

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Estudio predictivo sobre Inteligencia emocional, ansiedad y
estrés laboral en profesionales de enfermería**

Trabajo de Investigación

presentado para obtener el Título de Maestro en Enfermería con mención en
Administración y Gestión

Autor:

Kenneth Roly Ramirez Sauñe

Asesor:

MG. Neal Henry Reyes Gastañadui

Lima, noviembre del 2024

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo Neal Henry Reyes Gastañadui, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “ ESTUDIO PREDICTIVO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL, ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA” del autor Germán Joel Carbonel Girón tiene un índice de similitud de 12% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 08 días del mes de agosto del año 2024.



Neal Henry Reyes Gastañadui

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 19 días del mes de noviembre del año 2024 siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección de la presidenta: Dra. María Teresa Cabanilla Chávez, el secretario: Mtro. Wilter Eyvi Mardel Morales García y los demás miembros: Dra. Mónica Elisa Meneses la Riva y Dra. Josefina Amanda Suyo Vega y el asesor: Mg. Neal Henri Reyes Gastañadui, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "Estudio predictivo sobre Inteligencia emocional, ansiedad y estrés laboral en profesionales de enfermería", del candidato Kenneth Roly Ramirez Sauñe, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Enfermería con Mención en Administración y Gestión.

La Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a la candidata 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 la candidata. 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): Kenneth Roly Ramirez Sauñe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato/a (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a la candidata a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos

_____ Presidente/a			_____ Secretario/a
_____ Asesor/a	_____ Miembro		_____ Miembro
_____ Candidato/a (a)	_____ Candidato/a (b)		_____ Candidato/a (c)

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	7
Metodología	11
Técnicas de Recolección de Datos	11
Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información.....	12
Aspectos Éticos.....	12
Resultados	12
Discusión	14
Expresiones de gratitud.....	16
Contribuciones del autor	17
Divulgación	17
Referencias Bibliográficas.....	17

Índice de tablas

Tabla 1. Datos generales.....	12
Tabla 2. Descripción de Ansiedad, Estrés laboral e Inteligencia emocional	13
<i>Tabla 3. Relación estrés laboral con la inteligencia emocional y ansiedad</i>	<i>13</i>
Tabla 4. Modelo predictivo de la inteligencia emocional y ansiedad sobre el estrés laboral.....	13

ESTUDIO PREDICTIVO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL, ANSIEDAD Y ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA

Kenneth Ramírez-Sauñe^{1*} (ORCID: 0009-0001-4464-660X)
Neal Henry Reyes-Gastañadui^{2*} (ORCID: 0000-0001-9145-3897)
Monica Elisa Meneses-La-Riva³ (ORCID: 0000-0001-6885-9207)

¹Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión. Lima, Perú ²Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión. Lima, Perú ³Universidad Cesar Vallejo
Neal Henry Reyes-Gastañadui
Carretera Central Km 19.5 Ñaña, Chosica Lima, Perú Código Postal: 15464
nyl@upeu.edu.pe

Resumen

Objetivo: Este estudio tuvo como objetivo determinar la asociación entre inteligencia emocional, estrés laboral y ansiedad entre profesionales de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2024. **Metodología:** Se utilizó un enfoque explicativo cuantitativo, con una población compuesta por 300 profesionales de enfermería seleccionados. mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se emplearon tres instrumentos válidos y confiables: el EQ-i: YV Brief Measure of Emotional Intelligence, el GAD-7 y una escala de estrés relacionado con el trabajo. **Resultados:** Los hallazgos revelan un predominio de estrés bajo e inteligencia emocional moderada, lo que indica que estos profesionales están relativamente bien equipados para manejar las demandas emocionales y psicológicas de su trabajo. Además, se descubrió que unos niveles altos de inteligencia emocional se asociaban con niveles más bajos de estrés y ansiedad.

Conclusión: La inteligencia emocional y la ansiedad son predictores importantes del estrés relacionado con el trabajo. Es fundamental que los profesionales de la salud participen en intervenciones destinadas a aprender a gestionar las emociones para satisfacer mejor las demandas emocionales y psicológicas de sus funciones laborales.

Palabras clave: Inteligencia Emocional; Ansiedad; Estrés Laboral; Enfermería.

