

Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I - red asistencial La Libertad Essalud

Level of emotional intelligence and work stress in hospital nurses I - La Libertad Essalud care network

Emma L. Linch Torres^{1,*}; José E. Cabrejo Paredes²

¹ Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú

² Universidad Nacional de Trujillo; Perú.

*Autor correspondiente: linchemma@hotmail.com (E. Linch)

DOI: [10.17268/rev.cyt.2021.04.21](https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.04.21)

RESUMEN

La presente investigación descriptiva correlacional, se realizó de enero hasta diciembre 2019, el propósito fue determinar la relación entre el Nivel de Inteligencia emocional y el Estrés laboral en 94 enfermeras de los hospitales I de la Red Asistencial La Libertad. Se utilizaron: el cuestionario de Inteligencia emocional de Bar On adaptado al español y el cuestionario de estrés laboral basado en The Nursing Stress Scale de Pamela Graay Toft y James G. La información se ingresó al programa IBM SPSS STATISTICS Versión 25 y para determinar si hay relación entre las variables se usó la prueba de correlación de Pearson considerando que existen evidencias de significación estadística si la probabilidad de equivocarse es menor o igual al 5 por ciento ($p \leq 0,05$), siendo 0,001 por lo que se considera altamente significativa y se realizó la normalidad de los datos con la prueba de kolmogorov smirnov. Se alcanzó los siguientes resultados: el 64,9 por ciento de enfermeras tuvo un nivel de inteligencia emocional muy desarrollada y adecuada y 46,8 por ciento tuvo un alto nivel de Estrés Laboral. Se concluyó que hay correlación altamente significativa ($p < 0,01$) entre el nivel de Inteligencia emocional y el Estrés laboral.

Palabras clave: Inteligencia Emocional; Estrés Laboral; Enfermeras

ABSTRACT

This descriptive correlational investigation, it made since January and December 2019. The purpose was to determine relationship between the level of emotional Intelligence and Work Stress in 94 nurses at hospitals level I La Libertad Healthcare Network. The Bar on emotional Intelligence questionnaire and the questionnaire to work Stress based on The Nursing Stress Scale by Pamela Graay Toft y James G were used as instruments. The information so far entered and processed in program IBM SPSS STATISTICS version 25, the results are presente in single and double entry tablets, to determine if there is a relationship between variables, The Pearson correlation test was used considering that there is suficiente evidence of statistical significance if the probability of have a mistake is less than 5 percent ($p \leq 0.05$), being 0.001 for what he considers highly significant and also the normality of the data was carried out with the proof of Kolmogorov smirnov. The folowing results are reached as obtained: 64.9 percent of nurses have a highly developed and adequate level of emotional intelligence, 46.8 percent have a high level of Work Stress. There conclusion is significant relationship between level of emotional Intelligence and work Stress.

Keywords: Emotional Intellectuality; Work Stress; Nurse

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los grupos ocupacionales de las instituciones de salud más importante y numeroso es enfermería y por la naturaleza de su trabajo está expuesta a riesgos lo que determina la necesidad de contar no sólo con conocimientos teóricos y prácticos sino también mantener un estado mental y físico equilibrado que le permita desempeñar su labor y enfrentar diversas situaciones que podrían ser causantes de estrés laboral. (García y Gil, 2016).

La Global Organization for Stress ejecuto investigaciones (2016) las que revelaron que el índice de estrés se ha incrementado últimamente, en Estados Unidos 75% de los adultos manifestaron que habían presentado estrés, en China 60% presentaron estrés y en Australia, 91% de los participantes reconocieron tener estrés. En

nuestro país el Instituto de Integración (2015) identificó que el 60% de peruanos sentía estrés en el último año, involucrando mayoritariamente a las mujeres (63%).

Debido a eso se están llevando a cabo estudios para identificar qué factores pueden usarse como protectores, siendo uno de ellos el control emocional por el grado de influencia en el comportamiento laboral (Robbins y Judge, 2013).

López et al, (2013) señalan la dificultad de desvincular las emociones de la actividad laboral, recalcando que establecer una línea divisoria entre emociones y actividad laboral es muy difícil, ya que las emociones afectan las decisiones y en la relación con el entorno y con los demás. El rol de las emociones es motivar al alma para que el cuerpo se mantenga o se mejore (planteamiento dualista: mente-cuerpo) (Sánchez, 2013).

