



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

**EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS E INTELIGENCIA
EMOCIONAL EN TELETRABAJADORES DEL RUBRO
INMOBILIARIO DE LIMA METROPOLITANA**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

GABRIELA SOFIA ARIAS CASTAÑEDA

(0000-0002-9405-7299)

CHIARA ALEXANDRA REYES ROCCA

(0000-0002-1878-876X)

Asesor:

Mg. Jhonatan Steeven Baruch Navarro Loli

(0000-0001-6264-3157)

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

Chiara:

A Dios, por darme la fuerza día a día para continuar en cada uno de mis proyectos y mis anhelos más deseados.

A mis padres, Rafael y Rossana, por brindarme su cariño, amor y apoyo, quienes gracias a su esfuerzo pude cumplir mi sueño en ser profesional.

Por último, gracias a mi familia por siempre confiar y creer en mí.

Gabriela:

A mis padres Roberto y Edith, por ayudarme a lo largo de mi carrera profesional.

A mi hermana Lucia, por ser mi ejemplo a seguir y a mis hermanitos por ser mi motor de vida.

A mi perrito Bengi, que me acompaña desde el cielo y estuvo presente a lo largo de mis estudios.

A Keiji por ser mi ayuda moral en todo este proceso.

Agradecimiento en nombre de ambas a nuestros asesores Jonathan Navarro y Sergio Domínguez-Lara quienes, con su paciencia, conocimientos han hecho que este trabajo se realice con éxito.

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre las exigencias psicológicas e inteligencia emocional en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana en el contexto de la COVID-19. La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 109 personas entre los 19 a 57 años. Los instrumentos utilizados fueron la dimensión de Exigencias Psicológicas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales CoPsoQ II – Ista 21 (2014) y la Escala de Inteligencia Emocional de Wong – Law (2002). Los resultados señalan que existe una relación inversa, pero de baja magnitud entre *exigencias psicológicas cuantitativas*, *exigencias emocionales*, *exigencias de esconder emociones* de la dimensión de Exigencias Psicológicas y *valoración y expresión de las emociones propias*, *valoración de las emociones de los demás*, *regulación de las propias emociones* y *uso de la emoción para facilitar el desempeño* de la escala de Inteligencia Emocional. En conclusión, los resultados encontrados demuestran que existe una relación parcial entre las Exigencias Psicológicas y la Inteligencia Emocional, debido a esta investigación se brindará un antecedente que podrá ser usado en futuras investigaciones y permitirá a las empresas ejecutar acciones para manejar las exigencias psicológicas promoviendo la inteligencia emocional.

Palabras clave: *Exigencias psicológicas, inteligencia emocional, teletrabajadores, factores psicosociales.*

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between psychological demands and emotional intelligence in teleworkers in the real estate sector of Metropolitan Lima in the context of COVID-19. The methodology used was a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design and correlational scope. The sample consisted of 109 people between 19 and 57 years of age. The instruments used were the Psychological Demands dimension of the Psychosocial Risks Questionnaire CoPsoQ II - Ista 21 (2014) and the Emotional Intelligence Scale of Wong - Law (2002). The results indicate that there is an inverse relationship, but of low magnitude between *quantitative psychological demands, emotional demands, demands to hide emotions* of the Psychological Demands dimension and *valuation and expression of own emotions, valuation of others' emotions, regulation of own emotions and use of emotion to facilitate the performance* of the Emotional Intelligence scale. In conclusion, the results found show that there is a partial relationship between Psychological Demands and Emotional Intelligence, due to this research will provide a background that can be used in future research and will allow companies to implement actions to manage psychological demands by promoting emotional intelligence.

Keywords: *psychological demands, emotional intelligence, psychosocial risk factors, teleworkers.*

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	1
MÉTODO	16
Tipo y Diseño de Investigación	16
Participantes	16
Mediciones / Instrumentos de Medición	19
Procedimiento	21
Análisis de Datos	22
RESULTADOS	23
DISCUSIÓN	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla 1: Características sociodemográficas de la muestra	17
Tabla 2: Estadísticos descriptivos de las variables	23
Tabla 3: Análisis de correlación para la Hipótesis 1	24
Tabla 4: Análisis de correlación para la Hipótesis 2	25
Tabla 5: Análisis de correlación para la Hipótesis 3	26
Tabla 6: Análisis de correlación para la Hipótesis 4	27

Introducción

A partir de diciembre del 2019 en Wuhan-China se detectó una enfermedad causada por el virus llamado COVID-19, meses después la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) lo declaró pandemia mundial a causa de múltiples casos de contagio y muertes alrededor del mundo, que, a enero de 2022, bordearon los 289 millones de personas y 5.4 millones, respectivamente (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

Bajo dicho contexto se dio el confinamiento social obligatorio en diferentes países para evitar el riesgo de una mayor transmisión de esta enfermedad. Posteriormente según la Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2020), en América Latina los gobiernos optaron por diferentes medidas, por ejemplo, en Argentina se realizó la construcción de hospitales de emergencia y en Perú la compra de camas adicionales en las Unidades de Cuidado Intensivo (UCI).

Dicho esto, el Perú fue uno de los países más afectados en el ámbito económico y sanitario, debido a la medida sanitaria por una cuarentena obligatoria, comprendido entre las fechas del 16 de marzo hasta el 1 de junio del 2020; donde se generó una reducción de la tasa de empleo y un desnivel en los ingresos de la población económicamente activa, en su mayoría las personas del sector informal, desencadenando el aumento de los niveles de pobreza a nivel nacional (Huaman, 2021).

Broche-Pérez et al. (2020) lograron identificar consecuencias negativas por la COVID-19 a nivel psicológico tales como la depresión, irritabilidad, estrés, insomnio, ira y dificultades en la concentración; mientras que en el aspecto laboral tales como el desempleo, distanciamiento

físico y social, lo cual puede repercutir de manera negativa en la comunicación en el centro laboral, generar una mala organización, aumento en las horas de trabajo y una distribución inadecuada en las tareas laborales, por lo cual, ante estas consecuencias negativas puede desencadenar ante la persona exigencias psicológicas.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) indicó que los efectos negativos ocurridos en el mercado laboral en el 2020 causaron la reducción de horas de trabajo en todo el mundo, lo que generó grandes pérdidas a los empleos de jornadas completas siendo un aproximado de 660 millones de trabajos perdidos a nivel mundial. Asimismo, hubo una reducción del personal de trabajo y salario, afectando así a la economía de las personas.

Sin embargo, según un estudio realizado por Infocop (2021), hubo ventajas debido a la pandemia, entre ellas el teletrabajo, la eliminación o reducción de los desplazamientos de oficina - casa y viceversa, baja probabilidad de sufrir un accidente laboral, la prevención de contagios, entre otros. Es importante reconocer esto porque según la OIT (2021) en el 2020 hubo un aumento de teletrabajo debido a las medidas sanitarias y confinamiento obligatorio, sin embargo, muchas personas no se encontraban acostumbradas a dicha modalidad de trabajo. De este modo, un estudio realizado por la OIT (2020), indicó que cuatro de cada 10 trabajadores en Europa comenzaron a realizar teletrabajo.

Este mismo panorama aconteció a nivel nacional debido a que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2020) autorizó la suspensión perfecta de labores y promovió el teletrabajo para determinadas actividades laborales. Asimismo, el gobierno nacional del Perú dio prórroga para realizar teletrabajo hasta el 31 de diciembre del 2022 tanto como en el sector privado y público, así como también el derecho a los teletrabajadores de la desconexión digital,

que implica el derecho a desconectarse de las plataformas de trabajo fuera de su horario laboral, tener vacaciones, licencias, etc. (MINTRA, 2021). Según el MINTRA (2020) hay aproximadamente 250,000 personas en esta modalidad, no obstante, la efectividad del trabajador es semejante al trabajo presencial.