Abstract

Objective: This study aimed to determine the association between emotional intelligence, work-related stress, and anxiety among nursing professionals at a national hospital in Lima, 2024. **Methodology:** A quantitative explanatory approach was utilized, with a population consisting of 300 nursing professionals selected through non-probabilistic convenience sampling. Three valid and reliable instruments were employed: the EQ-i: YV Brief Measure of Emotional Intelligence, the GAD-7, and a work-related stress scale. **Results:** The findings reveal a predominance of low stress and moderate emotional intelligence, indicating that these professionals are relatively well-equipped to handle the emotional and psychological demands of their work. Furthermore, high levels of emotional intelligence were found to be associated with lower levels of stress and anxiety.

Conclusion: Emotional intelligence and anxiety are significant predictors of work-related stress. It is crucial for healthcare professionals to engage in interventions aimed at learning to manage emotions to better meet the emotional and psychological demands of their job roles.

Keywords: Emotional Intelligence; Anxiety; Occupational Stress; Nursing.

Introducción

La inteligencia emocional, la ansiedad y el estrés laboral son problemas frecuentes entre los profesionales de enfermería que ameritan mayor investigación en los últimos años. Los estudios señalan que entre el 30% y el 60% de las enfermeras padecen de agotamiento, con síntomas de ansiedad que duplican la prevalencia poblacional. Esto se debe a múltiples estresores como sobrecarga laboral, presiones de tiempo, trato con el sufrimiento, problemas con la organización hospitalaria, entre otros (Basso et al. 2019; Nantsupawat et al 2021).

Esta combinación de factores emocionales negativos tiene graves consecuencias tanto en los profesionales como en la calidad de atención, evidenciadas en mayores índices de ausentismo, intención de abandonar la carrera, e incluso casos de suicidalidad (Shah et al. 2022; Papadopoulos 2020)

Cabe precisar, que las enfermeras con puntuaciones más altas en habilidades de inteligencia emocional como autorregulación de impulsos, comunicación efectiva, empatía, motivación y adaptabilidad reportan mejor salud mental, satisfacción laboral, compromiso organizacional y empoderamiento profesional (Brown et al 2019; Herrera et al. 2021)

Se requieren más estudios que analicen en profundidad la relación entre estas variables, los factores predictores involucrados y estrategias organizacionales o intervenciones concretas que promuevan el bienestar emocional duradero del personal de enfermería. (Pérez-Fuentes et al., 2018) indica que existe necesidad de intervenciones que potencien la inteligencia emocional para mejorar el compromiso y desempeño en enfermería. Sin embargo, la falta de detalles sobre la metodología de distribución de los cuestionarios podría cuestionar la robustez de los resultados.

Castillejos et al (2020) resalta la importancia de estas habilidades en entornos de atención primaria, pero también indican la necesidad de abordar las deficiencias en las relaciones sociales de los profesionales

Marcatoma y Arévalo (2023) subraya la interconexión significativa entre estrés y ansiedad en este grupo profesional, enfatizando la necesidad de abordar estos aspectos para mejorar su bienestar. Onieva-Zafra et al (2020) observaron también relaciones significativas entre el estrés percibido y diversas estrategias de afrontamiento, siendo la resolución de problemas, el apoyo social y la reestructuración cognitiva las más empleadas. Estos hallazgos enfatizan la importancia de implementar programas de apoyo para enfermería para manejar el estrés y la ansiedad efectivamente durante su formación y prácticas clínicas. (Onieva-Zafra et al., 2020) sostiene que la eficacia de mejorar la inteligencia emocional y la autoeficacia como estrategias para reducir el estrés y mejorar el bienestar en enfermería, sugiriendo la necesidad de programas específicos por sexo. Para (Sun et al., 2021) refiere que, a pesar de tener una IE en un rango medio-alto, las enfermeras experimentaron emociones negativas significativas. Esto subraya la importancia de que los administradores de salud mejoren el apoyo en IE para promover la salud mental de las enfermeras y optimizar la respuesta a las epidemias.

La inteligencia emocional ha emergido en los últimos años como una variable psicológica mediadora entre los altos niveles de estrés laboral y ansiedad que experimentan frecuentemente los profesionales de enfermería en su práctica asistencial, considerando la alta prevalencia de burnout y síntomas emocionales negativos documentada en la literatura reciente, se requieren más estudios que analicen el rol protector de las habilidades vinculadas a la gestión emocional frente al impacto del distrés crónico en entornos clínicos. (Augusto et al., 2008; Kasemy et al., 2023).

