18:1–9. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7314868/>
  28. Qvistgaard M, Lovebo J, Almerud-Österberg S. Intraoperative prevention of Surgical Site Infections as experienced by operating room nurses. *Int J Qual Stud Health Well-being* [Internet]. 2019[Citado el 16 de diciembre del 2022];14(1):1–9. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/17482631.2019.1632109>
  29. Jauregui Y. Inteligencia emocional y estrés laboral en los colaboradores de un área de Comisión de Protección al Consumidor, Lima, 2019 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo; 2019[Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en:

- [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiQhruHwN77AhW\\_K7kGHZwrCh8QFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F46068&usg=AOvVaw068Lg1XuR6SRkO4id2uV\\_E](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiQhruHwN77AhW_K7kGHZwrCh8QFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F46068&usg=AOvVaw068Lg1XuR6SRkO4id2uV_E)
30. von Vogelsang A, Swenne C, Gustafsson B, Falk Brynhildsen K. Operating theatre nurse specialist competence to ensure patient safety in the operating theatre: A discursive paper. *Nurs Open* [Internet]. 2020[Citado el 16 de diciembre del 2022];7(2):495–502. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.424>
  31. Galbraith N, Boyda D, McFeeters D, Hassan T. The mental health of doctors during the COVID-19 pandemic. *BJPsych Bull* [Internet]. 2021[Citado el 16 de diciembre del 2022];45(2):93–7. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/journals/bjpsych-bulletin/article/mentalhealth-of-doctors-during-the-covid19-pandemic/3259D0FF579B301246410C8627E447FD>
  32. Ahumada M, Ansoleaga E, Castillo-carniglia A. Workplace bullying and mental health in Chilean workers: the role of gender. *Cad Saúde Pública* [Internet]. 2021[Citado el 16 de diciembre del 2022];37(2). Disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwilhanAv977AhWJIbkGHcVFB6IQFnoECB0QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.scielo.br%2Fj%2Ffcsp%2Fa%2FTcT4xCpZ8WpMzrXYcn6fbBr%2Fabstract%2F%3Flang%3Des&usg=AOvVaw3YR13ZoYlg570mIOdfcUAG>
  33. Kim Y, Cho S. Work-life imbalance and musculoskeletal disorders among South Korean workers. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2017[Citado el 16 de diciembre del 2022];14(11):1–13. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/14/11/1331>
  34. Abanto E. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo; 2020[Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55590/Abanto\\_MEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55590/Abanto_MEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  35. Tentama F, Rahmawati PA, Muhopilah P. The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *Int J Sci Technol Res* [Internet]. 2019[Citado el 16 de diciembre del 2022];8(11):2498–502. Disponible en:



- <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwinovjSv977AhU5LrkGHUAdBloQFnoECA4QAw&url=http%3A%2F%2Fwww.ijstr.org%2Ffinal-print%2Fnov2019%2FThe-Effect-And-Implications-Of-Work-Stress-And-Workload-On-Job-Satisfaction.pdf&usg=AOvVaw18WMcE8EdzMi2iOqHHenbg>
36. Naveed M, Ramakrishna HD. Work Stress Analysis among Workers in the Organization. *Int J Sci Res Dev* [Internet]. 2017[Citado el 16 de diciembre del 2022];4(06, 2016):2–6. Disponible en: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi5tcaAwN77AhU9LbkGHbGbASUQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F312044330\\_Work\\_Stress\\_Analysis\\_among\\_Workers\\_in\\_the\\_Organization&usg=AOvVaw2zjBJsOuu6s5kFnpO0-kxV](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi5tcaAwN77AhU9LbkGHbGbASUQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F312044330_Work_Stress_Analysis_among_Workers_in_the_Organization&usg=AOvVaw2zjBJsOuu6s5kFnpO0-kxV)
  37. Onchonga D, Omwoyo J, Nyamamba D. Assessing the prevalence of self-medication among healthcare workers before and during the 2019 SARS-CoV-2 (COVID-19) pandemic in Kenya. *Saudi Pharm J* [Internet]. 2020[Citado el 16 de diciembre del 2022];28(10):1149–54. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2020.08.003>
  38. Rumay D. Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Nacional de Trujillo; 2020[Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15955/2E637.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  39. Salas A, Alegre J, Fernández R. Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *Eur Res Manag Bus Econ* [Internet]. 2018[Citado el 16 de diciembre del 2022];24(3):149–59. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2018.05.003>
  40. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021[Citado el 16 de diciembre del 2022];29(1):1723–32. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.13305>
  41. Luque L. Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Peruana Unión; 2021[Citado el 16 de