El teletrabajo conforma las actividades laborales a distancia de la empresa u organización, es decir que el trabajo mayormente se realiza en el hogar, en las cuales se requiere de internet y el uso constante de las plataformas digitales, además, según la OIT (2020) para realizar teletrabajo es importante la estructura económica de cada país, el acceso a internet y la probabilidad de tener una computadora, por lo tanto los países que tienen una mayor oportunidad de puestos de trabajo relacionados a servicios profesionales, administración pública, entre otros, tienen más posibilidad de realizar teletrabajo, a diferencia de los países en menor desarrollo que dependen de la agricultura, construcción y turismo, siendo Perú uno de los países donde las empresas no poseían estrategias para la adaptación del teletrabajo (Instituto San Ignacio de Loyola, 2020) además, muchos trabajadores peruanos no cuentan con los medios económicos para la adquisición de equipos tales como computadoras, laptops o incluso internet para realizar teletrabajo (Organización de las Naciones Unidas, 2020). Durante la pandemia por la COVID-19 y el confinamiento, el teletrabajo se convirtió en una herramienta útil tanto para el trabajador como para la empresa. Asimismo, por todo lo mencionado anteriormente, fue un proceso adaptativo que tuvo el empleador y empleado ya que hubo cambios en el uso de tecnología y de hábitos para así poder llevar a cabo las actividades laborales (Peiró y Soler, 2020).

Como se mencionó en párrafos anteriores, la pandemia afectó directamente al ámbito laboral, y el rubro inmobiliario no fue la excepción debido a que el principal factor fue la

incertidumbre, la situación económica y el distanciamiento social (Deloitte, s.f), de igual manera, los proyectos inmobiliarios tuvieron retrasos en sus entregas a causa del aislamiento social obligatorio en el cual el proceso compra - venta o alquiler estuvieron inmovilizados durante los primeros tres meses de la pandemia (Postgrado Universidad Tecnológica del Perú, 2021).

Además, en los precios de alquiler de vivienda hubo un descenso de 2.1% comparado con meses previos, sin embargo, hubo un incremento en el alquiler de casas de playa o campo en distritos como Cañete y Chaclacayo, teniendo un alza de precios en un 25% (Oblitas, 2020). Por otro lado, las operaciones en este rubro laboral fueron realizadas de manera remota, donde la gran parte de empresas tuvieron que reinventarse para seguir atendiendo a sus clientes, obteniendo resultados positivos debido a las medidas económicas brindadas por el gobierno tales como la liberación de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), lo que permitió una mayor cantidad de ventas de viviendas propias. (Postgrado UTP, 2021).

Ante las condiciones laborales propias de la pandemia, las empresas al exigir un nivel alto de productividad pueden generar exigencias psicológicas sobre todo si es en teletrabajo (Álvarez, 2006). El teletrabajo puede desarrollar en los trabajadores una idea de soledad o aislamiento que puede generar en ellos un estado de ánimo bajo, más probabilidades de tener ansiedad y/o decaimiento, sedentarismo y mayor probabilidad de trabajar más horas de las habituales (Méndez, 2021). Asimismo, Belzunegui y Erro (2020), indicaron que, la poca interacción social con restricciones de salida por las medidas sanitarias, podrían producir baja productividad en los trabajadores y dañar su salud. Además, un estudio realizado por la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2018), refirió que los efectos positivos y negativos del teletrabajo estaban agrupados por categorías: 1) Horas y organización en el trabajo; 2) Desempeño organizacional e

individual; 3) Conciliación trabajo-familia; 4) Inserción laboral y 5) Salud bienestar y ocupacional. Cabe resaltar que el trabajador puede tener beneficios o perjuicios, lo cual depende de factores individuales u organizacionales tales como: el género, edad, relaciones con sus subordinados, tipo de contrato, etc., igualmente se pudo identificar que el tiempo libre también puede causar que los trabajadores disminuyan su productividad.

De esta manera, el teletrabajo busca la valoración y aceptación positiva por las acciones, esto quiere decir que, al buscar el perfeccionismo en las funciones laborales, podría desencadenar estrés en las personas que laboran acompañado de ciertos factores psicosociales como las condiciones laborales, el tiempo, entre otros, donde puede repercutir en el entorno de vida y en las emociones humanas del trabajador (Romero et al., 2016).

Todos los factores mencionados anteriormente pueden afectar a los teletrabajadores del rubro inmobiliario, ya que su labor puede estar influenciado por limitados medios económicos, el aislamiento social debido a la pandemia, jornadas laborales que exceden las ocho horas e incumplimiento de objetivos laborales que imposibilitan una adecuada realización de la jornada, lo que podría llevar a producir situaciones negativas, tales como ansiedad, sedentarismo, entre otros.

Los factores psicosociales se definen como una situación y/o condición que afronta el empleado en el ambiente laboral, lo que puede afectar de manera negativa o positiva su salud mental, confort y productividad (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013), siendo relacionados con trastornos de ansiedad, burnout, problemas cardiovasculares, entre otros (Alvarado et al., 2012). Pueden agruparse en: exigencias psicológicas; ajuste entre las tareas y los tiempos laborales, familiares y sociales; calidad de liderazgo; apoyo social e instrumental de

compañeros y superiores; control sobre el trabajo; compensaciones del trabajo y seguridad en el empleo (Chu et al., 2018), siguiendo modelos como el de Demanda–Control–Apoyo Social de Karasek y Theorel (1990).

Las exigencias psicológicas se definen como aspectos del trabajo que necesitan un vigor anímico o mental en el trabajador y es por ello que está asociado al estrés, ansiedad, etc. (Bos et al., 2009; Mauno et al., 2007). Asimismo, según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2020) el exceso de dichas exigencias está relacionado a la represión emocional en el trabajo, como la omisión de opiniones y toma de decisiones difíciles sin un juicio apropiado; todo esto debido a un trabajo irregular, ocasionando que el trabajador pueda cometer errores y tener un deterioro con respecto a su salud mental. La importancia de las exigencias psicológicas radica en la identificación de estresores que afectan al desarrollo laboral y bienestar del trabajador, que permitirá a las organizaciones afrontar los riesgos y tomar medidas mediante el rediseño del trabajo, el análisis de los sistemas de trabajo, la evaluación de riesgos, entre otros más; por lo que dicha evaluación deberá incluir los factores estresores del tiempo, así como las pausas y periodos de tiempo, sistemas de incentivos, la monotonía del trabajo y la naturaleza de algunos trabajos (Worksafe, s.f).

Las exigencias psicológicas se pueden dividir en las *exigencias psicológicas cuantitativas* que se definen como la cantidad de trabajo que se le atribuye a un empleado, siendo demandas elevadas cuando se asigna más trabajo de lo que en realidad debería hacer el trabajador; es así como las empresas que presentan indicadores altos en esta dimensión suelen tener ausentismo laboral, desmotivación de los trabajadores, etc.; de igual manera está vinculado a la

insatisfacción salarial y la escasez de herramientas de trabajo, como consecuencia de ello los empleados presentan altos niveles de exigencias psicológicas (Moncada et al., 2014).

El *ritmo de trabajo* es la intensidad laboral y se refiere a la exigencia de las labores y el tiempo designado para ello, tales como la acumulación de trabajo, imposibilidad de llevar el trabajo al día y/o también el poco manejo de la acumulación de tareas, lo que podría ocasionar estrés laboral, impuntualidad, entre otros, para el trabajador y la organización (Moncada et al., 2014).

Las *exigencias emocionales* son emociones y sentimientos de aquellos que tienen contacto con público en general y se relaciona con la prohibición de no involucrarse sentimentalmente con las emociones de otras personas, lo que podría ocasionar un mal desempeño laboral y conflictos interpersonales en el trabajador y en la organización. Además, en perfiles profesionales como médicos, psicólogos, enfermeros, etc., es indispensable la capacidad de gestión de las emociones, ya que, jornadas prolongadas de trabajo implican una mayor exigencia e involucramiento emocional donde requiere tiempo de descanso más prolongado; y finalmente las *exigencias de esconder emociones* se relaciona con la neutralidad de ocultar los sentimientos del empleado tanto positivos como negativos hacia la clientela, compañeros, supervisores, jefes, etc. (Moncada et al., 2014) repercutiendo en la eficacia y el autocontrol en el colaborador, ya que, implica no poder expresarse en situaciones difíciles. Asimismo, se vincula con la relación entre los clientes y el empleado, por lo tanto, ante mayores demandas laborales, quejas de la empresa y escasez de recursos personales habrá mayores emociones ocultas por parte del trabajador (Moncada et al., 2014).