La inteligencia emocional (IE) se ha consolidado en la última década como un factor diferenciador, tanto en el éxito profesional como en el bienestar personal de diversos grupos ocupacionales (Mestre et al., 2016). Uno de los debates gira en torno a si la IE es una capacidad puramente inherente o un conjunto de competencias maleables mediante intervención formativa. Ciertas investigaciones destacan el componente genético de algunos de sus elementos, como el control emocional, mientras que otros los consideran completamente aprendidos (Pérez-Escoda et al., 2020). La inteligencia emocional (IE) ha cobrado relevancia en los últimos años para explicar diferencias individuales en el bienestar, el afrontamiento del estrés y el desempeño adaptativo, incluso por sobre el coeficiente intelectual. Dentro del campo de la enfermería, un creciente número de investigaciones destaca los beneficios que una alta IE puede tener tanto a nivel interpersonal (en la comunicación con pacientes y colegas) como intrapersonal (manejo del estrés, autorregulación) en estos profesionales (Foji et al., 2020).

Sin embargo, la mayoría de estos estudios se fundamentan solo en modelos de autoinforme, sin incorporar aproximaciones conceptuales híbridas que integren mediciones basadas en habilidad o rendimiento emocional junto con rasgos de personalidad afines, como adaptabilidad o estabilidad anímica. Tampoco suelen considerar cómo influyen el género, los años de experiencia clínica u otros factores sociodemográficos en el desarrollo de estas aptitudes (Štiglic et al., 2018).

El estrés laboral es un fenómeno complejo, de alta prevalencia global, que genera impactos negativos tanto en el plano de la salud física y mental de los trabajadores, como en variables organizacionales claves vinculadas a su desempeño y productividad (Santabárbara et al., 2021) Es necesario seguir avanzando hacia investigaciones con seguimiento cronológico, enfocadas poblacionalmente, que reconceptualicen el estrés laboral como un fenómeno multinivel y multidimensional, y que trasciendan el plano individual para sugerir cambios integrales en políticas institucionales y culturales que mitiguen sus efectos nocivos a gran Escala (Hobfoll et al., 2018).

Los estudios internacionales en Reino Unido, se encontró tasas extremadamente altas de agotamiento, trauma secundario y síntomas de TEPT en enfermeras de UCI incluso un año después del paso de la pandemia (Calkins et al., 2023). Otro estudio en Canadá reportó que el 86% de las enfermeras experimentaban agotamiento emocional severo (Rizzo et al., 2023)

Este nivel debilitante de estrés tiene consecuencias significativas, incluyendo mayor ausentismo, rotación de personal e intenciones de dejar la profesión. Necesidades insatisfechas. (Filipska-Blejder et al., 2023) También se necesita más investigación sobre intervenciones efectivas para aliviar el estrés de las enfermeras y prevenir el abandono de la profesión después de esta crisis agotadora

La ansiedad es un trastorno mental muy frecuente que afecta al 18% de la población adulta a nivel mundial (Bandelow & Michaelis, 2015). Los síntomas, tanto físicos como psicológicos, generan malestar significativo y deterioro funcional. Aunque existen tratamientos efectivos, menos de la mitad recibe atención adecuada. Esto se debe a falta de acceso, estigma asociado y diagnósticos erróneos (OMS, 2018). Es necesario mejorar la concientización, el diagnóstico precoz y la implementación de intervenciones basadas en evidencia. También es clave reducir las barreras para recibir apoyo

La ansiedad y depresión entre los profesionales de enfermería es un problema crítico que ha empeorado desde la pandemia de COVID-19 (Labrague & Santos, 2020) Factores de riesgo - Diversos factores colocan a las enfermeras en mayor riesgo de trastornos de ansiedad, incluyendo cargas de trabajo excesivas, falta de control laboral, traumatización, agotamiento de compasión y problemas del sueño (Melnyk et al., 2020; NSI Nursing Solutions, 2023) Los altos niveles de ansiedad entre las enfermeras tienen graves consecuencias, incluyendo reducción de la capacidad de cuidado compasivo, mayor ausentismo laboral e intenciones elevadas de abandonar la profesión (Labrague & Santos, 2020) Esto agrava la escasez de enfermeras.