- diciembre del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4784/Lisset\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4784/Lisset_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
42. Fiorillo A, Gorwood P. The consequences of the COVID-19 pandemic on mental health and implications for clinical practice. *Eur Psychiatry* [Internet]. 2020[Citado el 16 de diciembre del 2022];63(1):1–2. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/journals/european-psychiatry/article/consequences-of-the-COVID19-pandemic-on-mental-health-and-implications-for-clinical-practice/E2826D643255F9D51896673F205ABF28>
  43. Nohra R, Naim E, Chaaban T, Rothan M. Nurses’ eating habits in Lebanon during the economic and health crises: a cross-sectional study. *Arch Public Heal* [Internet]. 2022[Citado el 16 de diciembre del 2022];80(1):1–11. Disponible en: <https://archpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13690-021-00775-1#Abs1>
  44. Ateş Ö, Tulunay N. Analysis of the Relationship Between Stress and Organizational Commitment in Employees: A Meta-Analysis Study. *J Educ Train Stud* [Internet]. 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022];7(1):94. Disponible en: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2lfbZv977AhUpLLkGHQwoDmgQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F329843090\\_Analysis\\_of\\_the\\_Relationship\\_Between\\_Stress\\_and\\_Organizational\\_Commitment\\_in\\_Employees\\_A\\_Meta-Analysis\\_Study&usg=AOvVaw0\\_14Fowur1CHVREg1FoS1C](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2lfbZv977AhUpLLkGHQwoDmgQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F329843090_Analysis_of_the_Relationship_Between_Stress_and_Organizational_Commitment_in_Employees_A_Meta-Analysis_Study&usg=AOvVaw0_14Fowur1CHVREg1FoS1C)
  45. Privitera MR. Human Factors/Ergonomics (HFE) in Leadership and Management: Organizational Interventions to Reduce Stress in Healthcare Delivery. *Health* (Irvine Calif) [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];12(09):1262–78. Disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiFsYLev977AhWdGbkGHWTzBW0QFnoECA8QAw&url=https%3A%2F%2Fwww.scirp.org%2Fjournal%2Fpaperinformation.aspx%3Fpaperid%3D103242%23%3A~%3Atext%3DHFE%2520uses%2520concepts%2520from%2520organizational%2Csafety%2520of%2520patients%2520under%2520care.&usg=AOvVaw25chTczpC1FcsaFH7aMUEY>
  46. Maben J, Bridges J. Covid-19: Supporting nurses’ psychological and mental health. *J Clin Nurs* [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];29(15–16):4–23.

- Disponible en:  
<https://researchrepository.murdoch.edu.au/id/eprint/56011/1/covid19.pdf>
47. Hou T, Zhang T, Cai W, Song X, Chen A, Deng G, et al. Social support and mental health among health care workers during Coronavirus Disease 2019 outbreak: A moderated mediation model. *PLoS One* [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];15(5):1–14. Disponible en:  
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0233831>
  48. Havaei F, Astivia O, MacPhee M. The impact of workplace violence on medical-surgical nurses' health outcome: A moderated mediation model of work environment conditions and burnout using secondary data. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];109(1):1–9. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748920301504>
  49. Johari RJ, Ridzoan NS, Zarefar A. The influence of work overload, time pressure and social influence pressure on auditors' job performance. *Int J Financ Res* [Internet]. 2019 [Citado el 16 de diciembre del 2022];10(3):88–106. Disponible en:  
[10.5430/ijfr.v10n3p88](http://www.ijfr.v10n3p88)
  50. Salinas M. Factores asociados a lumbalgia ocupacional en licenciadas y técnicos de enfermería del departamento de emergencias en un hospital público de Trujillo [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en:  
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3850>
  51. Gaber M, Mohamed W, Ragab S. COVID-19 Stigma and Nurses' Professional Quality of Life, Self-esteem and Performance. *Am J Nurs Res* [Internet]. 2021 [Citado el 16 de diciembre del 2022];9(6):206–15. Disponible en:  
<http://article.scinursingresearch.com/pdf/AJNR-9-6-4.pdf>
  52. Martínez J, Bolíva Y, Yanez L, Rey C. Tendencias de la investigación sobre síntomas de trastornos mentales durante la pandemia por COVID-19. *Med UPB* [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];39(2):24–33. Disponible en:  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjIqemiidfzAhVlILkGHQXHCpwQFnoECBgQAQ&url=https%3A%2F%2Frevistas.upb.edu.co%2Findex.php%2Fmedicina%2Farticle%2Fview%2F5336&usg=AOvVaw1Zz9bbHOj0AB4lidegxYTi>
  53. Gutierrez L, Santos J, Peiter C, Menegon F, Sebold L, Erdmann A. Good practices for patient safety in the operating room: nurses' recommendations. *Rev Bras Enferm*