El exceso de exigencias psicológicas podría ocasionar estrés laboral, a consecuencia de las interacciones con el entorno del trabajo y a los mecanismos de protección ante conflictos que impliquen una alta sobrecarga emocional, otra consecuencia sería la tensión, refiriéndose a las reacciones psicológicas y físicas ante un estímulo estresante ocasionando trastornos y/o enfermedades como depresión, ansiedad, presión arterial alta, además de comportamientos irregulares como el elevado consumo de tabaco, alcohol, etc. (Tabanelli et al., 2008). Según Cox et al. (2000) refieren que los factores psicosociales podrían tener un impacto negativo en el trabajador generando angustia, el síndrome de burnout, falta de atención y concentración en actividades cotidianas.

El estrés laboral es la respuesta negativa ante las elevadas exigencias del trabajo, lo que ocasiona efectos negativos laborales considerándose un riesgo psicosocial. Asimismo, el síndrome de burnout se manifiesta por la exposición de factores de riesgos psicosociales y se define como un estrés crónico laboral que produce agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Marrero et al., 2013). Además, es visualizado desde un punto de vista psicosocial como un transcurso dinámico donde aparecen rasgos y síntomas de manera sucesiva (López et al., 2014), entre las consecuencias de este síndrome se encuentra el suicidio, divorcios, ausentismo, accidentes y errores laborales, bajo desempeño, etc. (Marrau, 2009).

En el ambiente laboral, las personas con una buena inteligencia emocional son capaces de adaptarse mejor ante situaciones difíciles, cambiantes o inciertas, en donde suelen ser más empáticas, fortaleciendo de esta manera sus relaciones laborales, además fomenta la productividad teniendo así un mayor manejo de estrés y resolución de conflictos (Universidad Internacional de La Rioja, 2020). Dicho esto, las personas que tienen un mayor manejo en cuanto

a su inteligencia emocional pueden ser eficaces respecto a la prevención de las consecuencias negativas causadas por las exigencias psicológicas. Por este motivo, los teletrabajadores del rubro inmobiliario que tienen contacto directo o indirecto con las personas, les resulta favorable el entrenamiento de la inteligencia emocional sobre el manejo de emociones y la modificación de aspectos organizacionales que sobrecargan al empleado (Moreno y Báez, 2010).

La inteligencia emocional es la habilidad que tienen las personas para controlar sus propias emociones, el estado ánimo y la comprensión de los sentimientos de otros, para llevar a cabo sus acciones de manera crítica y analítica. De este modo, ayuda a que estas desarrollen distintas capacidades en base al conocimiento, innovación y aprendizaje que ayudará a resolver y comprender sus relaciones interpersonales, las cuales darán mayor facilidad ante la toma de decisiones, así como el crecimiento profesional y personal (Isaza y Calle, 2016; Salovey y Mayer, 1990).

La inteligencia emocional está conformada por cuatro componentes de acuerdo con Salovey y Mayer (1990), *valoración y expresión de las emociones propias*, que es descrita como la aptitud que tiene la persona para darse cuenta de sus emociones internas, comprenderlas y expresarlas naturalmente. Asimismo, Davies et al. (1998) refieren que las personas que manejan este apartado suelen concientizar y sentir sus emociones antes que otros, además, pueden tener claridad de su estado de ánimo y pensamientos acerca de ellos. De esta manera, Maturana (2001) y Perea et al. (2008) indican que, en el contexto laboral, esto ayuda a un adecuado clima laboral porque promueve las relaciones de respeto, un ambiente armonioso, una alta satisfacción laboral, control de emociones y evitar el estrés laboral.

El segundo componente es la *valoración y reconocimiento de las emociones en otros*, que consiste en entablar relaciones en base a la empatía, donde busca comprender y conocer las emociones de los otros, por tal motivo, las personas que cuentan con esta habilidad tienden a ser más sensibles a los sentimientos y emociones, así como también la identificación de las emociones de otras personas y la competencia para hacer un análisis intrínseco de nuestras propias emociones están vinculados con la empatía, considerándose como una cualidad de la personalidad (Salovey y Mayer, 1990). Asimismo, Duque et al. (2017) manifestaron que las personas que perciben las emociones de otros obtienen habilidades como liderazgo y comunicación asertiva, lo cual ayuda a realizar un mejor trabajo en equipo y así evitar relaciones de trabajo negativas tanto interpersonales como intergrupales.

El tercer componente es la *regulación de las propias emociones*, asociada a la destreza de batallar con los sentimientos propios y que estos sean provocados por situaciones tales como: angustias, preocupaciones y altibajos emocionales, en donde las personas tienen que tomar conciencia entre su comportamiento, emoción y cognición, esto se refiere a la regulación de estados de ánimos negativos por positivos (Salovey y Mayer, 1990). Del mismo modo, Núñez (2002) reconoce que una organización es emocionalmente inteligente cuando la comunicación es adecuada, permitiendo el incremento de la regulación emocional, autoconciencia y automotivación.

Finalmente se encuentra *el uso de la emoción para facilitar el desempeño*, relacionada al uso de emociones en la resolución de problemas y creatividad, lo que implica dirigir la atención a estados emocionales e información importante, de tal manera, el uso de nuestras emociones, determinan la capacidad del desempeño y resolución de problemas (Salovey y Mayer, 1990).

Del mismo modo, usar y ser consciente de las emociones sirve para la automotivación de las personas y la disposición de resistirse ante mecanismos erróneos relacionados al autocontrol para evitar impulsos desfavorables (Goleman, 1996).

Investigaciones indican que la inteligencia emocional en el contexto laboral es importante porque esta afecta el desempeño laboral (Carmona et al., 2015), además el trabajador utiliza más la inteligencia emocional cuando la complejidad de la tarea asignada es mayor (Araujo et al., 2007) y mejora el clima laboral al mejorar el entendimiento de las emociones propias y de los demás (Solano, 2013), de igual forma las personas con un mayor nivel de inteligencia emocional están orientadas a la resolución de conflictos, teniendo en cuenta las dimensiones de inteligencia emocional como la valoración de las propias emociones, reconocimiento de las emociones de otros, el uso de las emociones y el control de las mismas (Miao et al., 2016). Asimismo, las personas emocionalmente inteligentes suelen contribuir al desempeño laboral, a las relaciones positivas en el trabajo y hacer frente al estrés de manera afectiva, así como desempeñarse mejor bajo presión y adaptarse al cambio organizacional (Lopes et al., 2004).

Por otro lado, la inteligencia emocional puede enseñarse, mejorarse y desarrollarse como un grupo de competencias que afectan directamente la eficiencia de los trabajadores (García, 2020). Asimismo, permite un mayor nivel de transparencia organizacional, con respecto a un mejor entendimiento de las funciones laborales y eficiencia de manera igualitaria (Cui, 2021).

Se realizó una búsqueda de antecedentes nacionales e internacionales en bases de datos como Proquest, Scopus, Redalyc y buscadores científicos como Google Académico, entre otros, en un periodo temporal de los últimos cinco años, considerándose documentos como artículos científicos, libros y tesis. Se utilizó palabras claves tales como: Exigencias Psicológicas, Riesgos

Psicosociales e Inteligencia Emocional, en conclusión, no se halló estudios internacionales y/o nacionales de ambas variables que estén en el rango de los últimos cinco años, sin embargo, se consideró una investigación a nivel internacional del año 2016 donde se incluye la relación de las variables riesgos psicosociales e inteligencia emocional sirviendo como antecedente para la presente investigación.

A nivel internacional, Montalvo (2016) tuvo como objetivo determinar el nivel de inteligencia emocional en profesores universitarios y examinar la relación con la exposición a riesgos psicosociales. La población estuvo constituida por 308 profesores universitarios de una institución educativa de Ecuador (60% hombres), el 56% fueron profesores principales, 24% profesores auxiliares y el 20% profesores agregados. Se empleó el cuestionario TMMS-24 (Salovey et al., 1995) y para la variable riesgos psicosociales se usó el cuestionario de riesgos psicosociales CoPsoQ II – Ista 21- versión media (Moncada et al., 2014). Los resultados evidenciaron que existe una asociación negativa entre la inteligencia emocional y exigencias psicológicas ($r = -.68$). Se concluyó que mientras mayor es la inteligencia emocional los trabajadores pueden sobrellevar los riesgos psicosociales de manera positiva sin afectar su salud mental.

La presente investigación se justifica teóricamente porque brinda información sobre la relación de dos variables que son importantes en las organizaciones y para los trabajadores, aportando así a generar nuevas líneas de investigación en el rubro porque no existen investigaciones que hayan relacionado las dos variables en población de teletrabajadores del rubro inmobiliario a nivel nacional.