Se necesitan intervenciones para construir resiliencia en individuos y reformas sistémicas para abordar los factores contribuyentes organizacionales y las condiciones laborales (Melnyk et al., 2020) ejemplos específicos incluyen terapia cognitivo-conductual, balances trabajo-vida más saludables y ratio de pacientes más bajas. La ansiedad entre los profesionales de enfermería ha alcanzado niveles críticos, con riesgos tanto para la salud de las enfermeras como para la calidad de la atención al paciente. Se necesitan urgentemente estrategias preventivas y apoyo de salud mental. Ante lo expuesto, se plantea los objetivos del estudio fue determinar la asociación de la inteligencia emocional con el estrés laboral y ansiedad de los profesionales de enfermería de un hospital nacional.

Metodología

Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo explicativo, de corte transversal, prospectivo (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

La población estará conformada por 300 profesionales de enfermería que laboran en un hospital nacional del Lima el muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. Los criterios de inclusión se consideraron a los profesionales de enfermería contratados y asistenciales

Técnicas de Recolección de Datos

Los instrumentos utilizados el Brief Emotional Intelligence Inventory for Senior Citizens (EQ-i-M20); Brief Emotional Intelligence Inventory for Senior Citizens (Pérez et al., 2014; EQ-i-M20). Validado por (Dominguez-Lara et al., 2018) Es un instrumento derivado del EQ-i: YV (Baron, & Parker, 2000), Evalúa las cinco áreas de Medida Breve de Inteligencia Emocional: Intrapersonal, Interpersonal, Manejo del estrés, Adaptabilidad y Estado de ánimo. Consta de 20 ítems con cuatro alternativas de respuesta en una escala tipo Likert (Nunca me pasa, A veces me pasa, Casi siempre me pasa, y Siempre me pasa), ≤ 8 Nivel bajo 9 a 11 Nivel promedio ≥ 12 Nivel alto.

La variable ansiedad se tomó como instrumento, el GAD-7 presentado por (Camargo et al., 2023) autoaplicable de 7 ítems que se utiliza ampliamente para evaluar el trastorno de ansiedad generalizada durante las últimas 2 semanas según el DSM-5, Cada elemento se puntúa en una escala Likert de 4 puntos que indica la frecuencia de los síntomas, que van de 0 (nada) a 3 (casi todos los días). La puntuación total de GAD-7 puede variar de 0 a 21, y una puntuación ≥ 10 indica un trastorno de ansiedad generalizada

La variable se utilizó el Test de estrés laboral, presentado por (Monterrosa-Castro et al., 2020). La versión en español por García-Izquierdo en 1993, y fue realizada tomando ítems de un extenso instrumento creado por Hock (14) en 1988 para explorar Síndrome de Burnout ("sentirse quedado o fundido"). No obstante, no se encontró estudios sobre su validación, sin embargo, es aplicado en diferentes, uno de ellos es México en el ministerio de salud, Es aplicada en varios ambientes laborales, incluidos profesionales de la salud, consta de doce ítems tipo Likert, en los que se puntúan las respuestas de la siguiente manera: Nunca = 1 punto, Casi nunca = 2, Pocas veces = 3, Algunas veces = 4, Con relativa frecuencia = 5 y Con mucha frecuencia = 6. La sumatoria establece la presencia de estrés laboral: 0-12 puntos = Sin síntomas de estrés; 13-24 = Sin síntomas de estrés, pero en fase de alarma; 25-36 = Estrés

leve; 37-48 = Estrés moderado, 49-60 = Estrés alto; y más de 61= Estrés grave. Puntuación igual o superior a 25 indica presencia de estrés laboral. Puntuaciones altas indican mayor respuesta psicósomática, que se corresponde a mayor nivel de estrés

Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Para los resultados se uso de estadísticas descriptivas, específicamente tablas de frecuencias, seguido de un análisis bivariado con el coeficiente de correlación de Spearman previa prueba de normalidad. Además, la aplicación de un modelo de regresión ordinal. Este enfoque de modelado permite estimar cómo variables predictoras específicas afectan la probabilidad de que una variable de respuesta ordinal caiga en una categoría particular o superior, proporcionando así insights valiosos que son críticos para decisiones informadas basadas en los datos analizados.

Aspectos Éticos

La investigación fue presentado al comité de ética de la Universidad Peruana Unión, para su aprobación y en todo el proceso se tuvo en cuenta los principios éticos.

