

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud**



*Una Institución Adventista*

**Inteligencia emocional y carga laboral en profesionales de enfermería, en tiempos  
de COVID-19, Lima 2021**

Tesis presentada para obtener el grado académico de Maestro(a) en Enfermería con  
mención en Administración y Gestión

**Por:**

Cinthia Marisol Gil Bazán

**Asesora:**

Dra. Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué

Lima, julio de 2022

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo **Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué**, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: *“Inteligencia emocional y carga laboral en profesionales de enfermería, en tiempos de COVID-19, Lima 2021”*, constituye la memoria que presenta la licenciada **Cinthia Marisol Gil Bazán**, para aspirar al título de Maestro(a) en Enfermería con mención en Administración y Gestión, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los veintisiete días del mes de junio de 2022.



---

Dra. Janet Mercedes Arévalo Ipanaque

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 21 día(s) del mes de julio del año 2022 siendo las 11:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Dra. María Ángela Paredes Aguirre, el (la) secretario(a): Mg. Katherine Mesoua Fasanando y los demás miembros: Dra. María Teresa Cabanillas Chávez y Mg. Nira Herminia Cullpa Gonzales y (la) asesor(a): Dra. Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Inteligencia emocional y carga laboral en profesionales de enfermería, en tiempos de COVID-19, Lima 2021" de la candidata: Cinthia Marisol Gil Bazan conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en Enfermería con Mención en Administración y Gestión.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Cinthia Marisol Gil Bazan

| CALIFICACIÓN | ESCALAS   |         |             | Mérito        |
|--------------|-----------|---------|-------------|---------------|
|              | Vigesimal | Literal | Cualitativa |               |
| Aprobado     | 17        | B+      | Muy bueno   | Sobresaliente |

Candidato/a (b): .....


| CALIFICACIÓN | ESCALAS   |         |             | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
|              | Vigesimal | Literal | Cualitativa |        |
|              |           |         |             |        |

Candidato/a (c): .....

| CALIFICACIÓN | ESCALAS   |         |             | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
|              | Vigesimal | Literal | Cualitativa |        |
|              |           |         |             |        |

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

|                 |                 |   |   |
|-----------------|-----------------|---|---|
| _____           |                 |   |  |
| Presidente/a    |                 | Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos | Secretario/a  |
| _____           | _____           | _____   | _____   |
| Asesor/a        | Miembro         |   | Miembro   |
| _____           | _____           | _____   | _____   |
| Candidato/a (a) | Candidato/a (b) |   | Candidato/a (c)   |

## **Inteligencia emocional y carga laboral en profesionales de enfermería, en tiempos de COVID-19**

### **Emotional intelligence and workload at nursing professionals, during COVID-19**

Cinthia Marisol Gil Bazán, <https://orcid.org/0000-0002-4630-1138>

Unidad de Posgrado en Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Lima Perú.

Autor para la correspondencia: Jr. Otuzco 254, Callao, Perú.

[cinthiamarisol.gb@gmail.com](mailto:cinthiamarisol.gb@gmail.com)

Janet Mercedes Arévalo-Ipanaqué, <https://orcid.org/0000-0002-2205-0522>

Unidad de posgrado en Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Lima Perú.

## **RESUMEN**

**Introducción:** La pandemia por COVID-19 evidenció que los profesionales de enfermería necesitan desarrollar, entre otras habilidades, la inteligencia emocional suficiente para enfrentar la carga laboral compleja que la situación demanda.

**Objetivo:** Se determinó la relación entre inteligencia emocional y carga laboral en los profesionales de enfermería, en tiempos de COVID-19.

**Métodos:** Estudio cuantitativo, transversal, no experimental, correlacional, desarrollado con una muestra de 197 enfermeras y enfermeros de un hospital del Callao en Perú.

Mediante una encuesta virtual se aplicó la Escala de Inteligencia Emocional -TMMS-

24, y el Cuestionario de valoración de carga laboral. Además, se efectuó el análisis de correlación con la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

**Resultados:** El 34% de profesionales presentó una carga laboral media e inteligencia emocional adecuada y el 19,3% presentó una carga laboral media e inteligencia emocional que debe mejorar. El valor Rho de Spearman de 0,047, determinó que entre ambas variables existe correlación positiva muy baja.

**Conclusiones:** Se encontró que la inteligencia emocional es adecuada y la sobrecarga laboral es media. Las variables mostraron correlación positiva muy baja.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, carga de trabajo, enfermeras y enfermeros, COVID-19

## **ABSTRACT**

**Introduction:** The COVID-19 pandemic had shown that nursing professionals need to develop, among other skills, enough emotional intelligence to face the complex workload that the situation demands.

**Objective:** Determined the relationship between emotional intelligence and workload at nursing professionals, during COVID-19.

**Method:** Quantitative, cross-sectional, nonexperimental, correlative study, developed with a sample of 197 female and male nurses from a hospital in Callao, Peru. Through a virtual survey, the Emotional Intelligence Scale -TMMS-24, and the Workload Assessment Questionnaire were applied. Correlation analysis was performed with Spearman's non-parametric Rho test.

**Results:** 34% of professionals present average workload and adequate emotional intelligence and 19,3% present average workload and emotional intelligence that must

improve. Spearman's Rho value of 0,047 determined that there is a very low positive correlation between both variables.

**Conclusion:** It was found that emotional intelligence is adequate and over workload is average. The variables showed a very low positive correlation.

**Keywords:** Emotional intelligence, Workload, female and male nurses, COVID-19

## **Introducción**

A nivel mundial, hay escasez de profesionales de enfermería, donde se estima un déficit de 5,9 millones (Cassiani et al., 2020).

En países como EEUU, Canadá y Cuba, la proporción de enfermeros es 7 a 10 veces más que en Perú, donde hay solo 12 enfermeros por 10 mil habitantes (Gallegos Pacheco, 2020). De este modo, la pandemia por COVID-19, no solo ha dejado en evidencia el vulnerable sistema de salud peruano, sino también la falta de enfermeros. El colapso del sistema de salud durante la pandemia demuestra que el Gobierno y la sociedad no han dado prioridad a las instituciones hospitalarias ni al personal de salud (De Arco y Suarez, 2018).