Desde Platón y Aristóteles surge el interés por las emociones y se vienen realizando aportes teórico-filosóficos. Fuel y Chalco (2014) en su libro *Mente Carácter y Personalidad*, menciona que la relación mente - cuerpo son muy estrechos, si uno se afecta el otro también, por lo que es importante cuidar ambos aspectos. De hecho las emociones abarcan lo bello de nuestro quehacer, según Watson la base del cuidado enfermero son los sentimientos humanistas, que conforman y motivan el cuidado profesional óptimo e idóneo y es lo que la distingue (Izquierdo, 2015).

Esto cobra vital importancia cuando son trabajadores que interactúan con personas, como en el caso de enfermería ya que por nuestra naturaleza holística estamos expuestas a padecimientos de origen físico, mental o espiritual y experimentamos vivencias que contribuyen a nuestra totalidad como seres humanos y como profesionales, uno de esos padecimientos en el estrés.

El estrés es entendido como un fenómeno ineludible que se manifiesta a lo largo de nuestra vida, su intensidad depende de variables internas y externas, la combinación de ambas determinan la magnitud de sus efectos (Burga, 2009). La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004) indica que el estrés laboral es “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”, adicionalmente la considera "epidemia mundial" por los datos estadísticos.

La OIT (2016) plantea el estrés es la reacción física y emocional a una agresión ocasionada por la alteración entre las demandas actuales y los medios que posee el ser humano para hacerles frente. La Asociación Americana de Psicología (2016), señala al estrés como “una sensación de agobio, preocupación y agotamiento”. Además, es considerado como una “experiencia emocional molesta que se acompaña de variaciones bioquímicas, fisiológicas y conductuales identificables”.

El modelo transaccional o interactivo de Lazarus y Folkman (1984), utilizado en este estudio, define estrés fundamentado en la interacción del individuo y su ambiente. De acuerdo a esta propuesta, el estrés se desencadena en el momento en que el individuo cree que sus recursos no alcanzan o no responden a las exigencias del medio en el que se encuentra. Por eso, se define como un proceso interactivo que resulta de las discrepancias percibidas y los recursos que tenemos para enfrentarlas (Dahab et al., 2010).

En investigaciones a nivel internacional Cárdenas (2016) en Colombia analizó el concepto de estrés laboral en una revisión de 62 artículos, de los cuales 29 definían con variabilidad al estrés, pero coinciden en aspectos como la respuesta psicofisiológica al estrés. Cremades en España (2011) investigó factores laborales estresantes en enfermeras quirúrgicas y concluyó que existen importantes limitaciones y éstas guardan correlación con la esfera psicológica. Por otro lado, en un estudio de estrés en trabajadores de la salud de Chile de 341 personas, el 58% manifiesta tener síntomas de estrés. (Campero, De Montis y Gonzales, 2013).

A nivel nacional existen pocos estudios que correlacionen la inteligencia emocional y estrés, uno de ellos es Yslado y Atoche en Huaraz (2011) que examinaron factores sociodemográficos vinculados con síndrome de quemarse por el trabajo en personal de salud hospitalario y determinó que no hay asociación significativa.

Localmente los estudios ejecutados en el Hospital Regional de Trujillo, tales como Rodríguez (2009), investigó la Relación entre Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Personal de Salud encontrando que hay diferencias entre el personal de salud. Castillo (2018) en su tesis “Inteligencia Emocional y estrategias de afrontamiento al estrés en enfermeras, llegó a la conclusión que existe una relación significativamente alta ($p=0.00$). Estas investigaciones nos muestran el impacto que la inteligencia emocional estaría produciendo sobre los trabajadores y sus respuestas al estrés.

Por lo tanto, esta investigación genera valiosos aportes ya que sirve como un precedente para mejorar lo que se conoce de la inteligencia emocional y el adecuado abordaje del estrés laboral. Un primer aporte es que servirá como un referente para las próximas investigaciones que estudien la inteligencia emocional y el estrés laboral no sólo en enfermeras sino también en otras poblaciones ocupacionales, como médicos, técnicos de enfermería, etc. los cuales también están frecuentemente expuestos a estrés.

Los resultados además nos permiten determinar si la inteligencia emocional interfiere en el estrés y esto servirá como sustento teórico para futuros estudios. Otro aporte es definir la inteligencia emocional desde la

perspectiva de protección de la salud mental en el profesional de enfermería. Es así que este constructo será más relevante y se usará como un instrumento que beneficie a los profesionales de la salud.

La relevancia social radica en promover la salud mental en enfermería, enfocada a prevenir el estrés laboral con el reconocimiento de factores protectores lo que permitirá una mejor respuesta al estrés, un mejor desempeño profesional y consolidar un trabajo decente que promueva el crecimiento personal y profesional. Las consecuencias en la vida de los trabajadores y las organizaciones generan que se haga énfasis en la relevancia que tiene prevenir y abordar adecuadamente el estrés laboral.

En tal sentido y según la revisión bibliográfica, se hace necesario determinar el nivel de inteligencia emocional y de estrés laboral en enfermería, y finalmente evaluar si están relacionados porque ello contribuirá a establecer medidas de prevención personal e institucional y a la vez implementar estrategias de reforzamiento de la inteligencia emocional considerándolo un agente que protege y facilita la respuesta a los estresores del medio y de esa manera brindar una atención de calidad a los usuarios.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. - Objeto de Estudio

Inteligencia emocional y estrés laboral

2.2. - Población y muestra:

Fue constituida por 125 enfermeras de los Hospitales I de la RALL ESSALUD y la muestra por 94 enfermeras de la mencionada institución, cuya fórmula considera nivel de confianza del 95 por ciento (significancia 5 %) y un margen de error del 6 %.

2.3. - Instrumentos:

Para obtener la información se usaron los instrumentos:

Cuestionario de inteligencia emocional de bar on “CIE” (1997): Auto reporte de Inventario de Cociente Emocional (EQ-i) de Bar-On, adaptado por Ugarriza Chávez (2003). Presenta 133 ítems escala Likert de cinco puntos 1= Nunca al 5 = Siempre y reporta puntuación para la inteligencia emocional y sus dimensiones, a mayor puntuación mayor nivel.

Cuestionario de estrés laboral “CEL” (2016): diseñado por Marchena y Medina (2013), basada en “The Nursing Stress Scale” diseñada por Gray-Toft y Anderson adaptada por Más y Escriba (1998) basada en la Teoría de Lazarus y Folkman. Tiene 22 proposiciones. Se considera como respuestas Nunca: 0 puntos a Siempre: 2 puntos. A más puntos mayor nivel de estrés.

2.4. - Métodos y Técnicas:

Se coordinó con las autoridades de la Red Asistencial La Libertad y de cada IPRESS la autorización para aplicar los instrumentos a las enfermeras, estos fueron anónimos y se resolvió las dudas respecto a su llenado. Se realizó en sus respectivos servicios y se aplicó solo a los que desearon participar. El tiempo empleado fué de 60 minutos aproximadamente, la totalidad de dicha aplicación a toda la población de estudio se realizó en diez meses.

La información recolectada fué insertada en el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS Versión 25. Los hallazgos se mostraron numérica y porcentualmente en tablas.

Para saber si existe relación entre ambos constructos se usó la prueba correlación de Pearson que mide la asociación de ambas variables; es estadísticamente significativa si la posibilidad de equivocarse es menor o igual al 5 por ciento ($p \leq 0.05$), además la prueba de kolmogorov smirnov e independencia de criterios “Chi - cuadrado” que identificó la relación de las variables. La significancia que se tomó en cuenta fue $p < 0,05$.

2.5. - Consideraciones Éticas:

- a) Consentimiento Informado: Se pidió permiso a las enfermeras.
- b) Anonimidad: Se reservó la identidad de las enfermeras que aceptaron participar.
- c) Confidencialidad: Los datos proporcionados solo se usó en la investigación.
- d) Autodeterminación: Se informó que participen libre y voluntariamente, y comunicados de la finalidad del trabajo de investigación.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El personal de enfermería representa un porcentaje importante en los recursos humanos de los hospitales, y la naturaleza de su trabajo, la expone a diferentes situaciones gratificantes pero también a estresantes que podrían afectar su condición y respuesta. El presente estudio abordó estos aspectos y representa el primer trabajo a nivel regional que trata este tema en el personal de enfermería obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 1. Nivel de inteligencia emocional en enfermeras de hospitales I RALL-ESSALUD

Nivel de inteligencia emocional	No	%
Capacidad emocional por mejorar.	33	35,1
Capacidad emocional adecuada	29	30,9
Capacidad emocional muy desarrollada	32	34,0
Total	94	100,0

Fuente: información obtenida del test

En lo que corresponde al nivel de Inteligencia Emocional (Tabla 01) los hallazgos son parecidos a los identificados en el estudio de Rodríguez (2009) en 155 profesionales de la salud del Hospital Regional Docente de Trujillo en cual demostró que 30,6 por ciento estaba por mejorar y 35% estaba muy desarrollado. Esto revela que la inteligencia emocional del personal de salud, especialmente de enfermería es de buen nivel.

Para Aguilera (2016) es preciso que el personal de enfermería desarrolle su propio autoconocimiento, explore sus emociones, que sea capaz de entender sus causas y de qué manera contribuyen con el pensar y el actuar. La enfermera precisa autovalorar sus fortalezas y debilidades, ocasionando sentimientos de autoconfianza basándose en valores y capacidades. Debe aprender y poner en marcha técnicas y herramientas que le ayuden a autorregular sus emociones para dirigirse eficazmente y a ser capaz de experimentar emociones positivas que le ayuden a perseguir sus objetivos. En ese sentido regular nuestras emociones y controlarlas es ahora una necesidad y representa la clave de autorrealizarse personal y profesionalmente.

La información resultante evidencia que la inteligencia emocional representa un constructo que forma parte del profesional de la salud, constituida por enfermeras, y es un elemento indispensable para gestionar sus emociones.

Tabla 2. Nivel de inteligencia emocional por dimensiones en enfermeras de hospitales I de la RALL-ESSALUD

Nivel de inteligencia emocional por dimensiones	N _o	%	
Intrapersonal	Marcadamente bajo	15	16,0
	Necesita mejorarse considerablemente	13	13,8
	Mal desarrollada, necesita mejorarse	22	23,4
	Promedio	6	6,4
	Bién desarrollada	13	13,8
	Muy bién desarrollada	13	13,8
	Excelentemente desarrollada	12	12,8
Interpersonal	Marcadamente bajo	18	19,1
	Necesita mejorarse considerablemente	13	13,8
	Mal desarrollada, necesita mejorarse	11	11,7
	Promedio	12	12,8
	Bién desarrollada	15	16,0
	Muy bién desarrollada	17	18,1
	Excelentemente desarrollada	8	8,5
Adaptabilidad	Marcadamente bajo	17	18,1
	Necesita mejorarse considerablemente	11	11,7
	Mal desarrollada, necesita mejorarse	13	13,8
	Promedio	19	20,2

Nivel de inteligencia emocional por dimensiones		N _o	%
	Bién desarrollada	10	10,6
	Muy bién desarrollada	12	12,8
	Excelentemente desarrollada	12	12,8
	Marcadamente bajo	15	16,0
	Necesita mejorarse considerablemente	13	13,8
	Mal desarrollada, necesita mejorarse	14	14,9
Manejo de la tensión	Promedio	12	12,8
	Bién desarrollada	19	20,2
	Muy bién desarrollada	9	9,6
	Excelentemente desarrollada	12	12,8
	Marcadamente bajo	18	19,1
	Necesita mejorarse considerablemente	11	11,7
	Mal desarrollada, necesita mejorarse	15	16,0
Animo general	Promedio	11	11,7
	Bién desarrollada	16	17,0
	Muy bién desarrollada	11	11,7
	Excelentemente desarrollada	12	12,8
Total		94	100,0

Fuente: información obtenida del test

Respectos al nivel de Inteligencia Emocional por Dimensiones (Tabla 02) los datos recogidos concuerdan con el estudio realizado por Montesinos (2018) en el Perú que identificó predominio de algunas de ellas, pero que mayoritariamente todas se encontraban en buen nivel de desarrollo (54%).

Lactayo (2012), investigó “Nivel de inteligencia emocional del profesional de enfermería, Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa”, en 68 enfermeras. Las conclusiones mencionan que se encontró supremacía del factor intrapersonal en 72% , también del componente adaptabilidad 63% y finalmente el elemento interpersonal 62%. Además el estado de ánimo general obtuvo el 58% porcentaje promedio sin embargo el 29% alcanzó puntuaciones mínimas

Peralta (2014) realizó el estudio “Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento al estrés en enfermeras(os) de áreas críticas del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa”, investigando en 61 enfermeras(os), usó el Cuestionario de inteligencia emocional de Bar-On; y concluyó que el 59.02% alcanzó puntuación promedio, el 24.59% bajo y el 16.39% alto, predominando el nivel promedio en: adaptabilidad, manejo del estrés e intrapersonal.

Esto implica que hay heterogeneidad numérica en las dimensiones de la inteligencia emocional en el personal de enfermería y que tienen diferentes niveles de desarrollo. Reuven Bar-On (1997) exponente del modelo mixto, manifiesta que dichos componentes son equivalentes a los factores de personalidad, pero que lo que los difiere es que ellos pueden cambiar durante la vida. (Ugarriza, 2005).

Las dimensiones de la inteligencia emocional predominantes en este estudio corresponden a Habilidades intrapersonales (23.4%), manejo de tensión y Adaptabilidad (20.2%) , los cuales por corresponder a características tales como la tolerancia al estrés, control de impulsos, solución de problemas, la prueba de la realidad y flexibilidad, conocimiento de sí mismo, la seguridad, autoestima, la autorrealización y la independencia; determinan condiciones muy importantes en el quehacer de enfermería y son requeridas para un adecuado desempeño.

Respecto a Habilidades interpersonales y ánimo en general, tuvieron los puntajes más bajos en la población de enfermería, lo cual demuestra que falta mejorar el desarrollo de dichas capacidades y a través de ello no llegar a un desequilibrio producto de alteraciones que pueda darse en el medio laboral como personal.

Esto demuestra que existe en el personal de enfermería y refleja la importancia de disgregar las dimensiones para evidenciar las que exigen reforzamiento y mejoras, de tal manera que se fortalezcan y se logre alcanzar mejores habilidades emocionales y consecuentemente alcanzar a controlar el estrés.

Tabla 3. Nivel de estrés en enfermeras de hospitales I de la RALL-ESSALUD

Nivel de estrés	N _o	%
Bajo	50	53,2
Alto	44	46,8
Total	94	100,0

Fuente: Información del test

En relación al nivel de Estrés Laboral (Tabla 03) hay coincidencia con los hallazgos de Jacinto (2008), que desarrolló un trabajo de investigación para identificar estrés y las estrategias que usaban para enfrentarlo en 81 enfermeras de las áreas de hospitalización; los hallazgos ponen de manifiesto que 51,8% obtuvo nivel de estrés bajo, el 16,1% medio y el 32,1% elevado.

Por otro lado, Correa (2013) en su investigación “Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora”, encontró que es generalmente de medio a bajo, manifestando cansancio emocional por su jornada laboral, consideran que trabajan excesivamente.

Laguna en Lima (2014) ejecutó el estudio “Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen” que determinó que el estrés de los enfermeros mayoritariamente es de nivel medio.

La Asociación Americana de Psicología (2016), conceptualiza al estrés como “una sensación de agobio, preocupación y agotamiento”. Adicionalmente, se entiende como una “experiencia emocional molesta que se acompaña de cambios bioquímicos, fisiológicos y conductuales predecibles”. El modelo transaccional o interactivo de Lazarus y Folkman, enfatiza que el estrés es consecuencia de la identificación de diferencias entre lo que exige el entorno y los recursos propios que le dan respuesta (Dahab et al., 2010).

Estos resultados permiten aseverar que el estrés laboral está presente en el personal de enfermería en bajo nivel, pero hay un buen porcentaje que lo experimenta (46%,8) y por ende existe la posibilidad de afectación de su trabajo y de su vida, lo cual traería consecuencias de variada intensidad, de no ser abordadas.

Tabla 4. Nivel de inteligencia emocional y nivel de estrés en enfermeras de hospitales I de la RALL-ESSALUD

Nivel de inteligencia emocional	Nivel de estrés				Total	
	Bajo		Alto		no	%
	no	%	no	%		
Capacidad emocional por mejorar.	13	13,8	20	21,3	33	35,1
Capacidad emocional adecuada	14	14,9	15	16,0	29	30,9
Capacidad emocional muy desarrollada	23	24,5	9	9,6	32	34,0
Total	50	53,2	44	46,8	94	100,0

Fuente: información extraída del test

En la Tabla 4 se relaciona el nivel de Inteligencia Emocional y de Estrés Laboral en enfermeras de Hospitales I RALL-ESSALUD, los resultados demuestran que ambas variables tienen una relación inversamente proporcional, a más Inteligencia Emocional menos estrés laboral.

En España, Martínez y col (2011) hicieron un análisis de los trabajos de investigación que estudiaron la relación de la Inteligencia Emocional y la facilidad de reaccionar a experiencias estresantes, los diferentes estudios encontraron que insuficiente habilidades de competencia emocional perjudican la capacidad para usar estrategias adaptativas. Se concluyó que la IE es un elemento primordial para manejar situaciones estresantes.

Por otro lado, en un estudio “Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales” desarrollado por Gabel-Shemueli, Peralta, Paiva y Aguirre (2012) en Lima realizado en 223 colaboradores de una entidad pública del Perú concluyó que el personal con mejores índices de inteligencia emocional tienen un óptimo control de las emociones, lo que mejora la respuesta a las exigencias laborales.

En su libro *Estrés, Homeostasis y Enfermedad*, González (1994), refiere que el estrés es una condición natural que manifiesta que estamos vivos; son una expresión de vida que contribuye a continuar avanzando y vencer dificultades, son predictores positivos de la salud; pero no todos responden al estrés de la igual forma ni en las mismas circunstancias. La inteligencia emocional es una de las variables, ya que esta ejerce su acción como un sistema parasimpático que regula los desórdenes mentales y ambientales que dañan al ser humano. En ese sentido no se pretende dejar de experimentar estrés; sino contar con los elementos necesarios para responder y herramientas óptimas para que el personal sanitario no se perjudique.

4. CONCLUSIONES

El 35,1 por ciento de enfermeras de hospital I tienen un nivel de inteligencia emocional por desarrollar.

El 53.2% de las enfermeras de hospitales I presenta bajo nivel estrés laboral.

El nivel de Inteligencia emocional en enfermeras de hospitales I se relaciona significativamente con el nivel de estrés laboral.

AGRADECIMIENTOS

A todos los participantes ya que sin ellos la presente investigación no hubiese sido una realidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association 2016. El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos. Disponible en: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-problema.aspx>
- Aguilera, M. 2016. El papel de la Inteligencia Emocional en enfermería. *Rev Presencia* 12(23): 13-19
- Burga, A. 2009. Ajuste de un Modelo Rasch Multidimensional a la Escala de Respuesta al Estrés MNC Abreviada. *Revista Persona: Universidad de Lima*. Perú. 4(1): 53-67
- Campero, L.; De Morris, J. y Gonzáles, R. 2013. *Estrés Laboral em el Personal de Enfermería de Alto Riesgo*. Tesis de Licenciatura en Enfermería. Argentina, Universidad Nacional de Cuyo.
- Cárdenas, J. 2016. *Estrés Laboral: Estudio de Revisión*. Universidad de San Buenaventura Medellín, Colombia. *Revista Diversitas - perspectivas en Psicología – Colombia*. 13(1): 81-90
- Castillo, R. 2018. *Inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento al estrés en enfermeras*, tesis para optar el título de segunda especialidad, Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: <http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11785/2E511.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Correa, W. 2013. *Nivel de Estres Laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital Maria Auxiliadora*, Lima Peru. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Escuela de Pos grado.
- Cremades, J. 2011. *Factores Laborales Estresantes en Profesionales de Enfermería que trabajan en Unidades de Hospitalización con Pacientes ingresados por problemas medico quirurgico*. Una Revisión Bibliográfica. *Sociedad Científica Española de Enfermería* 1(2) ISSN: 1989-6409
- Dahab, J., Rivadeneira, C.; Minici, A. 2010. El enfoque cognitivo-transaccional del estrés. *Revista de terapia cognitivo conductual*. Disponible en: <http://cetecic.com.ar/revista/pdf/el-enfoque-cognitivo-transaccional-del-estres.pdf>
- Fuel, E.; Chalco, I. 2014. *Fuentes generadoras de estrés durante las prácticas clínicas según percepción de los estudiantes de Enfermería de la Universidad Peruana Unión Lima - Perú* universidad peruana unión Escuela Profesional de Enfermería Tesis presentada para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería.
- Gabel-Shemueli, R., Peralta, V., Paiva, R.; Aguirre, G. 2012. *Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales*. *Revista Venezolana de Gerencia*. Venezuela. 17(58): 271-290
- García-Moran, M.; Gil-Lacruz, M. 2016. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* (19): 11-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>
- Global Organization for Stress 2016. *Stress Facts* [Información del estrés]. Disponible en: <http://www.gostress.com/stress-facts>
- González, J. 1994. *Estrés, homeostasis y enfermedad*. *Psicología Médica*. Editor: A. Seva Ino Reproducciones. España cap. XLV: 785-794
- https://www.researchgate.net/publication/319904058_ESTRES_HOMEOSTASIS_Y_ENFERMEDAD
- Instituto de Análisis y Comunicación 2015. *Los porqués del estrés*. Recuperado el 30 de Enero del 2015

- <https://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-noticia-764777>
- Izquierdo, E. 2015. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. Revista Cubana de Enfermería, 31(3). 12-16
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/686/131>
- Jacinto. 2008. Nivel de Estrés y Estrategias de Afrontamiento de las Enfermeras asistenciales del servicio de hospitalización del adulto Hospital Belen de Trujillo. Tesis para optar el título especialista en Enfermería en Cuidado del adulto en Terapia Intensiva. UNT. Trujillo, Peru.
- Lactayo, C. 2012. Nivel de inteligencia emocional del profesional de enfermería, Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa-Lima
- Laguna, J. 2014. Nivel de Estrés Laboral que afectan al Personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara, Perú. Recuperado en:
http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/12345679/4526/1/Laguna_Bocanegra_Jhaydy_2014.pdf.
- López, E., Pulido, M.; Augusto, J. 2013. La Inteligencia Emocional en el Trabajo. España. Editorial Síntesis pp. 36-39. ISBN Digital: 9788499588520
- Martínez, A., Piqueras, J.; Inglés, C. 2011. Relación entre inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento ante el estrés. Clínica Psicológica Mayor. Revista electrónica de motivación y emoción .España. 37(1), 20-21.
- Marchena, C.; Medina, I. 2013 Estrés Psicológico en Enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en Hospitales de Nivel III Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/265>
- Montesinos, P. 2018. Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales del Personal de Enfermería del Hospital Luis Negreiros Veja, Lima, Peru.
- OMS 2004 La Organización del Trabajo y el Estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores N°3. Disponibles en: www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- OIT 2016. Estrés en el Trabajo. Un reto colectivo día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Electronica copyright © OIT 1ra. Ed. Italia. 1(1): 6-11
- Peralta, R.; Tunco, Y. 2014. Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento al estrés en enfermeras(os) de áreas críticas del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa
- Robbins, S.; Judge, T. 2013 Comportamiento Organizacional. 15ava. Edición, Ed. Pearson, México. pp. 112
- Rodríguez, L. 2009 Relación entre Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Personal de salud del Hospital Regional Docente de Trujillo. Revista Ciencia y Tecnología .Perú: 8 (21) pp.125-131
- Sánchez, G. 2013. Las Emociones en la Práctica de Enfermería. Tesis Doctoral en Educación y Sociedad. Universidad Autónoma de Barcelona. España.
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284050/gsr1de1.pdf>
- Ugarriza, N. 2001. La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. Universidad de Lima. Disponible en:
[http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/CCB9B0D9BD56042D05256E540056A07D/\\$file/05-persona4-ugarriza.pdf](http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/CCB9B0D9BD56042D05256E540056A07D/$file/05-persona4-ugarriza.pdf)
- Yslado, R.; Atoche, R.; Quispe, M.; Ruiz, G. 2011. Factores Sociales Intra y Extra organizativos relacionados con el Síndrome de Quemarse en el Trabajo en Profesionales de la Salud de Hospitales. Perú. Revista Investigación en Psicología.1 (1)