Resultados

Tabla 1
Datos generales

		n	%
Genero	Femenino	223	74,3%
	Masculino	77	25,7%
Estado civil	Soltero	172	57,3%
	Casado	102	34,0%
	Divorciado	20	6,7%
	Viudo	6	2,0%
Edad	20-30	40	13,3%
	31-40	129	43,0%
	41-50	93	31,0%
	51-60	27	9,0%
	Mas de 60	11	3,7%
Experiencia laboral	Menos de 5 años	50	16,7%
	5-10 años	92	30,7%
	11-20 años	105	35,0%
	21-30 años	38	12,7%
	Más de 30	15	5,0%

En la tabla 1 se puede observar que el 74.3%(223) enfermeros representan al género femenino y un 25.7% (77) masculinos; en cuanto al estado civil; el 57.3% (172) solteros, 34% (102) casados, 6.7% (20) divorciados y solo un 2% (6) viudos; la edad se distribuye de la siguiente manera el 43% (129) tienen una edad de 31 a 40 años, 31% (93) de 41 a 50 años, 13.3% (40) de 20 a 30 años, 9% (27) de 51 a 60 años y un 3.7% (11) tienen una edad mas de

60 años; en cuanto a la experiencia laboral, el 35% (105) tiene entre 11 a 20 años, 30.7% (92) de 5 a 10 años de experiencia, 16.7% (50) menos de 5 años de experiencia, 12.7% de 21 a 30 años de experiencia y un 5% (15) tiene en experiencia más de 30 años.

Tabla 2
Descripción de Ansiedad, Estrés laboral e Inteligencia emocional

		f	%
Estrés Laboral	Bajo	224	74,7%
	Medio	74	24,7%
	Alto	2	0,7%
Inteligencia Emocional	Baja	6	2,0%
	Media	255	85,0%
	Alta	39	13,0%
Ansiedad	Baja	242	80,7%
	Media	51	17,0%
	Alta	7	2,3%

Se identificó que el 74.7% (224) enfermeras presenta un estrés laboral en nivel bajo y un 24.7% (74) en nivel medio; por su parte la inteligencia emocional, el 85% (255) se presente en un nivel medio y el 13% (39) en nivel alto; así mismo la ansiedad el 80.7% (242) y de nivel bajo, el 17% (51).

Tabla 3
Relación estrés laboral con la inteligencia emocional y ansiedad

Correlaciones						
	Estrés laboral	Correlación r	--			
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Sig.	.			
		Correlación r	-,269**	--		
	Ansiedad	Sig.	,000	.		
		Correlación r	,542**	-,335**	--	
		Sig.	,000	,000	.	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis inferencial de las variables de estudio, se realizó mediante la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman; teniendo como referencia el valor P menor o igual a 0.05 para terminar si hay relación, y el valor r para determinar la fuerza, sentido de la relación; en la tabla 3, se ha relacionado la inteligencia emocional y ansiedad con el estrés laboral, evidenciando los siguiente: inteligencia emocional se relaciona de manera moderada a débil e inversa ($p=0,000$ y $r = -,269$); la ansiedad su relación es moderada e inversa ($p = 0,000$ y $r = -,335$)

Tabla 4
Modelo predictivo de la inteligencia emocional y ansiedad sobre el estrés laboral

Estrés laboral	B (ES)	p	95% IC para OR		
			Odds Ratio	Inferior	Superior
Ansiedad	0.29 (0.04)	<0.001	1.34	1.23	1.46

Inteligencia emocional	-0.61 (0.02)	0.02	0.94	0.84	1.00
------------------------	-----------------	------	------	------	------

Tabla 4. Específicamente, la escala de ansiedad hay 1.34 veces más de probabilidad de tener estrés laboral en niveles altos; así mismo por cada puntuación menos en la inteligencia emocional, tienen 0.94 Veces más de probabilidad de tener estrés laboral.

Discusión

Los resultados reflejan una predominancia femenina en la profesión de enfermería con un 74.3%, una tendencia que ha sido consistente en otras investigaciones (Ramacciotti & Valobra, 2014). Respecto al estado civil, la mayoría de los profesionales son solteros, lo que puede influir en la disponibilidad para turnos laborales extendidos o no convencionales, similar a lo encontrado por (Dos Santos Ribeiro et al., 2021) quienes sugirieron que el estado civil soltero prevalece en profesiones con alta demanda horaria. La distribución por edad muestra una concentración significativa en el rango de 31 a 50 años, lo cual sugiere una fuerza laboral con experiencia madura, alineándose con (Cassiani et al., 2020), quienes identificaron un pico en la competencia clínica en estas edades. En cuanto a la experiencia laboral, es notable que una considerable proporción tiene entre 11 a 20 años de experiencia, lo cual indica una sólida base de conocimiento y habilidad práctica en el campo. Esto puede contrastar con tendencias en otros países donde la fuerza laboral en enfermería podría estar envejeciendo o rejuveneciendo, según lo reportado por (Álvarez Yañez, 2016)

Al evaluar los niveles de estrés laboral, inteligencia emocional (IE) y ansiedad enfermeros revela una preponderancia de estrés bajo y una IE media, lo cual es un indicativo de que estos profesionales están relativamente bien equipados para manejar las exigencias emocionales y psicológicas de su trabajo. Esta constatación es apoyada por Pérez-Fuentes et al. (2018), quienes hallaron que niveles más altos de IE están asociados con un mayor compromiso en el trabajo, sugiriendo que incluso una IE media puede ser suficiente para mantener un compromiso efectivo y manejo del estrés en enfermería. Sin embargo, es crítico notar que, a pesar de que la mayoría reporta niveles bajos de ansiedad, un segmento pequeño presenta niveles altos, lo que concuerda con los hallazgos de Sun et al. (2021) sobre la prevalencia de ansiedad como un desafío significativo para las enfermeras en la línea de frente. Este estudio también destaca la importancia de la IE para la regulación de emociones

negativas, subrayando la necesidad de estrategias específicas para mejorar la percepción, comprensión y regulación emocional en enfermería, como lo sugiere Castillejos et al. (2020). En este sentido, la identificación de los niveles de IE y su impacto directo en el bienestar psicológico y las relaciones interpersonales ofrece una vía prometedora para intervenciones futuras, destinadas a fortalecer estas competencias en el personal de enfermería.

En la correlación se evidencia una relación inversa y moderada entre la inteligencia emocional y el estrés laboral, así como entre la ansiedad y el estrés. Esto sugiere que altos niveles de inteligencia emocional pueden estar asociados con menores niveles de estrés y ansiedad. Comparativamente, los estudios de Onieva-Zafra et al. (2020) y Castillejos et al. (2020) también revelan relaciones significativas entre estos elementos, aunque con distintos grados de correlación y en contextos diferentes. Para Onieva-Zafra et al. (2020), indica una correlación directa y significativa entre estrés y ansiedad, y señala la importancia de estrategias de afrontamiento eficaces, lo que sugiere un posible mediador entre la inteligencia emocional y los niveles de estrés y ansiedad. Además, los resultados de Marcatoma & Arévalo (2023) destacan una alta correlación positiva en contextos similares, apoyando la idea de que una mayor inteligencia emocional se correlaciona con una mejor gestión del estrés. La metodología de Spearman utilizada es adecuada para estos análisis, ya que no presupone una distribución normal de las variables, proporcionando una medida robusta y no paramétrica de la correlación que es crucial para validar las implicaciones prácticas de estos hallazgos en entornos clínicos y educativos donde se manejan factores de estrés elevados.

Los hallazgos revelan que tanto la inteligencia emocional como la ansiedad son predictores significativos del estrés laboral, alineándose con investigaciones previas que evidencian cómo estas variables interactúan en contextos de salud. Según (Mayer & Salovey, 1997), la inteligencia emocional facilita el manejo de las emociones y puede influir positivamente en cómo los individuos enfrentan las presiones laborales. Este aspecto es crucial en ambientes de alta demanda emocional como el sector salud, donde, como señalan Pérez-Fuentes et al. (2018), la inteligencia emocional elevada se asocia no solo con menor estrés, sino también con un mayor compromiso laboral. Por otro lado, la ansiedad, caracterizada por emociones negativas y preocupación, aumenta la susceptibilidad al estrés, como refleja este estudio al reportar que un incremento en la escala de ansiedad eleva la probabilidad de

experimentar altos niveles de estrés laboral. Para Onieva-Zafra et al. (2020), vincula directamente la ansiedad con el estrés en enfermeros, destacando la necesidad de estrategias de manejo emocional efectivas

Por lo que es imprescindible implementar programas de entrenamiento en inteligencia emocional para los profesionales de la salud, a fin de mejorar su capacidad para manejar el estrés y fomentar un entorno laboral más saludable. Sun et al. (2021) destacan que los enfermeros con mayor inteligencia emocional presentan niveles más bajos de emociones negativas como la ansiedad, lo que sugiere un papel protector de esta habilidad en contextos estresantes. La integración de estos programas no solo ayudaría a reducir los niveles de estrés y ansiedad, sino que también podría mejorar el bienestar general, el rendimiento laboral, entorno laboral y fortalecer las competencias profesionales.