- [Internet]. 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022];71(1):2775–82. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/329684116\\_Good\\_practices\\_for\\_patient\\_safety\\_in\\_the\\_operating\\_room\\_nurses'\\_recommendations/link/5c1525d3a6fdcc494ff7b630/download](https://www.researchgate.net/publication/329684116_Good_practices_for_patient_safety_in_the_operating_room_nurses'_recommendations/link/5c1525d3a6fdcc494ff7b630/download)
54. Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo; 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380?locale-attribute=es>
  55. Shaikh H, Al-Atram A, Aiya F, Waleed M, Lankar A. Burnout Syndrome among Undergraduate Dental Students in Majmaah University, Al Zulfi, Saudi Arabia. *Indian J Public Health* [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];11(9):275–81. Disponible en: [https://ijphrd.com/scripts/IJPHRD\\_Sept.2020\\_final.pdf#page=275](https://ijphrd.com/scripts/IJPHRD_Sept.2020_final.pdf#page=275)
  56. Sanchez M. Revisión crítica: riesgos psicosociales de las enfermeras en centro quirúrgico [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2020. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2756>
  57. Itodo G, Samson S, Oyekale A, Agunsoye C, Asukwo U, Enitan C. COVID-19 among Healthcare Workers: Risk of Exposure, Impacts and Biosafety Measures-A Review. *ASJ Int J Heal Saf Environ* [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];6(4):534–48. Disponible en: [www.academiascholarlyjournal.org/ijhse/index\\_ijhse.htm](http://www.academiascholarlyjournal.org/ijhse/index_ijhse.htm)
  58. Minjina B. Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *J Work Organ Psychol* [Internet]. 2017 [Citado el 16 de diciembre del 2022];33(3):13–21. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
  59. Moreno C, Wykes T, Galderisi S, Nordentoft M, Crossley N, Jones N, et al. How mental health care should change as a consequence of the COVID-19 pandemic. *The Lancet Psychiatry* [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];7(9):813–24. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215036620303072>
  60. Kebede S, Desalew G, Aytnew T. Postoperative wound infection prevention practices and associated factors among nurses working for the South Gondar public hospitals , Northcentral Ethiopia triangulated with Watson ’ s theory of transpersonal

- caring. ONE Heal [Internet]. 2021 [Citado el 16 de diciembre del 2022];6(8). Disponible en: <https://www.one-health.panafrican-med-journal.com/content/article/6/8/full/>
61. Huamán J, Becerra B. Mental health status and associated factors in nurses during the Covid-19 pandemic in Ica- Perú. Rev Médica Panacea [Internet]. 2021 [Citado el 16 de diciembre del 2022];10(1):20–6. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/400>
  62. Arfasa N, Nega R, Girma T. Preoperative anxiety and its associated factors among patients undergoing cardiac catheterization at saint peter Specialized Hospital and Addis Cardiac Center, Addis Ababa, Ethiopia. Int J Africa Nurs Sci [Internet]. 2022 [Citado el 16 de diciembre del 2022];17(1):1–7. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139122000373>
  63. Haq FIU, Alam A, Mulk SSU, Rafiq F. The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. Eur J Bus Manag Res [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];5(1):1–6. Disponible en: 10.24018/ejbmr.2020.5.1.176
  64. Alvarado C, Rojas J. Estres En Profesionales De Enfermeria Que Laboran En El Area De Emergencia Covid-19 De Un Hospital De Essalud Callao. Rev la Univ Ciencias y Humanidades [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];1(1):1–50. Disponible en: [https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado\\_CR\\_Rojas\\_JD\\_tesis\\_enfermeria\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado_CR_Rojas_JD_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  65. Supo J. Metodología de la investigación científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales (Spanish Edition) [Internet]. Bioestadístico; 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://www.amazon.com/-/es/Dr-José-Supo/dp/B08BWFkwLB>
  66. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: [http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
  67. Cohen N, Gómez G. Metodología de la investigación, ¿Para qué? [Internet]. Argentina: Editorial Teseo; 2019 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. 1–27 p. Disponible en: <https://www.teseopress.com/metodologiadelainvestigacion/>
  68. Salazar P, Manterola C, Quiroz G, García N, Otzen T, Mora M, et al. Estudios de