Esto es importante porque esta información podría permitir conocer el nivel de prevalencia de problemas como el estrés y burnout que son producidos por las exigencias psicológicas y como se puede disminuir su impacto con la inteligencia emocional.

De modo que, debido a la evidencia preliminar se podría incentivar a las empresas la ejecución de acciones como pausas activas para liberar la tensión ocasionada por las exigencias mismas que conlleva la jornada laboral, equipos de trabajo por plataformas virtuales adaptados para situaciones que impliquen un alto nivel de estrés laboral donde se identifiquen las exigencias psicológicas, con la finalidad de hallar aspectos por mejorar, haciendo uso de la formación en inteligencia emocional; por lo tanto, las empresas podrían alentar a los trabajadores a acudir a capacitaciones virtuales sobre manejo de las emociones en situaciones laborales y sociales tanto dentro como fuera del trabajo, siendo esto útil para el afrontamiento en momentos de tensión laboral (Luthans, 2002). Por tal motivo, se puede invitar a concientizar a las organizaciones la importancia de incentivar el desarrollo de la inteligencia emocional en los trabajadores.

Por todo lo antes mencionado, el estudio propone la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relacionan las exigencias psicológicas e inteligencia emocional en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima metropolitana?

Objetivo general:

Determinar la relación entre las exigencias psicológicas e inteligencia emocional en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y la valoración y expresión de las emociones propias en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y la valoración y reconocimiento de las emociones en otros en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y la regulación de las propias emociones en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y el uso de la emoción para facilitar el desempeño en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana.

Hipótesis general

Existe una relación inversa entre las exigencias psicológicas y la inteligencia emocional en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana.

Hipótesis específicas

H1: Existe una relación inversa entre las exigencias psicológicas y la valoración y expresión de las emociones propias en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana.

H2: Existe una relación inversa entre las exigencias psicológicas y la valoración y reconocimiento de las emociones en otros en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana.

H3: Existe una relación inversa entre las exigencias psicológicas y la regulación de las propias emociones en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana.

H4: Existe una relación inversa entre las exigencias psicológicas y el uso de la emoción para facilitar el desempeño en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana.

Método

Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio es de tipo empírico, utiliza estrategias asociativas y es de diseño correlacional simple ya que tiene la intención de explorar la relación funcional que existe entre las variables (Ato et al., 2013).

Participantes

Se utilizó el G*Power para el cálculo del tamaño mínimo de la muestra, en el cual el resultado obtenido fue de mínimo 18 personas, que se obtuvo considerando una correlación esperada de $r = -.68$ como en el estudio de Montalvo (2016) con un error de 0.05, y una potencia estadística de 0.95. El presente estudio optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia de las personas debido a la limitación de acceso a la población logrando así que el investigador pueda seleccionar casos que son accesibles por su cercanía a ellos (Otzen y Manterola, 2017).

Para el presente estudio, realizado durante la pandemia de la COVID-19, se eligió evaluar a teletrabajadores del rubro inmobiliario debido al confinamiento dictado por el gobierno y al impacto que generó esta pandemia en dicho rubro, desencadenando distintos factores a nivel psicosocial y económico. Por lo expuesto anteriormente, se consideró a teletrabajadores de distintas empresas tales como: Constructora Galilea, MAK inmobiliaria, Palo Alto Inmobiliaria, entre otras; las cuales pertenecían a distintas áreas como: Marketing, Ventas, Publicidad, Auxiliar Administrativo, etc.

De este modo, esta investigación tuvo una muestra conformada por 120 trabajadores de Lima Metropolitana (52.3% mujeres) con edades comprendidas entre los 19 a 57 años ($M = 29.1$;

DE = 8.57), todos de nacionalidad peruana, siendo en su mayoría solteros (79.8%), el 77.1% vive con su familia, el grado de instrucción que predomina es universitario completo (60.6%), asimismo, las horas extras realizadas por los trabajadores fue de máximo 30 horas en la última semana ($M=4.94$; $DE=5.82$). Asimismo, el 41.3% cuenta con contrato fijo. Finalmente, el 100% de la muestra realiza trabajo remoto.

Como criterios de inclusión se ha considerado a todos los empleados que hacen teletrabajo, que laboren en una empresa inmobiliaria y ser de nacionalidad peruana; asimismo, como criterio de exclusión no se consideró a los trabajadores que realizan sus labores semipresenciales, que no trabajen en Lima metropolitana, y que cuenten con menos de seis meses laborando.

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra

		f	%
Ingreso mensual	Hasta 930	21	19.3%
	931-1860	37	33.9%
	1861- 2790	20	18.3%
	2791- 3720	14	12.8%
	Más de 4000	17	15.6%
Horas que trabaja	Tiempo completo	80	73.4%
	Medio tiempo	29	26.6%
Tiempo trabajando en	7 a 12 meses	52	47.7%

la empresa	1 a 2 años	27	24.8%
	3 a más años	30	27.5%
Tiempo en el puesto de trabajo	0 a 6 meses	26	23.9%
	7 a 12 meses	32	29.4%
	1 a 2 años	29	26.6%
	3 a más años	22	20.2%
	TOTAL	109	

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos de Medición

Para la recolección de datos, se realizó una ficha sociodemográfica para obtener información de la muestra como edad, género, estado civil, tipo de contrato, etc. (ver anexo 1)

Respecto a la variable de exigencias psicológicas se utilizó la dimensión de *exigencias psicológicas* del Cuestionario de riesgos psicosociales CoPsoQ II – Ista 21 - Versión Media validado en España por Moncada et al. (2014). Este instrumento fue analizado psicométricamente por Portocarrero (2017) en Perú. En cuanto a la dimensión de exigencias psicológicas está compuesto por los siguientes sub dimensiones: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, exigencia de esconder emociones; en las cuales comprenden 15 ítems politómicos con cuatro opciones de respuesta de intensidad: en gran medida, en buena medida, en alguna medida, en ninguna medida; y de frecuencia: siempre, muchas veces, solo alguna vez y nunca.

En cuanto a las propiedades psicométricas, los valores de confiabilidad de cada subescala fueron de .734 para exigencias cuantitativas, .616 para ritmo de trabajo, .756 para exigencias emocionales y .693 para exigencias de esconder emociones. En cuanto a la validez de la estructura interna se realizó un análisis factorial confirmatorio y se encontró una adecuada estructura interna para todas las dimensiones del instrumento (Portocarrero, 2017).

Para el presente estudio la confiabilidad fue hallada mediante el alfa de Cronbach. Las puntuaciones de la dimensión Exigencias Psicológicas del cuestionario CoPsoQ II – Ista 21, mostraron una adecuada consistencia interna, para las subescalas de Exigencias Cuantitativas fue ($\alpha > .766$), Ritmo de trabajo ($\alpha > .789$), Exigencias emocionales ($\alpha > .837$), Exigencias de

esconder emociones ($\alpha > .673$) a pesar de que el valor no cumple lo mínimo requerido, se ha considerado debido a que es un valor cercano a la aproximación estándar de $\alpha > .70$.

Asimismo, se aplicó la Escala de Inteligencia emocional de Wong – Law, el cual fue creado por Wong y Law en el año 2002, este cuenta con una estructura de 16 ítems, compuesto por cuatro factores: valoración y expresión de las emociones (4 ítems), valoración y reconocimiento de las emociones de otros (4 ítems), regulación de las propias emociones (4 ítems) y uso de la emoción para facilitar el desempeño (4 ítems). Este instrumento fue adoptado por Merino et al. (2016) bajo una escala ordinal tipo Likert que va desde (1) completamente en desacuerdo y (7) completamente de acuerdo.

En el estudio de Merino et al. (2016), el nivel de confiabilidad de cada subescala fue valoración y expresión de las emociones $\alpha = .812$, valoración y reconocimiento de las emociones de otros $\alpha = .799$, regulación de las propias emociones $\alpha = .839$ y uso de la emoción para facilitar el desempeño $\alpha = .879$. Para la validez de estructura interna se realizó un análisis factorial semiconfirmatorio a través de ecuaciones factoriales en donde se obtuvo como resultado 4 factores de satisfactoria estructura y altas cargas factoriales en los ítems.