Las limitaciones del estudio incluyen ampliar el tamaño de muestra. Además, el diseño transversal podría dificultar la identificación de relaciones causales, y factores no controlados, como la experiencia laboral, podrían influir en los resultados. Es crucial abordar en otros estudios estas limitaciones para garantizar la validez y la generalización de las conclusiones.

Conclusión

Esto significa que un mayor nivel de inteligencia emocional se asocia con un menor nivel de estrés laboral entre los profesionales de enfermería, lo que sugiere que mejorar la inteligencia emocional puede reducir el estrés en el grupo de estudio.

El modelo predictivo revela que tanto la ansiedad como la inteligencia emocional son factores importantes en la determinación del estrés laboral en los profesionales de enfermería. En concreto, los resultados indican que por cada aumento en la escala de ansiedad, hay 1,34 veces más probabilidades de experimentar niveles elevados de estrés laboral. Asimismo, cada descenso en la puntuación de inteligencia emocional aumenta 0,94 veces la probabilidad de sufrir estrés laboral, lo que pone de relieve la necesidad de abordar estos factores para mejorar el bienestar laboral.

Expresiones de gratitud

Agradecemos a la Universidad Unión Peruana por su apoyo en el desarrollo de la investigación.

Contribuciones del autor

Todos los autores hicieron una contribución significativa al manuscrito, incluida la concepción, el diseño del estudio, la ejecución, la adquisición, el análisis y la interpretación de los datos; participó en la redacción y revisión crítica del artículo; dio la aprobación final a la versión a publicar; acordaron la revista a la que se envió el artículo; y aceptó la responsabilidad de todos los aspectos del trabajo.

Divulgación

Los autores declaran no tener conflictos de intereses con respecto a este trabajo. No han surgido conflictos de intereses durante la preparación de este artículo por parte de los autores.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez Yañez, D. M. (2016). Enfermería en América Latina: una mirada al horizonte. *Avances En Enfermería*, 33(2), 295–305. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v33n2.37032>
- Augusto, J. M., López-Zafra, E., Berríos, M. P., & Aguilar-Luzón, M. del C. (2008). The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 888–901. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.03.005>
- Calkins, K., Guttormson, J., McAndrew, N. S., Losurdo, H., Loonsfoot, D., Schmitz, S., & Fitzgerald, J. (2023). The early impact of COVID-19 on intensive care nurses' personal and professional well-being: A qualitative study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 76, 103388. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2023.103388>
- Camargo, L., Herrera-Pino, J., Shelach, S., Soto-Añari, M., Porto, M. F., Alonso, M., González, M., Contreras, O., Caldichoury, N., Ramos-Henderson, M., Gargiulo, P., & López, N. (2023). Escala de ansiedad generalizada GAD-7 en profesionales médicos colombianos durante pandemia de COVID-19: validez de constructo y confiabilidad. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 52(3), 245–250. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.06.003>
- Cassiani, S. H. D. B., Munar Jimenez, E. F., Umpiérrez Ferreira, A., Peduzzi, M., & Leija Hernández, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, 1. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Castillejos, L. M., Verónica, Y. G., & Olvera, E. L. (2020). Relationship between Emotional Intelligence and Nursing Care. *Revista Cuidarte*, 11(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.989>
- Dominguez-Lara, S., Merino-Soto, C., & Gutiérrez-Torres, A. (2018). Estudio Estructural de una Medida Breve de Inteligencia Emocional en Adultos: El EQ-i-M20. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 49(4). <https://doi.org/10.21865/RIDEP49.4.01>
- Dos Santos Ribeiro, E., Vieira da Silva, E. K., Jatobá, L. de A., Nogueira Andrade, W., & Nogueira Miranda, L. (2021). Qualidade de vida no trabalho de enfermeiros de instituições hospitalares da rede pública. *Enfermería Global*, 20(3), 461–501. <https://doi.org/10.6018/eglobal.456911>
- Filipska-Blejder, K., Antczak-Komoterska, A., Kostecka, M., Haor, B., Królikowska, A., Jabłońska, R., Grzelak, L., Wysokiński, M., Fidecki, W., Wiśniewski, A., & Ślusarz, R. (2023). Burnout Levels in Nurses and Associated Factors during the COVID-19 Pandemic—A Cross-Sectional Study. *Healthcare*, 11(14), 2032. <https://doi.org/10.3390/healthcare11142032>
- Foji, S., Vejdani, M., Salehiniya, H., & Khosrorad, R. (2020). The effect of emotional intelligence training on general health promotion among nurse. *Journal of Education and Health Promotion*, 9, 4. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_134_19
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf>

- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Kasemy, Z. A., Sharif, A. F., Bahgat, N. M., Abdelsattar, S., & Abdel Latif, A. A. (2023). Emotional intelligence, workplace conflict and job burn-out among critical care physicians: a mediation analysis with a cross-sectional study design in Egypt. *BMJ Open*, 13(10), e074645. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-074645>
- Labrague, L. J., & Santos, J. A. A. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1653–1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>
- Lanciano, T., & Curci, A. (2014). Incremental Validity of Emotional Intelligence Ability in Predicting Academic Achievement. *The American Journal of Psychology*, 127(4), 447–461. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.127.4.0447>
- Marcatoma, L., & Arévalo, R. (2023). Nivel de estrés y ansiedad en profesionales de enfermería que trabajan en las áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima – 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1245>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. (pp. 3–34). Basic Books.
- Melnyk, B. M., Kelly, S. A., Stephens, J., Dhakal, K., McGovern, C., Tucker, S., Hoying, J., McRae, K., Ault, S., Spurlock, E., & Bird, S. B. (2020). Interventions to Improve Mental Health, Well-Being, Physical Health, and Lifestyle Behaviors in Physicians and Nurses: A Systematic Review. *American Journal of Health Promotion*, 34(8), 929–941. <https://doi.org/10.1177/0890117120920451>
- Mestre, J. M., MacCann, C., Guil, R., & Roberts, R. D. (2016). Models of Cognitive Ability and Emotion Can Better Inform Contemporary Emotional Intelligence Frameworks. *Emotion Review*, 8(4), 322–330. <https://doi.org/10.1177/1754073916650497>
- Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- NSI Nursing Solutions. (2023). *2023 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report*. www.nsinursingsolutions.com.
- OMS. (2018). *Management of physical health conditions in adults with severe mental disorders: WHO guidelines*. World Health Organization.
- Onieva-Zafra, M. D., Fernández-Muñoz, J. J., Fernández-Martínez, E., García-Sánchez, F. J., Abreu-Sánchez, A., & Parra-Fernández, M. L. (2020). Anxiety, perceived stress and coping strategies in nursing students: a cross-sectional, correlational, descriptive study. *BMC Medical Education*, 20(1), 370. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02294-z>
- Pérez-Fuentes, M. del C., Molero Jurado, M. del M., Gázquez Linares, J. J., & Oropesa Ruiz, N. F. (2018). The Role of Emotional Intelligence in Engagement in Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1915. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091915>
- Ramacciotti, K., & Valobra, A. (2014). Feminización y profesionalización de la enfermería, 1940-1955. In *Memoria Académica*.
- Ranjbar, M., Bahrami, M. A., Hadizadeh, F., Arab, M., Nasiri, S., Amiresmaili, M., & Ahmadi Tehrani, G. (2012). Nurses' Emotional Intelligence Impact on the Quality of Hospital Services. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 14(12), 758–763. <https://doi.org/10.5812/ircmj.926>
- Rizzo, A., Yildirim, M., Öztekin, G. G., Carlo, A. De, Nucera, G., Szarpak, Ł., Zaffina, S., & Chirico, F. (2023). Nurse burnout before and during the COVID-19 pandemic: a systematic comparative review. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1225431>
- Santabábara, J., Bueno-Notivol, J., Lipnicki, D. M., Olaya, B., Pérez-Moreno, M., Gracia-García, P., Idoiaga-Mondragon, N., & Ozamiz-Etxebarria, N. (2021). Prevalence of anxiety in health care professionals during the COVID-19 pandemic: A rapid systematic review (on published articles in Medline) with meta-analysis. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 107, 110244. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2021.110244>
- Štiglic, G., Cilar, L., Novak, Ž., Vrbnjak, D., Stenhouse, R., Snowden, A., & Pajnikihar, M. (2018). Emotional intelligence among nursing students: Findings from a cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 66, 33–38. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.03.028>

Sun, H., Wang, S., Wang, W., Han, G., Liu, Z., Wu, Q., & Pang, X. (2021). Correlation between emotional intelligence and negative emotions of front-line nurses during the COVID-19 epidemic: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 30(3–4), 385–396. <https://doi.org/10.1111/jocn.15548>