- cohortes. 1ª parte. Descripción, metodología y aplicaciones. *Rev Cir (Mex)* [Internet]. 2019 [Citado el 16 de diciembre del 2022];71(5):21–9. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S2452-45492019000500482&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S2452-45492019000500482&script=sci_arttext)
69. Herbas B, Rocha E. Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Rev Perspect* [Internet]. 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022];1(42):1–12. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332018000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332018000200006&script=sci_arttext)
  70. Ramírez R. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés, en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Dos de Mayo - 2016 [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5762>
  71. Sunarsi D. The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *J Ilm Ilmu Adm Publik* [Internet]. 2020 [Citado el 16 de diciembre del 2022];9(2):237. Disponible en: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj\\_jZ73v977AhVJGLkGHeEoB08QFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F339245921\\_The\\_Analysis\\_of\\_The\\_Work\\_Environmental\\_and\\_Organizational\\_Cultural\\_Impact\\_on\\_The\\_Performance\\_and\\_Implication\\_of\\_The\\_Work\\_Satisfaction&usg=AOvVaw1qPHxQVeVFct4njvv\\_B27H](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj_jZ73v977AhVJGLkGHeEoB08QFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F339245921_The_Analysis_of_The_Work_Environmental_and_Organizational_Cultural_Impact_on_The_Performance_and_Implication_of_The_Work_Satisfaction&usg=AOvVaw1qPHxQVeVFct4njvv_B27H)
  72. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 2018 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. 1–634 p. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
  73. Fernández P, Extremera N, Ramos N. Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychol Rep* [Internet]. 2004 [Citado el 16 de diciembre del 2022];94(3):751–5. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15217021/>
  74. Lazo R, Sánchez J. Estrés laboral y calidad de atención del personal de salud en el servicio de emergencia del hospital san Martín de Pangoa 2017. Tesis para optar el título de segunda especialidad enfermería en emergencias y desastres por la

- universidad nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. 2018. Disponible en: [2EN.ED113L32.pdf \(unheval.edu.pe\)](https://repositorio.unheval.edu.pe/2EN.ED113L32.pdf)
75. Chang M. Relación entre inteligencia emocional y respuesta al estrés en pacientes ambulatorios del servicio de psicología de una clínica de Lima Metropolitana [Internet] [Informe de pregrado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [Citado el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/818/Relacion\\_Chang\\_Marcovich\\_MeyLing.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/818/Relacion_Chang_Marcovich_MeyLing.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
76. Bellodas J, Tiburcio B. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019 (web) Lima, 2019. Universidad Cesar Vallejos [citado el 25 de noviembre de 2020], disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas\\_CJ.-Tiburcio\\_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas_CJ.-Tiburcio_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

### 3. ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Formulación de problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo la inteligencia emocional se relaciona con el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional incide en el estrés laboral del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022?</p> <p>¿Cómo la dimensión comprensión de emociones de la inteligencia emocional incide en el estrés laboral del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar como la inteligencia emocional, incide en el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar como la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional incide en el estrés laboral del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022</p> <p>Identificar como la dimensión comprensión de emociones de la inteligencia emocional incide en el estrés del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022</li> </ul> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comprensión de emociones de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Inteligencia emocional</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Percepción emocional</p> <p>Comprensión de emociones</p> <p>Regulación de las emociones</p> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Estrés laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Agotamiento emocional.</p> <p>Despersonalización</p> <p>Falta de realización personal.</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Será una investigación de tipo descriptivo correlacional; descriptiva porque busca especificar las propiedades, las características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis y correlacional porque tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <p>deductivo</p> <p><b>Población Muestra</b></p> <p>La población está conformada por 45 personal de salud</p> <p>Muestra. Estará conformada por 45 personal de salud</p>