Para el presente estudio los valores de confiabilidad de la subescala Regulación de las propias emociones fue de $\alpha = .819$; para la subescala Valoración y expresión de las propias emociones fue de $\alpha = .785$; para la subescala de Valoración y reconocimiento de las emociones en otros fue de $\alpha = .835$ y finalmente para la subescala de Uso de las emociones para facilitar el desempeño fue de $\alpha = .898$, todos ellos fueron valores aceptables.

Procedimiento

Para la solicitud de autorización del uso de los instrumentos, se les envió un correo electrónico a los autores de la adaptación en donde se recibió la aprobación respectiva para la aplicación correspondiente.

Previo a la evaluación, se solicitó la autorización a los autores de los instrumentos para su utilización en la presente investigación. Posterior a ello, se procedió a crear una encuesta en Google Forms, que contó con el consentimiento informado (ver Anexo 2), donde se indicó de forma detallada los objetivos de la investigación, correos institucionales para contacto con las investigadoras, anonimato de las respuestas y que solo serían utilizadas para fines de la investigación; además contó con la escala de CoPsoQ II – Istas 2 y la escala de inteligencia emocional de Wong – Law. La evaluación duró aproximadamente 15 minutos.

Se procedió a contactar con teletrabajadores que laboran en inmobiliarias de Lima Metropolitana con el fin de enviar el link de la encuesta a través de distintos medios digitales como Whatsapp, siendo esta la única manera como se recolectó la información. El tiempo de evaluación fue de aproximadamente dos semanas.

Cuando la recolección de datos concluyó, se procedió a excluir las encuestas de los participantes que presentaron criterios de exclusión. Se excluyó, seis participantes por realizar trabajo presencial, cuatro por estar laborando en la empresa por menos de seis meses y un participante por ser extranjero.

Análisis de datos

Para el análisis inferencial se utilizó el software estadístico Jamovi versión 1.6 Proyecto Jamovi (2021), en el cual se realizaron diversos cálculos estadísticos que se detallan a continuación.

Primero, el análisis descriptivo, a través de las medidas centrales y de dispersión que están determinadas por la media, desviación estándar y máximos y mínimos que permiten identificar qué variable o dimensión tiene un nivel más alto. En cuanto a los supuestos estadísticos necesarios se validó mediante el análisis de la media, desviación estándar. Con respecto al análisis de los supuestos, se realizó el análisis de normalidad se midió a través de los valores de asimetría y curtosis, considerándose valores entre ± 2 como indicadores de normalidad (Malgady, 2007).

De igual manera, se realizó el análisis de confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach siendo los valores mínimos esperados .70 (Celina y Campo-Arias, 2005). Finalmente, se realizó el análisis inferencial por la prueba paramétrica de Pearson (De Winter et al., 2016) que permitió determinar la relación de las variables considerando valores $r \geq .20$ como estadísticamente significativos y comprobar las hipótesis de la investigación. Del mismo modo, respecto a la magnitud del efecto, se consideró valores menores a .20 como insignificantes, entre .20 y .50 como bajos, entre .50 y .80 como moderados y mayores a .80 como fuertes (Ferguson, 2009).

Resultados

Análisis descriptivos

A través de la asimetría y curtosis se observa que las variables de investigación se acercan a la distribución normal porque los valores se encuentran en un rango de ± 3 , por lo tanto, se utilizó los estadísticos correspondientes (Tabla 2).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las variables

Variable	M	D.E	g1	g2
Variable: Exigencias Psicológicas				
DIM_ Exigencias cuantitativas	8.93	2.853	.217	-.180
DIM_ Ritmo de trabajo	10	2.704	.069	-.837
DIM_ Exigencias emocionales	9.51	3.529	.735	.364
DIM_ Exigencia de esconder emociones	10.1	3.617	.018	-.648
Variable: Inteligencia Emocional				
DIM_ Regulación de las propias emociones	22.5	4.122	-1.52	2.73
DIM_ Valoración y expresión de las propias emociones	22	3.309	-.390	0.49
DIM_ Valoración y reconocimiento de las emociones en otros	23.3	3.483	-.656	.458

DIM_ Uso de las emociones para facilitar el desempeño	21.8	4.383	-.620	.075
---	------	-------	-------	------

Nota: M = Media; DE = desviación estándar; g_1 = asimetría; g_2 = curtosis

Contraste de hipótesis

En base a los resultados obtenidos se observa que respecto a la hipótesis específica 1, solo existe relación inversa, estadísticamente significativa y de baja magnitud entre la dimensión valoración y expresión de las emociones propias de inteligencia emocional y exigencias cuantitativas, exigencias emocionales y exigencias de esconder emociones de exigencias psicológicas, lo que brinda respaldo parcial a la hipótesis de investigación.

Tabla 3

Análisis de correlación para la Hipótesis 1

	Valoración y expresión de las emociones propias
1. Exigencias psicológicas cuantitativas	-.442 *
2. Ritmo de trabajo	-.056
3. Exigencias emocionales	-.256 *
4. Exigencias de esconder emociones	-.247 *

Nota: * $p < .05$

En base a los resultados obtenidos se observa que respecto a la hipótesis específica 2, solo existe relación inversa, estadísticamente significativa y de baja magnitud entre la dimensión valoración y reconocimiento de las emociones en otros de inteligencia emocional y exigencias psicológicas cuantitativas de exigencias psicológicas. No obstante, no brinda respaldo empírico a la hipótesis planteada.

Tabla 4

Análisis de correlación para la Hipótesis 2

	Valoración de las emociones de los demás
1. Exigencias psicológicas cuantitativas	-.270*
2. Ritmo de trabajo	.097
3. Exigencias emocionales	-.015
4. Exigencias de esconder emociones	-.048

Nota: * $p < .05$

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que respecto a la hipótesis específica 3, solo existe relación inversa, estadísticamente significativa y de baja magnitud entre la dimensión regulación de las propias emociones de inteligencia emocional y exigencias psicológicas cuantitativas de exigencias psicológicas. No obstante, no brinda respaldo empírico a la hipótesis de investigación.

Tabla 5*Análisis de correlación para la Hipótesis 3*

	Regulación de las propias emociones
1. Exigencias psicológicas cuantitativas	-.344*
2. Ritmo de trabajo	.064
3. Exigencias emocionales	-.163
4. Exigencias de esconder emociones	-.111

Nota: * $p < .05$

Por último, para la hipótesis específica 4 se puede evidenciar solo una relación inversa, estadísticamente significativa y de baja magnitud entre la dimensión uso de la emoción para facilitar el desempeño de inteligencia emocional y exigencias psicológicas cuantitativas, exigencias emocionales de exigencias psicológicas, lo que brinda un respaldo parcial a la hipótesis planteada.

Tabla 6*Análisis de correlación para la Hipótesis 4*

	Uso de la emoción para facilitar el desempeño
1. Exigencias psicológicas cuantitativas	-.374*
2. Ritmo de trabajo	.007
3. Exigencias emocionales	-.266*
4. Exigencias de esconder emociones	-.172

Nota: * $p < .05$

Discusión

Debido a la pandemia por la COVID-19, muchos trabajadores de distintas empresas tuvieron que realizar teletrabajo, teniendo que adaptarse a las nuevas condiciones laborales y situaciones de incertidumbre, contexto en que los teletrabajadores se sobre exigen desencadenando distintos factores de riesgos psicosociales como exigencias psicológicas. Por tal motivo, el presente estudio buscó hallar la relación entre las variables de Exigencias Psicológicas e Inteligencia emocional en teletrabajadores del rubro inmobiliario de Lima Metropolitana y para ello se contó con una muestra peruana, aportando así una investigación nacional, ya que son variables que aún no han sido correlacionadas en conjunto.

Respecto a la hipótesis general, los resultados indican que existe una relación estadísticamente significativa y de baja magnitud. Esto se puede explicar porque debido a la pandemia las empresas del rubro inmobiliario optaron por realizar teletrabajo. Parte de las consecuencias negativas generadas fueron las exigencias psicológicas, sin embargo, con un adecuado manejo de inteligencia emocional para llevar a cabo sus acciones de manera analítica (Isaza y Calle, 2016), los teletrabajadores son capaces de afrontar situaciones adversas, evitando la afectación en la salud mental y falta de motivación; lo que ocasiona exigencias psicológicas (Bos et al., 2009). Los resultados coinciden con el estudio de Montalvo (2016) debido al hallazgo de una relación inversa entre exigencias psicológicas e inteligencia emocional, la similitud se explica ya que mientras los teletrabajadores inmobiliarios posean una adecuada inteligencia emocional pueden afrontar la presencia de exigencias psicológicas.

Los resultados para la hipótesis específica 1, indican que existe una relación inversa entre la dimensión *valoración y expresión de las emociones propias* de inteligencia emocional y las

dimensiones *exigencias psicológicas cuantitativas*, *exigencias emocionales* y *exigencias de esconder emociones*, todas ellas brindan un respaldo parcial empírico a la hipótesis de investigación. Esta relación se puede explicar porque según Davies et al. (1998) las personas con inteligencia emocional suelen tener mayor claridad acerca de lo que sienten y piensan, lo que permite comprender sus emociones internas y expresarlas de forma natural (Salovey y Mayer, 1990); asimismo el establecimiento de vínculos interpersonales adecuados permite al trabajador expresarse cuando este perciba que se le asigna más trabajo del que puede realizar, priorizando de esta forma las propias emociones y sentimientos, disminuyendo así la relación con las emociones de otras personas en el contexto laboral a través de ocultar los sentimientos, decisiones y opiniones con compañeros, jefes y clientes (Moncada et al., 2014). En relación a los participantes de la presente investigación el teletrabajo obligatorio dispuesto por la pandemia COVID-19 fue un cambio drástico visto desde la perspectiva del empleado inmobiliario, debido a que no todos contaban con un internet óptimo para cumplir con las expectativas del trabajo mismo, además de la adaptación hacia una nueva modalidad virtual generando así mayores exigencias psicológicas como el exceso de trabajo y la carga familiar en el hogar, sin embargo, los teletrabajadores teniendo un reconocimiento de las emociones propias pueden evitar dichas consecuencias.

Respecto a la hipótesis específica 2, señala que solo existe una relación inversa entre la dimensión *exigencias psicológicas cuantitativas* de exigencias psicológicas y la dimensión *valoración y reconocimiento de las emociones en otros* de la de inteligencia emocional, esta relación se explica porque según Duque et al. (2017) las personas que suelen tener una comunicación eficaz son capaces de tener una mejor relación en el ambiente laboral apoyándose entre compañeros de trabajo. Así como también, el reconocimiento de las emociones de otros

ocurre cuando las personas tienen la habilidad de ponerse en el lugar de los demás, siendo así más sensibles a los sentimientos, lo que favorece a la comunicación asertiva, por lo tanto permite al teletrabajador inmobiliario darse cuenta cuando este percibe un exceso de demandas laborales considerando los recursos propios y organizacionales, lo que puede ocasionar una disminución en el ausentismo laboral y la desmotivación (Moncada et al., 2014). De igual manera, los teletrabajadores inmobiliarios tienen características comunes donde se les asigna más trabajo de lo habitual por ser un contexto de teletrabajo, esto quiere decir que en muchas ocasiones trabajan más horas para cumplir con los objetivos, lo que puede conllevar al reconocimiento de las emociones en otros, ya que, al entender cómo se sienten sus compañeros de empleo, podrán manejar mejor los inconvenientes ocurridos, asignando la carga de trabajo de manera equitativa.

Respecto a la hipótesis específica 3, indica que solo existe una relación inversa entre las la dimensión *exigencias cuantitativas* de exigencias psicológicas y la dimensión *regulación de las propias emociones* de inteligencia emocional, dicha relación puede explicarse porque las exigencias psicológicas cuantitativas se vinculan a la cantidad de trabajo que se le asigna al teletrabajador (Moncada et al., 2014) por lo tanto en ciertas áreas del rubro inmobiliario como ventas existe metas por cumplir al mes, entre otros factores, por ello se percibe como una demanda laboral que puede tener un impacto negativo en los teletrabajadores inmobiliarios generando síndrome de burnout, falta de atención y concentración en actividades cotidianas y angustia (Cox et al., 2000). De modo que, al lidiar con los sentimientos de uno mismo, sin que estos sean descontrolados por situaciones laborales tales como provocación, altibajos emocionales, entre otros (Duque et al., 2017), se evita las demandas elevadas que generan en un trabajador ausentismo e insatisfacción laboral (Moncada et al., 2014). En relación con la muestra, los teletrabajadores inmobiliarios al tener exigencias laborales generadas por los

inconvenientes de la modalidad virtual como fallas en la red de internet, son capaces de reconocer sus emociones para el adecuado manejo de situaciones negativas en el contexto laboral.

Finalmente, para la hipótesis específica 4, indica que solo existe una relación inversa entre las dimensiones *exigencias cuantitativas* de exigencias psicológicas y la dimensión *uso de la emoción para facilitar el desempeño* de inteligencia emocional. Esta relación se explica porque los teletrabajadores inmobiliarios al ser capaces de tener un adecuado manejo en situaciones de alta demanda laboral tienen la habilidad de solucionar los problemas haciendo uso de sus propias emociones e información relevante (Salovey y Mayer, 1990). Esto es importante debido a que el exceso de trabajo ocasiona falta de motivación de los empleados hacia su centro laboral (Moncada et al., 2014). Asimismo, los teletrabajadores inmobiliarios buscan la resolución de conflictos cuando sienten la presión laboral, teniendo en cuenta el reconocimiento de sus emociones y la capacidad para usar la inteligencia emocional de manera efectiva ante problemas laborales, que ocurren cuando tienen objetivos incompletos, cierre de mes o campaña, entre otros.

Los resultados obtenidos según lo reportado por Montalvo (2016), da un respaldo para la presente investigación debido a que la muestra del estudio fueron trabajadores con distintos cargos tales como auxiliares, profesores agregados y profesores principales que laboraban a tiempo completo, como en la investigación actual dado que se consideró personal de trabajo de todas las áreas administrativas de empresas del rubro inmobiliario, asimismo en el estudio de Montalvo (2016) se tomó en consideración a hombres y mujeres dentro del rango de edad utilizado en el presente estudio, lo cual brinda un respaldo, ya que ambos estudios en los datos

sociodemográficos compartieron características similares. De igual manera, en dicha investigación reportada se encontró una relación inversa entre la inteligencia emocional y las exigencias psicológicas ($r = -.68$) como en el vigente estudio que se halló una relación inversa parcial entre las variables mencionadas, lo cual sirve como aporte para la presente investigación.

Respecto a la dimensión *ritmo de trabajo* de exigencias psicológicas, lo cual se define como el tiempo designado para realizar la labor (Moncada et al., 2014), no se encontró relación alguna con las dimensiones de inteligencia emocional: *valoración y expresión de las emociones propias, valoración de las emociones de los demás, regulación de las propias emociones y uso de la emoción para facilitar el desempeño*, se infiere que fue debido a que la mayoría de la muestra son solteros, por lo cual no poseen una carga laboral adicional, como son las responsabilidades familiares que implique un motivo para realizar horas laborales extras, además en su mayoría tienen trabajando en la empresa de 7 a 12 meses lo que conlleva a ser personas que son relativamente nuevas en su trabajo y no podrían estar sintiendo una sobrecarga laboral. Con respecto a las dimensiones *exigencias emocionales y exigencia de esconder emociones*, no se encontró relación alguna con las dimensiones *valoración de las emociones de los demás y regulación de las propias emociones* de inteligencia emocional; debido a que solo se realizó a teletrabajadores de empresas inmobiliarias, donde el contacto directo con los clientes suele ser escaso en comparación a otras profesiones tales como medicina, psicología, entre otros; infiriendo así la carencia de este tipo de habilidades emocionales en este rubro.

Las implicancias prácticas del estudio se orientan a que los resultados pueden aportar información importante para que las empresas desarrollen programas y/o capacitaciones virtuales que brinden orientación a la gestión de las emociones, tales como: hacer frente a las emociones

negativas, identificar las debilidades y fortalezas, manejo de la expresión de las emociones y ante los factores de riesgos psicosociales se podría hacer uso de protocolos ocupacionales como pausas activas, dinámicas grupales online, con la finalidad de que los trabajadores sean emocionalmente inteligentes y sepan hacer frente ante las altas demandas laborales, las cuales no repercutan en su desempeño laboral. Asimismo, esta investigación servirá como antecedente para permitir mayores y obtener mayor conocimiento en las demandas laborales que se les da los empleados y puntos de mejora en los trabajadores en cuanto a los niveles de la inteligencia emocional para tener mayor productividad en ellos.

La investigación presentó algunas limitaciones. La principal limitación fue la ausencia de antecedentes nacionales y la escasez de antecedentes internacionales que hayan estudiado la relación entre exigencias psicológicas e inteligencia emocional en teletrabajadores, infiriendo que por la COVID-19 se han realizado pocos estudios sobre el tema; como consecuencia se obtuvo limitada información acerca de la relación de las variables en conjunto. De igual manera, se halló limitaciones con respecto a la muestra estudiada, debido al poco alcance en la búsqueda de teletrabajadores inmobiliarios. Por lo tanto, se consideró de diversas empresas de distintas áreas de trabajo que cumplieran con los criterios de inclusión para el desarrollo de la investigación, siendo esto una limitación debido a las distintas funciones regidas a cada política de las empresas donde laboran; lo cual pudo haber afectado en los resultados obtenidos.

Por otro lado, con respecto al valor $\alpha > .693$ de la subescala de exigencias de esconder emociones, se consideró que no repercutía significativamente en la investigación para la eliminación de la subescala, ya que es un valor cercano a $\alpha > .70$, sin embargo, se considera una observación, ya que al no tener el valor mínimo esperado los resultados no son confiables en su

totalidad, por lo que se debe de considerar esta limitación para futuras investigaciones.

Finalmente, la evaluación fue dada de manera virtual lo cual no se obtuvo control de los factores externos como el ruido, internet y tiempo de evaluación.

Conclusiones

Se concluye que los principales hallazgos de esta investigación es que existe una relación parcial inversa entre exigencias psicológicas e inteligencia emocional en teletrabajadores del rubro inmobiliario. Asimismo, se observó que la percepción de exigencias psicológicas puede afectar de manera negativa a los teletrabajadores inmobiliarios, no obstante, con un adecuado manejo de sus emociones propias, reconocimiento de las emociones en otros, regulación y uso de emociones pueden tener una adecuada capacidad de afronte a las exigencias psicológicas que se presentan en el trabajo.

Recomendaciones

Se recomienda, replicar la investigación a un mayor número de trabajadores, sea en organizaciones públicas o privadas, para así tener un mayor reporte acerca del estudio y conocimiento sobre lo planteado en base a los resultados obtenidos, además se recomienda realizar futuras investigaciones con una muestra de estudio de una misma área laboral donde cumplan con objetivos de trabajo similares. Asimismo, por la escasez de evidencias científicas en base a la investigación planteada, también es recomendable replicar la investigación en la modalidad presencial, para hallar distintos resultados y mayor aporte a futuras investigaciones.

Referencias Bibliográficas

- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
<http://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Alvarado, R., Pérez, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, 140, 1154-1163.
- Álvarez, F. (2006). *Salud Ocupacional*. Editorial Ecoe.
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de Educación Superior Públicas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147.
- Belzunegui, A., & Erro, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Biblioteca Nacional del Congreso de Chile. (2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud*.
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf
- Bos, J., Donders, T., Bouwman-Brouwer, N., Gulden, C., Gulden, G., Gulden, M., Gulden, K., Gulden, M., Gulden, J., ..., & Bouwman Brouwerij, I. (2009). Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: university employees' point of view. *International archives of occupational and environmental health*, 82(10), 1249 - 1259.
- Broche-Pérez, Y., Fernández-Castillo, E., & Reyes, D. (2020). Consecuencias psicológicas de la cuarentena y el aislamiento social durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46, 1 - 14.

- Carmona, P., Vargas, J., & Rosas, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 2(3), 53-68.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056601004>
- Celina, H., & Campo - Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4), 572-580.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>.
- Confederación de empresarios de Málaga (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. <http://www.cem-malaga.es/portalcem>.
- Chu, S., Lin, C., Lin, M., & Wen, C. (2018). Psychosocial issues discovered through reflective group dialogue between medical students. *BMC Medical Education*, 18(1), 1–9.
<https://doi.org/10.1186/s12909-017-1114-x>
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 6(4), 99-125.
[https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1934912](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1934912)
- Cui, Y. (2021). The role of emotional intelligence in workplace transparency and open communication. *Aggression and Violent Behavior*, 101602.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2021.101602>
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. (1998). Emotional intelligence: In search of an elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 989–1015.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.4.989>
- Deloitte (s.f). *Impacto del Covid-19 en el mercado inmobiliario, conteniendo y mitigando los efectos de la pandemia*. <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/consumer-business/articles/impacto-covid19-en-el-mercado-inmobiliario.html#>
- De Winter, J., Gosling, S., & Potter, J. (2016). Comparing the Pearson and Spearman correlation coefficients across distributions and sample sizes: A tutorial using simulations and

empirical data. *Psychological Methods*, 21(3), 273-290.

<https://doi.org/10.1037/met0000079>

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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>

Ferguson, C. (2009). An effect size primer: a guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 532–538. <https://doi.org/10.1037/a0015808>

Psychology: Research and Practice, 40(5), 532–538. <https://doi.org/10.1037/a0015808>

Garcia, D., Sankar, S., & Isna, N. (2020). The impact of emotional intelligence in the military workplace. *Human Resource Development International*, 1–17.

<https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1708157>

Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence*. Bantam Books.

Huaman, J. (2021). Impacto económico y social de la Covid-19 en el Perú. *Revista de Ciencia e Investigación en Defensa-CAEN*, 2, 12.

<https://recide.caen.edu.pe/index.php/recide/article/download/51/38>

Infocop. (2021). *Consecuencias psicológicas y sociales del teletrabajo como nuevo modelo laboral en el contexto actual*. http://www.infocop.es/view_article.asp?id=16999.

Isaza, G., & Calle, J. (2016). Un acercamiento a la comprensión del perfil de la Inteligencia Emocional. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 14(1), 331-345.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n1/v14n1a23.pdf>

Instituto San Ignacio de Loyola (2020). *Trabajo Remoto: Desafíos en un Contexto de Crisis*.

<https://insights.isil.pe/trabajo-remoto-desafios-en-un-contexto-de-crisis/>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2020). *Riesgos Psicosociales*.

<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Jamovi Project. (2021). *Jamovi (Versión 1.6) [Computer Software]*. <https://www.jamovi.org/>

- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Lopes, P., Brackett, M., Nezlek, J., Schutz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1018–1034.
- López, M., García, S., Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 164-169.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behaviour: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(3), 57-72.
- Malgady, R. (2007). How skewed are psychological data? A standardized index of effect size. *The Journal of General Psychology*, 134(3), 355-359.
<https://doi.org/10.3200/genp.134.3.355-360>
- Marrau, M. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en Humanidades*, X(19),167-177. ISSN: 1515-4467. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18411965010>
- Marrero, M., Román J., & Salomón N. (2013). Estrés psicosocial laboral como factor de riesgo para las complicaciones de la gestación y el bajo peso al nacer. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(1), 864-880. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-346620130005000006&lng=es&tlng=es.
- Maturana, H. (2001). *Emociones y lenguaje en educación y política*. 10^a ed. Dolmen Ediciones, S.A. Ensayo.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171.

- Méndez, I. (2021). *Los 'peligros' del teletrabajo: cómo afrontar los posibles efectos negativos en la salud*. Sur. <https://www.diariosur.es/sociedad/salud/teletrabajo-efectos-salud-recomendaciones-20210122194055-nt.html>
- Merino, C., Lunahuaná, M., & Kumar, R. (2016). Validación estructural del Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS): estudio preliminar en adultos. *Revista Liberabit*, 22(1), 49. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100009.
- Miao, C., Humphrey, R., & Qian, S. (2016). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177–202. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2020) *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574659/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2021). *Gobierno amplía vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/573279-gobierno-amplia-vigencia-del-trabajo-remoto-hasta-el-31-de-diciembre-de-2022>
- Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., & Navarro, A. (2014). The Copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain-A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine* 57, 97-107.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.
- Montalvo, É. (2016). *Riesgos Psicosociales (ISTAS- 21) e inteligencia emocional en profesores a tiempo completo de una Universidad De La Ciudad De Quito*. [Tesis de título inédita]. Universidad Internacional SEK.

- Núñez, I. (2002). Inteligencia emocional en las entidades de información. ¿Cómo encauzar los afectos en bien de la organización? *Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas*, 10(1), 77-82.
- Oblitas, R (2020). *El sector inmobiliario durante la pandemia*. Gestión.
<https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2020/09/el-sector-inmobiliario-durante-la-pandemia.html/?ref=gesr>
- Organización de las Naciones Unidas (2020). *El teletrabajo no es una opción para los pobres, los jóvenes y las mujeres*. <https://news.un.org/es/story/2020/07/1477181>
- Organización de las Naciones Unidas (2022). *COVID-19: La última semana de 2021 alcanzó el mayor número de casos reportados durante la pandemia*.
<https://news.un.org/es/story/2022/01/1502242>
- Organisation for EconomicCo-operation and Development (2020). *Covid-19 en América Latina y el Caribe: Panorama de las respuestas de los gobiernos a la crisis*. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=132_132868-3ikx3m7ikl&title=Covid-19-en-America-Latina-y-el-Caribe-panorama-de-las-respuestas-de-los-gobiernos-a-la-crisis
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Oficina de la OIT- Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de política*. Oficina de la OIT para los Países Andinos, 56 p.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *OIT: Después de una crisis sin precedentes en el mercado laboral, se espera una recuperación incierta y desigual*.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_767037/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Alocución de apertura del director general de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020*.

[https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19 -- 11-march-2020](https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19--11-march-2020)

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Peiró, J., & Soler, A. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea*. IveLAB. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-ny-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-losretos-que-planteaf.pdf>
- Perea, J. M., Sánchez, L. M., & Fernández-Berrocal, P. (2008). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en enfermeras de salud mental en un hospital de Málaga: Resultados preliminares. *Presencia*, 4(7), 65-89.
- Portocarrero, C. (2017). *Estructura interna, validez y confiabilidad del cuestionario “CoPsoQ II – Ista 21 –versión media” en una muestra multiocupacional*. [Tesis de título inédita]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Postgrado Universidad Tecnológica del Perú. (2021). *Sector inmobiliario en Perú: efectos y recuperación post-pandemia*. <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/sector-inmobiliario-en-peru-efectos-y-recuperacion-post-pandemia/>
- Romero, C., Beleño, H., Navarro, R., Ucros, M. Lasprilla, A. (2016). *Factores de riesgo psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario*, (31), 1- 15 Universidad de Costa Rica. <https://www.redalyc.org/pdf/448/44846315001.pdf>
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality* 9(3), 185–211. 10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg
- Salovey, P., Mayer, J., Goldman, S., Turvey, C., & Palfai, T. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W.

- Pennebaker (Ed.). *American Psychological Association*, 125-154.
<https://doi.org/10.1037/10182-006>.
- Solano, Á. (2013). Inteligencia emocional en el trabajo: sus implicaciones y el rol de la psicología laboral. *Humanitas: Revista de Investigación*, 10(10), 201-214.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4348160>.
- Tabanelli, C., Depolo, M., Cooke, R., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S., & Violante, F. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(1), 1–12. <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0312-6>.
- Universidad Internacional de la Rioja (2020). *La inteligencia emocional en la empresa, ¿Cómo sacarle partido?*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/inteligencia-emocional-empresa/>
- Wong, C., & Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Worksafe (s.f). *Psychological demands*. <https://www.worksafesask.ca/resources/psych-health-safety-resource-centre/workplace-psychological-health-and-safety/psychological-demands/>

Anexos

Anexo 1

Edad _____ años	Nacionalidad ☐ Peruana ☐ Extranjera	Sexo ☐ Hombre ☐ Mujer
Usted vive con ☐ Solo/a ☐ Pareja ☐ Familia ☐ Amigos	Estado Civil ☐ Soltero(a) ☐ Casado (a) ☐ Conviviente ☐ Divorciado (a) ☐ Viudo (a)	Grado de Instrucción ☐ Secundaria completa ☐ Técnico completo ☐ Universitaria completa ☐ Máster ☐ Otro
Turno de Trabajo ☐ Mañana ☐ Tarde	Modalidad de Trabajo ☐ Remoto ☐ Presencial ☐ Mixto	Tiempo en el puesto de trabajo ☐ 0 a 6 meses ☐ 7 a 12 meses ☐ 1 a 2 años ☐ 3 a más años

Horas que trabaja ☐ Tiempo completo ☐ Medio tiempo	¿Cuántas horas extras ha realizado en la última semana? _____	
---	---	--

Anexo 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a trabajador:

El propósito de este documento es dar una clara explicación de la naturaleza de esta investigación, así como de su rol en ella como participante. La presente investigación es conducida por los bachilleres de psicología Gabriela Arias y Chiara Reyes de la Universidad San Ignacio de Loyola; cuya meta es conocer la relación entre las exigencias psicológicas y la inteligencia emocional en trabajadores.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder unos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 10 a 15 minutos de su tiempo por cada uno.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación o preguntas del cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a las investigadoras.

Puede contactar al email: chiara.reyes@usil.pe o gabriela.arias@usil.pe

Anexo 3

Cuestionario online

The screenshot shows a Google Forms interface for a questionnaire titled "Exigencias Psicológicas e Inteligencia Emocional en teletrabajadores de Lima Metropolitana". The form is set to "Preguntas" (Questions) mode, with "Respuestas" (Responses) showing 123 answers and "Configuración" (Configuration) available. The form includes a description of the questionnaire, a "CONSENTIMIENTO INFORMADO" (Informed Consent) section, and a voluntary participation question.

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS E INTELIGENCIA EMOCIONAL

Exigencias Psicológicas e Inteligencia Emocional en teletrabajadores de Lima Metropolitana

Descripción del formulario

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a trabajador:

El propósito de este documento es dar una clara explicación de la naturaleza de esta investigación, así como de su rol en ella como participante. La presente investigación es conducida por las bachilleres de psicología Gabriela Arias y Chiara Reyes de la Universidad San Ignacio de Loyola; cuya meta es conocer la relación entre las exigencias psicológicas y la inteligencia emocional en trabajadores.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder unos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 10 a 15 minutos de su tiempo por cada uno.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación o preguntas del cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a las investigadoras.

Puede contactar al email: chiara.reyes@usil.pe o gabriela.arias@usil.pe

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

☐ Si

☐ No

<https://forms.gle/2gCAkoAeJJFYFYB8>

Anexo 4

Permisos para el uso de los cuestionarios

Permiso para utilizar instrumento

De: Cesar Merino-Soto USMP <cmerinos@usmp.pe>
Enviado: miércoles, 17 de junio de 2020 12:23
Para: CHIARA ALEXANDRA REYES ROCCA <chiara.reyes@usil.pe>
Asunto: RE: Permiso para utilizar instrumento

Hola.

Adjunto el material solicitado; por favor, mantén discreción para no distribuirlo libremente.
 Para nuestras siguientes posibles comunicaciones, por favor envíame email a:
sikayax@yahoo.com.ar

Si necesitas otra cosa, me dices. Suerte y éxitos.

Cesar A. Merino Soto
 Psic.

Scopus: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=55318760500>
 Loop: <http://loop.frontiersin.org/people/344883/overview>
 Academia: <http://usmpe.academia.edu/CesarMerino/>
 Researcherid: <http://www.researcherid.com/rid/B-8798-2009>
 Redalyc: <http://www.redalyc.org/autor.oa?id=2634>
 ScholarGoogle: <https://scholar.google.com/citations?user=Z3vLb9gAAAAJ&hl>
 ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1407-8306>
 IRALIS: <http://www.iralis.org/?q=node%2F10&paso=10&letra=M&id=4879>
 Mysciencework: <https://www.mysciencework.com/profile/cesar.merino-soto>

Cuestionario ISTAS

CP César Portocarrero <cesarportocarrero_7@hotmail.com>
 Mar 28/09/2021 5:06

Para: Sergio Dominguez <sdominguezmpcs@gmail.com>
 CC: Cesar Augusto Portocarrero Huanca <cesarportocarrero67@gmail.com>; GABRIELA SOFIA ARIAS CASTAÑEDA

Con gusto profesor,

Gabriela, el cuestionario se genera para cada empresa desde la app del CoPsoQ.

Escribeme al 999289055 para enseñarte a usar el aplicativo y darte cualquier alcance que necesites.

César Portocarrero

Enviado desde mi iPhone

El 28 set. 2021, a la(s) 08:00, Sergio Dominguez <sdominguezmpcs@gmail.com> escribió:

Hola César, espero que te encuentres bien.
 Un gran favor: apoya a tu futura colega de USIL, Gabriela Arias con el envío del ISTAS-21 por favor.
 Gracias!