El profesional de enfermería cumple un rol determinante en la calidad del cuidado al paciente, pues es parte de la primera línea de atención (Cassiani et al., 2020). Trabaja bajo grandes exigencias, en circunstancias de falta de personal, sin dejar de asumir su responsabilidad profesional (Lopera et al., 2016). La brecha existente de profesionales, aumenta la carga laboral en los servicios (Carrillo et al., 2018).

Se denomina sobrecarga cuando las actividades asignadas a cada trabajador durante su jornada laboral, superan a las que pueden realizar (Araújo et al., 2020), y existen varios estudios que evidencian la existencia de esta problemática. Un estudio realizado en Chile, encontró que las enfermeras de los servicios de cirugía, especialidades

quirúrgicas y medicina registraron carga laboral elevada, 24.5% durante el día y 57,3% durante la noche (Cuadros et al., 2017). Otro estudio realizado con enfermeras en Brasil, confirmó que la carga de trabajo contribuye con el 13% de la precariedad laboral para las enfermeras (Araújo et al., 2020). En Perú, un estudio con enfermeros en siete servicios en un hospital, se encontró 78,8% de carga laboral moderada, siendo mayor en emergencia (Zevallos & Suarez, 2017).

Se ha demostrado que, la excesiva carga laboral ocasiona mayor intención de un cambio de trabajo de los profesionales de la salud (Araújo et al., 2020), produciendo un mayor riesgo de fallecimiento en los pacientes después de un proceso quirúrgico (Saltos et al., 2018). Además, un incremento de la tasa de caídas durante la hospitalización (Cuadros et al., 2017).

Esto evidencia que, para cuidar no solo se requiere conocimiento, sino también habilidades y actitudes. Por ello, es importante reconocer el poder que ejerce la inteligencia emocional durante la jornada laboral, pues de las emociones dependen las decisiones y actitudes en los cuidados respectivos (Morales et al., 2020).

Existen diversos estudios sobre la inteligencia emocional (IE) en enfermeros y enfermeras, que analizan las dimensiones percepción, comprensión y regulación emocional (Nespereira y Vásquez, 2017; Ordoñez et al., 2021). Asimismo, estudios en España, Colombia y Perú demostraron que la IE influyó en la realización personal (Nespereira y Vásquez, 2017), del mismo modo, en la vida, el bienestar emocional y en competencias laborales como la negociación, el reconocimiento, desempeño laboral en equipo, formas de comunicación, el éxito y la percepción (Duque et al., 2017; Merino y Ruiz, 2018).

Las evidencias demuestran que, durante la jornada laboral, para sobrellevar el esfuerzo físico y mental (Calderon Carrasco, 2018), el profesional de enfermería necesita

concentración, control mental y emocional (Santillan Rosell, 2015). Aquellos que tienen adecuados niveles de inteligencia emocional, podrían tener mayor éxito profesional, ya que tienen mejores estrategias de solución de problemas, trabajan en equipo, ejercen liderazgo, tienen comunicación efectiva, toma de decisiones correctas y motivan la creatividad (Duque et al., 2017).

Durante la pandemia por COVID-19, en un hospital del Callao en Perú, se observó excesiva cantidad de pacientes para los pocos profesionales de enfermería que se encontraban en condiciones laborales. Los enfermeros y las enfermeras terminaban sus horas de trabajo con cansancio, frustración, enojo y actividades pendientes, que generaban reclamos entre los pacientes y los mismos profesionales.

Por lo tanto, se señala la necesidad de las instituciones de salud en desarrollar normas, protocolos y políticas que ayuden a mejorar el trabajo que realiza el profesional de enfermería. Asimismo, se requiere generar información actualizada sobre el ratio enfermera con iniciativas dirigidas a salvaguardar la salud mental y condiciones laborales.

Por tal motivo, se realizó un estudio con el objetivo de indagar la relación entre inteligencia emocional y carga laboral en los profesionales de enfermería, en tiempos de COVID-19.

## **Métodos**

Se realizó un estudio básico, cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional (Sampieri Hernandez, 2018). La población fue de 400 licenciados de enfermería que trabajaban en áreas críticas, hospitalización y otros servicios en un hospital del Callao, Perú durante marzo a julio del año 2021. La muestra, se obtuvo mediante la fórmula



para poblaciones conocidas y fue de 197 enfermeras elegidas por muestreo no probabilístico accidental (Otzen y Manterola, 2017).

Se aplicó la encuesta virtual a través de un formulario de Google forms, enviado por WhatsApp mediante un link. Los participantes debían brindar su conformidad por medio de un consentimiento informado que se les comunicó los fines del estudio y se les enfatizó que la participación era voluntaria y anónima.

Se utilizó la escala TMMS-24, diseñada originalmente por Salovey y Mayer, fue adaptada por Fernández, Alcaide y Ramos en el 2004, además, se aplicó en varios países y en diferentes idiomas (alemán, chino, portugués, persa, turco y vasco). En el año 1998, Fernández-Berrocal, Alcaide, Domínguez, Fernandez-McNally, Ramos y Ravira convirtieron la mencionada escala al español (Maxera Astengo, 2017). El instrumento consta de veinticuatro ítems, dividida en tres dimensiones: percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional (Maritza Espinoza et al., 2015). Los ítems poseen cinco opciones tipo Likert (1=nada de acuerdo, 2=algo de acuerdo, 3=bastante de acuerdo, 4=muy de acuerdo, 5=totalmente de acuerdo). En Perú, fue aplicado por Conde en el año 2018, quien realizó la confiabilidad, cuyo resultado del coeficiente de alfa de Cronbach fue 0,97 y la validez por medio de jueces,  $P < 0,05$  (Conde, 2017). De la misma manera, Cutipa, en un estudio obtuvo la confiabilidad del coeficiente de alfa de Cronbach de 0,95 (Cutipa, 2018).

También se empleó el formulario de evaluación de la carga laboral, creador por Santillan y Huayua en el año 2014 (Santillan, 2015) y fue utilizado en un estudio en Ferreñafe-Perú en el año 2018 (Calderon, 2018). Este formulario contiene treinta y seis preguntas, divididas en dos dimensiones: carga mental (veintisiete preguntas) y carga física (nueve preguntas). Conformado por tres opciones de respuesta (1=nunca, 2=rara

vez, 3=siempre). Además, obtuvieron una confiabilidad del coeficiente de alfa de Cronbach de 0,87 y validez por medio de jueces, con prueba binomial, (V.C= 8,88 y V.T= 1,64)/ (Santillan, 2015).

Para la interpretación del puntaje de la escala TMMS-24, se realizó la sumatoria de cada subescala, oscilando entre 8 y 40 puntos cada una. Cada subescala se clasificó en: debe mejorar, adecuada y excelente (Espinoza et al., 2015).

Respecto a la puntuación del cuestionario carga laboral, se hizo la sumatoria interpretándose como carga laboral alta de 85-108 puntos, carga media de 61-84 puntos y carga baja de 36 a 60 puntos. Según las dimensiones, las puntuaciones para carga mental fueron: carga alta de 64-81 puntos, carga media de 63 a 46, carga baja 27-45.

Para carga física fue: carga alta de 22 a 27, carga media de 16 a 21 y carga baja 9 a 15 puntos (Calderon, 2018).

Para procesar la información se utilizó el software SPSS 26.0. Asimismo, se realizó el análisis descriptivo, bivariado e inferencial. Para comprobar la hipótesis se efectuó la prueba de normalidad de los datos con el estadístico de Kolmogorov-Smirnov (Droppelmann, 2018; Romero, 2016). Se decidió aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, debido a que los datos no tenían distribución normal (Martínez y Campos, 2015).

El estudio fue evaluado y aprobado por el comité de ética de la Universidad Peruana Unión con referencia a aprobación número 2021-CEUPeU-0018, considerando su calidad científica, bienestar de sus participantes y la conformidad con los estándares de la ética para la investigación.

## Resultados

La mayoría de los 197 profesionales fueron del sexo femenino 79,7%, cuyas edades fueron entre 30 a 39 años 76,1% y laboraban en el servicio de hospitalización 56,9%, áreas críticas 28,4% y otros 14,7%.

En la tabla 1, se aprecia el 50% de los profesionales de áreas críticas y 59,8% de hospitalización, presentan inteligencia emocional adecuada, mientras que 48,3% de enfermeros que trabajan en otras áreas, presentan inteligencia emocional que debe mejorar.

**Tabla 1.** Inteligencia emocional por servicios de enfermería en tiempos de COVID-19

| Inteligencia Emocional |           |       |          |       |         |       |       |      |
|------------------------|-----------|-------|----------|-------|---------|-------|-------|------|
| Debe                   |           |       |          |       |         |       |       |      |
|                        | Excelente | %     | Adecuada | %     | mejorar | %     | Total | %    |
| Áreas críticas         | 10        | 17,9% | 28       | 50%   | 18      | 32,1% | 56    | 100% |
| Hospitalización        | 12        | 10,7% | 67       | 59,8% | 33      | 29,5% | 112   | 100% |
| Otros                  | 3         | 10,3% | 12       | 41,4% | 14      | 48,3% | 29    | 100% |
| Total                  | 25        | 12,7% | 107      | 54,3% | 65      | 33%   | 197   | 100% |

En la tabla 2, se aprecia que, en las áreas críticas y hospitalización, la carga laboral alta y media es muy parecida, predominando la carga laboral media 54,5% en hospitalización y 51,8%, en áreas críticas. Comportamiento distinto se observa en los otros servicios donde predomina la carga laboral media con 93,1%.

**Tabla 2.** Carga laboral del profesional de enfermería, por servicios, en tiempos de COVID-19

### Nivel de carga laboral

|                 | Alta | %     | Media | %     | Total | %    |
|-----------------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| Áreas críticas  | 27   | 48,2% | 29    | 51,8% | 56    | 100% |
| Hospitalización | 51   | 45,5% | 61    | 54,5% | 112   | 100% |
| Otros           | 2    | 6,9%  | 27    | 93,1% | 29    | 100% |
| Total           | 80   | 40,6% | 117   | 59,4% | 197   | 100% |

En la tabla 3, se evidencia que 34% de profesionales de enfermería presenta carga laboral media e inteligencia emocional adecuada y 19,3% de enfermeros presentan carga laboral media e inteligencia emocional que debe mejorar. Al cruzar inteligencia emocional con carga física, se encontró que el 36,5% presenta carga laboral física en nivel medio e inteligencia emocional adecuada y 16,2% de enfermeros presenta carga laboral física en nivel medio e inteligencia emocional que debe mejorar. Mientras que, al analizar inteligencia emocional y carga laboral mental, se obtuvo que el 28,4% presenta carga mental alta e inteligencia emocional adecuada y 17,8% presenta carga mental alta e inteligencia emocional que debe mejorar.

**Tabla 3.** Inteligencia emocional y carga laboral en enfermeros en tiempos de COVID-

19

### Inteligencia emocional

|         |       | Debe      |      |          |       |         |       |       |       |
|---------|-------|-----------|------|----------|-------|---------|-------|-------|-------|
|         |       | Excelente | %    | Adecuada | %     | mejorar | %     | Total | %     |
| Carga   | alta  | 13        | 6,6% | 40       | 20,3% | 27      | 13,7% | 80    | 40,6% |
| laboral | media | 12        | 6,1% | 67       | 34%   | 38      | 19,3% | 117   | 59,4% |

|        |       |    |       |    |       |    |       |     |       |
|--------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|-------|
|        | baja  | -  | -     | -  | -     | -  | -     | -   | -     |
|        | alta  | 7  | 3,6%  | 17 | 8,6%  | 21 | 10,7% | 45  | 22,8% |
| Carga  | media | 15 | 7,6%  | 72 | 36,5% | 32 | 16,2% | 119 | 60,4% |
| física | baja  | 3  | 1,5%  | 18 | 9,1%  | 12 | 6,1%  | 33  | 16,8% |
|        | alta  | 20 | 10,2% | 56 | 28,4% | 35 | 17,8% | 111 | 56,3% |
| Carga  | media | 5  | 2,5%  | 51 | 25,9% | 30 | 15,2% | 86  | 43,7% |
| mental | baja  | -  | -     | -  | -     | -  | -     | -   | -     |

Para analizar la relación entre ambas variables, se efectuó la prueba de normalidad de los datos con el estadístico de kolmogorov- Smirnov. Con un nivel de confianza de 95%, se obtuvo que los datos no poseen distribución normal (Droppelmann, 2018; Romero, 2016). En tal sentido, se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. En la tabla 4, se aprecia que con el coeficiente de correlación de -0,071, se determinó que existe correlación negativa inversa muy baja entre inteligencia emocional y la carga física en enfermeros en tiempos de covid19 (Martínez y Campos, 2015).

Con coeficientes de correlación de 0,069 y 0,047 se determinó que existe correlación positiva muy baja entre inteligencia emocional y carga mental, así como entre inteligencia emocional y la carga laboral.

**Tabla 4.** Correlación entre inteligencia emocional y las dimensiones de la carga laboral en profesionales de enfermería en tiempos de COVID19

|                                      |                            | Inteligencia Emocional | Carga laboral física | Carga laboral mental |
|--------------------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| <b>Inteligencia emocional</b>        | Coeficiente de correlación | <b>1,000</b>           | <b>-,071</b>         | <b>,069</b>          |
|                                      | Sig. (bilateral)           |                        | ,319                 | ,334                 |
|                                      | N                          | 197                    | 197                  | 197                  |
|                                      |                            |                        |                      |                      |
| Carga laboral física                 | Coeficiente de correlación | -,071                  | 1,000                |                      |
|                                      | Sig. (bilateral)           | ,319                   |                      |                      |
|                                      | N                          | 197                    | 197                  |                      |
|                                      |                            |                        |                      |                      |
| Rho de Spearman Carga laboral mental | Coeficiente de correlación | ,069                   | 1,000                | 1,000                |
|                                      | Sig. (bilateral)           | ,334                   |                      |                      |
|                                      | N                          | 197                    | 197                  | 197                  |
|                                      |                            |                        |                      |                      |

## Discusión

Los resultados del estudio demuestran que los profesionales de enfermería poseen adecuada inteligencia emocional y muy pocos llegan al nivel excelente. Estos resultados coinciden con estudios realizados en España con cifras de inteligencia emocional adecuada o promedio entre 50% a 56% (Giménez y Prado, 2017; Macías et al., 2016; Nespereira & Vásquez, 2017). En Chile con 50% a 51%, (Espinoza et al., 2016; Veliz et al., 2018). México con 44,9% (Morales et al., 2020) y Arequipa, Perú con 64,29 %

(Abarca et al., 2021). Sólo un estudio realizado en Trujillo, Perú, se encontró inteligencia emocional alta en enfermeros con el 69,7% (Guillen, 2018). Sin embargo, un estudio con practicantes de enfermería en México se encontró que el 86,6% tuvo menor IE (Torres y Sosa, 2020).

Según la referencia bibliográfica, las personas con IE son capaces de conocer sus sentimientos y sentimientos de los demás, pues influye en su motivación, el manejo adecuado de sus emociones, su comportamiento y la relación con su entorno social (Duque et al., 2017). Cuando las personas tienen adecuada IE, se desarrollan mejor frente a problemas y presiones de la vida diaria, toman decisiones con mayor capacidad y definen mejor sus actitudes y comportamientos en el trabajo (Abarca et al., 2021). La IE también ha sido relacionada con el liderazgo efectivo, disminución del estrés y cansancio en el trabajo (Giménez y Prado, 2017).

En el caso de los profesionales de enfermería, la IE tiene efectos positivos en su salud mental y práctica profesional (Ayala et al., 2021; Izquierdo, 2015). Así, existen estudios que demuestran que los pacientes se curan en menos tiempo, si los enfermeros tienen buena inteligencia emocional (Nespereira & Vásquez, 2017).

En consecuencia, se reafirma que la IE en los enfermeros y enfermeras es importante, porque desde antes y durante la pandemia, se enfrentan a las diversas emociones de los pacientes y familiares, pues están presentes durante el ingreso del paciente, el proceso de su enfermedad, noticias inesperadas, altas o fallecimientos, teniendo que ser muchas veces el soporte de los demás, sobre todo en momentos de dolor y sufrimiento. La IE debe seguir reforzándose buscando lograr niveles excelentes porque, si los enfermeros tienen una adecuada IE, pueden tener mejores estrategias de afrontamiento ante acontecimientos estresantes como la pandemia por COVID-19, con adecuada toma de

decisiones, mayor liderazgo, palabras apropiadas ante un paciente desesperado, mejor organización y planificación de actividades.

Otro resultado de este estudio es el predominio de carga laboral media. Esto coincide con hallazgos realizados en varios países. Un estudio realizado en Valencia, España encontró que 55% de enfermeros tenían carga mental media (Almudéver y Pérez, 2019).

Del mismo modo, un estudio en Brasil evidenció que la sobrecarga de trabajo siempre está presente en los enfermeros, especialmente en las áreas biológicas, psíquicas, fisiológicas, químicas y físicas, que varían de 72% a 49,8% (De Carvalho et al., 2019).

Otro estudio realizado con enfermeros de Colombia indica carga mental moderada de 48,8% (Arias et al., 2018). En Perú, un estudio hecho en Lima encontró 40,0% de sobrecarga laboral media en enfermeras (Sánchez, 2020) y en Ayacucho, otro estudio reportó 78,8% de carga laboral moderada (Zevallos y Suarez, 2017). Resultados contradictorios presentó un estudio realizado en Chile con enfermeras y auxiliares de enfermería, donde el trabajo excesivo fue elevado (Cuadros et al., 2017).

La recarga de trabajo de enfermería (física y mental) está definida como el exceso de labores que ejecuta el trabajador durante un turno. Los factores que pueden afectar el trabajo físico son: el sexo, la edad, el peso, la alimentación, la capacitación, las guardias nocturnas, los factores ambientales y la propia carga mental (Campos, 2018). Uno de los factores que incrementa la carga mental de las enfermeras, es la responsabilidad del servicio, al asumir lo que pueda suceder durante el turno. Esto juega en contra de los cuidados brindados, pues conlleva a generar sentimientos de culpa, estrés y agotamiento (Lopera et al., 2016).

La percepción de carga laboral media en la muestra de estudio puede deberse a que los datos fueron recolectados en una etapa en que la pandemia por COVID-19 se encontraba relativamente controlada. Sin embargo, cabe reflexionar sobre el hecho que



los profesionales de enfermería se han acostumbrado a trabajar bajo presión y han pasado momentos más difíciles durante la fase crítica de la pandemia. Esto puede llevarlos a considerar que la carga actual es mucho menor en contraste con lo antes vivido. Por otro lado, ellos llegan a estrechar lazos de amistad con sus compañeros de rotación, sintiendo su trabajo como un segundo hogar, ello puede enmascarar la alta sobrecarga. Otro factor interesante es que las actividades pesadas de un turno se suelen acumular en ciertos horarios, como luego se la visita médica para pasar indicaciones al Kardex, durante el horario de administración de tratamiento o durante el conteo de medicamentos enviados. No obstante, al final del turno, si se ha tenido un buen clima laboral y pasión por la profesión, la carga laboral pasa desapercibida. En consecuencia, es probable que muchos profesionales no se den cuenta de la sobrecarga laboral que tienen actualmente, porque han pasado situaciones más difíciles, están a gusto en sus trabajos y con su entorno. Sin embargo, no se debe perder de vista que la carga laboral puede generarle problemas como estrés, depresión, agotamiento, hernias en la columna, tendinitis y contracturas musculares. Además, la sobrecarga puede afectar los estándares de calidad durante la hospitalización de los pacientes, generando quejas y hasta denuncias judiciales y penales, que muchas veces pueden terminar con la vida y éxito profesional, tanto del personal asistencial como del jefe de servicio, incluso con la reputación del hospital.

Por último, en este estudio se encontró que existe relación débil o nula entre inteligencia emocional y carga laboral, incluyendo sus dimensiones física y mental. No existen estudios específicos similares realizados con profesionales de enfermería en el contexto de la pandemia. Otros estudios similares encontraron que en Irán existe correlación negativa débil entre emocional inteligencia y estrés laboral en enfermeras ( $r = -0,474$ ,  $P < 0,001$ ) (Rakhshani et al., 2018). También, en Pakistán, un estudio con técnicos de

emergencias médicas, demostró que la demanda de trabajo está significativamente relacionada con el agotamiento emocional ( $\beta = 0,27$ ,  $p < 0,01$ ) y la IE está significativamente relacionada con el agotamiento emocional ( $\beta = -0.16$ ,  $p < 0,01$ ) (Nauman et al., 2019).

De acuerdo a las investigaciones realizadas, se ha encontrado que los individuos con alta inteligencia emocional son más capaces de controlar y manejar el estrés cuando se enfrentan a situaciones estresantes, debido a su capacidad lógica y análisis racional de los problemas, tolerancia y adaptación a situaciones estresantes con la esperanza de mejorar la situación (Rakhshani et al., 2018), en consecuencia, un alto nivel de IE, permite manejar las demandas laborales con más éxito (Nauman et al., 2019).

En conclusión, los profesionales de enfermería, durante la pandemia COVID-19, han demostrado poseer inteligencia emocional adecuada y sobrecarga laboral media, con una relación muy baja entre las variables. Existe muy baja incidencia de inteligencia emocional excelente y no existe carga laboral baja en ninguno de los servicios.

Se recomienda realizar estudios dirigidos a encontrar el ratio enfermera paciente y dirigidos a propiciar un ambiente que favorezca la salud mental y disponibilidad motivacional del profesional de enfermería.

### **Referencias bibliográficas**

Abarca, Y., Apaza, Y., Carrillo, G., & Espinoza, T. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37((1):e3531), 1–14.

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531>

Almudéver, L., & Pérez, I. (2019). La carga mental de los profesionales de enfermería en relación con su turno laboral. *Ene*, 13(1), 1315. <https://doi.org/10.4321/S1988->

348X2019000100005

- Araújo, T., Silva, H., Siva, E., Meira, C., Assis, E., & Da Silva, C. (2020). La intensidad del trabajo en enfermería en los hospitales públicos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, 1–8. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3221.3267>
- Arias, K., Niño, C., & Sanjuanelo, D. (2018). Carga mental en enfermeros(as) que laboran en diferentes unidades de un hospital de Bogotá, Colombia. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 1–13. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e842.pdf>
- Ayala, N., Duré, M., Urizar, C., Insaurrealde, A., Castaldelli, J., Ventriglio, A., Almirón, J., García, O., & Torales, J. (2021). Inteligencia emocional asociada a niveles de ansiedad y depresión en estudiante sde medicina de una universidad pública. *Anales de La Facultad de Ciencias Médicas (Asunción)*, 54(2), 51–60. <https://doi.org/10.18004/anales/2021.054.02.51>
- Calderon Carrasco, F. (2018). *Carga laboral de enfermeria y satisfaccion de los usuarios atendidos del hospital referencial de Ferreñafe* [Universidad Señor de Sipan]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calderón Carrasco%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calderón%20Carrasco%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campos Taquire, B. (2018). *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4696#.X3-ZO\\_4NPCM.mendeley](http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4696#.X3-ZO_4NPCM.mendeley)
- Carrillo, C., Rios, M., Escudero, L., & Martinez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304–325.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>

Cassiani, S., Munar, E., Umpiérrez, A., Peduzzi, M., & Leija, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica*, *44*:e64, 1–2. <https://doi.org/https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64> Sr.

Conde Caro, B. (2017). *Inteligencia emocional del personal de salud del hospital Jorge Voto Bernales del distrito de Santa Anita* [Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2698/TRAB.SUF.PROF\\_Blanca\\_Lezlie\\_Conde\\_Caro.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2698/TRAB.SUF.PROF_Blanca_Lezlie_Conde_Caro.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Cuadros, K., Grillo, K., Toffoletto, M., Henriquez, C., & Canales, M. (2017). Ocurrencia de incidentes de seguridad del paciente y carga de trabajo de enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, *25*(1), 8. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1280.2841>

Cutipa Gonzales, N. (2018). *Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en los estudiantes de los programas de especialización en enfermería de la escuela de posgrado de una universidad privada de Lima*. [Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1092/Nira\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1092/Nira_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

De Arco, O., & Suarez, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*, *20*(2), 172–182. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.121>

De Carvalho, D., Pereira, L., De Pinho, E., Tomaschewski, J., Devos, E., & Salomão, L. (2019). Cargas de trabajo y agotamiento de la salud de los trabajadores de la enfermería. *Revista Brasileira de Enfermagem*, *72*(6), 1435–1441. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0659>

- Droppelmann, G. (2018). Pruebas de normalidad. *Revista Actualizaciones Clínica Meds*, 2(1), 39–43. <https://www.meds.cl/wp-content/uploads/Art-5.-Guillermo-Droppelmann.pdf>
- Duque, J., García, M., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250–260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Espinoza, M, Luengo, L., & Sanhueza, O. (2016). Actitudes en profesionales de enfermería chilenos hacia el cuidado al final de la vida. Análisis multivariado. *Aquichan*, 16(4), 430–446. <https://doi.org/10.5294/aqui.2016.16.4.3>
- Espinoza, Maritza, Sanhueza, O., Ramírez, N., & Sáez, K. (2015). A validation of the construct and reliability of an emotional intelligence scale applied to nursing students. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(1), 139–147. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3498.2535>
- Gallegos Pacheco, R. (2020). Necesidad de recursos humanos en enfermería por brote de COVID-19 Perú. *Rev. Recien*, 9(Nº 1), 55.68. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/8/7>
- Giménez, M., & Prado, V. (2017). Inteligência emocional em enfermeiros: a escala Trait Meta-Mood Scale. *Acta Paulista de Enfermagem*, 30(2), 204–209. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201700031>
- Guillen Sevillano, M. (2018). *Nivel de inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del hospital Belen de Trujillo* [Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11794/2E519.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Izquierdo Machín, E. (2015). Enfermería: teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(3), 1–5.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000300006&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000300006&lang=es)
- Lopera, M., Forero, C., Paiva, L., & Cuartas, V. (2016). El que hacer cotidiano de la enfermera significa soportar la carga. *Revista CUIDARTE*, 7(2), 1262–1270.  
<https://doi.org/doi:> <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.320>
- Macías, A., Gutiérrez, C., Carmona, F., & Crespillo, D. (2016). Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol. *Atención Primaria*, 48(5), 301–307. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2015.06.007>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 177–188.  
<https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Maxera Astengo, T. (2017). *Inteligencia emocional y satisfacción vital en un grupo de estudiantes universitarios de Lima* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)].  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621945/Maxera-at.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Merino, C., & Ruiz, C. (2018). Exploring the link between the emotional intelligence and satisfaction with life in Peruvian adults. *Ansiedad y Estrés*, 24(2–3), 140–143.  
<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.03.004>
- Morales, L., Garcia, Y., & Landeros, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. *Revista Cuidarte*, 11((3):e989), 1–12.

<https://doi.org/10.15649/cuidarte.989>

- Nauman, S., Raja, U., Haq, I., & Bilal, W. (2019). Job demand and employee well-being. *Personnel Review*, 48(5), 1150–1168. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0127>
- Nespereira, T., & Vásquez, M. (2017). Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de enfermería del servicio de urgencias hospitalarias. *Enfermería Clínica*, 27(3), 172–178. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.02.007>
- Ordoñez, P., Polit, M., Martínez, G., & Videla, S. (2021). Inteligencia emocional de las enfermeras de cuidados intensivos en un hospital terciario. *Enfermería Intensiva*, 32(3), 125–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfi.2020.05.001>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Rakhshani, T., Motlagh, Z., Beigi, V., Rahimkhanli, M., & Rashki, M. (2018). The relationship between emotional intelligence and job stress among nurses in Shiraz, Iran. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 25(6), 100–109. <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.6.10>
- Romero Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería Del Trabajo*, 6(3), 105–114. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Saltos, M., Pérez, C., Suárez, R., & Linares, S. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(2), 1–10. <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
- Sampieri Hernandez, R. (2018). *Metodología de la Investigación* (Interamericana (ed.);

McGraw-Hil).

Sánchez Calongos, R. (2020). *Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería del hospital nacional Dos de Mayo* [Universidad Autónoma de Ica].

[http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa Sánchez Calongos.pdf](http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa_Sánchez_Calongos.pdf)

Santillan Rosell, M. (2015). *Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería* [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Menoza de Amazonas].

[http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1123/FE\\_172.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1123/FE_172.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres, N., & Sosa, M. (2020). Inteligencia emocional de los estudiantes de pregrado de las licenciaturas de enfermería. *Revista Cuidarte*, 11(3), 1–14.

<https://doi.org/10.15649/cuidarte.993>

Veliz, A., Dörner, A., Soto, A., Reyes, J., & Ganga, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Medisur*, 16(2), 259–266. <https://www.mendeley.com/catalogue/92675fd4-42a6-3d22-b876-6444aaf2da43/>

Zevallos, S., & Suarez, T. (2017). *El síndrome de burnout relacionado con la carga laboral de los profesionales de enfermería del hospital regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho* [Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga]. [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692020000100327&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692020000100327&tlng=en)



### **Conflicto de intereses**

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

## ANEXOS

### Anexo 1.

Instrumentos de recolección de datos

#### ESCALA TMMS-24 DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

(Espinoza et al., 2015)

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas.

Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

| 1               | 2               | 3                   | 4              | 5                     |
|-----------------|-----------------|---------------------|----------------|-----------------------|
| Nada de acuerdo | Algo de acuerdo | Bastante de acuerdo | Muy de acuerdo | Totalmente de acuerdo |

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

|   | Percepción Emocional                                 |   |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Presto mucha atención a los sentimientos.            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Normalmente me preocupo por lo que siento.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 4  | Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5  | Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | Pienso en mi estado de ánimo constantemente.                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | A menudo pienso en mis sentimientos.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | Presto mucha atención a cómo me siento.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|    | Comprensión Emocional   |   |   |   |   |   |
| 9  | Tengo claros mis sentimientos.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Casi siempre sé cómo me siento.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Siempre puedo decir cómo me siento.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | A veces puedo decir cuáles son mis emociones.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Puedo llegar a comprender mis sentimientos.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|    | Regulación Emocional  |   |   |   |   |   |
| 17 | Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión positiva.     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 20 | Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Tengo mucha energía cuando me siento feliz.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### **CUESTIONARIO DE VALORACION DE LA CARGA LABORAL**

(Santillan et al., 2015)

#### **INSTRUCCIONES:**

Sr.(ta), licenciada a continuación le presentamos un conjunto de preguntas, orientadas a conocer el nivel de carga laboral que Ud. experimenta diariamente en el área donde se desempeña. Para lo cual Ud. responderá marcando con un aspa (X) una sola alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito que responda con sinceridad.

| N°                   |  | NUNCA | A<br>VECES | SIEMPRE |
|----------------------|--|-------|------------|---------|
| <b>CARGA MENTAL:</b> |  | 1     | 2          | 3       |
| Presión de tiempos   |  |       |            |         |
| 1                    | Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral              |       |            |         |
| 2                    | Al interrumpir su trabajo genera problemas                             |       |            |         |
| 3                    | Existen fases durante el trabajo que se puede calificar como agobiante |       |            |         |

|    |   |  |  |  |
|----|---|--|--|--|
|    | Atención  |  |  |  |
| 4  | En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención           |  |  |  |
| 5  | En su trabajo requiere precisión y minuciosidad                                 |  |  |  |
| 6  | Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración            |  |  |  |
|    | Complejidad   |  |  |  |
| 7  | Su trabajo requiere la utilización frecuente de instrumentos y/o manuales       |  |  |  |
| 8  | Su trabajo precise de múltiples habilidades                                     |  |  |  |
| 9  | Los errores en su trabajo tienen gran repercusión                               |  |  |  |
|    | Monotonía   |  |  |  |
| 10 | Realiza en su trabajo varias funciones y/o tareas                               |  |  |  |
| 11 | Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo |  |  |  |
| 12 | Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo                                 |  |  |  |
|    | Iniciativa  |  |  |  |
| 13 | Te esmeras por hacer bien y más rápido tu trabajo                               |  |  |  |
| 14 | Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios        |  |  |  |
| 15 | Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa                                 |  |  |  |
|    | Aislamiento   |  |  |  |
| 16 | Su ambiente de trabajo es aislado   |  |  |  |
| 17 | Como trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo                     |  |  |  |

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 18 | Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema |  |  |  |
|    | Horario de trabajo   |  |  |  |
| 19 | Tu horario de trabajo depende de tus empleadores   |  |  |  |
| 20 | Prolongas habitualmente tu horario de trabajo  |  |  |  |
| 21 | Realizas horas extras para mantener tu trabajo   |  |  |  |
|    | Relaciones dependientes de trabajo   |  |  |  |
| 22 | Se siente comprometido con su trabajo  |  |  |  |
| 23 | Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades |  |  |  |
| 24 | Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos   |  |  |  |
|    | Demandas generales   |  |  |  |
| 25 | Debe supervisor la labor de otras personas   |  |  |  |
| 26 | En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez   |  |  |  |
| 27 | Debe informar sobre sus labores realizadas a sus superiores  |  |  |  |
|    | CARGA FISICA: Carga Estética   |  |  |  |
| 28 | Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo   |  |  |  |
| 29 | Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada   |  |  |  |


|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 30 | Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo      |  |  |  |
| 31 | Los brazos soportan cargas mayor a 5 kg por espacios de tiempo largos      |  |  |  |
|    | Carga Dinámica   |  |  |  |
| 32 | Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral |  |  |  |
| 33 | Realiza desplazamientos con cargas mayores a 5 kg                          |  |  |  |
| 34 | El trabajo le exige esfuerzo muscular                                      |  |  |  |
| 35 | Para realizar las tareas utiliza solo la fuerza de las manos               |  |  |  |
| 36 | El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular     |  |  |  |

## Anexo 2.

### Consentimiento informado

Se envió mediante un link que contenía la presentación, consentimiento informado y los cuestionarios: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeo0S2N-sokTSogbf73eLpluKX7LnxXj7cxDEqmMwGrJ8FnVg/formResponse>

# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CARGA LABORAL EN ENFERMEROS

cinthiamarisol.gb@gmail.com [Cambiar de cuenta](#) 

\*Obligatorio

## CONSENTIMIENTO INFORMADO


Este cuestionario tiene como propósito determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y la carga laboral en enfermeras. Su participación es totalmente voluntaria y confidencial. No será obligatoria llenar dicha encuesta si usted no lo desea. Si decide participar en este estudio, solicito que responda con sinceridad.

Por favor responda las preguntas que se presentan a continuación:

¿Desea participar del estudio? \*

Sí

No

[Atrás](#) [Siguiente](#)  [Página 2 de 5](#) [Borrar formulario](#)



### Anexo 3.

#### Validez y confiabilidad

**La escala TMMS-24:** En Perú fue utilizada por Conde en el 2018 quien realizó la confiabilidad, coeficiente de alfa de Cronbach 0,97, y la validez por medio de jueces,  $P < 0,05$  (Conde Caro, 2017).

**El formulario de evaluación de la carga laboral:** Santillan y Huayua obtuvieron confiabilidad por coeficiente de alfa de Cronbach de 0,87, y validez por medio de jueces, con prueba binomial, (V.C= 8,88 y V.T= 1,64)/ (Santillan Rosell, 2015).

Autorización de uso de validez y confiabilidad a las autoras de los instrumentos:

← Re: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA USO DE INSTRUMENTO, CONFIABILIDAD Y VALIDEZ


 Mily Lluly Santillan Rosell <lyansell421@gmail.com>  
Lun 26/04/2021 20:28  
Para: Usted

Buenas tardes Lic Cinthia M. Gil. En primer lugar gracias por la consideración, me siento muy honrada de poder contribuir con usted y por supuesto que la AUTORIZO para que haga uso del instrumento, confiabilidad y validez.

El lun., 26 de abril de 2021 2:45 p. m., Cinthia Marisol Gil Bazán <cinthia2912@hotmail.com> escribió:  
Buenas tardes Lic. Santillan, reciba mi cordial saludo, quien le escribe, Lic. Cinthia Gil Bazán, alumna de maestría en enfermería de la Universidad Peruana Unión, Lima, por medio de la presente solicito a usted tenga a bien autorizarme para poder utilizar el cuestionario y los resultado de validez y confiabilidad acerca de Carga Laboral de su investigación: Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2014.  
Espero su respuesta sea positiva, la cual será de ayuda para mi tesis de investigación. Muy agradecida.

Atentamente  
Cinthia Gil Bazán

← Re: SOLICITO AUTORIZACION DE USO DE INSTRUMENTO, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

 Sonia Celedonia Huyhua Gutierrez <sonia.huyhua@untrm.edu.pe>  
Lun 26/04/2021 20:28

↶ ↷ → ...

Para: Usted

Estimada Cinthia:

Buenas tardes, esperando que se encuentre bien de salud, no hay dificultad para que pueda utilizar el instrumento, más bien gracias por solicitar previamente la autorización y esperando que el instrumento aporte en algo para lograr el desarrollo de su investigación.

Saludos cordiales

Atte.


El lun, 26 abr 2021 a las 13:28, Cinthia Marisol Gil Bazán (<[cinthia2912@hotmail.com](mailto:cinthia2912@hotmail.com)>) escribió:

Buenas tardes Lic. Huyhua, reciba mi cordial saludo, quien le escribe, Lic. Cinthia Gil Bazán, alumna de maestría en enfermería de la Universidad Peruana Unión, Lima, por medio de la presente solicito a usted tenga a bien autorizarme para poder utilizar el cuestionario y los resultado de validez y confiabilidad acerca de Carga Laboral de la investigación: Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2014.

Espero su respuesta sea positiva, la cual será de ayuda para mi tesis de investigación. Muy agradecida.

Atentamente  
Cinthia Gil Bazán

← Re: SOLICITO AUTORIZACIÓN DE USO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INVESTIGACIÓN

 Lezlie Conde Caro <lezieconde@gmail.com>  
Lun 03/05/2021 14:29

↶ ↷ → ...

Para: Usted

Buenos días Cinthia Gil

Recibe mi saludo cordial, mediante la presente autorizo el citar y utilizar los resultados de validez y confiabilidad del test TMMS24 utilizado en mi proyecto de investigación, para fines de tu Maestría en enfermería.

Cordialmente,

El El lun, 3 de may. de 2021 a la(s) 08:49, Cinthia Marisol Gil Bazán (<[cinthia2912@hotmail.com](mailto:cinthia2912@hotmail.com)>) escribió:

Buenas tardes Lezlie Conde, reciba mi cordial saludo, quien le escribe, Lic. Cinthia Gil Bazán, alumna de maestría en enfermería de la Universidad Peruana Unión, Lima, por medio de la presente solicito a usted tenga a bien autorizarme para poder citar y utilizar los resultado de validez y confiabilidad acerca de Inteligencia Emocional del test TMMS24 de la investigación: Inteligencia Emocional en el personal de salud del hospital Jorge Voto Bernales del distrito de Santa Anita 2017.

Espero su respuesta sea positiva, la cual será de ayuda para mi tesis de investigación. Muy agradecida.

Atentamente  
Cinthia Gil Bazán

**Anexo 4.** Autorización del lugar de aplicación

No se pidió autorización pues fue una encuesta de manera virtual, y el nombre de la institución queda de manera anónima.

## Anexo 5. Constancia del comité de ética



*Una Institución Adventista*

Lima, Ñaña, 24 de febrero de 2021

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

#### CONSTA

Que el proyecto de investigación de **Cynthia Marisol Gil Bazán**, identificado(a) con DNI N°70158205 y su asesor(a) **Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué**, identificado(a) con DNI N°40288982, con título "Inteligencia emocional y carga laboral en enfermeras del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, 2021" fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, consideración del bienestar de sus participantes, y conformidad con los estándares de la ética establecidas en el Código de ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión.

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

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

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número 2021-CEUPeU-0018.



*[Signature]*  
Dr. Salomón Huanchuire Vega  
**Presidente**  
**Comité de Ética de Investigación**

*[Signature]*

Mg. Michael Thomas White  
**Secretario**  
**Comité de Ética de Investigación**