<p>¿Cómo la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional incide en el estrés laboral del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022?</p>	<p>Identificar como la dimensión regulación de emociones de la inteligencia emocional incide en el estrés laboral del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una clínica especializada en el riñón de la ciudad de Jaén, 2022</p>		
--	--	---	--	--

## Anexo 2 Instrumento de recolección de datos

### ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL “TMMS – 24”

#### Aspectos Sociodemográficos

Edad: \_\_\_\_ años

Sexo:

Femenino     Masculino

Estado Civil

Soltero(a)     Casado     Conviviente     Divorciado(a)     Viudo(a)

Nivel de instrucción:  Superior completo     Superior Incompleto

Ocupación:  Estable     Eventual

#### Instrucciones

Estimado Sr(a), lea detenidamente la pregunta y responda con la mayor sinceridad, marcando con una X la alternativa que considere adecuada para cada ítem, escoja tan solo una respuesta por cada pregunta. Los datos recopilados serán estrictamente confidenciales y servirán exclusivamente para el efecto determinado anteriormente.

Nº ítem	Ítems	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Presto mucha atención a los sentimientos	1	2	3	4	5
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	1	2	3	4	5
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones	1	2	3	4	5

<b>4</b>	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo	1	2	3	4	5
<b>5</b>	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos	1	2	3	4	5
<b>6</b>	Pienso en mi estado de ánimo constantemente	1	2	3	4	5
<b>7</b>	A menudo pienso en mis sentimientos	1	2	3	4	5
<b>8</b>	Presto mucha atención a como me siento	1	2	3	4	5
<b>9</b>	Tengo claro mis sentimientos	1	2	3	4	5
<b>10</b>	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos	1	2	3	4	5
<b>11</b>	Casi siempre se cómo me siento	1	2	3	4	5
<b>12</b>	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas	1	2	3	4	5
<b>13</b>	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones	1	2	3	4	5
<b>14</b>	Siempre puedo decir cómo me siento	1	2	3	4	5
<b>15</b>	A veces puedo decir cuáles son mis emociones	1	2	3	4	5
<b>16</b>	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	1	2	3	4	5

<b>17</b>	Aunque me sienta triste tengo visión optimista	1	2	3	4	5
<b>18</b>	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables	1	2	3	4	5
<b>19</b>	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida	1	2	3	4	5
<b>20</b>	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal	1	2	3	4	5
<b>21</b>	Si le doy muchas vueltas a las cosas trato de calmarme	1	2	3	4	5
<b>22</b>	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo	1	2	3	4	5
<b>23</b>	Tengo mucha energía cuando me siento feliz	1	2	3	4	5
<b>24</b>	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	1	2	3	4	5

**INSTRUMENTO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY**  
**(MASLASH Y JACKSON 1986)**

N°	ITEMS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	VARIAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
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 para empezar 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							
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 trabajando							
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes.							

18	Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente							
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas							



### **Anexo 3 Consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE HEMODIÁLISIS DE LA CLÍNICA DEL RIÑÓN DE LA CIUDAD DE JAÉN, 2022” Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE HEMODIÁLISIS DE UNA CLINICA ESPECIALIZADA EN EL RIÑÓN DE LA CIUDAD DE JAÉN, 2022”

Nombre del investigador principal: VINCES CAMPOS, Mirla Julissa

Propósito del estudio: Determinar como la inteligencia emocional, incide en el estrés laboral de los enfermeros del servicio de hemodiálisis de una Clínica especializada en el Riñón de la ciudad de Jaén, 2022.

Participantes: 45 enfermeros de nefrología en una clínica especializada de Jaén

Participación voluntaria: La investigación es de forma voluntaria, es por propia voluntad y pedimos encarecidamente que forme parte de la encuesta.

Beneficios por participar: El beneficio de participar es que sabrá los resultados de la encuesta el cual puede identificar si presente un estrés laboral para posteriormente tener un apoyo de un profesional.

Inconvenientes y riesgos: No habrá ningún inconveniente ni riesgo

Costo por participar: Es de forma gratuita

Remuneración por participar: Es ad honorem

Confidencialidad: Los resultados se analizará de forma anónima y no saldrá a relucir sus nombres o apellidos.

Renuncia: En caso que no desee participar por favor informar al investigador para desistir de dicha encuesta.

Consultas posteriores:

Contacto con el Comité de Ética:

---

Participante

Nombres:

DNI:

---

Investigador

Nombres:

DNI:

